

5-1.01**ENGAGEMENT (SOUS RÉSERVE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI, DES PRIORITÉS D'EMPLOI ET DE L'ACQUISITION DE LA PERMANENCE)**

- A) Une candidate ou un candidat qui désire offrir ses services comme enseignante ou enseignant à la commission doit :
- 1) faire une offre de service par écrit ou par voie électronique selon la formule en vigueur à la commission;
 - 2) indiquer les diplômes, certificats et brevets ainsi que l'expérience qu'elle ou qu'il prétend avoir et s'engager à en fournir la preuve à la commission lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;
 - 3) fournir la preuve qu'elle ou qu'il a réussi un test de maîtrise de la langue française reconnu par la commission; à défaut, s'engager à le passer dans les meilleurs délais;
 - 4) donner toutes les informations requises par la commission et s'engager à en fournir la preuve lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;
 - 5) compléter le formulaire de déclaration relative aux antécédents judiciaires.
- B) Une enseignante ou un enseignant qui est engagé par la commission doit :
- 1) fournir les preuves de qualifications et d'expérience;
 - 2) produire toutes les autres informations et certificats requis par écrit, suite à la demande d'emploi.
- C) Toute déclaration intentionnellement fautive dans le but de l'obtention frauduleuse d'un contrat d'engagement est une cause d'annulation du contrat par la commission.

- D) L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'informer la commission, par écrit, dans les meilleurs délais, de tout changement de domicile.
- E) Lors de l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant sous contrat, la commission fournit à l'enseignante ou à l'enseignant :
- une copie de son contrat d'engagement;
 - une copie de la convention collective;
 - un formulaire de demande d'adhésion au syndicat conforme à l'annexe B;
 - un formulaire de demande d'adhésion au régime d'assurance ou l'exemption s'il y a lieu.
- F) La commission fait parvenir une copie du contrat d'engagement au syndicat dans les 30 jours de sa signature.

5-1.14 LISTE DE PRIORITÉ D'EMPLOI POUR L'OCTROI DE CONTRATS
(Sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)

5-1.14.1 La commission établit, pour le niveau préscolaire et primaire d'une part, et pour le niveau secondaire d'autre part, une liste de priorité par ordre de date d'entrée.

5-1.14.2 Au 1^{er} juillet 2010, chaque liste de priorité d'emploi contient le nom des personnes pour lesquelles les parties se sont entendues. Pour chacune des personnes, la commission indique le ou les critères de capacité qu'elle possède en vertu de la clause 5-3.13.

Mise à jour annuelle de la liste

5-1.14.3 Pour être inscrit sur la liste de priorité, l'enseignante ou l'enseignant doit être légalement qualifié et avoir réussi un test de français reconnu par la commission. Pour le 30 juin de chaque année scolaire, la commission met à jour la liste de priorité d'emploi de la façon suivante :

- A) a) elle y ajoute le nom de la personne qui a enseigné sous contrat à temps partiel à la commission au cours de l'année scolaire en cours après avoir enseigné sous contrat à temps partiel à la commission au cours de 2 des 3 années scolaires précédentes;
- Pour être admissible, chaque contrat doit totaliser un minimum de 40 jours de travail à temps plein ou son équivalent;
 - Lorsqu'obtenu par application de la clause 5-1.11 et lorsqu'on y ajoute le temps préalablement travaillé en remplacement d'une même enseignante ou d'un même enseignant avant le déclenchement de ce contrat, avoir cumulé 60 jours de travail à temps plein ou son équivalent.

Seuls les 2 premiers contrats obtenus à temps partiel, sur deux années scolaires¹, sont sujets à cette clause.

- b) elle y ajoute le nom de la personne non rengagée pour surplus qui était sur la liste au moment de son engagement sous contrat à temps plein, cette personne est inscrite sur la liste avec la date pondérée qu'elle détenait antérieurement;
- c) elle y ajoute le nom de la personne non rengagée pour surplus, qui n'était pas sur la liste au moment de son engagement sous contrat à temps plein. Cette inscription se fait conformément au paragraphe suivant.

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant devient admissible à la liste de priorité d'emploi, le calcul des heures qui lui sont reconnues provient exclusivement des contrats qui lui ont permis l'accès à la liste. Pour le contrat obtenu par application de la clause 5-1.11, les heures préalables au déclenchement du contrat sont incluses dans le calcul conformément à la clause 5-1.14.3.

L'enseignante ou l'enseignant ayant le moins d'expérience se voit accorder la date d'entrée la moins ancienne, soit celle du 30 juin précédent. La commission transforme ces heures en date pondérée d'entrée et, en aucun cas, les nouvelles inscriptions ne peuvent figurer avant une inscription apparaissant sur la liste du 1er juillet de l'année scolaire précédente. La date d'entrée ainsi établie est permanente.

Lorsque deux ou plusieurs enseignantes ou enseignants obtiennent la même date pondérée d'entrée, on utilise, dans l'ordre, les critères discriminants suivants pour déterminer la date la plus ancienne :

- expérience d'enseignement selon l'article 6-4.00;

¹ 2 années scolaires pendant la période de référence

- scolarité officielle en termes d'années complètes;
- nombre de jours travaillés pendant l'année précédente.

B) Pour les personnes qu'elle y ajoute ainsi que pour celles qui y sont déjà inscrites, conformément à la clause 5-3.13, la commission indique le ou les critères de capacité détenus à cette date, conformément à la clause 5-3.13.

5-1.14.4 Au plus tard le 5 juillet de chaque année, la commission informe par écrit le syndicat de la mise à jour prévue aux clauses 5-1.14.3. Le syndicat peut faire les représentations appropriées à la commission au plus tard 3 jours ouvrables précédant le premier bassin prévu à la clause 5-1.14.5.

Ordre d'engagement

5-1.14.5 Lorsque la commission doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, elle offre le poste à la personne qui ne détient pas de tâche¹ et qui a la date d'entrée la plus ancienne sur la liste dans la mesure où elle répond aux critères de capacité² pour la discipline visée et autres exigences déterminées par la commission, s'il y a lieu, après consultation du syndicat.

Ces exigences doivent être directement reliées au besoin à combler soit à cause de la clientèle visée (sourde ou sourd, aveugle, etc.), soit à cause de la nature même de la matière à enseigner (cours de violon, de natation, etc).

Toutefois, la commission peut offrir le poste à la détentrice ou au détenteur d'un contrat à temps partiel, en autant qu'elle ou qu'il puisse prendre tout le résiduel et que l'horaire de ce dernier poste soit compatible avec l'horaire qu'elle ou qu'il détient déjà.

¹ Tâche : personne qui n'est pas déjà sous contrat et qui n'occupe pas une fonction de suppléante ou de suppléant d'au moins 15 jours consécutifs.

² Le critère de capacité est celui inscrit sur la liste de priorité d'emploi.

Malgré ce qui précède, vers le 20 août de chaque année scolaire, la commission reçoit, à un endroit qu'elle désigne, l'ensemble des personnes inscrites sur la liste de priorité par discipline.

À cette occasion, la commission fait connaître les postes qu'elle a confectionnés à ce jour et, pour chacun d'eux, elle indique la ou les disciplines, le pourcentage de tâche éducative et le ou les lieux de travail.

Les enseignantes et les enseignants se choisissent un poste. Ce choix se fait selon l'ordre de la liste de priorité.

Lorsque, pour un niveau d'enseignement donné (primaire ou secondaire), il n'y a plus d'enseignantes ou d'enseignants dans les disciplines suivantes : éducation physique, musique, arts plastiques et anglais, la commission offre le poste vacant, par ordre de date d'entrée, aux personnes concernées de l'autre niveau d'enseignement.

Droit de refus

Entre le 1^{er} juillet et le 15 octobre d'une année scolaire, une personne dont le nom figure sur la liste de priorité d'emploi peut refuser la première offre qui lui est faite sans avoir à fournir de motif. Lorsqu'il s'agit d'une deuxième offre ou si l'offre est faite à compter du 15 octobre, les seuls motifs de refus sont ceux énumérés à la clause 5-1.14.7 c).

En tout temps, lorsque toutes les personnes inscrites dans une discipline ou un champ, selon le cas, refusent un poste, la dernière personne inscrite dans cette discipline ou ce champ est dans l'obligation d'accepter le poste; à défaut d'accepter, la personne est radiée sans attendre la mise à jour annuelle. Ce poste doit toutefois être situé à moins de 50 km de son domicile ou, pour une personne habitant à l'extérieur du territoire, à 50 km de l'école la plus proche de son domicile.

Sauf pour la rencontre prévue au 5^e alinéa de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant sera rejoint par communication téléphonique. L'absence de réponse par la personne concernée à

2 communications, acheminées dans 24 heures minimum (espacées de 12 heures) autorise la commission à procéder au rappel de la suivante ou du suivant sur la liste. De plus, la commission sera dispensée d'offrir tout contrat à cette personne jusqu'au 30 juin suivant, à moins que la personne n'ait préalablement informé la Direction du service des ressources humaines de son absence et que celle-ci n'excède pas 5 jours.

Lors d'un remplacement, pour permettre un retour sur la liste de priorité, si le contrat à temps partiel diminue à moins de 50%, la personne qui détient ce contrat choisit de continuer ou non le remplacement. Le pourcentage du contrat est ajusté en conséquence.

