

---

---

# E ntente intervenue

---

---

entre

Centre  
de services scolaire  
du Pays-des-Bleuets

Québec 

Le Centre de services scolaire du Pays-des-Bleuets

828, boulevard Saint-Joseph  
Roberval (Québec)  
G8H 2L5

et

  
Syndicat  
de l'enseignement  
du Pays-des-Bleuets (CSQ)

Le Syndicat de l'enseignement du Pays-des-Bleuets (CSQ)

1463, rue Adjudor-Boulanger  
Saint-Félicien (Québec)  
G8K 1C6

2023-2028

Numéro d'accréditation : AQ 1004-5898

**SECTEUR JEUNES**



## TABLE DES MATIÈRES

2-2.00	RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES.....	4
3-1.00	COMMUNICATION ET AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX.....	5
3-2.00	UTILISATION DES LOCAUX DU CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE À DES FINS SYNDICALES .....	6
3-3.00	DOCUMENTATION À FOURNIR AU SYNDICAT.....	7
3-4.00	RÉGIME SYNDICAL.....	10
3-5.00	PERSONNE DÉLÉGUÉE SYNDICALE .....	11
3-7.00	DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT.....	12
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.....	14
4-2.00	MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS.....	15
4-3.00	LE COMITÉ DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ÉCOLE (CPEE) .....	16
4-4.00	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT).....	19
5-1.01.00	ENGAGEMENT (SOUS RÉSERVE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI, DES PRIORITÉS D'EMPLOI ET DE L'ACQUISITION DE LA PERMANENCE).....	21
5-1.14.00	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).....	22
5-3.17.00	CRITÈRES ET PROCÉDURE D'AFFECTATION ET DE MUTATION SOUS RÉSERVE DES CRITÈRES ANCIENNETÉ ET CAPACITÉ NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE.....	26
5-3.21.00	RÈGLES RÉGISSANT LA RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS D'UNE ÉCOLE.....	35
5-6.00	DOSSIER PERSONNEL .....	37
5-7.00	RENVOI.....	38
5-8.00	NON-RENGAGEMENT .....	40
5-9.00	DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT .....	42
5-11.00	RÉGLEMENTATION DES ABSENCES .....	43
5-12.00	RESPONSABILITÉ CIVILE.....	45
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 .....	46
5-16.00	CONGÉS POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION .....	49
6-9.00	MODALITÉS DE VERSEMENT DU TRAITEMENT ET D'AUTRES SOMMES DUES EN VERTU DE LA CONVENTION .....	50
7-3.00	PERFECTIONNEMENT (SOUS RÉSERVE DES MONTANTS ALLOUÉS ET DU PERFECTIONNEMENT PROVINCIAL).....	52
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.....	53
8-5.05	MODALITÉS DE DISTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL.....	54
8-7.09.00	FRAIS DE DÉPLACEMENT .....	55
8-7.10.00	RENCONTRES COLLECTIVES ET RÉUNIONS POUR RENCONTRER LES PARENTS	56
8-7.11.00	SUPPLÉANCE .....	57
9-4.00	GRIEF ET ARBITRAGE (PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES DE NÉGOCIATION LOCALE).....	59
14-10.00	HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....	60
ANNEXE 1	ART. 3-3.05 2 .....	62
ANNEXE 2	PRÉCISIONS CONCERNANT LES DEMANDES DE RÉINTÉGRATION (RETOUR À L'ÉCOLE D'ORIGINE).....	63
ANNEXE 3	PRÉCISIONS POUR LES DEMANDES DE CHANGEMENT DE CHAMP.....	65
ANNEXE 4	CONSIGNES RELATIVES À L'OCTROI DES MUTATIONS LORS DE LA SÉANCE DES CHAMPS 2 ET 3.....	68
ANNEXE 5	MUTATION SUR UNE TÂCHE PARTIELLE .....	69
ANNEXE 6	SÉQUENCE DE COMPLEMENT DES CONTRATS OU SUPPLÉANCES .....	70
	ARRANGEMENTS LOCAUX.....	75
	SIGNATURES.....	81

## **2-2.00**

### **RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES**

#### **2-2.01**

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

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

3-1.01 Le centre reconnaît au syndicat le droit d'afficher dans les écoles tout document de nature professionnelle ou syndicale provenant du syndicat ou de la Centrale.

En outre, le centre reconnaît au syndicat le droit d'afficher d'autres documents de même nature, mais d'origine différente à la condition que sur tels documents apparaisse le sigle du syndicat.

Enfin, tout tel affichage doit se faire aux mêmes endroits que le centre ou l'autorité compétente de l'école affiche ou afficherait ses propres communications aux enseignantes et aux enseignants et au moins dans les salles réservées aux enseignantes et aux enseignants. Tout tel affichage est interdit dans les salles de cours.

Sur demande de la déléguée ou du délégué syndical, la direction de l'école détermine un tableau d'affichage à l'usage exclusif du syndicat.

3-1.02 Le centre reconnaît au syndicat et aux représentantes ou aux représentants autorisés par celui-ci le droit d'assurer sur les lieux de travail la distribution de documents, de communications et d'avis de nature professionnelle ou syndicale.

Telle distribution et telle communication doivent s'effectuer en dehors des heures de cours de celle ou de celui qui l'assume et ne doivent pas normalement interrompre les cours des autres enseignantes et enseignants.

3-1.03 Sur réception, l'autorité compétente de l'école transmet dans les meilleurs délais à la déléguée ou au délégué syndical ou, en l'absence de cette dernière ou ce dernier, à la personne substitut de la personne déléguée syndicale, tout renseignement, document, avis ou autre communication lui étant adressé par le syndicat ou la Centrale.

3-1.04 L'autorité compétente de l'école et la personne déléguée syndicale doivent s'entendre pour que cette dernière ou ce dernier puisse utiliser le système d'intercommunications pour transmettre des communications d'ordre technique aux enseignantes et aux enseignants à savoir : convocations, rappels et invitations à une réunion syndicale ou professionnelle.

3-1.05 Le syndicat ou ses représentantes ou ses représentants pourront utiliser sans frais le service régulier de courrier interne du centre pour la distribution de tout document.

3-1.06 Sur demande du syndicat à l'autorité compétente, le syndicat ou ses représentantes ou ses représentants peuvent utiliser sans frais le matériel audiovisuel du centre selon les politiques en vigueur.

3-1.07 Sur demande du syndicat à l'autorité compétente, le syndicat ou ses représentantes ou ses représentants peuvent utiliser, selon les modalités prévues au niveau de l'école, le télécopieur et le courrier électronique lorsque ceux-ci sont disponibles dans les écoles. Toutefois, les frais encourus par une telle utilisation seront remboursés par le syndicat.

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

3-2.01 Sur demande du syndicat, pour fins de réunions syndicales ou professionnelles et à la condition que ces réunions n'interrompent pas la continuité des cours aux élèves, le centre 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'assemblée générale convoquée pour tous les membres du syndicat, le centre ou l'autorité compétente de l'école doit être avisé dans la mesure du possible vingt-quatre (24) heures à l'avance de l'utilisation par le syndicat d'un tel local.

Le syndicat doit prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé en bon ordre ; les frais de conciergerie excédant 150 \$ par année sont à la charge du syndicat.

À la demande de la personne déléguée syndicale à l'autorité compétente de l'école, les enseignantes et les enseignants peuvent, sans frais, tenir des réunions syndicales ou professionnelles dans un local de leur école respective, à condition que ces réunions n'interrompent pas la continuité des cours aux élèves.

3-2.02 Le centre s'engage à mettre à la disposition de la conseillère ou du conseiller de secteur un local, si un tel local est disponible, dans l'école où elle ou il est affecté. Le syndicat prendra arrangement avec le centre quant au local et à l'équipement pouvant être mis à la disposition de la conseillère ou du conseiller. Si un tel local n'est pas disponible, le centre met à la disposition de la conseillère ou du conseiller de secteur un classeur fermant à clef.

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

- 3-3.01 A) Le syndicat a tous les privilèges et obligations d'un contribuable quant à l'obtention des extraits de procès-verbaux et à la consultation du livre des minutes du centre.
- B) Le centre transmet au syndicat une copie de l'ordre du jour de chaque assemblée du conseil d'administration.
- C) Le centre fait parvenir au syndicat, sur demande de ce dernier, une copie du rapport financier annuel dans les quinze (15) jours suivant la demande.
- 3-3.02 A) Le centre transmet simultanément au syndicat copie de tous les règlements, résolutions, directives, communications concernant une enseignante ou un enseignant, un groupe d'enseignantes et d'enseignants, l'ensemble des enseignantes et enseignants et la distribution des postes budgétaires décentralisés aux écoles.
- B) S'il y a lieu, le syndicat avise le centre de la non-réception de l'un ou l'autre des documents mentionnés au paragraphe A).
- C) Et, tout tel document sera considéré de nul effet si le centre ne le transmet pas dans les huit (8) jours de la réception d'un tel avis.
- D) Le centre transmet au syndicat, dans les huit (8) jours de sa demande, toute compilation statistique qu'elle possède concernant un ou des ensembles d'enseignantes et d'enseignants. Cependant, en ce qui regarde les compilations statistiques et les documents qu'elle a classés comme confidentiels, le centre ne transmettra que ceux ayant trait à la sécurité sociale, à la sécurité d'emploi, au perfectionnement, à la mise à jour, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'affectation des enseignantes et des enseignants.
- 3-3.03 Au plus tard le 15 avril de chaque année, le centre transmet au syndicat la liste des écoles qu'il entend opérer pour le 1<sup>er</sup> septembre, en spécifiant pour chacune d'elles, son nom, son adresse, son numéro de téléphone.
- 3-3.04 Le centre fournit au syndicat, au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre, la liste de toutes les enseignantes et de tous les enseignants en indiquant, pour chacune et chacun, les renseignements suivants :
- a) nom à la naissance et prénom;
  - b) adresse de l'enseignante ou de l'enseignant;
  - c) matricule de l'enseignante ou de l'enseignant;
  - d) numéro de téléphone;
  - e) date de naissance;
  - f) sexe;
  - g) régime de retraite;
  - h) lieu de travail;
  - i) poste occupé;
  - j) statut;
  - k) niveau d'enseignement;
  - l) corps d'emploi (champ d'enseignement);
  - m) ancienneté;

- n) scolarité;
- o) nombre d'années d'expérience pour fins de traitement;
- p) traitement annuel;
- q) état de l'emploi;
- r) proportion de tâche effectuée.

3-3.05

- 1) Le centre fournit, sans frais, au syndicat :
  - A) Au plus tard le 30 avril :
    - 1- les prévisions de clientèle pour l'ensemble du centre et par école, par catégorie ou niveau d'enseignement;
    - 2- le tableau, par champ, du calcul et de la répartition des effectifs enseignants au niveau du centre.
  - B) Au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre :
    - 1- la liste des chefs de groupe;
    - 2- le nombre moyen d'élèves par groupe selon les catégories prévues à l'article 8-8.00.
  - C) Au plus tard le 30 novembre :
 

la liste des enseignantes et enseignants affectés par champ et par école, avec mention de l'ancienneté (cette liste est fournie par ordre décroissant d'ancienneté). De plus, le centre voit à l'affichage de cette liste dans chacun des établissements.
- 2) Le centre transmet au syndicat copie de toute lettre qu'il adresse aux enseignantes et enseignants.

3-3.06

- A) Le centre s'engage à fournir au syndicat, au plus tard le 15 novembre, les statistiques du 30 septembre, statistiques relatives aux effectifs élèves et enseignants.
- B) Le centre s'engage à fournir au syndicat, au plus tard le 20 octobre, la liste des suppléantes ou des suppléants occasionnels utilisée.

3-3.07

Le centre transmet au syndicat une copie de toute demande de révision de classement qu'il adresse au comité de révision prévu au chapitre 6-0.00.

3-3.08

Le centre transmet à chaque enseignante et enseignant, au plus tard le 30 septembre, un état de sa banque de congés maladie.

3-3.09

Documentation transmise par la directrice ou le directeur à la personne déléguée syndicale

La directrice ou le directeur fournit à la personne déléguée syndicale ou à sa représentante ou à son représentant :

- 1- au plus tard le 30 septembre, la liste de toutes les enseignantes et tous les enseignants de l'école indiquant, pour chacune ou chacun, son nom, son adresse et son numéro de téléphone tels qu'ils ont été communiqués par

l'enseignante ou l'enseignant;

- 2- au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre, le tableau de la charge d'enseignement et l'horaire de chacune des enseignantes et de chacun des enseignants;
- 3- au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre, le nombre d'élèves par groupe;
- 4- une copie des procès-verbaux du conseil d'administration, dans les huit (8) jours de leur parution.

La personne déléguée syndicale est avisée, dans les meilleurs délais, de tout changement aux documents fournis par la directrice ou le directeur. De plus, la personne déléguée syndicale ou sa représentante ou son représentant obtient, dans les huit (8) jours de sa demande, les documents mentionnés à la clause 3-3.02.

- 3-3.10 Le syndicat fournit par écrit au centre et à la direction de l'école, au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre, le nom de ses représentantes ou représentants syndicaux, de ses déléguées ou délégués syndicaux et de leur substitut s'il y a lieu. Par la suite, il avise le centre de tout changement à cette liste.
- 3-3.11 Le centre transmet au syndicat, sur demande, tout document non prévu à la présente convention et ayant des incidences sur les conditions de travail.
- 3-3.12 Les renseignements et les documents mentionnés au présent article sont transmis sous réserve des lois et règlements en vigueur et en conformité avec les possibilités du système informatique actuellement en vigueur au centre.

**3-4.00 RÉGIME SYNDICAL**

- 3-4.01 Une enseignante ou un enseignant à l'emploi du centre 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 et 3-4.04.
- 3-4.02 Une enseignante ou un enseignant à l'emploi du centre qui n'est pas membre du syndicat à la date d'entrée en vigueur de l'entente et qui le devient par la suite, doit le demeurer pour la durée de l'entente sous réserve des clauses 3-4.03 et 3-4.04.
- 3-4.03 Une enseignante ou un enseignant membre du syndicat peut démissionner du syndicat. Cette démission ne peut affecter en rien son lien d'emploi comme enseignante ou enseignant.
- 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.

### **3-5.00 PERSONNE DÉLÉGUÉE SYNDICALE**

3-5.01 Le centre reconnaît la fonction de personne déléguée syndicale.

3-5.02 Le syndicat nomme pour chaque immeuble une enseignante ou un enseignant à la fonction de personne déléguée syndicale.

Pour chaque immeuble, il nomme une enseignante ou un enseignant de cet immeuble comme substitut à la personne déléguée syndicale.

3-5.03 La personne déléguée syndicale ou sa ou son substitut représente le syndicat dans l'immeuble où elle ou il exerce ses fonctions de déléguée ou délégué ou de substitut.

3-5.04 Le syndicat informe par écrit le centre et la direction de l'école du nom de la déléguée ou du délégué syndical des immeubles sous la juridiction de la direction et de celui de sa ou de son substitut, et ce, dans les quinze (15) jours de leur nomination.

3-5.05 La personne déléguée syndicale ou sa ou son substitut exerce ses activités en dehors de sa tâche éducative. Cependant, lorsqu'il devient nécessaire de quitter son poste, la personne déléguée syndicale ou sa ou son substitut doit donner un préavis écrit à la direction de l'école et au centre. À moins de circonstances incontrôlables, ce préavis est de vingt-quatre (24) heures. Toute telle journée d'absence totale ou partielle est déduite des jours d'absence autorisés prévus à la clause 3-6.06 sauf dans les cas de rencontre pour mesure disciplinaire convoquée par l'autorité compétente.

