



## **ENTENTE LOCALE**

**entre  
d'une part :**

**LA COMMISSION SCOLAIRE DU  
LITTORAL**

**et  
d'autre part :**

**The Lower North Shore English  
Teachers' Association (QPAT)**

## Table des matières

2-2.00	Reconnaissance des parties locales .....	1
3-1.00	Communication et affichage des avis syndicaux .....	1
3-2.00	Utilisation des locaux de la commission scolaire pour fins syndicales .....	2
3-3.00	Documentation à fournir au syndicat .....	2
3-4.00	Régime syndical .....	4
3-5.00	Délégué syndical.....	5
3-6.00	Congés pour activités syndicales .....	6
3-7.00	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent	6
4-0.00	Modes, objets et mécanismes de participation des enseignants autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale.....	7
4-1.00	Principes généraux .....	7
4-2.00	Conseil d'école .....	8
	4-2.03 Composition.....	8
	4-2.04 Fonctionnement .....	8
	4-2.05 Objets de consultation.....	8
4-3.00	Comité scolaire d'éducation pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage .....	9
	4-3.02 Composition.....	9
	4-3.03 Fonctionnement .....	9
	4-3.04 Mandat.....	10
4-4.00	Comité des politiques pédagogiques.....	10
	4-4.02 Composition.....	10
	4-4.03 Fonctionnement .....	10
	4-4.04 Objet de consultation .....	11
4-5.00	Comité de perfectionnement .....	12
	4-5.03 Composition et fonctionnement.....	12

	4-5.04 Objets des décisions .....	12
4-6.00	Comité de relation de travail .....	13
	4-6.03 Fonctionnement .....	14
	4-6.04 Mandat.....	14
4-7.00	Comité paritaire pour les élèves à risque et les élèves Handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage 14	
	4-7.02 Composition et Fonctionnement.....	14
	4-7.03 Mandat.....	14
5-0.00	Condition d'emploi et avantages sociaux .....	14
5-1.00	Engagement .....	15
	5-1.01 Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence) .....	16
5-3.17	Critères et procédure d'affectation et de mutation sous réserve des critères ancienneté et capacité négociés et agrés à l'échelle nationale.....	16
5-3.21	Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignants d'une école .....	21
5-6.00	Dossier personnel.....	22
5-7.00	Renvoi .....	24
5-8.00	Non-réengagement.....	25
5-9.00	Démission et rupture de contrat .....	27
5-11.00	Réglementation des absences.....	28
5-12.00	Responsabilité civile .....	29
5-14.00	Congés spéciaux .....	29
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 prévues pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales .....	30
5-16.00	Congés pour affaires relatives à l'éducation.....	31
6-9.00	Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention .....	32

7-3.00	Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial) .....	34
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 .....	34
8-6.05	Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative .....	35
8-7.09	Frais de déplacement .....	35
8-7.10	Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents .....	35
8-7.11	Suppléance.....	36
9-4.00	Section 2: grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociations locales) .....	37
10-10.00	Hygiène, santé et sécurité au travail .....	37
	ANNEXE A.....	39
	ANNEXE B.....	40
	ANNEXE C .....	41
	ANNEXE D .....	42
	Arrangement local. ....	43
	Arrangement local II.....	44
	Arrangement local III.....	45
	Arrangement local IV .....	46

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

2.2.01 La Commission scolaire du Littoral (la commission) reconnaît le Lower North Shore English Teachers' Association (le syndicat) comme le seul représentant officiel des 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 la commission et le syndicat.

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

3-1.01 La commission reconnaît au syndicat (L.N.S.E.T.A.) et à l'Association provinciale des enseignants du Québec (A.P.E.Q.) le droit d'afficher dans les écoles tout document de nature professionnelle ou syndicale. Un document syndical non clairement identifié en tant qu'un document L.N.S.E.T.A. ou A.P.E.Q. doit être initialé par un représentant syndical.

Tel affichage doit se faire aux mêmes endroits que la commission ou l'autorité compétente de l'école affiche ou afficherait ses propres communications aux enseignants. Tout affichage est interdit dans les salles de cours, à la seule exception de l'offre de bourse d'étude aux élèves par le syndicat, laquelle peut être affichée dans le local des classes admissibles à ces bourses d'étude. Voir Annexe D.

3-1.02 La commission reconnaît au syndicat le droit d'assurer la distribution de documents de nature professionnelle ou syndicale et la communication d'avis de même nature à chaque enseignant, même sur les lieux de travail, mais en dehors du temps où il remplit sa tâche éducative prévue à la clause 8-6.02.