Radiation de la liste

5-1.14.6 La personne inscrite sur la liste de priorité d'emploi est radiée sans attendre la mise à jour annuelle dans les situations suivantes :

- a) elle détient un emploi à temps plein à la commission scolaire ou dans une autre institution d'enseignement;
- b) elle ne détient plus d'autorisation d'enseigner;
- c) elle refuse un contrat à temps partiel sauf dans les cas suivants :
 - 1) accident de travail au sens de la loi;
 - 2) droits parentaux au sens de la loi;
 - 3) invalidité sur présentation de pièces justificatives;
 - 4) offre d'un poste dont le lieu de travail se situe à plus de 50 km du domicile. Pour les gens qui résident à l'extérieur du territoire, il s'agit de 50 km de l'école la plus proche de son domicile;

- 5) offre d'un poste dans la même discipline à un autre niveau d'enseignement;
- 6) offre d'un poste ayant une tâche inférieure à 50%;
- 7) poursuite d'études universitaires dans un champ de spécialisation permettant à la personne de répondre au critère capacité dans une nouvelle discipline;

N.B. : 1) À la fin de l'année scolaire, le nom de la personne est radié si elle ne fait pas la preuve qu'elle s'est qualifiée dans une nouvelle discipline.

2) Lorsqu'une personne concernée invoque le motif « étude », la commission est dispensée de lui offrir un quelconque poste jusqu'au 30 juin de la même année.

8) tout autre motif jugé valable par la commission.

d) il s'est écoulé 24 mois consécutifs depuis la fin de la dernière année scolaire où elle a été sous contrat à la commission.

Toutefois, toute période de congé prévue aux paragraphes c) 1) et c) 2) de la présente clause peut prolonger ce délai après entente écrite entre les parties.

5-1.15 CONSÉQUENCE DE REFUSER UN POSTE D'ENSEIGNANTE OU D'ENSEIGNANT RÉGULIER ATTRIBUÉ CONFORMÉMENT AU SOUS-PARAGRAPHE 9) DU PARAGRAPHE A) DE LA CLAUSE 5-3.20

5-1.15.1 L'enseignante ou l'enseignant qui n'a pas informé, avant le 1^{er} juin, la commission scolaire de sa non-disponibilité pour une année scolaire et qui refuse un poste à temps plein situé à moins de 50 km de son domicile ou, pour une personne habitant à l'extérieur du territoire, à moins de 50 km de l'école la plus proche de son domicile, verra son nom radié de la liste de priorité d'emploi, sauf si elle ou s'il refuse le poste pour demeurer disponible pour un poste à temps partiel à la commission scolaire dans le cadre de la clause 5-1.14.

Dans un tel cas, la commission scolaire est dispensée d'offrir tout autre poste à temps plein à cette enseignante ou cet enseignant jusqu'au 30 juin suivant.

[A.L.]

5-3.06

- A) Aucune enseignante ou aucun enseignant n'est tenu d'accepter une mutation à une école située à 50 km ou plus de son domicile si elle ou il réside à l'intérieur du territoire de la commission scolaire.

Aucune enseignante ou aucun enseignant n'est tenu d'accepter une mutation à une école située à 50 km ou plus de l'école du territoire de la commission scolaire la plus près de son domicile si elle ou il réside à l'extérieur du territoire de la commission scolaire.

Malgré ce qui précède, si une enseignante ou un enseignant résidant à l'extérieur du territoire de la commission scolaire est muté à une école située à 50 km ou plus de son domicile, la mutation, à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, est considérée temporaire et son école d'affectation devient l'école du territoire la plus près de son domicile.

[A.L.]

5-3.16

- A) Au plus tard le 20 avril, la commission fournit au syndicat, par école, la liste des enseignantes et des enseignants visés par la procédure d'affectation et ce, par ordre alphabétique, en indiquant pour chacune d'elles ou chacun d'eux : son ancienneté, sa discipline, son champ. De même, la commission fournit au syndicat les données de la clientèle de l'année scolaire en cours.
- B) À la même date, la commission fournit au syndicat par écrit, par ordre alphabétique, la liste des enseignantes et des enseignants du champ 21 en indiquant pour chacune d'elles ou chacun d'eux : l'ancienneté, la discipline d'appartenance et l'école d'origine, le cas échéant, au moment où elle ou il est arrivé au champ 21.
- C) Il y a excédent d'effectifs dans un champ et/ou dans une discipline d'enseignement lorsque le nombre total d'enseignantes et d'enseignants affectés à ce champ ou à cette discipline d'enseignement est plus grand que celui prévu pour ce champ ou pour cette discipline d'enseignement pour l'année scolaire suivante.
- D) Avant le 30 avril, aux fins de la détermination des excédents par champ et par discipline, la commission dresse la liste des enseignantes ou des enseignants possédant le moins d'ancienneté dans chacun des champs et disciplines d'enseignement. Pour chacun des champs et disciplines, cette liste comprend un nombre d'enseignantes ou d'enseignants correspondant à la différence entre les effectifs de chacun des champs et disciplines et les besoins prévus pour l'année scolaire suivante.
- E) Au plus tard le 30 avril, le syndicat est informé de la liste des enseignantes et des enseignants en excédent d'effectifs et susceptibles d'être mis en disponibilité ou non rengagés et cette liste est affichée dans chacune des écoles.

5-3.17 CRITÈRES ET PROCÉDURE D’AFFECTATION ET DE MUTATION SOUS RÉSERVE DES CRITÈRES DE CAPACITÉ NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L’ÉCHELLE NATIONALE

5-3.17.1.00 PRÉALABLES

5-3.17.1.01 La commission ou la direction de l’école, selon le cas, consulte l’organisme prévu au chapitre 4-0.00 quant à l’application de chacune des étapes de la présente clause.

5-3.17.1.02 Aux fins d’application du présent processus, lorsque 2 ou plusieurs enseignantes ou enseignants ont une ancienneté égale, l’enseignante ou l’enseignant qui a le plus d’ancienneté est celle ou celui :

- a) qui a le plus d’expérience;
- b) qui a le plus de scolarité (en années complètes reconnues);
- c) qui a le plus d’ancienneté dans le champ visé;
- d) qui a le plus de crédits cumulés pour sa scolarité et comptabilisés dans son dossier à la commission scolaire;
- e) selon une modalité à convenir en présence des parties.

Les critères sont en ordre d’utilisation de a) jusqu’à e) et le processus s’arrête dès qu’un critère détermine une ancienneté différente entre les personnes concernées.

5-3.17.1.03 Aux fins d’application du présent processus :

- A) affectation signifie assignation d’une enseignante ou d’un enseignant à un poste selon la mécanique prévue.
- B) poste signifie fonction d’enseignement dans une école donnée (ou le cas échéant, dans plus d’une école) et dans une discipline donnée (ou le cas échéant, dans un ensemble de disciplines données).

- C) poste vacant ou résiduel vacant signifie un poste à temps plein ou un résiduel dépourvu de titulaire.
- D) poste disponible ou résiduel disponible signifie un poste à temps plein ou un résiduel pour lequel il y a un titulaire mais qui est laissé libre pour un temps déterminé.
- E) la majeure partie d'un poste signifie la plus grande proportion de tâche dans une discipline ou dans une école donnée.
- F) école signifie un immeuble dans lequel la commission organise de l'enseignement.

5-3.17.1.04 A) Pour le préscolaire et le niveau primaire, chacun des champs constitue une discipline.

- B) Pour le niveau secondaire et pour le champ 1 au niveau préscolaire et primaire, chaque année, avant le 1^{er} mars, pour l'application de la clause 5-3.17, la commission, après consultation du syndicat, détermine la liste des disciplines devant être en vigueur au cours de l'année scolaire suivante.

5-3.17.1.05 Au retour de tout congé, avec ou sans traitement, prévu à la convention collective, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans son poste. Toutefois, ce droit est subordonné aux règles d'affectation.

5-3.17.1.06 Les périodes soustraites d'un poste à la suite de l'attribution, par la commission, d'un congé sans traitement partiel ou d'une libération partielle sont considérées dans la détermination de la discipline majoritaire.

5-3.17.1.07 À chaque année, la commission et le syndicat conviennent d'un échéancier d'affectation.

5-3.17.1.08 La date contenue dans l'échéancier prévu en 5-3.17.1.07 pour effectuer la vérification de la liste d'ancienneté des enseignantes

et des enseignants constitue un arrangement local au sens de 5-2.08.

5-3.17.2.00 DÉTERMINATION DU NOMBRE DE POSTES PAR ÉCOLE

5-3.17.2.01 Avant le 30 avril, la commission détermine le nombre de postes et confectionne les postes pour chaque école tel qu'établi selon :

- le nombre de groupes d'élèves formés en suivant les règles de formation de groupes;
- le temps moyen à être consacré à la présentation de cours et de leçons ainsi qu'à la présentation et à la supervision d'activités étudiantes inscrites à l'horaire des élèves.

5-3.17.2.02 Au plus tard le 30 avril, la commission transmet au syndicat la liste des postes entiers ainsi que les parties de postes de chaque discipline, déterminés au niveau de chaque école. Celui-ci fait ses représentations dans les 5 jours ouvrables suivants.