3-5.06 La personne déléguée syndicale ou sa ou son substitut libéré en vertu de la clause 3-5.05 conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la convention si elle ou il était réellement en fonction.

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

- 3-7.01 A) Avant le 1<sup>er</sup> août de chaque année, le syndicat avise par écrit l'employeur du montant fixé comme cotisation syndicale régulière et des modalités de perception fixées par le syndicat. À défaut d'avis, l'employeur déduit selon le dernier avis reçu.
- B) Tout changement dans le montant de la cotisation régulière prend effet à la période de paie qui suit d'au plus trente (30) jours la date à laquelle l'avis de changement a été reçu par l'employeur.
- C) Trente (30) jours avant qu'elle soit déductible, le syndicat avise par écrit l'employeur du montant fixé comme cotisation syndicale spéciale. Les modalités de perception seront déterminées après entente avec l'employeur.
- D) Lorsque l'employeur a reçu l'avis prévu aux paragraphes A), B) ou C) précédents, il déduit du revenu effectivement gagné de chacune des employées et de chacun des employés couverts par le certificat d'accréditation :
- la cotisation syndicale régulière;
  - la cotisation syndicale spéciale;
  - l'équivalent de la cotisation syndicale régulière ou spéciale dans le cas de chaque employée ou employé qui n'est pas membre du syndicat.
- 3-7.02 Dans les quinze (15) jours de la fin du mois écoulé, l'employeur transmet au syndicat ou à son mandataire désigné son chèque comme remise mensuelle des cotisations syndicales retenues durant le mois précédent, accompagné du bordereau d'appui.
- Dans les quinze (15) jours de la fin du mois écoulé, l'employeur transmet au syndicat la ou les listes indiquant le nom ainsi que le montant de la cotisation retenue pour chaque cotisante ou cotisant correspondant aux périodes de paie du mois écoulé.
- 3-7.03 Dans le cas d'une cotisation spéciale ou d'une cotisation applicable à la monnayabilité de la banque de congés maladie, une remise particulière doit être effectuée et faire spécifiquement l'objet d'un chèque, d'un bordereau d'appui et de la liste visée à l'alinéa précédent.
- 3-7.04 À défaut pour l'employeur de déduire toute cotisation syndicale qu'il aurait dû retenir, il doit faire remise d'un montant équivalent au syndicat ou à son mandataire. Telle remise devant être effectuée dans les trente (30) jours suivant la réclamation.
- 3-7.05 L'employeur fournit annuellement au syndicat ou au mandataire, la liste des cotisantes et cotisants en double exemplaire en se servant du formulaire requis par le système informatisé de l'employeur comportant les données suivantes :
1. nom et prénom de la cotisante ou du cotisant;
  2. son numéro d'assurance sociale;

3. son revenu effectivement gagné (excluant les revenus des jours monnayables de sa banque de congés maladie);
4. son montant déduit à titre de cotisations régulières (excluant la cotisation sur les revenus des jours monnayables de sa banque de congés maladie);
5. son montant déduit à titre de cotisations spéciales;
6. son revenu provenant de la monnayabilité de sa banque de congés maladie;
7. sa cotisation retenue sur le revenu provenant de la monnayabilité de sa banque de congés maladie;
8. son revenu total effectivement gagné (items 4 et 7);
9. son montant total des cotisations retenues (items 5, 6 et 8) apparaissant sur les formulaires T-4 et Relevé 1;
10. un sommaire indiquant le total de chacun des items 4 à 9 inclusivement.

3-7.06 Cette liste couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre et doit être produite avant le 28 février qui suit l'année écoulée, accompagnée, le cas échéant, de la remise pour tout écart pouvant exister entre le résultat de la liste et la somme des cotisations versées dans l'année.

3-7.07 L'employeur inscrit sur les formulaires T-4 et Relevé 1 de chaque cotisante ou cotisant le montant total des cotisations retenues dans l'année. De plus, il transmet au syndicat ou au mandataire le formulaire fiscal (IT-103R et TP-69) après en avoir complété la partie qui lui est réservée. Le syndicat ou le mandataire complète la section qui lui est réservée et retourne le tout à l'employeur.

3-7.08 Le centre transmet au syndicat toute réclamation concernant les déductions faites dont il est question au présent article et le syndicat doit prendre fait et cause du centre en pareil cas. De plus, le syndicat doit payer au centre toutes sommes dues conformément à la décision finale.

3-7.09 Les renseignements mentionnés au présent article sont transmis en conformité avec les possibilités du système informatique en vigueur au centre.

**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        DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

4-1.01        La participation vise à permettre aux enseignantes et aux enseignants de prendre part au processus décisionnel et, par conséquent, d'influencer la vie pédagogique ainsi que les objectifs à atteindre tant au niveau de l'école que du centre.

4-1.02        Le centre reconnaît que les organismes de participation des enseignantes et des enseignants ne sont pas des comités où les droits et privilèges des enseignantes et des enseignants, acquis de droit ou de fait, peuvent être, directement ou indirectement, remis en cause.

4-1.03        Le centre reconnaît que le processus de participation des enseignantes et des enseignants sur toute question soumise à un organisme de participation des enseignantes et des enseignants est du ressort exclusif des représentantes et des représentants officiels des enseignantes et des enseignants.

4-1.04        Le centre et le syndicat peuvent, en tout temps, convenir de créer un organisme spécifique de participation des enseignantes et des enseignants sur une question particulière.

4-1.05        Lorsque l'autorité compétente décide de ne pas devoir donner suite aux recommandations de l'organisme de participation, elle est tenue, à la réunion subséquente de l'organisme de participation, de donner les raisons qui ont motivé ses positions par écrit si cela lui agrée, ou à défaut, ces raisons seront données verbalement et consignées au procès-verbal de la réunion.

#### **4-2.00 MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS**

4-2.01 Les mécanismes de participation au niveau du centre sont :

- A) Le comité de relations de travail (CRT);
- B) Le comité de perfectionnement, dont la composition, le fonctionnement et le rôle sont définis à 7-3.00;
- C) Le comité paritaire EHDAA tel que mentionné à 8-9.04.

4-2.02 Le mécanisme de participation au niveau de l'école est le comité de participation des enseignantes et des enseignants de l'école (CPEE).

**4-3.00 LE COMITÉ DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ÉCOLE (CPEE)**

4-3.01 Le CPEE est le comité auquel la direction se réfère pour la consultation ou l'élaboration de propositions sur tout objet prévu à la clause 4-3.03.

Lors de la consultation ou de l'élaboration de propositions, les parties soumettent, expliquent et échangent entre elles sur le ou les objets mis en cause.

**4-3.02 COMPOSITION DU CPEE**

- A) Dans les écoles de trente (30) enseignantes et enseignants ou moins :
- 1- la personne déléguée syndicale;
  - 2- une enseignante ou un enseignant membre du conseil d'établissement;
  - 3- entre un (1) et trois (3) enseignantes ou enseignants.
- B) Dans les écoles de plus de trente (30) enseignantes et enseignants :
- 1- la personne déléguée syndicale;
  - 2- une enseignante ou un enseignant membre du conseil d'établissement;
  - 3- une enseignante ou un enseignant par quinze (15) enseignantes ou enseignants ou partie de groupe sans pour autant dépasser cinq (5) enseignantes ou enseignants.

Nombre d'enseignants	Membres du CPEE additionnels
1 à 31	2
32 à 47	3
48 à 63	4
64 et +	5

- 4-3.03 A) Le CPEE de l'école est obligatoirement consulté sur :
- 1- le contrôle des retards et des absences de ses élèves;
  - 2- les rencontres de parents
  - 3- le projet éducatifs et les orientations propres à l'école;
  - 4- les besoins de perfectionnement;
  - 5- les modalités du plan d'intervention;
  - 6- les besoins de l'école pour chaque catégorie de personnel;
  - 7- la répartition du budget, consacré à la vie pédagogique, alloué à l'école par le centre;

- 8- dans la mesure du possible, la fixation, le programme et l'organisation des journées pédagogiques tenues au niveau de l'école;
  - 9- l'application des règles générales de répartition des fonctions et responsabilités au niveau de l'école;
  - 10- toute organisation particulière dans l'école qui modifie l'un ou l'autre des aspects de la tâche d'une ou de plusieurs enseignantes ou d'un ou de plusieurs enseignants.
- B) Le CPEE et les autres personnels de l'école élaborent des propositions avec la direction pour approbation par le conseil d'établissement sur les sujets suivants :
- 1- les modalités d'application du régime pédagogique;
  - 2- la programmation des activités éducatives à l'extérieur de l'école ou hors horaire;
  - 3- la politique d'encadrement des élèves;
  - 4- la mise en œuvre des programmes de services complémentaires et particuliers;
  - 5- les règles de conduite et mesures de sécurité.
- C) Le CPEE élabore des propositions avec la direction pour approbation par le conseil d'établissement sur les sujets suivants :
- 1- le temps alloué à chaque matière;
  - 2- l'orientation générale relative à l'élaboration de programmes d'études locaux;
  - 3- l'orientation générale relative à l'enrichissement ou l'adaptation par les enseignantes et enseignants des objectifs et des contenus indicatifs des programmes d'études.
- D) Le CPEE avec les autres personnels élaborent des propositions pour approbation par la direction sur les sujets suivants :
- 1- les règles pour le classement des élèves et le passage d'un cycle à l'autre au primaire;
  - 2- le contenu des activités de perfectionnement.
- E) Le CPEE élabore des propositions pour approbation par la direction sur les sujets suivants :
- 1- les programmes d'études locaux;

- 2- les critères relatifs à l'implantation de nouvelles méthodes pédagogiques;
- 3- le choix des manuels scolaires et du matériel didactique requis pour l'enseignement de programmes d'études;
- 4- les normes et modalités d'évaluation des apprentissages des élèves.

4-3.04 Le CPEE peut soumettre à la direction, pour étude, tout sujet concernant les activités éducatives et l'administration pédagogique et disciplinaire de l'école.

4-3.05 Les recommandations du CPEE doivent parvenir à l'autorité compétente dans un délai raisonnable (maximum 5 jours ouvrables).

L'autorité compétente doit faire connaître sa décision dans un délai raisonnable, soit cinq (5) jours ouvrables après la réception de la ou des recommandations précitées.

4-3.06 Lorsque le CPEE juge que la direction de l'école n'a pas respecté les stipulations du présent article ou si un différend survient, un droit de recours au comité de relations de travail formé en vertu du présent chapitre lui est reconnu et ce, sans préjudice des dispositions du chapitre 9-0.00.

#### **4-4.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)**

4-4.01 Le centre et le syndicat forment un comité de relations de travail.

4-4.02 Le comité établit ses propres procédures de fonctionnement.

4-4.03 Le comité de relations de travail est un comité paritaire. Il est composé de quatre (4) représentantes ou représentants du syndicat et de quatre (4) représentantes ou représentants du centre.

Le syndicat et le centre peuvent convenir d'une représentation différente.

4-4.04 A) Une des fonctions du comité de relations de travail est de tenter de trouver des solutions :

- 1- aux problèmes découlant de l'application de la présente convention collective;
- 2- à des situations de griefs, mécontentes ou différends ou à des situations qui seraient susceptibles de devenir objets de griefs, mécontentes ou différends;
- 3- à tout problème référé au comité par un CPEE, une direction d'école, un membre du comité ou une enseignante ou un enseignant.

B) Le CRT est le comité auquel le centre doit soumettre à la consultation tout objet prévu à la clause 4-4.05.

Sur demande des représentantes ou des représentants des enseignantes ou des enseignants du comité de relations de travail, le centre doit soumettre, expliquer et échanger avec celles-ci ou ceux-ci sur le ou les objets soumis en consultation en vertu de la clause 4-4.05.

Sur demande des représentantes ou des représentants du centre du comité de relations de travail, les représentantes ou les représentants des enseignantes ou des enseignants doivent soumettre, expliquer et échanger avec celles-ci ou ceux-ci sur les recommandations qu'elles ou ils émettent en vertu du présent article.

4-4.05 Les objets sur lesquels le centre consulte le syndicat sont :

- 1- le calendrier scolaire;
- 2- les modalités de transferts d'élèves;
- 3- l'organisation des journées pédagogiques au niveau du centre;
- 4- au primaire, les matières au programme que le centre envisage de confier dorénavant à des spécialistes;
- 5- toute démarche pouvant conduire à la mise en application d'un ou des contrats de service prévus à la clause 5-3.30 de l'entente nationale et à la Loi sur l'instruction publique;

- 6- la politique d'évaluation du personnel enseignant du centre;
- 7- toute autre question soumise par l'une ou l'autre des parties.

- 4-4.06 Tout problème référé au comité en vertu de la clause 4-3.06 est étudié en priorité et constitue l'objet d'un comité de relations de travail dans les quinze (15) jours suivant la réception par la présidente ou le président du comité, de la demande de l'organisme de participation concerné.
- 4-4.07 Les enseignantes ou les enseignants du centre membres du comité sont libérés pour la durée des réunions du CRT aux frais du centre. Ces libérations sont déduites du nombre de jours d'absence permis selon la clause 3-6.06 de l'entente nationale, mais n'amènent pas de remboursement de la part du syndicat.
- 4-4.08 Les membres du comité peuvent s'entendre pour recourir à des sous-comités sur des sujets particuliers. Les enseignantes ou les enseignants libérés afin de participer à de tels sous-comités le sont aux frais du centre. Ces libérations sont déduites du nombre de jours d'absence permis selon la clause 3-6.06 de l'entente nationale, mais n'amènent pas de remboursement de la part du syndicat.
- 4-4.09 Les recommandations des représentantes ou des représentants du syndicat doivent parvenir au centre dans un délai raisonnable (maximum 15 jours ouvrables). Le centre doit faire connaître sa décision dans un délai raisonnable, soit quinze (15) jours ouvrables après la réception de la ou des recommandations précitées.



## **5-1.14.00 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)**

### **Préalable**

Le présent chapitre vise à utiliser le mieux possible les enseignantes et enseignants dont le nom a été placé sur la liste de priorité par le centre de services scolaire.

Dans la mesure du possible, il vise à utiliser les enseignantes et enseignants de la liste pour toutes les formes de remplacement.

5-1.14.01 Le Centre de services scolaire du Pays-des-Bleuets établit une liste de priorité annuellement.

5-1.14.02 Lorsque deux ou plusieurs enseignantes ou enseignants ont un même nombre de jours d'expérience faits sur le territoire juridictionnel du centre depuis septembre 2007, l'enseignante ou l'enseignant qui a une expérience globale supérieure est considéré comme ayant un nombre supérieur de jours d'expérience au centre.

Lorsque deux ou plusieurs enseignantes ou enseignants ont une même expérience globale, l'enseignante ou l'enseignant qui a une scolarité supérieure est considéré comme ayant un nombre supérieur de jours d'expérience au centre.

La liste de priorité d'emploi pour l'octroi des contrats pour la période estivale sera provisoire jusqu'à la sortie officielle le 15 août de chaque année.

5-1.14.03 L'ordre établi sur la liste de priorité ne peut être modifié à la baisse par la suite.

5-1.14.04 Les enseignantes et enseignants de la liste de priorité doivent être légalement qualifiés et fournir une attestation de fin d'études et elles ou ils ne doivent pas détenir de contrat à temps plein chez d'autres employeurs.

Ainsi, tout enseignant détenant un contrat à temps plein chez un autre employeur et à qui le centre serait en mesure d'offrir un contrat d'au moins 40 % sera retiré de la liste de priorité dès le début de l'année scolaire.

5-1.14.05 Pour la liste de priorité, les champs 2 et 3, les champs 4 et 8, les champs 5 et 9, les champs 6 et 10 et les champs 7 et 11 forment une discipline ou un champ. Chaque autre champ forme un champ distinct, une discipline distincte.