3-1.03 L'autorité compétente de l'école devra transmettre au délégué syndical ou à son remplaçant, toute information, communication, ou tout document découlant du LNSETA ou de l'A.P.E.Q., ainsi que toute information requise par la clause 5-3.17C).

3-1.04 Le syndicat peut utiliser le télécopieur pour envoyer des documents de nature syndicale à ou en provenance de tout établissement où les membres du LNSETA enseignent ainsi qu'à et en provenance du local du syndicat du LNSETA et du bureau de l'A.P.E.Q.

La commission consent à ce que le syndicat se prévale des services d'imprimerie et de photocopie dans les écoles conformément aux règles et aux procédures d'utilisation de chaque école.

Le LNSETA consent à verser la somme de vingt dollars (20 \$) à chaque école pour couvrir les frais reliés aux installations ci-haut mentionnées. Ce montant sera payable à chaque établissement avant la fin du mois de mai de l'année scolaire.

### **3-2.00 UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION SCOLAIRE POUR FINS SYNDICALES**

- 3-2.01 Sur demande du syndicat, aux fins de réunions qui se tiennent en dehors des heures de cours, la personne en autorité désignée par la commission fournit gratuitement un local disponible et convenable au syndicat pour la tenue de ses réunions. Cependant, la demande doit parvenir à la commission, par écrit, quarante-huit (48) heures à l'avance. Le syndicat doit prendre les dispositions nécessaires pour que le local ainsi utilisé soit laissé en ordre.
- 3-2.02 Sur demande du syndicat, selon la procédure établie, l'école permet, sans frais, l'utilisation de l'ordinateur ou des appareils audio visuels disponibles pour la tenue de ses réunions dans un ou des établissements de la commission. S'il y a bris, la commission envoie au syndicat une facture pour couvrir le coût des réparations.
- 3-2.03 Le syndicat peut inviter, à toute réunion, toute personne qu'il juge utile aux fins de cette réunion.
- 3-2.04 À la demande du délégué syndical à l'autorité compétente de l'école, l'enseignant peut, sans frais, tenir des réunions syndicales ou pédagogiques dans un local de leur école respective, à condition que ces réunions n'interrompent pas la continuité des cours des élèves. La déléguée syndicale doit prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé en bon ordre.
- 3-2.05 Telles réunions ne doivent pas avoir pour effet de soustraire un enseignant aux devoirs de sa tâche.
- 3-2.06 La commission s'engage à fournir au syndicat un bureau dans le village où réside le président du syndicat, et ce, sans frais pour le syndicat.
- L'entente entre la commission et le syndicat et qui est relié à ce paragraphe est l'annexe C.
- 3-2.07 La commission et le syndicat consentent à ce qu'une seule assemblée générale du LNSETA par année scolaire se tienne lors d'une journée pédagogique.

### **3-3.00 DOCUMENTS À ÊTRE FOURNIS PAR LE SYNDICAT**

- 3-3.01 La commission fournit au syndicat, deux (2) fois par année soit le dernier jour ouvrable de novembre et le 141<sup>e</sup> jour ouvrable de l'année scolaire, la liste en deux (2) exemplaires de tous les enseignants sous contrat en indiquant pour chacun les renseignements suivants :
- le nom et prénom;
  - l'adresse;
  - la date de naissance;
  - le sexe ;

- le nombre d'années de scolarité, aux fins d'établissement du salaire;
- la scolarité attestée;
- l'autorisation légale d'enseigner;
- le nombre d'années d'expérience, aux fins d'établissement du salaire;
- le poste occupé;
- le niveau d'enseignement;
- le champ d'enseignement;
- le statut de l'employé;
- les revenus contractuels totaux;
- le numéro de téléphone à la résidence;
- le lieu de travail (école);
- le point de départ;
- le régime de retraite.

3-3.02 Le syndicat devra transmettre à la commission les noms de ses délégués et de ses remplaçants dans les 15 jours de leur nomination, au plus tard au dernier jour ouvrable du mois de septembre de chaque année, et devra aviser la commission de tout changement ultérieur.

Le syndicat devra aussi transmettre à la commission les noms des membres constituant le conseil d'administration, et les postes occupés par lesdits membres, au plus tard le dernier jour ouvrable du mois d'octobre de chaque année, et devra aviser la commission de tout changement ultérieur.