5-3.17.3.00 AFFECTATION ET MODALITÉS DE RÉPARTITION DES POSTES

5-3.17.3.01 TRANSFERT DE CLIENTÈLE

Lorsque la commission décide de transférer en tout et en partie la clientèle d'une école, les enseignantes ou les enseignants qui occupent un poste dans une discipline auprès de la clientèle déplacée sont réputés appartenir pour l'année scolaire suivante à l'école qui reçoit les élèves ainsi déplacés. Ces enseignantes ou ces enseignants en sont avisés avant le 1^{er} mai de l'année scolaire en cours.

Si la clientèle est répartie dans plusieurs écoles, les enseignantes ou les enseignants qui occupent un poste dans une discipline auprès de la clientèle déplacée choisissent, avant le 1^{er} mai, par ordre d'ancienneté, l'école à laquelle ils désirent être affectés, proportionnellement à la répartition des clientèles prévues par la commission.

Les enseignantes ou les enseignants concernés sont alors réputés être membres du personnel de l'école qui reçoit la clientèle déplacée.

Nonobstant ce qui précède, s'il n'y a pas de poste vacant dans la discipline et l'école qui reçoit les élèves déplacés, l'enseignante ou l'enseignant concerné est en excédent d'effectifs dans sa discipline et participe au processus d'affectation dans son école d'origine.

Ce dernier paragraphe ne s'applique pas s'il y a fermeture d'école.

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

5-3.17.3.02 PRINCIPES

- A) Avant et au cours de la période d'affectation, la commission peut accorder des congés sans traitement, à temps complet ou à temps partiel.
- B) Conformément à la clause 5-3.13, la reconnaissance de la capacité peut se faire uniquement par la commission.
- C) Sous réserve de 5-3.17.5.00, le nombre de postes par discipline est établi par la commission selon :
 - le nombre de groupes d'élèves formés en suivant les règles de formation de groupes;
 - le temps consacré à la présentation de cours, de leçons et d'activités étudiantes inscrites à l'horaire des élèves;
 - le nombre de périodes attribuées par la commission scolaire pour l'exercice des fonctions et responsabilités de chef de groupe au niveau secondaire, s'il y a lieu.
- D) L'enseignante ou l'enseignant en surplus dans une discipline de l'école est celle ou celui qui a le moins d'ancienneté.

- E) Pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire et du niveau primaire qui dispense son enseignement dans plus d'une école, le processus d'affectation débute à son école d'affectation de l'année scolaire qui se termine, étant entendu qu'un poste continue d'exister si l'école d'affectation demeure la même l'année suivante.
- F) L'enseignante ou l'enseignant qui, au cours du processus prévu à 5-3.17.4.00 ou 5-3.17.6.00, obtient un poste dans plus d'une discipline, est réputé affecté dans la discipline qui constitue la majeure partie de son poste. S'il y a égalité, l'enseignante ou l'enseignant doit indiquer son choix à la direction de l'école ou à la commission dans les 20 jours de la demande par la commission.

L'enseignante ou l'enseignant qui, au cours du processus prévu à 5.3.17.4.00 ou 5-3.17.6.00, obtient un poste dans plus d'une école, est réputé affecté dans l'école où se retrouve la majeure partie de son poste. S'il y a égalité, l'enseignante ou l'enseignant doit indiquer son choix à la direction de l'école ou à la commission dans les 20 jours de la demande par la commission.

À défaut de tels avis de l'enseignante ou l'enseignant dans le délai imparti, la commission décide.

- G) La liste de l'ensemble des postes entiers ainsi que des parties de postes de chaque discipline est expédiée au syndicat et affichée dans les écoles après les représentations de celui-ci.

5-3.17.4.00 MÉCANISME D'AFFECTATION AU NIVEAU DE L'ÉCOLE

- 5-3.17.4.01** Au cours de la présente étape, la direction consulte le CPEE quant à l'application du présent mécanisme.

5-3.17.4.02 1^{RE} ÉTAPE

Si des congés, prêts de service ou libérations sont accordés en vertu des dispositions locales ou nationales, les résiduels ou postes laissés disponibles servent, au besoin, à l'affectation des enseignantes et des enseignants selon les paragraphes suivants :

Sous réserve de 5-3.17.5.00, en respectant l'ordre décroissant d'ancienneté, la commission confirme l'affectation des enseignantes ou des enseignants dans leur discipline jusqu'à concurrence du nombre de postes à temps complet à pourvoir.

Pour les enseignantes et les enseignants des champs 1, 4, 5, 6 et 7 qui dispensent leur enseignement dans une ou des écoles, la commission confirme l'affectation des enseignantes ou des enseignants dans leur discipline en fonction de l'école d'affectation de l'année scolaire qui se termine, étant entendu qu'un poste continue d'exister si l'école d'affectation demeure la même l'année suivante.

5-3.17.4.03 La direction forme une banque avec :

- les postes vacants non attribués;
- les postes laissés disponibles;
- les résiduels vacants non attribués;
- les résiduels laissés disponibles.

La direction de l'école en informe par écrit l'ensemble des enseignantes et des enseignants.

5-3.17.4.04 2^E ÉTAPE

Après avoir tenu compte des départs et des retours de congé, les enseignantes ou les enseignants réguliers permanents ou en voie d'acquisition de permanence peuvent signifier, par écrit, leur intérêt auprès de la direction de l'école pour un poste vacant. Les postes seront attribués selon l'ordre décroissant d'ancienneté et sous réserve de la clause 5-3.13.

5-3.17.4.05 3^E ÉTAPE – BASSIN ÉCOLE

Sous réserve de la clause 5-3.13 et, par ordre décroissant d'ancienneté, l'enseignante ou l'enseignant qui n'a pas été affecté par la commission en 5-3.17.4.02 et 5-3.17.4.04 doit choisir soit :

- de combler un poste vacant ou disponible;
- de se composer un poste à partir des résiduels vacants ou disponibles dans une ou des disciplines du même champ;
- de se composer un poste à partir des résiduels vacants ou disponibles dans des disciplines de différents champs;
- de supplanter une enseignante ou un enseignant de l'école ayant moins d'ancienneté, peu importe la discipline;
- d'être versé dans le bassin d'affectation de la commission.

5-3.17.4.06 L'enseignante ou l'enseignant qui avait été confirmé à son poste et qui est supplanté dans le cadre de ce qui précède devient en excédent d'effectifs et celle-ci ou celui-ci bénéficie, à son tour, du processus prévu à 5-3.17.4.05.

5-3.17.4.07 4^E ÉTAPE – DEMANDE DE RÉSIDUELS VACANTS AU NIVEAU DE L'ÉCOLE

- A) À la suite du mécanisme prévu à la clause 5-3.17.6.00, la direction informe les enseignantes et les enseignants des résiduels vacants au niveau de l'école et leur demande de signifier leur intérêt pour des résiduels vacants d'un autre champ ou d'une autre discipline.
- B) La direction offre, par ordre décroissant d'ancienneté et sous réserve de 5-3.13, des résiduels laissés vacants à l'enseignante ou l'enseignant en ayant fait la demande.

5-3.17.4.08 Exceptionnellement, au cours de l'affectation au niveau de l'école, la direction, après entente entre la commission et le syndicat, pourra offrir à une enseignante ou un enseignant

confirmé de changer volontairement une partie de son affectation, à la condition que cela ne la ou ne le fasse pas changer de champ ou de discipline majoritaire, en acceptant des parties de postes afin de permettre la relocalisation d'une enseignante d'un enseignant non confirmé provisoirement.

L'application du présent paragraphe ne doit pas avoir comme effet d'empêcher une autre enseignante ou un autre enseignant de se constituer un poste à même les parties de postes disponibles.

5-3.17.5.00 AVANT LE 30 AVRIL, POUR LE CHAMP 21, LES BESOINS SONT DÉTERMINÉS AU NIVEAU DE LA COMMISSION :

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

le nombre est déterminé par la commission qui en informe le syndicat.

B) Les excédents d'effectifs :

Lorsqu'un excédent d'effectifs est prévu pour l'année scolaire suivante, la commission y maintient un nombre d'enseignantes ou d'enseignants égal au besoin d'effectifs établi par la commission. Les enseignantes ou les enseignants à maintenir sont choisis par ordre décroissant d'ancienneté parmi ceux qui sont affectés à ce champ suivant la clause 5-3.12.

Les autres enseignantes et enseignants sont en excédents d'effectifs et sont versés dans le bassin d'affectation au niveau de la commission.

C) Le syndicat est informé de la liste des enseignantes ou des enseignants en excédent dans leur champ ou des besoins à combler au niveau de la commission.

5-3.17.6.00 BASSINS D’AFFECTATION AU NIVEAU DE LA COMMISSION

- 5-3.17.6.01** A) Au cours de la présente étape, la commission favorise la participation des représentantes ou des représentants du syndicat. La commission met à leur disposition le matériel nécessaire au bon fonctionnement de l’ensemble de l’opération.
- B) Pour l’application de la mécanique prévue en 5-3.17.6.00, la commission forme deux bassins distincts : l’un pour le préscolaire et le niveau primaire, l’autre pour le niveau secondaire et la formation professionnelle (13-7.21).