5-1.14.06 Le rang de l'enseignante ou l'enseignant qui se retrouve dans une ou plusieurs discipline(s) ou un ou des champ(s) s'il y a lieu est établi en fonction du temps travaillé sur le territoire juridictionnel du centre depuis 2007 à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, à temps partiel, à la leçon et de suppléante ou suppléant.

5-1.14.07 Au plus tard le 15 août de chaque année, le centre ajoute à cette liste de priorité, les noms des enseignantes et enseignants non rengagés au 1<sup>er</sup> juillet de cette même année scolaire. Ces enseignantes et enseignants sont intégrés dans le champ ou la discipline de leur contrat et dans la ou les discipline(s) ou le ou les champ(s) de leur qualification. Leur rang est établi en fonction du temps travaillé sur le territoire juridictionnel du centre, depuis septembre 2007 à titre d'enseignantes et d'enseignants à temps plein, à temps partiel, à la leçon et de suppléantes ou suppléants.

Le centre ajoute à cette liste de priorité le nom des enseignantes et des enseignants à qui elle a offert un quatrième (4<sup>e</sup>) contrat et dont la prestation de travail totalise au moins 600 heures incluant trois (3) contrats d'au moins 20 % d'une année scolaire. Ces contrats doivent avoir été obtenus lors d'années scolaires différentes<sup>1</sup>.

Le centre peut ajouter à cette liste le nom des enseignantes et enseignants qu'elle désire rappeler dont la prestation de travail totalise au moins 600 heures et n'ayant pas obtenu le nombre de contrats mentionnés au paragraphe précédent.

Ces enseignantes et enseignants sont intégrés dans la ou les discipline(s) ou le ou les champ(s) de leur qualification, à la fin de la liste, par ordre décroissant d'expérience et par la suite cet ordre est maintenu.

Au plus tard le 15 août de chaque année, la liste de priorité est publiée et le centre et le syndicat conviennent d'établir les dates de vérification.

Après le 15 octobre, aucune modification ne pourra être apportée.

5-1.14.08 Si le centre décide de radier de la liste de priorité le nom d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'une ou l'autre des raisons suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite ou immoralité, elle doit procéder en vertu de l'article 5-7.00 de la convention collective.

5-1.14.09 Au 15 août de chaque année, le centre retranche à cette liste de priorité, le nom des enseignantes ou enseignants qui ont obtenu leur permanence ou qui n'ont pas enseigné au cours des deux dernières années sauf si l'absence est liée à l'un des motifs suivants :

- invalidité sur présentation de pièces justificatives;
- accident de travail au sens de la loi;
- responsabilités syndicales;
- études à temps plein;
- congés prévus aux droits parentaux au sens de l'article 5-13.00;
- maladies graves d'un enfant, de la conjointe ou du conjoint;
- aucun remplacement ne lui a été offert pendant l'année;
- tout autre motif jugé valable par le centre.

Précision : Si un enseignant ou une enseignante est indisponible pendant deux années consécutives et qu'il ou elle n'a pas enseigné au cours des deux dernières années au centre, son nom sera retiré de la liste de priorité à moins que cela soit à cause d'un motif cité précédemment.

5-1.14.10 La liste de priorité est utilisée pour les contrats à temps partiel, à la leçon et pour les suppléances de 20 jours et plus.

Pour l'octroi des contrats de 40 % et plus, de moins de 40 % et pour les suppléances prévues de 10 jours et plus, le centre procède ainsi :

---

<sup>1</sup> Le centre dispose ainsi de trois (3) années pour permettre à l'enseignante ou à l'enseignant d'apporter les améliorations attendues qui auront été mentionnées lors des évaluations. À défaut, le centre n'attribue pas de quatrième (4<sup>e</sup>) contrat à l'enseignante ou à l'enseignant ou prend toute autre décision relative au rappel ou non de celle-ci ou celui-ci.

- A) Pour les contrats devant prendre effet dans les dix (10) jours ouvrables du début de l'année de travail, la procédure suivante s'applique :
- a) vers le 20 août, le centre fournit au syndicat la liste, par discipline, de tous les contrats à combler;
  - b) avant le début de l'année de travail, le centre offre par ordre décroissant de la liste de priorité les contrats à combler;
  - c) les enseignantes et enseignants font un choix;
  - d) le centre confirme par écrit au syndicat le contrat obtenu par l'enseignante ou l'enseignant;
  - e) le syndicat est associé à toute la démarche.
- B) Pour les contrats en cours d'année, cinq (5) jours avant le début du besoin, si possible, la procédure suivante s'applique :
- a) le centre les offre aux enseignantes et enseignants de la liste de priorité par ordre décroissant;
  - b) le centre confirme par écrit le contrat obtenu par l'enseignante ou l'enseignant;
  - c) le syndicat en est informé.

5-1.14.11 À l'octroi d'un contrat de 40 % et plus, l'enseignante ou l'enseignant :

- A) Peut refuser d'accepter ce contrat lorsqu'il s'agit d'un contrat au-delà de 50 km de son domicile. Dans ce cas, son nom est maintenu à son rang et le centre doit lui offrir prioritairement tout nouveau contrat dans sa discipline.
- B) Peut refuser d'accepter ce contrat lorsqu'il s'agit d'un contrat à moins de 50 km de son domicile. Ce privilège ne peut être utilisé qu'une fois par année scolaire. Dans ce cas, son nom est maintenu à son rang et le centre doit lui offrir prioritairement tout nouveau contrat dans sa discipline.
- C) Si l'enseignante ou l'enseignant refuse d'accepter pour une deuxième fois un contrat de 40 % et plus alors qu'il s'agit d'un contrat à moins de 50 km de son domicile, son nom est reporté au dernier rang de la liste pour l'année en cours.
- D) L'enseignante ou l'enseignant doit officialiser tout refus par écrit. Le syndicat en est informé.

5-1.14.12 À l'octroi d'un contrat de moins de 40 % et pour les suppléances de dix (10) jours et plus, l'enseignante ou l'enseignant peut refuser le contrat qui lui est offert, et ce, sans perte de droits.

L'enseignante ou l'enseignant doit officialiser ce refus par écrit. Le syndicat en est informé.

Dans ce cas, son nom est maintenu à son rang et le centre doit lui offrir prioritairement tout nouveau poste dans sa discipline.

5-1.14.13 Dans la mesure du possible, le centre tend à ce qu'une enseignante ou un enseignant ait une tâche qui se rapproche le plus possible d'une pleine tâche.

En cours d'année, le centre peut ajouter un ou plusieurs contrats à la personne qui détient déjà un contrat à temps partiel ou à la leçon sans pour autant dépasser 100 % d'une tâche.

5-1.14.14 Toute enseignante ou tout enseignant peut postuler dans les disciplines pour lesquelles elle ou il répond à la définition du critère de capacité selon 5-3.13.

Si elle ou il est ajouté dans une discipline de la liste de priorité, son nom est placé au dernier rang de la discipline convoitée dans l'année où le centre prend la décision.

## **5-3.17.00 CRITÈRES ET PROCÉDURE D'AFFECTATION ET DE MUTATION SOUS RÉSERVE DES CRITÈRES ANCIENNETÉ ET CAPACITÉ NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE**

### **Préliminaires**

5-3.17.01 L'enseignante ou l'enseignant en congé avec ou sans traitement dont le retour est prévu pour le début de l'année scolaire suivante est réputé réintégré dans sa discipline, dans son école, sous réserve des dispositions du présent article.

5-3.17.02 L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé parental ou d'un congé pour charge publique est réputé réintégré dans sa discipline, dans son école, sous réserve des dispositions du présent article.

5-3.17.03 Lorsque le centre décide de transférer en tout ou en partie la clientèle d'une école, les enseignantes ou les enseignants qui occuperaient un poste dans une discipline ou champ auprès de la clientèle déplacée sont réputés appartenir pour l'année scolaire suivante à l'école qui recevra les élèves ainsi déplacés. Ces enseignantes ou ces enseignants en sont avisés avant le 1<sup>er</sup> mai de l'année scolaire en cours.

Si la clientèle est répartie dans plusieurs écoles, les enseignantes ou les enseignants qui occuperaient un poste dans une discipline ou champ auprès de la clientèle déplacée choisissent avant le 1<sup>er</sup> mai, par ordre d'ancienneté, l'école à laquelle elles ou ils désirent être affectés, proportionnellement à la répartition des clientèles prévues par le centre.

Les enseignantes ou les enseignants concernés sont alors réputés être membres du personnel de l'école à laquelle elles ou ils sont mutés.

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

### **Transfert en totalité de la clientèle d'une école**

Le transfert en totalité de la clientèle d'une école n'est possible que dans le cas de fermeture d'une école ou de changement de vocation de celle-ci ou de clientèle.

Lors de ce transfert d'élèves en totalité, les noms des enseignants à temps plein affectés de façon principale à ceux-ci sont inscrits sur la liste des enseignants visés par la procédure d'affectation de l'école où ces élèves seront transférés, et ce, avant le début de la procédure d'affectation.

À partir de la liste nouvellement constituée des enseignants visés par la procédure d'affectation (par ancienneté par champ) pour cette école accueillant la clientèle transférée, la procédure d'affectation s'applique en référence à l'ensemble de ceux-ci.

### **Transfert d'un degré entre les établissements d'une école intégrée**

L'article 5-3.17.03 ne s'applique pas dans les cas de transfert d'un degré d'une bâtisse vers une autre bâtisse du même acte d'établissement.

### **Transfert d'un degré ou d'une classe entière d'une école vers une autre école**

L'article 5-3.17.03 s'applique.

### **Détermination de l'enseignante ou de l'enseignant à transférer**

Lors d'un transfert de clientèle, l'enseignante ou l'enseignant à transférer est celui du degré qui aurait accueilli les élèves l'année suivante n'eût été ce transfert. Cependant considérant que l'attribution des fonctions et responsabilités n'est pas réalisée à cette étape de l'année, l'enseignant le moins ancien du degré concerné d'accueil, est celui visé par ce transfert et non celui actuellement titulaire de ce groupe ou principalement affecté à celui-ci.

### **Transfert d'une classe d'adaptation scolaire**

L'article 5-3.17.03 s'applique.

### **Modification de la décision de ne pas transférer les élèves**

Dans l'éventualité où la décision de transférer les élèves serait modifiée de telle sorte d'annuler le transfert prévu de ceux-ci, à moins de problématique relative à la sécurité d'emploi, l'enseignant transféré en vertu de 5-3.17.03 n'est plus considéré ainsi et réintègre l'école où retourne la clientèle, à condition d'avoir rempli le formulaire de demande de réintégration.

### **Réintégration de l'enseignante ou de l'enseignant transféré**

Dans le but d'éviter que l'enseignante ou l'enseignant transféré ne puisse bénéficier de deux écoles d'origine, celle où l'enseignant peut être réintégré est celle où il était affecté avant son transfert et non celle où il a été transféré.

### **Attribution de fonctions responsabilités**

L'enseignante ou l'enseignant transféré n'effectue pas de choix de bâtisses ni de fonctions responsabilités considérant qu'il suit son groupe.

### **Transfert d'élèves résultant de la diminution du nombre de groupes**

Lors de transfert d'élèves résultant de la diminution du nombre de groupes à former pour ce degré, l'enseignante ou l'enseignant est transféré lorsque le nombre d'élèves non pondérés à transférer est égal ou supérieur à 50 % de la règle de formation des groupes.

5-3.17.04

L'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'une école est réputé affecté à l'école dans laquelle elle ou il dispense la majeure partie de son enseignement. S'il y a égalité, le centre doit demander à l'enseignante ou l'enseignant l'école à laquelle elle ou il désire être réputé affecté aux fins d'application du présent article. L'enseignante ou l'enseignant doit indiquer son choix dans les vingt (20) jours de la demande du centre. À défaut de tel avis de la part de l'enseignante ou de l'enseignant dans le délai imparti, le centre décide.

Toutefois, aux fins d'application des clauses 5-3.17.05, 5-3.17.06, 5-3.17.07, 5-3.17.08 et 5-3.17.09, l'enseignante ou l'enseignant déclaré en surplus d'affectation et versé au champ 21 par application de la clause 5-3.17.10 est réputé être affecté à la discipline et à l'école auxquelles elle ou il appartenait avant d'être versé au champ 21, et ce, à la condition qu'elle ou qu'il soit encore au champ 21 au moment de l'application des clauses 5-3.17.05, 5-3.17.06, 5-3.17.07, 5-3.17.08 et 5-3.17.09.

## AFFECTATION ÉCOLE

5-3.17.05 Avant le 15 mai, pour tous les champs à l'exception des spécialités du préscolaire et du primaire et à l'exception du champ 21, le processus suivant est appliqué école par école.

A) L'établissement du nombre d'enseignantes et d'enseignants par champ incluant certaines disciplines s'il y a lieu :

Le nombre est établi en tenant compte du nombre de groupes d'élèves formés en suivant les règles de formation de groupes et en tenant compte des divers services compris dans la tâche éducative assurée par les enseignantes et les enseignants.

Au plus tard le 7 mai :

- la liste des besoins par champ incluant certaines disciplines, s'il y a lieu est affichée dans l'école;
- chaque enseignante et chaque enseignant en excédent d'effectifs en est informé par écrit;
- ces informations sont transmises par écrit au syndicat.

B) Les excédents d'effectifs :

Lorsque, dans une école, un excédent d'effectifs est prévu pour l'année suivante dans un champ ou s'il y a lieu dans une discipline; le centre y maintient un nombre d'enseignantes et d'enseignants égal au besoin d'effectifs. Les enseignantes et les enseignants à maintenir sont choisis par ancienneté parmi celles ou ceux qui sont affectés à cette discipline et celles ou ceux qui sont réputés affectés à ce champ ou cette discipline suivant la clause 5-3.12.

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

- soit d'être affectés dans leur école, dans un champ ou une discipline pour lesquels elles ou ils répondent au critère de capacité et dans lesquels il y a un ou des besoins ;
- soit de supplanter dans leur école l'enseignante ou l'enseignant de leur champ qui est affecté dans un autre champ ou une autre discipline pour lesquels elles ou ils répondent au critère de capacité, et ce, à la condition de posséder plus d'ancienneté que l'enseignante ou l'enseignant à supplanter et que le nom de cette enseignante ou de cet enseignant apparaisse à la liste mentionnée à la clause 5-3.16 D). L'enseignante ou l'enseignant ainsi supplanté est versé dans le bassin d'affectation du secteur <sup>2</sup>.
- soit d'être versés dans le bassin d'affectation au niveau du secteur<sup>2</sup>. Lorsque plus d'une candidate ou d'un candidat répond à l'un des trois (3) critères de capacité, le choix s'effectue par ordre d'ancienneté.

- Le choix des enseignantes ou enseignants à être placés en excédent d'effectifs se fait, parmi celles et ceux qui sont affectés à cette discipline suivant la clause 5-3.12 en offrant selon l'ordre d'ancienneté aux enseignantes ou enseignants la possibilité d'être placés en excédent d'effectifs.

5-3.17.06 **AFFECTATION SECTEUR** (à l'intérieur du champ uniquement)

À la suite de l'affectation école, lorsque des enseignantes ou des enseignants sont en surplus d'affectation ou ont été supplantés dans leur école, celles-ci et ceux-ci doivent choisir, par ordre d'ancienneté, en choisissant une des trois (3) options suivantes :

1. soit d'être affectés dans leur champ d'enseignement sur un poste vacant de leur secteur. Elles ou ils doivent répondre au critère de capacité.
2. soit de supplanter, dans leur secteur, l'enseignante ou l'enseignant le moins ancien de leur champ d'enseignement tout en possédant le critère de capacité. L'enseignante ou l'enseignant ainsi supplanté est versé dans le bassin d'affectation et de mutation au niveau du centre.
3. soit d'être versé dans le bassin d'affectation et de mutation du centre.