- 5-3.17.6.02** A) La commission forme un bassin d’affectation avec :
- les enseignantes ou les enseignants non affectés dans leur école;
 - les enseignantes ou les enseignants du champ « 21 » en excédent d’effectifs.
- B) Avant de procéder à l’étape suivante, la commission fournit au syndicat :
- la liste, par école, par ordre d’ancienneté, des enseignantes ou des enseignants qui ont un poste ainsi que la composition de celui-ci;
 - la liste, par école, des postes vacants et disponibles;
 - la liste, par école, des résiduels vacants et disponibles;
 - la liste, par ordre d’ancienneté, des enseignantes et des enseignants versés au bassin d’affectation au niveau de la commission.

Les listes prévues à 5-3.17.6.02 B) sont affichées dans toutes les écoles avant l’application du processus prévu à 5-3.17.6.02 C).

- C) Sous réserve de la clause 5-3.13 et 13-7.17 s’il y a lieu, avant le 22 mai, la commission offre, par ordre décroissant

d'ancienneté, aux enseignantes ou enseignants de ce bassin, une affectation selon les possibilités suivantes :

- combler un poste vacant ou disponible;

ou

- se confectionner un poste avec des résiduels vacants ou disponibles ¹;

ou

- supplanter, dans une école de son choix, une enseignante ou un enseignant de la même discipline ou d'une discipline du même champ ayant moins d'ancienneté qu'elle ou lui;

ou

- supplanter, dans une école de son choix, une enseignante ou un enseignant d'une discipline d'un autre champ ayant moins d'ancienneté qu'elle ou lui.

D) Le cas échéant, les enseignantes et les enseignants supplantés par ce processus sont versés au bassin d'affectation de la commission et ont droit aux mêmes privilèges.

5-3.17.6.03 RETOUR À L'ÉCOLE D'ORIGINE ET AU CHAMP D'ORIGINE

L'enseignante ou l'enseignant qui a été changé d'école ou qui a dû changer de champ ou de discipline pour demeurer dans son école peut réintégrer son école, son champ d'origine ou sa discipline d'origine, pourvu qu'elle ou qu'il réponde au critère capacité prévu à 5-3.13 et qu'elle ou qu'il ait fait connaître son

¹ S'il y a lieu, pour se confectionner un poste, l'enseignante ou l'enseignant ne peut utiliser que les résiduels dont les lieux de travail sont distants d'un maximum de 25 kilomètres, les horaires compatibles et les cycles identiques. Malgré ce qui précède, la commission peut accepter la confection de tout autre poste.

intention avant le 1^{er} juin en utilisant le formulaire prévu à l'annexe D. Le retour à l'école ou au champ d'origine s'effectue au moment de la séance des mouvements volontaires prévue à la clause 5-3.17.6.04 et se fait prioritairement à ces mouvements volontaires.

5-3.17.6.04 MOUVEMENTS VOLONTAIRES

- A) À la suite du mécanisme prévu à 5-3.17.6.02, la commission informe le syndicat des postes vacants.
- B) Seuls les postes vacants sont offerts à cette étape.
- C) L'enseignante ou l'enseignant qui désire changer de champ, de discipline ou d'école peut compléter et remettre à la commission l'annexe D avant le 1^{er} juin.
- D) Lors d'une rencontre où sont convoqués les enseignantes et les enseignants :
 - versés au champ 21
 - ayant complété une demande en vertu de l'annexe D

La commission offre, par ordre décroissant d'ancienneté et sous réserve de 5-3.13, les postes vacants.

La commission et le syndicat conviennent annuellement de la date de cette rencontre qui doit se tenir au plus tôt après l'application de la clause 5-3.21.2.00 au niveau des écoles.

- E) Lors de cette rencontre, pour avoir droit à un mouvement volontaire, l'enseignante ou l'enseignant doit être présente ou présent ou s'y faire représenter en fournissant une procuration dûment signée.
- F) Tant que des postes sont libérés par des enseignantes ou des enseignants qui effectuent un mouvement volontaire, la commission y affecte l'enseignante ou l'enseignant qui en a fait la demande, en accordant la priorité à celle ou à celui qui a le plus d'ancienneté, incluant les enseignantes et les

enseignants qui ont été versés au champ 21, s'ils répondent au critère de capacité.

En tout temps, au cours du processus, la commission peut rappeler l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité encore à son emploi ou celle ou celui qui a reçu un avis de mise en disponibilité sous réserve du critère de capacité.

- G) Au terme de cette rencontre, l'enseignante ou l'enseignant qui le désire peut faire une demande de poste vacant suite au bassin de mouvements volontaires, en complétant le formulaire prévu à l'annexe E.

Advenant l'ouverture d'un poste après le bassin de mouvements volontaires, un seul mouvement pour chaque poste ouvert sera accordé en vertu des demandes reçues et ce, par ordre décroissant d'ancienneté et sous réserve de 5-3.13. Le poste laissé vacant à la suite du mouvement effectué sera offert en vertu de la clause 5-3.20.

5-3.17.7.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

5-3.17.7.01 AFFICHAGE

Après le processus prévu à 5-3.17.6.02 C), mais au plus tard le 25 mai, la commission affiche, pour information dans toutes ses écoles, la liste des postes vacants ainsi que les résiduels vacants pour le préscolaire, le primaire et le secondaire.

5-3.17.7.02 ÉCHANGE POSTE À POSTE

Lorsque les enseignantes ou les enseignants sont affectés à un poste, les seuls changements qui pourront exceptionnellement intervenir par la suite et ce, après entente entre la commission et le syndicat, seront les échanges poste à poste, entre enseignantes ou enseignants, et qui n'auront pas pour effet d'apporter des modifications à l'affectation des autres enseignantes ou enseignants. L'échange poste à poste s'effectue sous réserve de la clause 5-3.13.

5-3.17.7.03 CHANGEMENT D'ORDRE D'ENSEIGNEMENT

L'enseignante ou l'enseignant qui désire changer d'ordre d'enseignement, doit le signifier à la commission avant le 1^{er} juin en utilisant le formulaire prévu à l'annexe F.

Sous réserve que les autres dispositions de la convention collective soient respectées et qu'une enseignante ou qu'un enseignant au champ 21¹ ou en disponibilité ¹ du même ordre d'enseignement ne puisse avoir accès au poste visé d'enseignante ou d'enseignant, la commission offre, par ordre décroissant d'ancienneté, aux personnes s'étant prévaluées du paragraphe précédent, les postes vacants d'enseignante ou d'enseignant régulier au sens de 5-3.20.

¹ Incluant celle ou celui ayant reçu un avis pour le 1^{er} juillet suivant.

5-3.17.8.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 5-3.17.8.01** En tout temps, et dans tous les cas où une enseignante ou un enseignant accepte d'être affecté à une école de la commission située à plus de 50 kilomètres de route de l'école dans laquelle elle ou il exerce ses fonctions et où cette nouvelle affectation oblige l'enseignante ou l'enseignant à changer de domicile, la commission lui rembourse, sur présentation de pièces justificatives, le coût du transport à sa nouvelle résidence de ses effets personnels jusqu'à concurrence de 500,00 \$.
- 5-3.17.8.02** Le comité de relations du travail surveille l'application des règles régissant l'affectation.
- 5-3.17.8.03** Tout problème litigieux provenant de l'application de la clause 5-3.17 au plan de l'école doit être soumis au CPEE. S'il n'y a pas d'entente ou si le litige touche plusieurs écoles, le cas est soumis au CRT.
- 5-3.17.8.04** L'enseignante ou l'enseignant dont l'affectation est changée et qui prétend que la commission n'a pas appliqué les critères prévus dans la présente clause d'une façon juste et équitable à son endroit en changeant son affectation, peut s'en plaindre conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 9-3.00 de la convention.

[A.L.]

5-3.20

ATTRIBUTION DES POSTES À TEMPS PLEIN / LISTE DE PRIORITÉ D'EMPLOI

- A) 9) La commission engage, par ordre de date d'entrée, l'enseignante ou l'enseignant qui répond aux critères de capacité prévus aux paragraphes a) ou b) de la clause 5-3.13 pour la discipline visée et qui est inscrit sur la liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats prévue à la clause 5-1.14. Elle ou il doit avoir accumulé 2 ans d'ancienneté au moment de son engagement et, le cas échéant, répondre aux exigences additionnelles que la commission peut poser en vertu du paragraphe E).

La commission ne considère pas l'enseignante ou l'enseignant qui a avisé la commission avant le 1^{er} juin d'une année qu'elle ou qu'il ne sera pas disponible pour occuper un tel poste durant l'année scolaire suivante, conformément à l'alinéa précédent.

5-3.21 RÈGLES RÉGISSANT LA RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES OU LES ENSEIGNANTS D'UNE ÉCOLE

5-3.21.1.00 PRÉALABLES

5-3.21.1.01 Aux fins d'application de la clause 5-3.21, les indications de durée, de temps, sont faites sur 5 jours et doivent être modifiées proportionnellement en fonction d'un cycle autre.

5-3.21.1.02 Aux fins d'application de la clause 5-3.21, lorsque le CPEE doit procéder à une consultation auprès des enseignantes et des enseignants, un délai de 2 jours, tel que stipulé à la clause 4-1.10, s'applique.

5-3.21.1.03 Sous réserve des présentes dispositions, il est du ressort de la direction de l'école d'assumer la responsabilité du processus régissant la répartition des fonctions et responsabilités tout en assurant la participation et l'implication de l'enseignante ou de l'enseignant à chacune des étapes de ce processus.