5-3.17.07 Au plus tard cinq (5) jours après l'application de la clause 5-3.17.06, le centre informe le syndicat des changements concernant les enseignantes ou les enseignants initialement prévus en excédent d'effectifs.

**AFFECTATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS SPÉCIALISTES (CHAMPS 4-5-6-7) ET EN ADAPTATION SCOLAIRE AU PRIMAIRE (CHAMP 1)**

5-3.17.08 A) Le processus suivant est appliqué au niveau du centre avant le 15 mai, pour les spécialités du préscolaire et du primaire :

Le nombre est établi en tenant compte du nombre de groupes d'élèves formés en suivant les règles de formation de groupes et en tenant compte des divers services compris dans la tâche éducative assurée par les enseignantes et les enseignants.

Au plus tard le 7 mai (pour les champs 4 à 7 et le champ 1 du primaire inclusivement) :

- la liste des besoins par spécialité est affichée dans l'école;
- chaque enseignante ou enseignant en excédent d'effectifs en est informé par écrit;
- ces informations sont transmises par écrit au syndicat.

B) Les excédents d'effectifs :

Lorsqu'un excédent d'effectifs est prévu pour l'année suivante dans une spécialité, le centre y maintient un nombre d'enseignantes et d'enseignants

<sup>2</sup> On entend par secteur : Dolbeau-Mistassini, Normandin, Roberval et Saint-Félicien.

égal au besoin d'effectifs. Les enseignantes et les enseignants à maintenir sont choisis par ancienneté parmi celles ou ceux qui sont affectés à cette spécialité et celles ou ceux qui sont réputés affectés à cette spécialité suivant la clause 5-3.12.

Les autres enseignantes ou enseignants sont en excédent d'effectifs et sont versés dans le bassin d'affectation au niveau du centre.

C) L'affectation à une ou des écoles :

L'affectation à une ou des écoles se fait en tenant compte de l'école ou des écoles où la ou le spécialiste enseignait l'année précédente.

5-3.17.09 Au plus tard cinq (5) jours après l'application de la clause 5-3.17.08, le centre informe le syndicat des changements concernant les enseignantes et les enseignants initialement prévus en excédent d'effectifs.

#### **AFFECTATION CHAMP 21**

5-3.17.10 Avant le 15 mai, pour le champ 21, les besoins sont déterminés au niveau du centre.

A) L'établissement du nombre d'enseignantes et d'enseignants :

Le nombre est déterminé par le centre qui en informe le syndicat par écrit au plus tard le 17 mai.

B) Pour les fins d'affectation, toutes les enseignantes et tous les enseignants du champ 21 de l'année en cours sont dans un premier temps, réputés en excédent d'effectifs et versés au bassin d'affectation du centre.

Pour les fins d'application de la clause 5-3.17.11 A), B) ou C), telle enseignante ou tel enseignant est réputé provenir de la même discipline à laquelle elle ou il appartenait au moment où elle ou il est arrivé au champ 21 ainsi que de la même école, le cas échéant.

Si telle enseignante ou tel enseignant n'a pas été réaffecté par l'application de la clause 5-3.17.11 A), B) ou C), elle ou il est réputé en surplus d'affectation et versé au champ 21 par ordre d'ancienneté, pour combler les besoins déterminés par le centre en application de la clause 5-3.17.10 A).

Si telle enseignante ou tel enseignant ne se réaffecte pas en application de l'alinéa précédent, elle ou il est mis en disponibilité.

#### **AFFECTATION CENTRE**

5-3.17.11 Le syndicat est informé de la liste des enseignantes et des enseignants versés dans le bassin d'affectation centre, et ce, deux (2) jours avant l'enclenchement de la procédure qui suit :

L'enseignante ou l'enseignant versé dans le bassin d'affectation centre est affecté sous réserve du critère de capacité par ordre d'ancienneté selon l'ordre de priorité suivant :

A) Il doit combler un besoin dans la même discipline; s'il existe plusieurs besoins, l'enseignante ou l'enseignant peut choisir l'école où elle ou il désire

être affecté à moins que cela n'ait pour effet de créer un surplus d'affectation;

- B) Il doit combler un besoin dans une autre discipline (applicable au champ 13 seulement); s'il existe plusieurs besoins, l'enseignante ou l'enseignant peut choisir l'école où elle ou il désire être affecté à moins que cela n'ait pour effet de créer un surplus d'affectation;
- C) Il peut combler un besoin dans un autre champ, si l'enseignante ou l'enseignant y consent.

Dans chacun de ces trois (3) cas, lorsque plus d'une candidate ou d'un candidat répond à l'un des trois (3) critères de capacité, le choix s'effectue par ordre d'ancienneté;

- D) L'enseignante ou l'enseignant dont le nom n'apparaissait pas sur la liste prévue à la clause 5-3.16 D) et qui n'a pu être affecté selon ce qui précède doit supplanter à l'intérieur de son champ seulement. Dans ce cas, elle ou il supprime une enseignante ou un enseignant qui est arrivé à ce champ par l'application des clauses 5-3.17.06, 5-3.17.08 et des dispositions qui précèdent et qui a déjà été identifié dans son champ d'origine dans la liste prévue à la clause 5-3.16 D);
- E)
  - 1) si aucune enseignante ou aucun enseignant n'est ainsi identifié, ou si la supplémentation est impossible à cause du critère de capacité, elle ou il supprime par ordre inverse d'ancienneté, l'enseignante ou l'enseignant de son champ identifié dans la liste prévue à la clause 5-3.16 D);
  - 2) si l'enseignante ou l'enseignant qui supprime ne répond pas au critère capacité pour remplacer l'enseignante ou l'enseignant à être supplanté, elle ou il supprime par ordre inverse d'ancienneté une autre enseignante ou un autre enseignant de son champ identifié dans la liste prévue à la clause 5-3.16 D);
  - 3) si, à cause du critère capacité, elle ou il ne peut supplanter aucune enseignante ou aucun enseignant de son champ identifié dans la liste prévue à la clause 5-3.16 D) ou s'il n'y a pas d'autre enseignante ou enseignant de son champ identifié dans la liste prévue à la clause 5-3.16 D), elle ou il est en surplus d'affectation et versé au champ 21;
- F) L'enseignante ou l'enseignant déplacé est considéré en excédent d'effectifs au moment où elle ou il est déplacé et est versé dans le bassin d'affectation au niveau du centre et le processus prévu à la présente clause s'applique à elle ou à lui;
- G) Plutôt que d'être versé au champ 21, l'enseignante ou l'enseignant qui est en surplus d'affectation par l'application du paragraphe E) peut supplanter dans son champ ou sa discipline s'il y a lieu l'enseignante ou l'enseignant qui a le moins d'ancienneté. L'enseignante ou l'enseignant ainsi supplanté est en surplus d'affectation et versé au champ 21. Lorsqu'il y a plus d'une enseignante ou d'un enseignant, celles-ci ou ceux-ci sont considérés par ordre d'ancienneté.

5-3.17.12 Au plus tard le 15 juin, le centre informe par écrit le syndicat des changements d'affectation survenus par l'application des clauses 5-3.17.05, 5-3.17.06, 5-3.17.07, 5-3.17.08, 5-3.17.09, 5-3.17.10 et 5-3.17.11.

Au plus tard le 15 juin, l'enseignante ou l'enseignant qui a changé d'affectation en est informé par écrit.

### **RÉINTÉGRATION (retour à l'école d'origine)**

5-3.17.13 A) Pour les écoles intégrées, si un besoin se crée entre le 1<sup>er</sup> juin et le premier jour de travail de l'année scolaire suivante, l'enseignante ou l'enseignant qui a été changé de bâtisse dans le cadre du processus d'affectation peut réintégrer sa bâtisse d'origine pourvu qu'elle ou il réponde au critère de capacité et qu'elle ou il ait fait connaître par écrit son intention avant le 1<sup>er</sup> juin.

Ces demandes seront priorisées par rapport au retour à l'école et dans le cadre du processus de mutation.

B) Si un besoin se crée entre le 1<sup>er</sup> juin et le premier jour de travail de l'année scolaire suivante, l'enseignante ou l'enseignant qui a été changé d'école dans le cadre du processus d'affectation peut réintégrer son école d'origine pourvu qu'elle ou il réponde au critère de capacité et qu'elle ou il ait fait connaître par écrit son intention avant le 1<sup>er</sup> juin.

Ces demandes seront priorisées dans le cadre du processus de mutation.

Malgré la date indiquée du 1<sup>er</sup> juin dans cet article, il va sans dire que si un besoin d'effectif additionnel se crée entre le dépôt des documents sur internet et le 1<sup>er</sup> juin, la démarche de réintégration pourra s'appliquer à l'enseignante ou à l'enseignant en excédent en préséance des étapes du processus d'affectation à la seule condition que celui-ci ait fait connaître par écrit son intention avant l'étape de l'affectation secteur ou centre, le cas échéant. Dans la mesure du possible, le centre procédera à la réintégration dans les meilleurs délais.

Se référer à l'**annexe 2** pour plus de précisions.

### **MUTATION**

5-3.17.14 L'enseignante ou l'enseignant qui désire changer de discipline, de champ ou d'école pour l'année scolaire en cours ou pour l'année scolaire suivante doit en informer par écrit le centre, en complétant le formulaire à cet effet.

Cette demande est valide pour ladite année scolaire seulement.

Une date limite pour compléter ce formulaire est déterminée après entente entre le syndicat et le centre.

À l'expiration de cette date et avant le début du processus de mutation, le centre fournit au syndicat la liste des enseignantes et enseignants qui ont transmis par écrit une telle demande à l'intérieur des délais convenus.

Les demandes sont considérées une fois le processus d'affectation centre complété.

Le processus peut être interrompu afin de réintégrer une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité ou affecté au champ 21.

Se référer à l'**annexe 3** pour plus de précisions.

Se référer à l'**annexe 4** pour des consignes relatives à l'octroi des mutations.

Se référer à l'**annexe 5** pour des précisions concernant les enseignants réguliers à temps plein désirant faire une mutation sur une tâche partielle.

5-3.17.15 Les enseignantes et les enseignants qui ont manifesté leur intention de changer de champ, de discipline ou de spécialité de même que les enseignantes et les enseignants qui ont manifesté leur intention de changer d'école peuvent être affectés à un autre champ, une autre discipline, une autre spécialité ou une autre école sous réserve de répondre à l'un des trois (3) critères de capacité.

Lorsqu'il y a plus d'une candidate ou d'un candidat, celles-ci ou ceux-ci sont considérés par ordre d'ancienneté. Au plus tard le 24 août, le centre informe par écrit l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat des changements survenus par l'application des clauses 5-3.17.14 et 5-3.17.15. Le centre ne peut être tenu d'effectuer les changements demandés. Dans ce cas, il avise par écrit l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat en indiquant le ou les motifs de refus. Le centre peut également, lors d'une rencontre, aviser l'enseignante ou l'enseignant verbalement.

#### **MUTATION TEMPORAIRE**

5-3.17.16 Les enseignantes et enseignants qui ont manifesté leur intention de changer de champ, de discipline ou de spécialité, de même que les enseignantes et enseignants qui ont manifesté leur intention de changer d'école, peuvent être affectés temporairement à un autre champ, une autre discipline, une autre spécialité ou une autre école après entente entre le centre et le syndicat. Le centre n'est pas tenu d'effectuer les changements demandés. Dans ce cas, elle doit fournir le ou les motifs de refus à l'enseignante ou l'enseignant.

5-3.17.17 Les enseignantes et enseignants bénéficiant d'une mutation temporaire conservent leur affectation d'origine.

Cette mutation se termine au plus tard à la fin de l'année scolaire en cours. Celle-ci peut être renouvelable pour des raisons particulières après entente entre le syndicat et le centre.

5-3.17.19 Aucune mutation ne peut être accordée sur un poste qui nécessiterait l'engagement d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant à temps plein à moins de circonstances particulières. Dans ce cas, cette mutation pourrait être effectuée à la suite d'une entente avec le syndicat.

## **5-3.21.00 RÈGLES RÉGISSANT LA RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS D'UNE ÉCOLE**

5-3.21.01 La direction de l'école, en collaboration avec le CPEE, assure l'équité dans la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et les enseignants de l'école.

5-3.21.02 Lorsque le nombre d'enseignantes et d'enseignants attribués à l'école par le centre pour l'année scolaire suivante est connu, la direction de l'école et le CPEE doivent s'entendre sur le nombre de postes à établir dans chacun des champs ou des disciplines en tenant compte :

- du nombre de groupes;
- du nombre d'heures d'enseignement;
- du nombre de champs ou de disciplines;
- du nombre de degrés ou de niveaux.

À défaut d'entente, la direction décide.

5-3.21.03 Définition d'un poste d'enseignante ou d'enseignant :

Un poste est une fonction d'enseignante ou d'enseignant dans une discipline donnée dans une école donnée.

5-3.21.04 Dans les écoles liées à un même acte d'établissement, avant de procéder à la distribution des fonctions et responsabilités, les enseignantes et enseignants choisissent par écrit par ordre d'ancienneté dans quel immeuble elles ou ils désirent être affectés pour l'année scolaire suivante. Une date limite pour recevoir les demandes de choix de bâtisse est déterminée après entente entre le syndicat et le centre.

5-3.21.05 Entre l'affectation centre et le 30 mai, lorsque la direction de l'école connaît les enseignantes et les enseignants affectés à ladite école pour l'année scolaire suivante, elle consulte chaque équipe d'enseignantes et d'enseignants sur la répartition des fonctions et responsabilités à l'intérieur de ce champ ou de cette discipline en tenant compte :

- du nombre de groupes;
- du nombre d'heures d'enseignement;
- du nombre de disciplines;
- du nombre de degrés ou de niveaux;
- du nombre d'élèves intégrés;
- des activités autres que les activités d'enseignement.

5-3.21.06 À la demande de la direction de l'école, chaque enseignante et enseignant indique, par écrit, la tâche d'enseignement qu'elle ou il désire obtenir.

S'il y a lieu, chaque enseignante ou enseignant indique deux (2) choix, le premier choix étant considéré comme prioritaire par rapport au deuxième.

5-3.21.07 La direction de l'école, tenant compte du ou des choix exprimés par les enseignantes et les enseignants, répartit, entre celles-ci et ceux-ci, les fonctions et responsabilités de la façon suivante :

A) Avant le 30 juin, la direction de l'école répartit provisoirement les activités d'enseignement et les autres activités de la tâche éducative qui peuvent l'être à ce moment;

B) Avant le 15 octobre, la direction de l'école complète la tâche.

5-3.21.08 Chaque enseignante et enseignant est informé, par écrit, de la tâche qui lui est confiée, et ce, selon les délais mentionnés aux alinéas A) et B) de la clause 5-3.21.07.

5-3.21.09 La direction de l'école détermine, à la suite d'une démarche conjointe avec le CPEE, les modalités qu'elle entend utiliser quant à la répartition des autres éléments de la tâche éducative, à savoir :

- la récupération;
- l'encadrement;
- les activités étudiantes;
- les surveillances autres que celles de l'accueil et des déplacements.

Dans l'élaboration des modalités de répartition de telles fonctions, la direction tient compte des désirs exprimés par les enseignantes et les enseignants.

5-3.21.10 La direction de l'école détermine, à la suite d'une démarche conjointe avec le CPEE, les modalités qu'elle entend utiliser quant à la répartition des autres éléments ne faisant pas partie de la tâche éducative des enseignantes et des enseignants de l'école y incluant le système de dépannage prévu à la clause 8-7.11.01 c).