5-3.21.1.04 Sous réserve des présentes dispositions, la direction et le CPEE conviennent d'un échéancier ainsi que des modalités d'application du processus décrit ci-après.

5-3.21.1.05 Chaque enseignante ou enseignant doit, pour les cours et leçons, se voir attribuer un groupe d'élèves pour chacune des périodes apparaissant à son horaire. L'élève a, pour chacune des périodes inscrites à son horaire, une enseignante ou un enseignant à sa disposition.

5-3.21.1.06 Lorsque le processus prévu en 5-3.21.2.00 est complété, la synthèse de l'opération est déposée à la représentante ou au représentant officiel du CPEE qui pourra, par la suite, faire ses représentations sur l'application du présent processus.

5-3.21.1.07 Suivant le 15 octobre, la synthèse des processus prévus à 5-3.21.3 et 5-3.21.4 est déposée à la représentante ou au représentant officiel du CPEE qui pourra, par la suite, faire ses représentations sur l'application de ces processus.

5-3.21.2.08 Si une mésentente relative à l'application d'une ou des étapes du processus décrit à 5-3.21.2.00, 5-3.21.3.00 et 5-3.21.4.00 demeure, elle peut être soumise au comité de relations de travail.

5-3.21.2.00 PROCESSUS POUR LES COURS ET LEÇONS

5-3.21.2.01 La direction consulte le CPEE sur l'élaboration d'un projet de critères de confection et de distribution des tâches.

5-3.21.2.02 À la suite de la consultation, la direction fait connaître les critères de confection et de distribution des tâches qu'elle a retenus. Si sa décision est différente des recommandations qui lui ont été faites, la direction en donne les raisons par écrit.

5-3.21.2.03 Sous réserve de 5-3.17, à partir des critères retenus par la direction, et en respectant la nature des postes, les enseignantes et les enseignants soit par école, soit par département, soit par unité de formation, travaillent à faire consensus sur un projet de confection et de distribution des tâches par discipline qui sera présenté à la direction.

a) Si les enseignantes et les enseignants soumettent à la direction un projet respectant les critères retenus et qui a fait l'objet d'un consensus, cette dernière l'accepte et procède à la distribution des tâches.

Ou,

b) En l'absence de consensus de la part des enseignantes et des enseignants dans une ou des disciplines ou si le projet soumis ne respecte pas les critères retenus, la direction répartit les tâches en tenant compte, dans la mesure du possible, des préférences des enseignantes et des enseignants dans cette discipline et elle donne, par écrit, les motifs qui justifient sa décision.

5-3.21.3.00 PROCESSUS POUR : SURVEILLANCE, ENCADREMENT, RÉCUPÉRATION, ACTIVITÉS ÉTUDIANTES (AUTRES QUE COURS ET LEÇONS)

5-3.21.3.01 La direction de l'école et le CPEE préparent un inventaire des besoins devant servir à la répartition des activités de la tâche éducative autres que cours et leçons. Ces activités doivent répondre le plus adéquatement possible aux besoins réels des élèves compte tenu des particularités du milieu et des orientations du projet éducatif.

Si les besoins de l'école l'exigent, la direction de l'école peut compléter cet inventaire.

5-3.21.3.02 Si la direction et le CPEE ne s'entendent pas sur l'inventaire des besoins, celle-ci fait connaître, par écrit, ses raisons à l'organisme de participation avant de passer à l'étape suivante.

5-3.21.3.03 À partir des besoins retenus, les enseignantes et les enseignants, soit par école, soit par département, soit par unité de formation, dans un esprit de participation active, s'entendent avec la direction relativement à l'assignation à ces tâches en tenant compte de la charge d'enseignement de chacune et de chacun.

5-3.21.4.00 TÂCHE COMPLÉMENTAIRE À LA TÂCHE ÉDUCATIVE

5-3.21.4.01 Entre la tâche éducative et les 27 heures de la semaine de travail de l'enseignante ou de l'enseignant, prennent place des activités telles que définies à 8-2.01 et non prévues dans la tâche éducative.

5-3.21.4.02 La direction de l'école et le CPEE préparent un inventaire des besoins ressentis au niveau de l'organisation.

L'inventaire des besoins tient aussi compte de la participation des enseignantes et des enseignants aux instances de représentation prévues aux différentes lois ainsi qu'à la convention collective en vigueur.

Si les besoins de l'école l'exigent, la direction de l'école peut compléter cette liste.

5-3.21.4.03 Si la direction et le CPEE ne s'entendent pas sur l'inventaire des besoins, celle-ci fait connaître, par écrit, ses raisons à l'organisme de participation avant de passer à l'étape suivante.

5-3.21.4.04 À partir des besoins retenus, les enseignantes et les enseignants, soit par école, soit par département, soit par unité de formation, dans un esprit de participation active, s'entendent avec la direction relativement à l'assignation à ces tâches en tenant compte de la charge d'enseignement de chacune et de chacun.

La direction reconnaît que la tâche complémentaire de l'enseignante et de l'enseignant doit laisser une marge de manœuvre raisonnable pour la réalisation ponctuelle de tâches non déterminées et reliées aux différentes activités prévues à 5-3.21.4.01.

5-3.21.5.00 TÂCHE PROVISOIRE ET TÂCHE DÉFINITIVE

5-3.21.5.01 Au plus tard le 30 juin, la direction remet à chaque enseignante ou enseignant une copie de sa tâche provisoire (cours et leçons).

5-3.21.5.02 Au plus tard le 15 octobre, la direction remet à chaque enseignante ou enseignant une copie de sa tâche définitive.

5-3.21.5.03 Outre les éléments d'identification, le document visé par la clause 5-3.21.5.02 comporte les éléments suivants :

A) Une description des composantes de la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant indiquant :

- 1) la nature et le temps reconnu pour la présentation de cours et leçons;
- 2) la nature et le temps reconnu pour la réalisation des activités de la tâche éducative autres que les cours et leçons;

- 3) la nature et le temps reconnu pour la réalisation des activités de la tâche complémentaire;
 - 4) le temps reconnu, suivant les dispositions prévues à la clause 8-5.02, pour l'accomplissement du travail de nature personnelle.
- B) Un horaire sur lequel, à l'intérieur de chaque cycle, sont indiqués les éléments suivants :
- 1) les moments ciblés pour les cours et leçons se répétant durant toute l'année scolaire;
 - 2) les moments ciblés pour les activités de la tâche éducative autres que cours et leçons pour lesquelles il est nécessaire de déterminer un moment;
 - 3) les moments ciblés pour les activités de la tâche complémentaire pour lesquelles il est nécessaire de déterminer un moment;
 - 4) les moments ciblés pour l'accomplissement du travail de nature personnelle, suivant les dispositions prévues à la clause 8-5.02.

5-3.21.5.04 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant se sent lésé par la répartition des fonctions et responsabilités dans son école, elle ou il peut soumettre par écrit sa plainte à la commission et au syndicat et ce, dans les plus brefs délais.

Les parties tentent de régler le litige le plus rapidement possible et, à défaut d'entente, la procédure de règlement de griefs prévue au chapitre 9-0.00 s'applique.

5-3.21.6.00 RÈGLES PARTICULIÈRES AU PRÉSCOLAIRE ET AU NIVEAU PRIMAIRE

5-3.21.6.01 Sous la responsabilité de la direction, la spécialiste ou le spécialiste confectionne son horaire et le présente aux enseignantes et aux enseignants de son école. Des modifications peuvent être apportées avant l'approbation finale de la direction.

Dans la confection de ce type d'horaire, on doit tenir compte, entre autres, des éléments suivants :

- a) de la durée d'une période qui est d'au moins 30 minutes;
- b) des degrés, des cycles et/ou des catégories d'élèves rencontrés;
- c) de la présence de plus d'une ou d'une spécialiste ou d'un spécialiste dans la même école;
- d) de la spécialiste ou du spécialiste qui couvre plus d'une école;
- e) de l'étalement des périodes à l'intérieur d'un horaire cyclique pour un meilleur équilibre;
- f) de la disponibilité du local;
- g) de la période de récréation des élèves.

5-3.21.6.02 Dans le cadre de sa tâche éducative, une enseignante ou un enseignant orthopédagogue assure, à la fois, le suivi d'un maximum de 30 dossiers actifs nécessitant des rapports ou un suivi écrit.

5-3.21.7.00 RÈGLES PARTICULIÈRES AU NIVEAU SECONDAIRE

5-3.21.7.01 Pour les enseignantes ou les enseignants œuvrant dans une école (ou pour un regroupement d'enseignantes ou d'enseignants) nécessitant une application particulière du régime pédagogique, la commission et le syndicat établissent, avant le début d'application du nouveau mode d'organisation pédagogique, les modalités particulières de répartition des fonctions et responsabilités.

Ces modalités prévalent pour l'année scolaire suivante, à moins qu'elles ne soient dénoncées par l'une des parties avant le 1^{er} mars.

Ce protocole intitulé « Régime pédagogique particulier », devra être signé par la commission et le syndicat pour recevoir l'accord des parties.

5-3.21.8.00 FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS DE LA SUPPLÉANTE OU DU SUPPLÉANT RÉGULIER

- A) La suppléante ou le suppléant régulier ne peut être tenu de réaliser, pour les activités prévues à la clause 8-2.01, une tâche supérieure à celle d'une enseignante ou d'un enseignant régulier.
- B) Pour dispenser des cours et des leçons dans une ou dans des disciplines, la suppléante ou le suppléant régulier doit répondre aux critères de capacité établis à la clause 5-3.13.

Cependant, dans le cadre d'un remplacement de dépannage ou d'urgence, la suppléante ou le suppléant régulier peut être tenu de remplacer toute enseignante ou tout enseignant.

- C) Les règles prévues aux paragraphes A) et B) précédents s'appliquent pour toute enseignante ou tout enseignant du champ 21 :
 - sous réserve de 5-3.06, telle enseignante ou tel enseignant exerce prioritairement ses fonctions de suppléante ou suppléant occasionnel dans l'école d'affectation déterminée par la commission.

Dans le but d'une plus grande stabilité au niveau d'une école, l'enseignante ou l'enseignant peut se voir confier une tâche qui autrement serait accomplie par une enseignante ou un enseignant à temps partiel ou à la leçon.

- D) Telle enseignante ou tel enseignant est averti au moins 2 jours à l'avance, de tout changement d'école.

- E) La suppléante ou le suppléant régulier ainsi que l'enseignante ou l'enseignant du champ 21 qui remplissent la tâche régulière d'une enseignante ou d'un enseignant absent, se conforment à la tâche de cette enseignante ou de cet enseignant.

- F) Telle enseignante ou tel enseignant participe aux journées pédagogiques et aux journées d'activités étudiantes à l'école où elle ou il a été affecté.

5-3.21.9.00 FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT EN DISPONIBILITÉ

- A) La commission et le syndicat conviennent que les activités d'enseignement, dans une discipline ou un ensemble de disciplines, qui seront offertes aux enseignantes et aux enseignants en disponibilité, se situeront dans le cadre des critères de capacité prévus à la clause 5-3.13.
- B) Sans restreindre la portée de la clause 5-3.22, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité peut être affecté à une école autre que celle où elle ou il était au moment de sa mise en disponibilité. Toutefois, telle enseignante ou tel enseignant est réputé appartenir à son école d'origine pour l'application de la clause 5-3.20.
- C) Sans restreindre la portée de ce qui suit, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité peut se voir confier, entre autres, les fonctions et responsabilités suivantes :
- 1^{er} la suppléance occasionnelle;
 - 2^e les cours du type « accueil ou immersion »;
 - 3^e les cours à domicile ou en milieu hospitalier;
 - 4^e les cours aux adultes.
- D) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité qui remplit la tâche régulière d'une enseignante ou d'un enseignant absent se conforme à la tâche de cette enseignante ou cet enseignant.
- E) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité participe aux journées pédagogiques et aux journées d'activités étudiantes à l'école où elle ou il a été affecté sous réserve de 5-3.22.

5-3.21.10.00 LA RESPONSABLE OU LE RESPONSABLE D'ÉCOLE

5-3.21.10.01 Quand la commission décide de nommer une enseignante ou un enseignant responsable d'école, elle fait connaître aux enseignantes et aux enseignants de l'école concernée la nature des tâches de la responsable ou du responsable au moment du lancement du concours ou dès que celle-ci ou celui-ci commence à exercer ses fonctions.

5-3.21.10.02 La fonction de responsable d'école doit être compatible avec le statut d'enseignante ou d'enseignant et respecter les attributions caractéristiques définies en 8-2.01.

Elle ou il n'exerce ses fonctions qu'en l'absence de la direction de l'école.

5-3.21.10.03 À titre indicatif, la tâche de la responsable ou du responsable d'école est de veiller à la marche normale quotidienne de l'école :

- a) veiller à l'entrée et à la sortie des élèves;
- b) répondre à certaines demandes d'élèves;
- c) répondre aux cas d'urgence;
- d) vérifier les portes d'accès de l'édifice si d'autres personnels n'en ont pas la responsabilité.

5-3.21.10.04 La responsable ou le responsable d'école est recommandé par les enseignantes ou les enseignants concernés à la directrice ou au directeur de l'école.

5-3.21.10.05 La nomination d'une enseignante ou d'un enseignant comme responsable d'école est annuelle.

5-3.21.10.06 Nonobstant ce qui précède, aucune enseignante ou aucun enseignant n'est tenu d'accepter la tâche de responsable d'école.

5-6.00 DOSSIER PERSONNEL

5-6.01 Le dossier a pour but de constater le suivi disciplinaire de l'enseignante ou de l'enseignant et de favoriser l'amendement de celle-ci ou de celui-ci par la gradation des sanctions. Cependant, lorsque le processus de supervision dans le contexte de relation d'aide doit se modifier en suivi disciplinaire, l'enseignante ou l'enseignant en est préalablement averti.

5-6.02 Les mesures disciplinaires prévues au présent article sont les suivantes : avertissement, réprimande, suspension.

5-6.03 DÉFINITIONS

1) Avertissement :

signification écrite à une enseignante ou un enseignant de tout manquement en regard de ses devoirs et obligations et comportant une invitation à une amélioration;

2) Réprimande :

signification écrite à une enseignante ou un enseignant de tout manquement en regard de ses devoirs et obligations et comportant une sommation d'amendement ainsi qu'une indication des mesures disciplinaires éventuelles;

3) Suspension :

mesure qui consiste à priver l'enseignante ou l'enseignant de son emploi sans perte de droit autre que le traitement, pendant une période de durée déterminée.

5-6.04 AVERTISSEMENT

5-6.04.01 Pour être inscrit au dossier personnel, tout avertissement écrit à l'endroit d'une enseignante ou d'un enseignant doit émaner de la direction de l'école ou du centre.

5-6.04.02 Tout avertissement écrit porté au dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant devient caduc après 80 jours ouvrables suivant la date de son émission et est retiré du dossier, sauf s'il est suivi d'une réprimande.

5-6.05 RÉPRIMANDE

5-6.05.01 Pour être inscrite au dossier personnel, toute réprimande écrite à l'endroit d'une enseignante ou d'un enseignant doit émaner de la direction de l'école ou du centre.

5-6.05.02 Toute réprimande écrite portée au dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant devient caduque après 200 jours ouvrables suivant la date de son émission et est retirée du dossier, sauf si elle est suivie, dans ce délai, d'une autre réprimande sur le même sujet.

5-6.05.03 Toute réprimande doit être normalement précédée d'au moins un avertissement écrit sur le même sujet ou un sujet similaire et d'un délai raisonnable permettant à l'enseignante ou à l'enseignant de s'amender.

5-6.06 SUSPENSION

5-6.06.01 Pour devenir effective et être inscrite au dossier personnel, toute suspension à l'endroit d'une enseignante ou d'un enseignant doit émaner de la direction générale ou de sa représentante ou de son représentant.

5-6.06.02 Tout avis de suspension porté au dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant devient caduc après 280 jours ouvrables suivant la date de son émission et est retiré du dossier, sauf s'il est suivi, dans ce délai, d'une autre suspension sur le même sujet.

5-6.06.03 Toute suspension doit être normalement précédée d'au moins un avertissement écrit et d'une réprimande sur le même sujet ou un sujet similaire et d'un délai raisonnable permettant à l'enseignante ou à l'enseignant de s'amender.

5-6.06.04 À moins de situation exceptionnelle, une suspension est pour un laps de temps déterminé n'excédant pas 5 jours ouvrables.

5-6.07 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

5-6.07.01 À moins d'une situation exceptionnelle et grave, l'avertissement écrit, la réprimande, la suspension et, dans le cadre des articles 5-7.00 et 5-8.00, le renvoi et le non-rengagement pour cause, sont de par leur nature des mesures disciplinaires et doivent s'appliquer dans un ordre séquentiel.

5-6.07.02 Une enseignante ou un enseignant convoqué pour raison disciplinaire par la direction de l'école a le droit d'être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical.

Une enseignante ou un enseignant convoqué pour raison disciplinaire par la Direction générale ou la Direction du service des ressources humaines doit être avisé par écrit et a le droit d'être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical.

5-6.07.03 Toute évaluation du travail d'une enseignante ou d'un enseignant ne peut être faite que par l'autorité désignée.

5-6.07.04 À la seule fin d'en attester la connaissance, tout avis ou toute mesure disciplinaire doit être contresigné par l'enseignante ou l'enseignant ou, à la suite de son refus, par la déléguée ou le délégué syndical ou, à défaut de cette dernière ou de ce dernier, par une autre personne.

Si l'enseignante ou l'enseignant refuse de se présenter à la convocation de la direction de l'école, la déléguée ou le délégué syndical peut contresigner l'avertissement écrit ou la réprimande

après que la direction de l'école lui aura prouvé qu'il a tenté d'informer l'enseignante ou l'enseignant visé.

5-6.07.05 Une copie de tout avis ou de toute mesure disciplinaire est expédiée au syndicat.

5-6.07.06 La commission ne peut produire ou invoquer les avertissements écrits, réprimandes écrites ou avis de suspension versés au dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant lorsque ces derniers sont devenus caducs.

5-6.07.07 Les avertissements écrits, réprimandes écrites ou avis de suspension non versés au dossier personnel conformément au présent article ne peuvent être invoqués comme écrits lors d'arbitrage.