5-3.21.11 Après le 15 octobre :

A) Si un changement à caractère occasionnel survient, l'enseignante ou l'enseignant doit recevoir un préavis lui permettant d'être présent au moment voulu;

B) Si un changement à caractère permanent survient, l'enseignante ou l'enseignant doit être consulté et à défaut d'entente sur le moment du changement, il doit recevoir un préavis d'au moins cinq (5) jours.

## **5-6.00 DOSSIER PERSONNEL**

- 5-6.01 L'enseignante ou l'enseignant convoqué pour raison disciplinaire a le droit d'être accompagné de sa personne déléguée syndicale.
- S'il y a refus de l'enseignante ou de l'enseignant de se faire accompagner de sa personne déléguée syndicale, le centre doit aviser par écrit le syndicat, à moins d'un avis écrit de l'enseignante ou de l'enseignant refusant de faire connaître la situation au syndicat.
- 5-6.02 Toute mesure disciplinaire doit être consignée dans un écrit contenant l'exposé des motifs. Copie en est remise au syndicat à moins que l'enseignante ou l'enseignant s'y oppose.
- 5-6.03 À la seule fin d'en attester la connaissance, toute mesure disciplinaire doit être contresignée par l'enseignante ou l'enseignant ou à son refus, par la personne déléguée syndicale ou à défaut, par une autre personne.
- 5-6.04 Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier de l'enseignante ou l'enseignant devient caduque après dix (10) mois de travail à moins d'être suivie dans ce délai d'une autre mesure disciplinaire sur le même sujet ou sur un sujet similaire.
- 5-6.05 Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier.
- 5-6.06 L'enseignante ou l'enseignant peut, dans les quinze (15) jours de la réception d'une mesure disciplinaire, déposer à son dossier sa version des faits.
- 5-6.07 Après avoir pris rendez-vous, l'enseignante ou l'enseignant accompagné ou non de sa personne déléguée syndicale peut consulter son dossier officiel.
- 5-6.08 Le grief en contestation d'une suspension doit être déposé dans les vingt (20) jours du début de celle-ci.
- 5-6.09 Le présent article n'a pas pour effet d'invalider ce qui a été valablement fait avant l'entrée en vigueur de la convention.
- 5-6.10 Pour les fins du présent article, les mois de septembre à juin sont les mois de travail.

## **5-7.00**

### **RENOI**

- 5-7.01 Pour décider de résilier l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'une ou l'autre des causes prévues à la clause 5-7.02, la procédure prévue au présent article doit être suivie.
- 5-7.02 Le centre 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 Le centre ou l'autorité compétente relève temporairement sans traitement l'enseignante ou l'enseignant de ses fonctions.
- 5-7.04 L'enseignante ou l'enseignant et le syndicat doivent être informés par lettre, sous pli recommandé ou poste certifiée :
- a) de l'intention du centre de résilier l'engagement de l'enseignante ou l'enseignant;
  - b) de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été ou sera relevé de ses fonctions;
  - c) de l'essentiel des faits à titre indicatif, et des motifs au soutien de l'intention de congédier, et ce, sans préjudice. Aucune objection ne peut être fondée sur l'insuffisance des faits indiqués.
- 5-7.05 Dès qu'une enseignante ou un enseignant est relevé de ses fonctions, le syndicat peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.
- 5-7.06 La résiliation du contrat d'engagement de l'enseignante ou 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 et le syndicat ne s'entendent par écrit sur une prolongation de délai.
- Cette décision est prise par l'autorité compétente en conformité avec la délégation des pouvoirs qui lui sont attribués.
- 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. Le syndicat et l'enseignante ou l'enseignant concerné peuvent alors faire les interventions nécessaires auprès de l'autorité compétente.
- Au préalable, le syndicat et le centre de service peuvent convenir de modalités d'une intervention.
- 5-7.08 Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est poursuivi au criminel et que le centre juge que la nature de l'accusation lui cause un préjudice sérieux à titre d'employeur, elle peut la ou le relever sans traitement de ses fonctions jusqu'à l'issue de son procès et les délais mentionnés à la clause 5-7.06 commencent à courir à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant signifie au centre qu'elle ou il a eu jugement; telle signification doit être faite dans les vingt (20) jours de la date du jugement.
- 5-7.09 Avant le quarante-cinquième (45<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 ou poste certifiée de la décision du centre 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 repris ou doit reprendre ses fonctions. Dans le cas prévu à la clause 5-7.08, l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat doivent être avisés avant le quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a signifié au centre dans le cadre de la clause 5-7.08, qu'elle ou il a eu son jugement.

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

5-7.11 Si le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant en cause veut soumettre un grief à l'arbitrage, le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant doit, dans les vingt (20) jours de la réception par le syndicat de la décision écrite, procéder directement à l'arbitrage conformément à l'article 9-4.00.

Cependant, l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet d'empêcher le centre et le syndicat de conclure une entente en vertu de l'article 9-4.00.

5-7.12 En plus des dispositions prévues à l'entente sur la qualification légale, le centre 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 au soutien de ce renvoi constituent l'une des causes de résiliation prévues à la clause 5-7.02.

L'arbitre peut annuler la décision du centre 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.

## **5-8.00 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, la procédure prévue au présent article doit être suivie.
- 5-8.02 Le centre 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.
- 5-8.03 Le syndicat doit être avisé au plus tard le 15 mai de chaque année, au moyen d'une liste à cet effet, sous pli recommandé ou poste certifiée, de l'intention du centre de ne pas renouveler l'engagement d'une ou plusieurs enseignantes ou d'un ou plusieurs enseignants. L'enseignante ou l'enseignant concerné doit également être avisé au plus tard le 15 mai, sous pli recommandé ou poste certifiée, de l'intention du centre de ne pas renouveler son engagement.
- 5-8.04 Dès que le syndicat reçoit la liste, il peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.
- 5-8.05 Le centre doit, avant le 1<sup>er</sup> juin de l'année scolaire en cours, aviser par lettre, sous pli recommandé ou poste certifiée, l'enseignante ou l'enseignant concerné et le syndicat, de sa décision de ne pas renouveler l'engagement de cette enseignante ou cet enseignant pour l'année scolaire suivante. L'avis doit contenir la ou les causes à l'appui de la décision du centre.
- 5-8.06 Le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant peut, s'il soutient, que la procédure prévue au présent article n'a pas été suivie, soumettre un grief à l'arbitrage.
- 5-8.07 Le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant peut, si le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant conteste les causes invoquées par le centre, 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'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 pas plus de cinq (5) ans.
- 5-8.08 Tout grief fait en vertu de la clause 5-8.06 ou 5-8.07 doit, au plus tard le 30 juin, être soumis directement à l'arbitrage conformément à la clause 9-4.02.
- Cependant, l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet d'empêcher le centre et le syndicat de conclure une entente en vertu de la clause 9-4.03.
- 5-8.09 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 au soutien de ce non-renouvellement constituent l'une des causes de non-renouvellement prévues à la clause 5-8.02.

L'arbitre peut annuler la décision du centre 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**

### **DÉMISSION**

- 5-9.01 L'enseignante ou l'enseignant peut démissionner en cours de contrat au moyen d'un avis écrit au centre au moins trente (30) jours avant la date projetée de son départ.
- 5-9.02 Le centre peut aussi permettre à une enseignante ou un enseignant de démissionner sans tenir compte du délai prévu à 5-9.01.
- 5-9.03 Toutes telles démissions ne peuvent avoir pour effet d'annuler le paiement de toutes sommes dues à l'enseignante ou l'enseignant au moment de son départ en vertu de la présente convention.
- 5-9.04 En cas de litige concernant la récupération de toutes sommes dues, l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat peuvent recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue au chapitre 9-0.00.

### **BRIS DE CONTRAT**

- 5-9.05 Quand une enseignante ou un enseignant ne se rapporte pas ou ne se présente plus au poste qui lui est assigné et ne donne pas de raison valable de son absence dans les dix (10) jours ouvrables du début de celle-ci, telle absence constitue un bris de contrat à compter de la date du début de son absence à la condition que le centre lui signifie par courrier recommandé à la dernière adresse connue, qu'elle ou il est en bris de contrat, et ce, dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la dixième journée consécutive d'absence sans raison valable de l'enseignante ou de l'enseignant.
- 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.
- 5-9.06 Tout bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant a pour effet de permettre en tout temps la résiliation du contrat d'engagement sous réserve des clauses 5-7.01, 5-7.09 et 5-7.11.
- 5-9.07 Telle résiliation et telle annulation sont rétroactives à la date indiquée à la clause 5-9.05 comme début du bris de contrat.
- 5-9.08 Le centre ne peut pas résilier le contrat d'une enseignante ou d'un enseignant en invoquant le bris de contrat lorsque cette enseignante ou cet enseignant n'a pas avisé le centre de son retour après un congé sans traitement.
- Tout défaut d'avis de la part de l'enseignante ou l'enseignant signifie son retour au travail, après la fin de son congé sans traitement.

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

5-11.01 Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absence, l'enseignante ou l'enseignant concerné avise la direction de l'école (ou le secrétariat de l'école quand elle ou il ne peut atteindre cette dernière à l'école) de son incapacité de se présenter au travail.

La direction d'une école et le CPEE (ou, à défaut, la personne déléguée syndicale) peuvent s'entendre sur des modalités différentes. En l'absence d'une telle entente, le premier paragraphe de la présente clause s'applique.

5-11.02 Le jour ou le lendemain de son retour, l'enseignante ou l'enseignant remet à l'autorité désignée une attestation des motifs de son absence rédigée suivant la formule en vigueur au centre.

5-11.03 Si le centre veut contester les motifs d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, elle doit le faire dans les quinze (15) jours suivant la remise du rapport d'absence signé par l'enseignante ou l'enseignant, sauf si les circonstances le justifient. Le centre avise l'enseignante ou l'enseignant, par écrit, qu'il conteste les motifs de son absence et envoie copie de cette lettre au syndicat.

5-11.04 Un retard ne peut être considéré comme une absence, sauf si l'enseignante ou l'enseignant néglige d'informer de son retard et que l'autorité compétente de l'école a déjà retenu les services d'une suppléante ou d'un suppléant ou en cas de récurrence.

5-11.05 Lorsque le centre décide de fermer en tout ou en partie une ou des écoles, la suppléante ou le suppléant visé par la clause 6-7.03 paragraphe E est considéré être en absence autorisée avec plein traitement.

Il est entendu par les parties que la suppléante ou le suppléant qui n'a pas fait les dix (10) jours de suppléance prévus à 6-7.03 paragraphe D, devient éligible rétroactivement aux dispositions du paragraphe précédent à compter de la 10<sup>e</sup> journée consécutive de suppléance.

5-11.06 A) Le centre informe immédiatement les enseignantes et les enseignants de l'immeuble concerné des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques portés à son attention.

B) Dans telles conditions ou lors de situations où le centre décide de suspendre les cours, celui-ci avise les enseignantes et les enseignants au même titre que tout autre personnel concerné, par les médias d'information, le site Web du centre ou tout autre moyen jugé utile dont il dispose. Lors de tempêtes, le télétravail est permis (voir la Politique relative au télétravail).

5-11.07 Sans réduire la portée de la clause 5-10.34 de l'entente nationale, le centre n'exigera généralement pas un certificat médical pour attester les motifs d'absence de l'enseignante ou de l'enseignant. Toutefois, le centre pourra exiger telle pièce justificative en cas de motif raisonnable. Dans tous les cas, le centre absorbera tous les frais encourus y compris la nécessité de s'absenter, s'il y a lieu et à l'exception des frais pour le certificat médical pour une absence de plus de 4 jours.

5-11.08 Le centre fournit à l'enseignante ou l'enseignant, à sa demande, une copie du rapport médical produit par le médecin désigné par le centre.

## **5-12.00      RESPONSABILITÉ CIVILE**

- 5-12.01      Le centre s'engage à prendre fait et cause de toute enseignante ou tout enseignant (y compris l'enseignante ou l'enseignant à la leçon 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 directrice ou le directeur) 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.
- 5-12.02      Dès que la responsabilité légale du centre a été reconnue par elle ou établie par un tribunal, le centre dédommage l'enseignante ou l'enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à l'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 dédommage l'enseignante ou l'enseignant même si la responsabilité du centre n'est pas établie. L'enseignante ou l'enseignant qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire un écrit au soutien de sa réclamation.
- La présente clause ne s'applique pas à la perte de travaux ou de documents de préparation de cours de l'enseignante ou de l'enseignant.
- 5-12.03      Dans le cas où une perte, un vol ou une destruction sont déjà couverts par une assurance détenue par l'enseignante ou l'enseignant, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'enseignante ou l'enseignant.

**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**

5-15.01 Toute enseignante ou tout enseignant régulier qui a terminé une (1) année de service au centre peut bénéficier des dispositions du présent article.

Toutefois le congé à temps plein pour l'année scolaire entière peut aussi s'appliquer à tout enseignante ou à tout enseignant inscrit sur la liste de priorité depuis au moins une année scolaire.

Cependant, un tel congé ne peut être accordé à une enseignante ou un enseignant qui serait non rengagé à la suite de l'application des mécanismes de sécurité d'emploi.

5-15.02 Les dispositions de l'article 5-3.00 s'appliquent mutatis mutandis à l'enseignante ou à l'enseignant en congé sans traitement.

**A- Congé à temps plein pour l'année scolaire entière :**

5-15.03 Sur demande écrite au centre, l'enseignante ou l'enseignant qui le désire, obtient un congé sans traitement pour l'année scolaire entière pour l'un ou l'autre des motifs ci-dessous :

- a) pour poursuivre des études à temps plein ;
- b) pour occuper une autre fonction au centre, au ministère de l'Éducation ou dans un autre centre ou institution d'enseignement;
- c) pour accompagner sa conjointe ou son conjoint qui participe à un échange ou qui enseigne hors du Québec ou qui bénéficie de tout congé avec ou sans traitement;
- d) pour assurer des fonctions syndicales autres que les libérations syndicales prévues au chapitre 3-0.00 de l'entente nationale;
- e) pour demeurer au foyer afin de prendre soin d'un parent à charge gravement malade.

5-15.04 Le centre accorde en outre un congé sans traitement pour terminer une année scolaire déjà commencée pour les motifs suivants :

- a) à la suite du décès de la conjointe ou d'un conjoint;
- b) pour invalidité mais après épuisement des bénéfices prévus aux clauses 5-10.27 et 5-10.40 de l'entente nationale;

Dans les cas prévus à la présente clause, le centre accordera sur demande un renouvellement du congé sans traitement pour l'année scolaire suivante.

5-15.05 L'enseignante ou l'enseignant qui désire un tel congé doit faire parvenir sa demande avant le 30 mai.

5-15.06 La demande pour l'obtention du congé de ce type doit établir clairement les motifs à son soutien.

- 5-15.07 L'enseignante ou l'enseignant en congé à temps plein sans traitement pour toute l'année scolaire est tenu d'aviser le centre de son retour au travail pour l'année scolaire suivante et ce, avant le 1<sup>er</sup> avril. Après entente avec la partie syndicale, le centre peut exceptionnellement prolonger ce délai jusqu'au 30 mai.
- 5-15.08 Durant son absence, l'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement cumule son ancienneté.
- Dans le cas d'un congé sans traitement pour les motifs prévus à la clause 5-15.03 a) b) et d), l'enseignante ou l'enseignant cumule son expérience et ses années de service.
- 5-15.09 Le centre pourrait, après analyse, accorder un congé sans traitement pour affaires personnelles à toute enseignante ou tout enseignant qui en fait la demande pour la première fois.
- 5-15.10 Le congé sans traitement à temps plein pour une année scolaire entière obtenu l'année précédente peut être renouvelé pour une seconde année scolaire complète consécutive, mais celui-ci ne peut dépasser deux (2) ans.
- Précision : Celui-ci sera refusé aux enseignants inscrits sur la liste de priorité si l'enseignante ou l'enseignant occupe un emploi dans un autre établissement d'enseignement ou dans un autre centre.
- 5-15.11 L'enseignante ou l'enseignant qui désire renouveler le congé sans traitement obtenu l'année précédente doit adresser sa demande avant le 30 mai.
- 5-15.12 Après avoir obtenu un congé sans traitement à temps plein d'une durée de deux années scolaires, l'enseignante ou l'enseignant doit revenir au travail pour au moins une année scolaire complète avant de pouvoir présenter une nouvelle demande de congé à temps plein pour une année scolaire complète ou pour terminer une année scolaire, s'il y a lieu.