5-6.07.08 Une enseignante ou un enseignant a le droit de consulter son dossier personnel au bureau de la commission et d'en obtenir une photocopie contre paiement des frais.

La commission peut remettre, sur demande écrite de l'enseignante ou de l'enseignant, une lettre d'appréciation et accorde, sans préjudice, sur demande écrite de l'enseignante ou de l'enseignant, une attestation du contenu de son dossier personnel.

5-7.00 RENVOI

5-7.01 Pour décider de résilier l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'une ou l'autre des causes prévues à la clause 5-7.02, la procédure prévue au présent article doit être suivie.

5-7.02 La commission ne peut résilier le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant que pour l'une ou l'autre des causes suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite ou immoralité.

5-7.03 La commission 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 par poste certifiée :

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

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 de l'enseignant ne peut être faite qu'entre le 15^e et le 35^e jour à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été relevé de ses fonctions, à moins que la commission et le syndicat ne s'entendent par écrit sur une prolongation de délai.

Cette résiliation ne peut se faire qu'après mûres délibérations à une session du Conseil des commissaires ou du Comité exécutif de la commission convoquée à cette fin.

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 24 heures avant la tenue de la session.

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

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

5-7.09 Avant le 45^e jour à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été relevé de ses fonctions, l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat doivent être avisés, par lettre, sous pli recommandé ou par poste certifiée, de la décision de la commission à l'effet de résilier ou de ne pas résilier le contrat d'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant et, le cas échéant, de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a repris ou doit reprendre ses fonctions. Dans le cas prévu à la clause 5-7.08, l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat doivent être avisés avant le 45^e jour qui suit la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a signifié à la commission, dans le cadre de la clause 5-7.08, qu'elle ou qu'il a eu son jugement.

5-7.10 Si la commission ne résilie pas le contrat d'engagement dans le délai prévu, l'enseignante ou l'enseignant ne subit aucune perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités

régionales et recouvre tous ses droits comme si elle ou s'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, elle ou il doit, dans les 20 jours de la réception par le syndicat de la décision écrite, procéder directement à l'arbitrage conformément à la clause 9-4.02.

Cependant, l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet d'empêcher la commission et le syndicat de conclure une entente en vertu de la clause 9-4.03.

5-7.12 En plus des dispositions prévues à l'entente sur la qualification légale, la commission convient de ne pas invoquer l'absence de qualification légale pour résilier le contrat de l'enseignante ou l'enseignant qui a été engagé comme tel.

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 la commission 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 de la commission, si la procédure prescrite n'a pas été suivie ou si les motifs de renvoi ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante de renvoi, ordonner la réintégration dans ses fonctions de l'enseignante ou de l'enseignant en cause et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation à laquelle 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 La commission ne peut décider du non-renouvellement d'une enseignante ou d'un enseignant que pour l'une ou l'autre des causes suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite, immoralité, surplus de personnel dans le cadre de 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 par poste certifié, de l'intention de la commission de ne pas renouveler l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant ou de plusieurs enseignantes ou enseignants. L'enseignante ou l'enseignant visé doit également être avisé au plus tard le 15 mai, sous pli recommandé ou par poste certifiée, de l'intention de la commission 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 syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision sera prise quant au non-renouvellement, et ce, au moins 24 heures avant la tenue de la session.

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

5-8.06 La commission doit, avant le 1^{er} juin de l'année scolaire en cours, aviser par lettre, sous pli recommandé ou par poste certifiée, l'enseignante ou l'enseignant visé et le syndicat, de sa décision de ne pas renouveler l'engagement de cette enseignante ou de cet enseignant pour l'année scolaire suivante. L'avis doit contenir la ou les causes à l'appui de la décision de la commission.

Ce non-renouvellement ne peut se faire qu'à une session du Conseil des commissaires ou du Comité exécutif de la commission.

5-8.07 Le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant peut, si elle ou il soutient que la procédure prévue au présent article n'a pas été suivie, soumettre un grief à l'arbitrage.

5-8.08 Le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant peut, si elle ou il conteste les causes invoquées par la commission, soumettre un grief à l'arbitrage.

Cependant, le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant visé peut le faire uniquement si l'enseignante ou l'enseignant a été à l'emploi d'une commission scolaire, d'une école administrée par un ministère du gouvernement ou d'une autre institution d'enseignement désignée par la ou le ministre, dans laquelle elle ou il a occupé chez un même employeur, une fonction pédagogique ou éducative pendant 2 périodes de 8 mois ou plus, 3 périodes de 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 5 ans.

5-8.09 Tout grief fait en vertu de la clause 5-8.07 ou 5-8.08 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 la commission et le syndicat de conclure une entente en vertu de la clause 9-4.03.

5-8.10 L'arbitre saisi du grief détermine si la procédure prescrite pour le non-renouvellement a été suivie et, le cas échéant, si les raisons alléguées par la commission 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 de la commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie, si les motifs de non-renouvellement ne sont pas fondés ou ne constituent pas une

raison suffisante de non-renouvellement, ordonner la réintégration dans ses fonctions de l'enseignante ou de l'enseignant en cause et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation à laquelle elle ou il a droit.

5-9.00 DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT

5-9.01 L'enseignante ou l'enseignant est lié par contrat d'engagement pour la durée qui y est spécifiée, sous réserve des dispositions du présent article.

5-9.02 Dans le cours d'une année scolaire, la commission, à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, accorde à cette dernière ou à ce dernier la résiliation de son contrat pour les motifs suivants :

- a) promotion;
- b) déménagement de sa conjointe ou de son conjoint;
- c) décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint;
- d) toute mutation, affectation ou attribution de tâche d'enseignement non acceptée par l'enseignante ou l'enseignant;
- e) pour entreprendre ou poursuivre des études;
- f) droits parentaux;
- g) maladie grave de l'enseignante ou de l'enseignant, de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint;
- h) changement de carrière;
- i) tout autre motif non prévu à la présente clause et que la commission juge valable.

5-9.03 Pour les fins du présent article, cette résiliation constitue une démission. L'enseignante ou l'enseignant doit donner un avis écrit à la commission 15 jours avant la date projetée de son départ. Cet avis tient lieu d'avis de démission. La commission en informe le syndicat.

5-9.04 Toute démission selon la clause 5-9.02 ne peut avoir pour effet d'annuler aucun des droits prévus à la convention, y compris toute somme due à l'enseignante ou à l'enseignant.

5-9.05 Quand la démission n'est pas permise par la convention, cette démission constitue un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant à compter de la date de son départ.

5-9.06 Quand l'enseignante ou l'enseignant ne se rapporte pas pendant au moins 10 jours ou ne se présente plus au poste qui lui est assigné pendant au moins 10 jours et ne donne pas de raison valable de son absence dans les 10 jours ouvrables du début de celle-ci, cette absence constitue un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant à compter de la date du début de son absence.

Toutefois, si l'enseignante ou l'enseignant ne donne pas de raison valable dans ce délai à cause d'une impossibilité physique ou mentale ou de circonstances graves indépendantes de sa seule volonté, cette absence ne peut constituer un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant.

5-9.07 La décision de résilier l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant en rupture de contrat ne peut se faire qu'après mûres délibérations à une session des commissaires.

La commission avise le syndicat et l'enseignante ou l'enseignant visé dans les 10 jours de cette décision.

Si le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant visé veut soumettre un grief à l'arbitrage, il doit, dans les 20 jours de la réception de la décision par le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant, procéder directement à l'arbitrage conformément à la clause 9-4.02.

Ce grief doit être fixé au rôle d'arbitrage en priorité sur tout autre.

5-11.00 RÈGLEMENTATION DES ABSENCES

5-11.01 Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absence, l'enseignante ou l'enseignant avise son supérieur immédiat de son départ et de son retour; à défaut, elle ou il avise le secrétariat de l'école.

5-11.02 À son retour, l'enseignante ou l'enseignant remet à l'autorité compétente une attestation des motifs de son absence rédigée suivant le formulaire en vigueur à la commission. Ce formulaire doit être soumis au CRT avant son application. L'enseignante ou l'enseignant en reçoit une copie contresignée par l'autorité compétente.

5-11.03 Un retard occasionnel et justifié, de moins de 30 minutes, ne peut normalement pas être interprété comme une absence.

Un tel retard ne peut occasionner de coupure de traitement. L'enseignante ou l'enseignant pourra être appelé à remplir le formulaire d'attestation des motifs de son absence.

5-11.04 Lorsque la commission exige des pièces justificatives en regard d'une absence, elle doit adresser une demande personnelle écrite à l'enseignante ou à l'enseignant visé. Ces pièces sont à la charge de la commission.

5-11.05 Si la commission exige un certificat médical de la part d'une enseignante ou d'un enseignant absent, cette demande doit être faite individuellement, durant son absence ou dans les 3 jours ouvrables suivant son retour.

5-11.06 Toute enseignante ou tout enseignant en service à la commission peut utiliser conformément aux dispositions du paragraphe qui suit, 2 jours par année pour affaires personnelles moyennant un préavis à la direction de l'école d'au moins 24 heures. Ces 2 jours ne peuvent précéder ou suivre immédiatement une période de vacances à moins d'entente différente avec la commission.

Ces jours ainsi utilisés sont déduits du crédit de 6 jours monnayables obtenus par application du premier paragraphe de la clause 5-10.36.

Le congé pour affaires personnelles peut être pris par demi-journée.

- 5-11.07** La commission approuve la décision de la directrice ou du directeur lorsque celle-ci ou celui-ci a accepté les motifs d'absence.
- 5-11.08** Quand des conditions telles que tempêtes, bris d'équipement, inondations, etc., amènent la fermeture temporaire d'une école, toutes les enseignantes et tous les enseignants dont les élèves sont touchés par cette fermeture sont réputés avoir exercé leur fonction pendant tout le temps que dure cette fermeture.
- 5-11.09** L'enseignante ou l'enseignant non libéré, membre de l'un ou l'autre des comités prévus à la convention, peut s'absenter, sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales pour assister aux réunions du comité.
- 5-11.10** Lors d'une absence d'une journée ou moins, la commission scolaire ne pourra couper ou déduire, selon le cas, plus de 1/400 du traitement, d'une enseignante ou d'un enseignant si l'accomplissement de ses fonctions et responsabilités ne nécessitait la présence de cette enseignante ou de cet enseignant que pour une demi-journée. Cette clause trouve son application dans le cas où une enseignante ou un enseignant est présent la journée ouvrable précédente et la journée ouvrable suivante.
- 5-11.11** Lors de l'absence de l'enseignante ou de l'enseignant pour une journée, cette absence, ne peut, en aucun cas, être comptabilisée pour plus d'une journée.

5-12.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

5-12.01 La commission s'engage à prendre fait et cause pour toute enseignante ou tout enseignant (y compris l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire et la suppléante ou le suppléant occasionnel) dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignante ou l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par la direction de l'école) 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 de la commission a été reconnue par elle ou établie par un tribunal, la commission dédommage l'enseignante ou l'enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels 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, la commission dédommage l'enseignante ou l'enseignant même si la responsabilité de la commission n'est pas établie. L'enseignante ou l'enseignant qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire un écrit au soutien de sa réclamation.

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

5-12.03 Si ces vols, pertes ou destructions 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.

[A.L.]

5-14.02

CONGÉS SPÉCIAUX

G) La commission scolaire et le syndicat conviennent, sur présentation de pièces justificatives, que les 3 jours ouvrables prévus au paragraphe G) de la clause 5-14.02 de la convention peuvent également être utilisés pour les raisons suivantes :

- 1) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant est victime d'un accident ou d'un bris d'automobile l'empêchant de se rendre au travail la journée de l'évènement : une demi-journée par évènement.
- 2) Dans le cas de maladie ou accident du père, de la mère ou d'une personne à charge au sens de la clause 5-10.02 nécessitant des soins d'urgence dans un établissement de santé reconnu.
- 3) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant doit se présenter en cour pour son divorce ou pour séparation légale, incluant les questions de garde des enfants et de pension alimentaire.
- 4) Lors des funérailles de l'ex-conjoint ou de l'ex-conjointe si un enfant est issu de l'union : la journée de l'évènement.
- 5) Pour des visites en centre de fertilité.

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 Une enseignante ou un enseignant à l'emploi de la commission peut obtenir un congé sans traitement selon les dispositions du présent article.

Congé sans traitement à temps plein

5-15.02 Sur demande écrite de l'enseignante ou de l'enseignant présentée avant le 1^{er} avril, la commission accorde un congé sans traitement à temps plein pour une année scolaire complète. Ce congé doit débiter la 1^{re} journée de travail du calendrier de l'année scolaire suivante et se poursuivre toute l'année.

Malgré ce qui précède, une enseignante ou un enseignant ne peut utiliser ce congé pour être à l'emploi d'une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation sans l'accord de la commission.

Toute demande de congé sans traitement à temps plein pour l'année scolaire complète suivante présentée après le 1^{er} avril peut être acceptée pour les mêmes motifs que ceux prévus à la clause 5-15.04.

5-15.03 Sauf pour une situation d'invalidité prolongée ou pour toute autre raison jugée valable par la commission, un congé sans traitement à temps plein ne peut être renouvelé que pour une année scolaire additionnelle sur demande écrite de l'enseignante ou de l'enseignant et présentée dans les mêmes délais.

5-15.04 Sur demande écrite de l'enseignante ou de l'enseignant, la commission accorde un congé sans traitement à temps plein pour une partie d'année scolaire. Ce congé est accordé pour les motifs suivants :

a) études;

- b) après épuisement des bénéfices que lui accorde le régime d'assurance-maladie prévu à la convention;
- c) raisons familiales;
- d) repos;
- e) enseignement à l'étranger;
- f) à la suite d'une affectation de la conjointe ou du conjoint qui entraîne un changement de territoire;
- g) toute autre raison jugée valable par la commission.

5-15.05 À moins de circonstances incontrôlables, toute demande, toute prolongation ou tout renouvellement de congé sans traitement à temps plein en cours d'année doit être fait 3 semaines avant le début du congé.

5-15.06 Entre le début de l'année scolaire et le 30 juin, une enseignante ou un enseignant ne peut obtenir plus d'un renouvellement ou d'une prolongation de congé sans traitement.

5-15.07 L'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement cumule ses années d'expérience dans les cas suivants :

- études pertinentes à la fonction d'enseignante ou d'enseignant;
- échanges intergouvernementaux;
- prêts de service en éducation.

Dans ces 3 cas, l'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement cumule aussi ses années de service (1-1.04).

5-15.08 La commission se réserve le droit de résilier l'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant qui utilise son congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles elle ou il l'a obtenu.

Congé sans traitement à temps partiel

5-15.09 Afin d'aider à la confection des tâches pour les enseignantes et les enseignants à temps partiel et pour favoriser la diminution du nombre d'intervenantes et d'intervenants à l'intérieur d'une

même école, l'accord du congé sans traitement à temps partiel se fait, selon les paramètres suivants :

- remplaçante ou remplaçant disponible;
- au préscolaire et au primaire, le congé se prend en fonction des jours ou demi-jours /cycle;
- au secondaire, le congé se prend en fonction des groupes /cycle;
- entente avec la direction quant aux moments de la prise du congé.

Le pourcentage du congé sans traitement à temps partiel est appliqué proportionnellement à toutes les composantes de la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-15.10 Sur demande écrite de l'enseignante ou de l'enseignant et présentée au plus tard le 15 juin, la commission scolaire accorde un congé sans traitement à temps partiel pour l'année scolaire suivante. Ce congé doit débuter la 1^{re} journée de travail du calendrier scolaire et se poursuivre toute l'année.

Malgré ce qui précède, sur demande écrite de l'enseignante ou de l'enseignant des champs 1, 4, 5 et 6 du préscolaire et du primaire et présentée au plus tard le 30 avril, la commission accorde un congé sans traitement à temps partiel pour l'année scolaire suivante. Ce congé doit débuter la 1^{re} journée de travail du calendrier scolaire et se poursuivre toute l'année.

5-15.11 Toute demande de congé sans traitement à temps partiel présentée après les dates prévues à la clause 5-15.10 peut être acceptée pour les mêmes motifs que ceux prévus à la clause 5-15.04. S'il y a lieu, tel congé prendra effet le 1^{er} novembre ou le 1^{er} mars selon la date de la demande.

5-15.12 L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement à temps partiel a le droit de participer à tous les avantages sociaux prévus à la convention :

- a) le salaire est calculé au prorata de la tâche effectuée conformément aux dispositions sur la tâche prévues à la convention;
- b) le montant d'assurance-salaire est en rapport avec le salaire effectivement gagné par l'enseignante ou l'enseignant en congé.

5-15.13 Dans tous les cas de congé sans traitement prévus au présent article, l'enseignante ou l'enseignant est considéré de retour à la fin de son congé à moins d'avis contraire de sa part.

5-15.14 Une enseignante ou un enseignant peut exceptionnellement annuler sa demande de congé sans traitement à temps partiel pour une année scolaire si elle ou il en fait la demande au plus tard le 31 juillet.

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 de la commission, bénéficier d'un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la convention comme si elle ou s'il était réellement en fonction à la commission.

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

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 convention comme si elle ou s'il était réellement en fonction à la commission.

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

5-16.05 À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans son champ, dans sa discipline, dans son école, sous réserve des dispositions relatives aux mouvements de personnel.

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

5-19.01 Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule
caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres.

5-19.02 La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle de
cette initiative. Cette collaboration peut porter sur d'autres
modalités que celles prévues au présent article.

5-19.03 21 jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la
commission, celle-ci prélève, sur chaque versement de
traitement à l'enseignante ou l'enseignant ayant signé une
autorisation à cette fin, le montant qu'elle a ou qu'il a indiqué
comme déduction à titre de dépôt à cette caisse d'épargne ou
d'économie.

5-19.04 21 jours après un avis écrit de la caisse d'épargne ou d'économie
à la commission, celle-ci cesse la retenue de la contribution de
l'enseignante ou de l'enseignant à cette caisse.

5-19.05 Les montants retenus à la source sont transmis à la caisse visée
le jour même de leur prélèvement. Toute remise effectuée après
les 8 jours du prélèvement fera l'objet d'une compensation pour
chaque jour de calendrier en retard, et ce, après entente entre la
commission et le syndicat.

5-19.06 21 jours après un avis à cet effet, la commission effectue toute
modification demandée par la caisse.