#### **B- Congé partiel sans traitement :**

- 5-15.13 À la suite d'une demande écrite d'une enseignante ou d'un enseignant, le centre peut accorder un congé partiel sans traitement n'excédant pas l'année scolaire en cours pour répondre à des besoins au sein du CSS.
- 5-15.14 L'enseignante ou l'enseignant peut joindre à sa demande écrite un calendrier des dates du congé correspondant à sa demande. À la suite de l'acceptation écrite par le centre, ce calendrier ne peut être modifié.
- 5-15.15 La demande pour l'obtention du congé partiel sans traitement doit être adressée au centre dans les délais prévus à la clause 5-15.05.
- 5-15.16 Durant son absence, l'enseignante ou l'enseignant en congé partiel sans traitement cumule son ancienneté.
- Dans le cas d'un congé partiel sans traitement prévu à 5-15.13, l'enseignante ou l'enseignant cumule son expérience et ses années de service.
- 5-15.17 L'enseignante ou l'enseignant en congé partiel sans traitement se voit confier la tâche normale prévue au chapitre 8-0.00 diminuée proportionnellement de la fraction de la tâche pour laquelle elle ou il a obtenu son congé partiel sans

traitement.

- 5-15.18 À moins de dispositions contraires à cette fin, l'enseignante ou l'enseignant en congé partiel sans traitement a droit à tous les avantages prévus dans la présente convention au prorata de la tâche qu'elle ou qu'il assume par rapport à une enseignante ou à un enseignant à temps plein.

**C- Renonciation au congé sans traitement :**

- 5-15.19 Dans le cas d'un congé sans traitement à temps plein, l'enseignante ou l'enseignant peut renoncer à celui-ci avant qu'il ne devienne effectif lorsque des conditions hors de son contrôle ne lui permettent pas de l'utiliser. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant doit fournir par écrit au centre les motifs à l'appui de cette renonciation.

Cependant, le centre ne réintègre ladite enseignante ou ledit enseignant que si un poste reste à combler et seulement lorsque les dispositions de l'article 5-3.00 ont été complétées.

- 5-15-20 L'enseignante ou l'enseignant peut renoncer à son congé sans traitement à temps plein lorsque des circonstances hors de son contrôle ne lui permettent pas de l'utiliser. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant doit fournir par écrit au centre les motifs à l'appui de cette renonciation. Cependant, le centre réintègre ladite enseignante ou ledit enseignant sur sa liste de suppléance.

- 5-15.21 L'enseignante ou l'enseignant peut renoncer à son congé sans traitement à temps partiel lorsque des circonstances hors de son contrôle ne lui permettent pas de l'utiliser. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant doit fournir par écrit au centre les motifs à l'appui de cette renonciation.

## **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, bénéficier d'un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention comme si elle ou il était réellement en fonction au centre.
- 5-16.02 Les clauses 5-16.03 à 5-16.05 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, 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 obtient, pour la durée de sa participation à l'échange, un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages, à l'exclusion du chapitre 8-0.00, dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention comme si elle ou il était réellement en fonction au centre.
- 5-16.04 Les dispositions prévues à la clause 5-16.03 s'appliquent dans le cas des sessions de préparation et d'évaluation inhérentes au programme d'échange.
- 5-16.05 À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré à son poste conformément aux dispositions de la présente convention (critères et procédure d'affectation et de mutation).

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

6-9.01 Les enseignantes et les enseignants sont payés par virement bancaire tous les deux jeudis.

6-9.02 La première paie est versée au plus tard le deuxième (2<sup>e</sup>) jeudi de travail.

6-9.03 Dans les cinq (5) jours ouvrables de la production par l'enseignante ou l'enseignant d'une déclaration assermentée à l'effet que le virement bancaire n'a pas été effectué, le centre émet un chèque à l'enseignante ou à l'enseignant concerné.

6-9.04 Dans le cas où le virement bancaire a été effectué dans un mauvais compte à la suite d'une erreur faite par l'enseignante ou l'enseignant, le centre émettra un chèque à l'enseignante ou à l'enseignant concerné lorsque le centre aura récupéré le virement bancaire effectué.

6-9.05 L'enseignante ou l'enseignant qui a subi une coupure de traitement à la suite d'une erreur de la part du centre a droit au remboursement du traitement ainsi coupé sur le virement bancaire suivant. Dans le cas de l'incapacité du centre à effectuer le remboursement sur le virement bancaire suivant et à la demande expresse de l'enseignante ou de l'enseignant concerné, le centre verse une avance à celle-ci ou celui-ci équivalant au montant net dû dans les trois (3) jours de cette demande.

6-9.06 Le centre qui a remis à une enseignante ou un enseignant plus d'argent qu'elle ou il aurait dû en recevoir sans que l'enseignante ou l'enseignant soit fautif déduit un montant qui équivaut, au maximum, au montant total dû ou 20 % de la paie régulière, à moins qu'il n'y ait eu entente différente convenue entre l'enseignante ou l'enseignant concerné et le centre.

Trop versé : Toutefois, ce maximum par paie peut être excédé de façon à assurer la totalité du remboursement de la dette de l'enseignante ou l'enseignant sur une période plus courte afin de couvrir une même année civile. À ce moment, le centre doit prendre entente avec l'enseignante ou l'enseignant.

6-9.07 Toutes les variations du montant du traitement doivent être expliquées sur une note transmise à l'enseignante ou à l'enseignant, en même temps que le relevé du virement bancaire ayant fait l'objet de telles variations.

6-9.08 Le centre verse à toute nouvelle enseignante ou tout nouvel enseignant à temps plein, dans les quatorze (14) jours du début de travail de celle-ci ou de celui-ci, une avance équivalant à 75 % de sa paie nette régulière, lorsqu'il n'est pas en mesure d'effectuer le premier virement bancaire tel que prévu à 6-9.02.

Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, les quatorze (14) jours de l'alinéa précédent sont changés par les vingt et un (21) jours du début de travail de celle-ci ou de celui-ci.

6-9.09 Lors de chaque versement, le centre, en conformité avec les possibilités du système informatique en vigueur au centre, fournit par écrit les informations suivantes :

- nom et prénom de l'enseignante ou de l'enseignant;
- date et période de paie;
- traitement de base;

- tout montant additionnel versé;
- détail des déductions;
- paie nette;
- total cumulatif de chacun des éléments précédents.

6-9.10 Les jours de congés maladie monnayables non utilisés par l'enseignante ou l'enseignant sont remboursés au plus tard dans les dix (10) jours suivant le dernier jour ouvrable de l'année scolaire écoulée.

6-9.11 À moins d'entente différente avec le centre, les frais de déplacement de l'enseignante ou de l'enseignant itinérant sont remboursés à la suite de la déclaration au centre de services scolaire sur production des rapports pour l'année scolaire en cours conformément à la politique en vigueur au centre.

6-9.12 La compensation monétaire pour le dépassement du nombre maximum d'élèves par groupe est payée quatre (4) fois par année à savoir : le ou vers le 15 novembre, 31 janvier, 15 avril, 30 juin.

6-9.13 Toute somme due à l'enseignante ou à l'enseignant en vertu de l'entente nationale, non précisée dans cet article, est versée à l'enseignante ou à l'enseignant au plus tard vingt et un (21) jours après réception, au Service des ressources humaines, des pièces justificatives ou au plus tard le 30 juin de l'année en cours, sous réserve de 6-8.00.

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

- 7-3.01 Le système de perfectionnement est conçu en fonction des besoins du milieu.
- 7-3.02 Le centre est en droit d'exiger la participation de toute enseignante ou de tout enseignant au système de perfectionnement lorsque ce perfectionnement ou ce recyclage, selon le cas, se fait à l'intérieur de la journée normale de travail de l'enseignante ou de l'enseignant si, durant cette journée, les élèves ne sont pas à l'école ou si ce perfectionnement ou ce recyclage la ou le dispense à ce moment de ses tâches d'enseignante ou d'enseignant.
- 7-3.03 Le budget total du perfectionnement est utilisé de la façon suivante :
- La totalité des sommes est répartie dans les écoles au prorata du nombre d'enseignantes et d'enseignants équivalent temps plein.
- 7-3.04 Au besoin, le centre de services scolaire et le syndicat forment un comité de perfectionnement.
- 7-3.05 Le montant d'argent (100 %) distribué aux écoles pour le perfectionnement est géré conjointement par la direction de l'école et le CPEE.
- 7-3.06 Au 30 juin, si des montants demeurent non dépensés au niveau du budget de perfectionnement des écoles, l'équivalent de 15 % de ces montants pourrait être retourné au centre et géré conjointement par le comité prévu à 7-3.04 pour offrir d'autres activités de formation, de perfectionnement, d'accompagnement, etc. pour les enseignantes et enseignants.

**8-4.02 DISTRIBUION 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 Au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, le centre soumet au syndicat un projet de distribution des jours de travail pour l'année scolaire suivante.

8-4.02.02 Ce projet de distribution des jours de travail tient compte des modalités suivantes :

- A) La totalité des 200 jours de travail est fixée au calendrier;
- B) Le début de l'année de travail ne peut être fixé avant le 24 août à moins d'une entente différente entre le centre et le syndicat;
- C) Sous réserve des lois et règlements en vigueur, les jours fériés fixes comprennent au moins les congés suivants :

- la fête du Travail;
- l'Action de grâce;
- la veille, le jour et le lendemain de Noël;
- la veille, le jour et le lendemain du jour de l'An;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête nationale du Québec.

D) Le congé des Fêtes doit comprendre au moins 14 jours de calendrier civil;

E) Une semaine de relâche doit être prévue. Celle-ci se situe à la fin de février ou au début de mars.

8-4.02.03 La distribution des jours de travail, une fois adoptée par le centre, ne peut plus faire l'objet de modifications ultérieures à moins d'entente différente convenue entre le centre et le syndicat.

8-4.02.04 Au plus tard le 1<sup>er</sup> juin, le centre informe les enseignantes et les enseignants de la distribution des jours de travail adoptée par le centre.

8-4.02.05 Si pour des raisons particulières, des journées chômées non payées sont à fixer au calendrier scolaire, celles-ci le seront après entente avec le syndicat.

**8-5.05****MODALITÉS DE DISTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL**

Sous réserve de 5-3.21 et de 8-5.01 à 8-5.04, la direction s'entend avec chacune des enseignantes et chacun des enseignants quant à la distribution des heures de travail.

À défaut d'entente, la direction décide.

**8-7.09.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT**

8-7.09.01 Les frais de déplacement de l'enseignante itinérante ou de l'enseignant itinérant qui doit se déplacer entre les établissements où elle ou il enseigne lui sont remboursés selon la politique en vigueur au centre.

## **8-7.10.00 RENCONTRES COLLECTIVES ET RÉUNIONS POUR RENCONTRER LES PARENTS**

8-7.10.01 Le centre ou la direction de l'école peut convoquer les enseignantes ou 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 fériés;

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 ou la direction de l'école. Ces réunions doivent se tenir immédiatement après la sortie de l'ensemble des élèves de l'école. Aux fins de l'application du présent sous-paragraphe, est considérée comme rencontre collective d'enseignantes ou d'enseignants, une rencontre d'un groupe défini d'enseignantes ou d'enseignants tel que degré, cycle, niveau, discipline et école;

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

Cependant, la direction de l'école peut convenir avec les enseignantes ou 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 de l'école et l'enseignante ou l'enseignant.

3) La durée des dix (10) rencontres collectives ne pourra excéder 75 minutes à compter de l'heure indiquée sur la convocation.

## 8-7.11.00 SUPPLÉANCE

8-7.11.01 En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, le remplacement est assuré de la façon suivante :

- a) Une enseignante ou un enseignant en disponibilité ou par une enseignante ou un enseignant affecté en totalité ou en partie à la suppléance;
- b) Séquence de comblement des suppléances (moins de 10 jours) voir Annexe 6;
- c) **1) Pour les suppléances d'une demi-journée ou moins seulement :**

- a) Suppléance volontaire (personnel temps plein et temps partiel 100 %)

Des enseignantes ou des enseignants réguliers à temps plein ou à temps partiel de l'école qui ont atteint le maximum d'heures de la tâche éducative et qui veulent en faire sur une base volontaire (1/1000 du traitement). Ils devront toutefois fournir leurs disponibilités;

- b) Toute autre personne disponible légalement qualifiée ou non;

### **2) Pour les suppléances de plus d'une demi-journée :**

- a) Toute autre personne disponible légalement qualifié ou non.
- b) Suppléance volontaire (personnel temps plein et temps partiel à 100 %.

Des enseignantes ou des enseignants réguliers à temps plein ou à temps partiel de l'école qui ont atteint le maximum d'heures de la tâche éducative et qui veulent en faire sur une base volontaire (1/1000 du traitement). Ils devront toutefois fournir leurs disponibilités;

- d) Système de dépannage obligatoire (périodes inscrites dans la grille-horaire)
  - L'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel au primaire ou au secondaire ayant atteint le maximum d'heures de la tâche éducative doit inscrire à l'horaire deux (2) périodes de dépannage par cycle de neuf (9) jours pour tous les champs d'enseignement. (1/1000 du traitement annuel + 33%) Pour l'enseignante ou l'enseignant au préscolaire, il doit inscrire une (1) période de dépannage par cycle de neuf (9) jours.
  - La répartition du nombre de périodes doit être traitée équitablement entre toutes les enseignantes et tous les enseignants réguliers à temps plein ou à temps partiel (tenir compte des enseignants spécialistes qui ont plus d'une école, du préscolaire, des réductions de tâche, etc.).
  - 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 (3<sup>e</sup>) journée d'absence consécutive d'une enseignante ou d'un enseignant.

- e) L'utilisation des ressources de soutien à la clientèle (différentes mesures).
- f) Toute autre personne jugée capable par la direction de l'établissement ou le centre.

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

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

9-4.02 Les procédures d'arbitrage prévues à l'article 9-2.00 s'appliquent.

9-4.03 La médiation arbitrale prévue à l'article 9-3.00 s'applique :

- A) Pour les griefs portant sur les matières locales suivantes :
  - les chapitres 3-0.00 et 4-0.00;
  - les articles 5-11.00, 5-15.00, 5-16.00;
- B) Pour les griefs portant sur toute autre matière que les parties (centre et syndicat) identifient comme sujette à la médiation arbitrale;
- C) À tout grief sur lequel les parties (centre et syndicat) s'entendent explicitement pour le référer à la médiation arbitrale. Dans ce cas, un avis, signé conjointement par les représentantes et les représentants autorisés des parties constatant telle entente, est expédié au greffe en même temps que l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9-2.02.

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

14-10.01 Le centre et le syndicat coopèrent par l'entremise du comité de relations de travail pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des enseignantes et enseignants.

14-10.02 Le centre et le syndicat peuvent convenir de la formation d'un comité spécifique d'hygiène, santé et sécurité au travail.

14-10.03 L'enseignante ou l'enseignant doit :

- A) Prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- B) Veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- C) Se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables au centre.

14-10.04 Le centre doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des enseignantes et enseignants; elle doit notamment :

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

14-10.05 La mise à la disposition des enseignantes et enseignants de moyens et d'équipements de protection individuelle ou collective, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables au centre, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par le centre, le syndicat et les enseignantes et enseignants, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

14-10.06 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, elle ou il doit aussitôt en aviser la direction de son école ou une représentante ou un représentant autorisé du centre.

Dès qu'elle ou il est avisé, la direction de l'école ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé du centre, convoque la représentante ou le représentant syndical mentionné à la clause 14-10.10, si elle ou il est disponible ou, dans un cas d'urgence, la personne déléguée syndicale de l'école concernée; cette convocation

a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la direction de l'école ou la représentante ou le représentant autorisé du centre.

Aux fins de la rencontre à la suite de la convocation, la représentante ou le représentant syndical ou, le cas échéant, la personne déléguée syndicale, peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement, ni remboursement.

- 14-10.07 Le droit d'une enseignante ou d'un enseignant mentionné à la clause 14-10.06 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables au centre et sous réserve des modalités prévues, le cas échéant.
- 14-10.08 Le centre ne peut imposer à l'enseignante ou l'enseignant un renvoi, un non-renouvellement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'elle ou il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 14-10.06.
- 14-10.09 Rien dans la convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical ou, le cas échéant, la personne déléguée syndicale, d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 14-10.06; toutefois, le centre ou ses représentantes ou représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.
- 14-10.10 Le syndicat peut désigner expressément l'une de ses représentantes ou l'un de ses représentants au comité de relations de travail ou, le cas échéant, au comité spécifique de santé et de sécurité prévu à la clause 14-10.02 comme chargé des questions de santé et de sécurité; cette représentante ou ce représentant peut s'absenter temporairement de son travail, après en avoir informé la direction de son école, sans perte de traitement ni remboursement, dans les cas suivants :
- A) Lors de la rencontre prévue au troisième alinéa de la clause 14-10.06;
  - B) Pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection au centre concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une enseignante ou d'un enseignant.

# **ANNEXES**

# ANNEXE 1

Référence 3-3.05 2)

Formule à être utilisée par l'enseignante ou l'enseignant qui ne désire pas que son état (grossesse, invalidité, éviction) soit dévoilé au syndicat.

Date : \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

Centre de services scolaire du Pays-des-Bleuets  
828, boulevard Saint-Joseph  
Roberval (Québec)  
G8H 2L5

À l'attention de la direction générale

Madame, Monsieur,

En référence à la clause 3-3.05 2) de l'entente locale, je vous demande de ne pas faire parvenir au syndicat copie de la demande que je vous adresse dans le cadre de la clause \_\_\_\_\_ de la convention collective.

En conséquence, je dégage mon syndicat de toute responsabilité à mon égard en cette matière.

EN FOI DE QUOI J'AI SIGNÉ

\_\_\_\_\_

NOM \_\_\_\_\_

ÉCOLE \_\_\_\_\_

ADRESSE \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

NUMÉRO DE TÉLÉPHONE \_\_\_\_\_

## **ANNEXE 2**

Référence 5-3.17.13

### **PRÉCISIONS CONCERNANT LES DEMANDES DE RÉINTÉGRATION (RETOUR À L'ÉCOLE D'ORIGINE)**

#### **Formulaire à utiliser**

L'enseignant qui désire faire une demande de réintégration doit utiliser le formulaire disponible à cet effet. Aucune demande téléphonique ou par simple courriel (sans formulaire joint) ne sera acceptée.

#### **Enseignants concernés**

Seuls les enseignants en excédent et ayant un poste dans le cadre de la présente procédure d'affectation ou ceux ayant été supplantés peuvent adresser une demande de retour à l'école d'origine ou à la bâtisse d'origine.

#### **Date limite**

**Réception de la demande** : l'enseignante ou l'enseignant doit s'assurer de transmettre sa demande avant la date limite de réception indiquée au-bas du formulaire. Si pour une raison quelconque, la demande n'était pas reçue avant cette date, celle-ci ne sera malheureusement pas traitée. Le centre n'est pas responsable des demandes non reçues, ni avant la date limite, ni après celle-ci.

**Application** : les demandes de réintégration ne s'appliquent qu'aux postes devenus vacants avant le 1<sup>er</sup> jour de travail de l'année scolaire, cependant lorsqu'un poste devient vacant entre le 9 août et le 1<sup>er</sup> jour de travail, la réintégration sera faite de façon virtuelle. Après cette date, les demandes de réintégration ne sont plus applicables. Également, la demande de réintégration n'est valide que pour une seule année scolaire, soit celle pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a quitté sa bâtisse ou son école, dans le cadre de la procédure d'affectation.

#### **Courriel de confirmation**

L'enseignante ou l'enseignant doit s'assurer d'avoir reçu le courriel de confirmation de réception du Service des ressources humaines. Si ce n'est pas le cas, celle-ci ou celui-ci devra communiquer avec le Service des ressources humaines.

#### **Irrévocabilité de l'acceptation ou du refus d'une réintégration**

L'acceptation ou le refus d'une réintégration par l'enseignante ou l'enseignant ne peut être modifié par la suite, et ce, peu importe la raison.

#### **Impossibilité de joindre un enseignant ou délais trop longs**

Dans l'impossibilité de joindre une enseignante ou un enseignant ayant effectué une demande ou dans l'attente de délais de réponse jugés trop longs, selon les circonstances, le centre informera la partie syndicale et pourra décider de ne pas donner suite à ladite demande.

#### **Importance de fournir les coordonnées appropriées**

Sachant que l'octroi des demandes de réintégration peut s'effectuer jusqu'au 8 août, mais à partir du 9 août et le 1<sup>er</sup> jour de travail, la réintégration sera faite de façon virtuelle. Il est important d'indiquer sur le formulaire les coordonnées téléphoniques ainsi que les courriels personnels et

professionnels pour être rejoint en période estivale.

### **Priorité par rapport aux demandes de mutation**

Une demande de réintégration est traitée en priorité à toute demande de mutation, et ce, sans considération de l'ancienneté des enseignants concernés.

### **Refus d'une demande de réintégration**

Une enseignante ou un enseignant peut refuser de réintégrer sa bâtisse ou son école d'origine. Dans le cas d'un refus applicable, cette enseignante ou cet enseignant ne pourra se prévaloir à nouveau d'une telle demande d'un même type (bâtisse ou école) pour la même année scolaire.

### **Obligation de présenter une demande**

Aucun enseignant n'est tenu de présenter une demande de réintégration.

### **Annulation de demande de réintégration**

L'enseignante ou l'enseignant n'a pas à annuler par écrit sa demande de réintégration. Il pourra le faire verbalement s'il reçoit un appel du Service des ressources humaines à cet effet.

### **Restriction**

Aucune enseignante ou aucun enseignant ne peut se prévaloir d'une demande de réintégration après avoir quitté volontairement sa bâtisse ou son école alors qu'il n'y était pas obligé (exemple : par mutation). La réintégration ne s'applique qu'à la bâtisse ou à l'école et non à un champ.

### **Dans le cas des écoles intégrées**

Le retour à la bâtisse d'origine s'applique exclusivement à la bâtisse et non à l'école.

Le retour à l'école d'origine s'applique à l'école intégrée et non à la bâtisse.

## **ANNEXE 3**

Référence 5-3.17.14

### **PRÉCISIONS POUR LES DEMANDES DE CHANGEMENT DE CHAMP**

Modification à compter du 27 novembre 2018 (voir procès-verbal du CRT jeunes)

- Considérant le fait que des enseignants de certains champs sont sur la liste de priorité depuis un grand nombre d'années;
- Considérant le manque important de personnel qualifié dans certains champs particuliers;
- Considérant les consultations faites auprès des personnes déléguées et l'appui unanime reçu;
- Considérant les discussions survenues entre la partie patronale et syndicale;

Pour le processus de mutation et spécifiquement les demandes de changement de champ, le centre accordera celles-ci seulement aux personnes inscrites sur la liste de priorité lorsque leur tour sera arrivé à leur rang dans leur champ de qualification légale.

Autrement dit, une personne qui accepte un poste régulier à temps plein à compter du 27 novembre 2018 par le critère de capacité, (5-3.13 a), b), c)), ne pourra se voir accorder une demande de changement de champ, tant et aussi longtemps que son tour ne sera pas rendu à son rang de la liste de priorité dans sa qualification légale. Le centre maintiendra leur nom et leur rang sur la liste de priorité dans leur qualification légale malgré le fait qu'ils obtiendront une permanence. Toutefois, le numéro sera retiré dès qu'un poste sera octroyé dans le champ après l'enseignante ou l'enseignant sur la liste, la personne sera retirée sans contrainte.

Toute demande de mutation sur une tâche à temps plein, partielle ou dans une autre école de leur champ de critère capacité pourra être faite conformément aux règles établies.

### **PRÉCISIONS CONCERNANT LES DEMANDES DE MUTATION**

#### **Date limite**

L'enseignante ou l'enseignant devra s'assurer de compléter le formulaire prévu à cet effet avant la date limite indiquée. Si pour une raison quelconque, le formulaire n'était pas complété avant cette date, celui-ci ne serait malheureusement pas traité. Le centre de services scolaire n'est pas responsable des formulaires non reçus, ni avant la date limite, ni après celle-ci.

#### **Importance de fournir les coordonnées appropriées**

En tout temps, il est important d'indiquer sur le formulaire les coordonnées téléphoniques pour être rejoint.

#### **Demande de changement de champ**

Le formulaire donne les possibilités de changement de champ. À titre informatif, la liste des champs est la suivante :

- 1- Adaptation scolaire (même champ pour le primaire et le secondaire)
- 2- Préscolaire
- 3- Primaire
- 4- Anglais au primaire
- 5- Éducation physique au primaire
- 6- Musique au primaire
- 7- Arts plastiques et arts dramatiques au primaire

- 8- Anglais au secondaire
- 9- Éducation physique au secondaire
- 10- Musique au primaire
- 11- Arts plastiques au secondaire
- 12- Français
- 13- Mathématiques et sciences
  - 13-a) Discipline : mathématiques
  - 13-b) Discipline : science et technologie
- 14- Éthique et culture religieuse
- 17- Sciences humaines (géographie, histoire)
- 19- Formation générale au secondaire (danse, cheerleading, espagnol, etc.)
- 20- Francisation

Un enseignant qui obtient une demande de changement de champ ou de discipline (pour le champ 13) de type temporaire ou permanente ne pourra obtenir de mutation du même type.

### **Présence à la séance de mutation**

Si une enseignante ou un enseignant prévoit être absent à la séance de mutation à laquelle elle ou il s'est inscrit, il est important d'aviser le service des ressources humaines.

### **Impact sur le choix de bâtisses ou l'attribution des fonctions et responsabilités**

Après le choix de bâtisses prévu pour les écoles institutionnelles, si une mutation est accordée vers une autre école et libère un poste ou une affectation (de façon temporaire ou permanente), le choix de bâtisse n'est pas refait parmi les enseignants en poste dans l'école institutionnelle ni l'attribution des fonctions et responsabilités pour l'année scolaire. La mutation à effectuer ciblera le poste ou l'assignation devenu vacant; ce n'est que lors de l'année scolaire suivante que le choix de bâtisses et l'attribution des fonctions et responsabilités seront refaits à nouveau.

### **Irrévocabilité de l'acceptation ou du refus d'une mutation**

L'acceptation ou le refus d'une mutation par l'enseignant ne peut être modifié par la suite, et ce, peu importe la raison.

### **Impossibilité de joindre un enseignant ou délais trop longs**

Dans l'impossibilité de joindre un enseignant ayant effectué une demande ou dans l'attente de délais de réponse jugés trop longs, selon les circonstances, le centre informera la partie syndicale et pourra décider de ne pas donner suite à ladite demande.

## **ANNEXE 4**

### **Consignes relatives à l'octroi des mutations**

- 1- L'offre de postes vacants concerne les situations connues et définitives la journée précédente de l'octroi à 16 heures.
- 2- L'octroi des mutations s'effectuera par ancienneté indépendamment du champ d'origine de l'enseignante ou de l'enseignant. Cependant, si un poste définitivement vacant devient disponible dans une école et qu'un enseignant a effectué une demande de réintégration pour ladite école, celui-ci aura préséance lors du début du prochain tour.
- 3- Une enseignante ou un enseignant peut s'abstenir d'exercer son choix à son tour, et ce, sans perte de droit de parole même sur l'une ou l'autre des écoles demandées.
- 4- Une enseignante ou un enseignant ayant effectué un choix sur un type de mutation ne pourra effectuer un autre choix sur une mutation du même type dans le même champ.
- 5- Un seul droit de parole par type de mutation et par champ (une seule fois pour les mutations permanentes et une seule fois pour les mutations temporaires).
- 6- Les postes vacants et les contrats temporairement vacants disponibles au début de chaque tour et n'ayant pas trouvé preneurs seront mis de côté après deux tours.
  - Les nouveaux postes vacants et les contrats vacants étant rendus disponibles à la suite d'un choix de mutation seront disponibles pour les deux tours suivants.
  - Les contrats vacants lors de la 1<sup>re</sup> séance de mutation seront offerts les séances suivantes.
- 7- Les mutations seront effectives à compter du 1<sup>er</sup> juillet de l'année civile.

## **ANNEXE 5**

### **MUTATION SUR UNE TÂCHE PARTIELLE**

Une enseignante ou un enseignant à temps plein qui désire obtenir une mutation sur une tâche partielle doit savoir qu'elle ou qu'il :

- 1) Voir la séquence de comblement de suppléance :
- 2) aura droit aux avantages et bénéfices de la convention (expérience, rémunération, congés maladie, invalidité et droits parentaux, CARRA, etc.) au pourcentage du contrat, si applicables selon le cas.

## **ANNEXE 6**

### **SÉQUENCE DE COMPLEMENT DES SUPPLÉANCES OCCASIONNELLES AU PRIMAIRE**

1. Enseignantes ou enseignants à contrat avec portion de suppléance en priorisant tout d'abord l'école puis le secteur :
  - a. En respectant le contrat
  - b. En dehors du contrat
    - i. Liste de priorité
    - ii. Liste de suppléance brevetés (incluant E1 sur mutation tâche partiel)
    - iii. EVQ
    - iv. NLQ
2. Liste de priorité sans contrat
3. Liste de suppléance sans contrat
  - a. Brevetés
  - b. EVQ
  - c. Retraités
  - d. NLQ
4. Dépannage volontaire et obligatoire
5. Toute autre personne

### **SÉQUENCE DE COMPLEMENT DES SUPPLÉANCES OCCASIONNELLES AU SECONDAIRE**

#### **1. Contrat dans le champ**

Enseignantes ou enseignants à contrat avec portion de suppléance

- a. En restant le contrat
- b. En dehors du contrat
  - i. Liste de priorité
  - ii. Liste de suppléance brevetés (incluant E1 sur mutation tâche partielle)
  - iii. EVQ
  - iv. NLQ

#### **2. Contrat dans un autre champ**

Enseignantes ou enseignants à contrat avec portion de suppléance

- a. E1 et E2
- b. Liste de priorité
- c. Liste de suppléance brevetés
- d. EVQ
- e. NLQ

#### **3. Contrat à temps partiel sans portion de suppléance**

- a. Liste de priorité
- b. Liste de suppléance
  - i. Brevetés
  - ii. EVQ
  - iii. Retraités

iv. NLQ

**4. Sans contrat**

- a. Liste de priorité
- b. Liste de suppléance
  - i. Brevetés
  - ii. EVQ
  - iii. Retraités
  - iv. NLQ

**5. Dépannage volontaire et obligatoire**

**6. Toute autre personne**

**SÉQUENCE OCTROI DES CONTRATS**

**1. Enseignantes ou enseignants E1 – mutation sur tâche partielle et comblés à 100 % avec compatibilité d’horaire**

**2. Enseignantes ou enseignants E2**

**3. Enseignantes ou enseignants qui n’ont rien pris sur la liste de priorité ou qui sont disponibles à 100% en respectant l’ordre de la liste.**

- Obligation d’accepter dans le champ du contrat à moins qu’il y ait un enseignant plus bas sur les listes et disponibles dans le secteur avec un contrat qui coïncide avec la demande.

**4. Enseignantes ou enseignants à contrat de suppléance (dans l’horaire du contrat)**

- Obligation d’accepter dans le champ du contrat à moins qu’il y ait un enseignant plus bas sur les listes et disponibles dans le secteur avec un contrat qui coïncide avec la demande.

**Primaire (secteur) :**

- 1. Liste de priorité
- 2. Liste de suppléance
  - a. Brevetés
  - b. EVQ
  - c. Retraités
  - d. NLQ

**Secondaire (école) même champ que le contrat :**

- 1. Liste de priorité
- 2. Liste de suppléance
  - a. Brevetés
  - b. EVQ
  - c. Retraités
  - d. NLQ

Ensuite même ordre, mais dans d’autres champs que le contrat.

**5. Enseignantes ou enseignants à contrat de suppléance dans un autre secteur (primaire) ou autre école (secondaire)**

- a. Liste de priorité
- b. Liste de suppléance
  - i. Brevetés

- ii. EVQ
- iii. Retraités
- iv. NLQ

**6. Liste de suppléance en dehors de l'horaire du contrat de suppléance**

**7. Liste de suppléances (sans contrat)**

- a. Brevetés (incluant E1 tâche partielle non comblés)
- b. EVQ
- c. Retraités
- d. NLQ

- 8.** a. EVQ sans contrat  
b. Retraités  
c. NLQ

Mesure exceptionnelle : Possibilité de fractionner un contrat.

---

---

# Arrangements locaux convenus

---

---

entre

Le Centre de services scolaire du Pays-des-Bleuets

828, boulevard Saint-Joseph  
Roberval (Québec)  
G8H 2L5

et

Le Syndicat de l'enseignement du Pays-des-Bleuets (CSQ)

1463, rue Adjudtor-Boulangier  
Saint-Félicien (Québec)  
G8K 1C6

Numéro d'accréditation : AQ 1004-5898

## TABLE DES MATIÈRES

### ARRANGEMENTS LOCAUX

LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	74
ANCIENNETÉ.....	74
CRITÈRES ET PROCÉDURE D’AFFECTATION .....	74
PROMOTION.....	74
CONGÉS SPÉCIAUX.....	75
DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION .....	76
PÉRIODE DE REPAS .....	79
ENCADREMENT DES STAGIAIRES.....	79
ANNEXE 43.....	80
SIGNATURES.....	81

*Conformément à l'entente à l'échelle nationale signée le 22 juin 2016 entre, d'une part, le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaire francophones (CPNCF) et, d'autre part, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE), pour le compte des syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente, entente déjà déposée au Bureau du commissaire général du travail et conclue dans le cadre de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c R 8.2),*

*le centre ci-dessus et le syndicat conviennent, dans le cadre de la même loi, des arrangements locaux qui traitent des sujets suivants :*

*clause 3-6.04  
clause 3-6.06  
clause 3-6.07  
clause 5-2.08  
clause 5-3.20 A) 9)  
article 5-5.00  
clause 5-14.02 G)  
clause 8-7.05*

## **ARRANGEMENTS LOCAUX**

### **LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

- 3-6.04 B) Le syndicat s'engage à rembourser au centre toute somme versée à une enseignante ou un enseignant libéré en vertu de la clause 3-6.03 de l'entente nationale ainsi que toute somme versée pour et au nom de l'enseignante ou l'enseignant en deux versements.
- 3-6.06 E) Le nombre de jours d'absences permises en vertu de la clause 3-6.06 de l'entente nationale est de deux cents (200) jours par année au centre.
- 3-6.07 Le syndicat rembourse au centre le coût des suppléances occasionnées par les absences prévues à la clause 3-6.06 de l'entente nationale avant le 30 juin de chaque année. Le centre fait parvenir au syndicat sa réclamation en incluant copie du rapport de suppléance.

### **CRITÈRES ET PROCÉDURE D'AFFECTATION**

- 5-3.20 A) 9) Le centre engage selon le rang établi à la liste de priorité de la clause 5-1.14, l'enseignante ou l'enseignant du champ visé, et qui, le cas échéant, répond aux exigences additionnelles que le centre peut poser en vertu du paragraphe D) de la clause 5-3.20.

### **5-5.00 PROMOTION**

- 5-5.01 Le centre établit les critères d'éligibilité et les caractéristiques particulières de chaque poste de professionnelle ou professionnel, de cadre ou de gérante ou de gérant.
- 5-5.02 Lorsque le centre a l'intention de pourvoir un tel poste, elle peut faire appel à des candidates ou candidats de l'extérieur mais elle doit faire l'affichage de ce poste dans ses écoles. Cependant, l'affichage n'est pas nécessaire si le centre pourvoit le poste par une réaffectation de son personnel.
- 5-5.03 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est nommé pour occuper temporairement tel poste, elle ou il reçoit la rémunération prévue pour ce poste pour le temps où elle ou il l'occupe mais elle ou il demeure couvert par le régime d'assurances des enseignantes et des enseignants.
- 5-5.04 Toutes fonctions s'ajoutant à celle d'enseignante ou d'enseignant telles celles de chef de groupe, de responsable d'école, d'enseignant-mentor, n'excluant pas la personne concernée du groupe couvert par le certificat d'accréditation du syndicat, ne constitue pas une promotion au sens de l'article 5-5.00.

Dans tel cas, le centre nomme une enseignante ou un enseignant recommandé par le groupe d'enseignantes et d'enseignants concernés.

En aucun temps une enseignante ou un enseignant ne sera obligé d'accepter telle fonction.

## CONGÉS SPÉCIAUX

5-14.02 G) Un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir : tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une enseignante ou un enseignant à s'absenter de son travail; toute autre raison qui oblige l'enseignante ou l'enseignant à s'absenter de son travail et sur laquelle le centre et le syndicat conviennent d'accorder permission d'absence sans perte de traitement, de supplément ou de primes pour disparités régionales.

Le centre et le syndicat conviennent d'accorder permission d'absence sans perte de traitement, de supplément ou de primes :

1. un (1) jour pour raisons personnelles (une seule date);
2. une demi-journée (1/2), au maximum, pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
  - a) l'enseignante ou l'enseignant doit se présenter devant un tribunal dans une cause civile où il est partie à l'exception des causes où le centre est partie adverse;
  - b) l'obligation pour l'enseignante ou l'enseignant ou son enfant de recevoir durant les heures de travail, des soins médicaux d'un médecin spécialiste (selon l'annuaire médical publié annuellement par le Collège des médecins du Québec) à l'exclusion de ceux à caractère esthétique. Cependant, un certificat médical est requis.

## DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Les parties conviennent d'un protocole de coupures de traitement en cas d'absence des enseignantes et enseignants.

### Considérations générales

Le Protocole a préséance sur toutes dispositions nationales et locales qui auraient pour effet d'empêcher ou de modifier l'application dudit Protocole.

1. La semaine régulière de travail de l'enseignante ou l'enseignant est en moyenne de 32 heures à l'école conformément à l'Entente ou son équivalent sur une base annuelle de 1280 heures (8-5.01);

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant doit être présent à l'école en moyenne 27 heures par semaine ou son équivalent sur une base annuelle de 1200 heures;

Comme le prévoit la clause 8-5.01.

Chaque enseignante ou enseignant a un horaire de travail qui atteste des activités professionnelles qui nécessitent une présence récurrente de l'enseignante ou de l'enseignant (TÉ et ATP) assignées par la direction de l'établissement.

Il revient aux enseignants et enseignantes de déterminer les moments pour les heures non fixées à l'horaire;

- A) Les parties s'engagent à compléter les horaires le plus rapidement possible.
- B) Certaines activités ou comités, en présence d'élèves, doivent être inscrits à l'horaire (TÉ), car ils sont récurrents et seront coupés en cas d'absence.
- C) Certaines activités sont concentrées à un moment précis, mais compensées sur une base annuelle. C'est le cas, à titre d'exemples, pour l'organisation du bal des finissants, d'un voyage, d'une classe verte, etc. La compensation en temps doit être comptabilisée dans la tâche éducative (TÉ) portion annualisable, mais ne doit pas être inscrite à l'horaire de travail. L'enseignante ou l'enseignant subira une coupure de traitement en cas d'absence lors de l'activité en tenant compte de la durée de celle-ci.
- D) Certains comités, tels l'équipe du plan d'intervention, le comité sur l'environnement ou le comité de la bibliothèque ne seront pas inscrits à l'horaire de travail s'ils ne sont pas récurrents d'une semaine à l'autre, mais doivent être comptabilisés dans les heures consacrées à la tâche assignée (ATP) et inscrits dans la portion annualisable. L'enseignante ou l'enseignant absent lors de l'une de ces rencontres subira une coupure de traitement correspondant à la durée de celle-ci.
- E) Certaines autres activités, telles les rencontres collectives et les trois (3) réunions pour rencontrer les parents font partie des 200 heures (ATP perso+) prévues afin de permettre aux enseignantes et enseignants

d'effectuer des tâches personnelles pour lesquelles elles ou ils déterminent le travail à accomplir. Cependant, l'enseignante ou l'enseignant absent lors de l'une de ces rencontres ou réunions de parents subira une coupure de traitement correspondant à la durée de cette absence.

### **Modalités de coupure de traitement**

1. Les modalités qui suivent permettent de déterminer la façon dont le centre devra déduire la banque de congés de maladie de l'enseignante ou de l'enseignant en cas d'absence ou la coupure de traitement applicable, selon le cas.
2. La coupure de traitement est appliquée pour toute absence de l'enseignante ou de l'enseignant, et ce, peu importe qu'il s'agisse de la tâche éducative ou des autres tâches professionnelles inscrites à l'horaire.
3. La coupure de traitement en cas d'absence du personnel enseignant à temps plein, à temps partiel et celui rémunéré pour plus de 10 jours au sens de la clause 6-7.03 D) est établie sur la base de l'horaire de travail de l'enseignante ou de l'enseignant.
4. La coupure de traitement est proportionnelle à la durée réelle de travail de l'absence de l'enseignante ou l'enseignant apparaissant à son horaire de travail par rapport à la durée de la journée de travail.

Toutefois, ce ne sont pas tous les types d'absence qui doivent être coupés selon le Protocole (voir le tableau ci-joint).

5. La journée de travail de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel est ajustée proportionnellement, selon le cas.
6. La journée pédagogique est considérée comme une journée de travail et est d'une durée de 324 minutes.
7. En cas d'invalidité de l'enseignante ou l'enseignant, le centre déduit un jour pour chaque jour d'absence sans égard au nombre d'heures prévues à ce jour ou à ces jours de travail, et ce, jusqu'à concurrence des cinq (5) jours ouvrables mentionnés au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 de l'Entente.

Le présent protocole ne s'applique donc pas pour une absence donnant droit aux prestations d'assurance salaire prévues aux sous-paragraphe 2) et 3) du paragraphe A) de la clause 5-10.27, ni aux cinq (5) premiers jours prévus au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 reliés à une telle absence.

## Types d'absence

Clause	Type d'absence	Applicable selon le protocole expérimental de coupure de traitement	
		Oui (sur 384 minutes)	Non (en jour sur 1/200)
5-10.27 A) 1)	Congé de maladie avant début invalidité		X
5-10.27 B)	Retour progressif		X
5-10.29 B)	Absence SAAQ		X
5-10.36	Congé de maladie	X	
5-10.54	Absence CSST (moins 5 jours)		X
5-10.58	Assignment temporaire		X
5-13.19 C)	Visites reliées à la grossesse		X
5-13.20	Utilisation des jours de congés de maladie selon les conditions prescrites		X
5-13.21 A)	Congé à l'occasion de la naissance - paternité (5 jours)		X
5-13.22	Congé à l'occasion de l'adoption - adoption (5 jours)		X
5-14.00	Congés spéciaux		X
5-14.02 G)	Force majeure		X
5-14.07	Congé pour obligations familiales	X	
5-15.00	Congé sans solde de plus de 5 jours consécutifs		X
5-15.00	Congé sans solde à la journée pour affaires personnelles	X	
5-15.00	Retraite progressive ou congé particulier sans traitement (1 jour/semaine ou 1 jour/cycle)		X
7-3.00	Perfectionnement conventionné ou autorisé		X
	Absence autorisée par le supérieur immédiat ou le centre		X
	Journées de correction d'examen ministériel		X
	Journées de grève		X
	Mesures disciplinaires (suspension)		X

### 8-7.05 PÉRIODE DE REPAS

L'enseignante ou l'enseignant du préscolaire et du primaire a droit à une période d'au moins soixante-quinze (75) minutes pour prendre son repas.

La direction d'une école primaire et le CPEE (ou, à défaut, la personne déléguée syndicale) peuvent s'entendre sur des modalités différentes de prise de repas tout en préservant un minimum de cinquante (50) minutes. En l'absence d'une telle entente, les deux (2) premiers paragraphes de la présente clause s'appliquent.

L'enseignante ou l'enseignant du secondaire a droit à une période d'au moins cinquante (50) minutes pour prendre son repas et cette période débute entre onze

(11) heures et treize (13) heures quinze (15) minutes.

### **ANNEXE 43 ENCADREMENT DES STAGIAIRES**

Les parties conviennent que les sommes allouées en compensation aux enseignants et aux enseignants associés et non utilisées seront disponibles pour l'année scolaire suivante.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À St-Fidèle  
ce 27 ° jour d'avril 2026.

**POUR LE COMITÉ PATRONAL DU CENTRE  
DE SERVICES SCOLAIRE DU PAYS-DES-  
BLEUETS**

  
Annie Tremblay, directrice générale par intérim

  
Audrey Piquette, porte-parole

  
Chantale Simard, négociatrice


  
Nick St-Pierre, négociateur

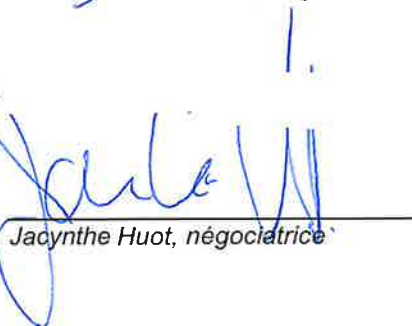
  
Ugo Maltais, négociateur

  
Jérémie Gagnon, négociateur

  
François Boituc, négociateur

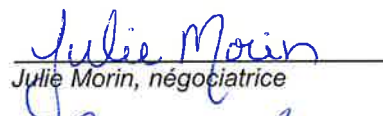
  
Éric Servais, négociateur

  
Sébastien Gaudreault, négociateur

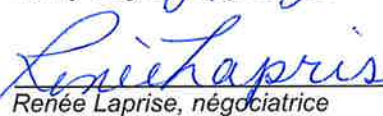
  
Jacynthe Huot, négociatrice

**POUR LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT  
DU PAYS-DES-BLEUETS (CSQ)**

  
Mario Simard, porte-parole

  
Julie Morin, négociatrice

  
Nancy Gagnon, négociatrice

  
Renée Laprise, négociatrice

  
Pierre Morin, négociateur

  
Martin Lemieux, négociateur

  
Gratién Gagnon, négociateur