3-3.03 La commission expédie au syndicat dans les huit (8) jours suivants leur parution, copie de tous les règlements, ordonnances, directives, communications concernant un ou des ensembles d'enseignants et l'organisation pédagogique des écoles, qu'ils émanent d'un service, du comité de gestion ou de l'administrateur.

3-3.04 La commission devra envoyer au syndicat dans les huit (8) jours de son aboutissement, toute compilation statistique qu'elle aura préparée ou fait préparer relativement à un ou plusieurs groupes d'enseignants et à l'organisation scolaire des écoles.

Cependant, la commission n'est pas tenue de transmettre les compilations statistiques qu'elle a classées comme confidentielles tant et aussi longtemps qu'elles le demeurent.

3-3.05 Dans les huit (8) jours de sa parution, la commission fait parvenir au syndicat la copie du résumé des prévisions budgétaires approuvées par le Ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et de l'état des revenus et dépenses annuels approuvés par la commission comme document public.

- 3-3.06 Le syndicat a tous les privilèges et obligations d'un contribuable quant à l'obtention des extraits d'ordonnances et à la consultation du livre des ordonnances de la commission.
- 3-3.07 Au plus tard le dernier jour ouvrable de septembre, la commission informe chaque enseignant du nombre de jours de congés maladie non monnayables accumulés à son crédit au 30 juin précédent.
- 3-3.08 L'enseignant est informé du nombre de ses jours de congé maladie monnayés lorsque la commission en effectue le paiement, à la fin de l'année scolaire ou lorsque les jours sont versés dans une banque au crédit de l'enseignant à temps plein, conformément au paragraphe g) de la clause 5-10.25.
- 3-3.09 En date du dernier jour ouvrable du mois d'octobre, au plus tard, la commission transmettra au syndicat les renseignements suivants:
- 1) Une liste des enseignants qui bénéficient d'une assurance salaire;
  - 2) Une liste des enseignants en congé autorisé (indiquant la raison de chaque congé);
  - 3) Une liste des nouveaux enseignants et la preuve que le cinq dollars (5\$) de frais de traitement du LNSETA (Annexe A) a été déduit;
  - 4) Une liste des enseignants qui bénéficient d'une mesure de sécurité d'emploi.
- 3-3.10 La commission et le syndicat peuvent s'entendre sur une autre forme d'échange d'information, peu importe le document (courriel, etc.).
- 3-3.11 Tout document envoyé au syndicat conformément aux présentes, ou à tout article de l'entente local, doit être traduit en anglais.

### **3-4.00 RÉGIME SYNDICAL**

- 3-4.01 Chaque enseignant à l'emploi de la commission qui est membre du syndicat à la date d'entrée en vigueur de l'entente doit le demeurer pour la durée de l'entente sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.
- 3-4.02 Chaque enseignant à l'emploi de la commission qui n'est pas membre du syndicat à la date d'entrée en vigueur de l'entente et qui le devient par la suite, doit le demeurer pour la durée de l'entente sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.
- 3-4.03 Après la date de signature de la présente entente, chaque enseignant doit, à la suite de son embauche par la commission, signer un formulaire d'adhésion syndicale, conformément au formulaire fourni dans l'Annexe A de cette entente. Si la demande est acceptée par le syndicat, l'enseignant deviendra membre du syndicat pour la durée de cette entente, et assujéti aux clauses 3-4.04 et 3-4.05. La signature requise par le témoin est pour confirmer que le demandeur est la personne identifiée au formulaire. Le témoin doit être un membre du service des ressources humaines de la commission.

Dans les quinze (15) jours de la réception du formulaire d'adhésion, rempli



par un nouvel enseignement et dûment signé, la commission devra le transmettre au trésorier du syndicat.

Le syndicat devra transmettre à la commission cinquante (50) copies des demandes d'adhésion dans le mois (1) suivant la date de signature du présent accord, et s'engage à transmettre à la commission les quantités de demandes additionnelles requises par cette dernière.

3-4.04 Chaque enseignant membre du syndicat peut démissionner du syndicat. Cette démission ne peut affecter en rien son lien d'emploi comme enseignant.

3-4.05 Le fait pour un enseignant de ne pas être admis comme membre du syndicat ou d'être expulsé des rangs du syndicat ne peut pas affecter son lien d'emploi comme enseignant.

### **3-5.00 DÉLÉGUÉ SYNDICAL**

3-5.01 La commission reconnaît la fonction de délégué syndical. Tous les membres du conseil d'administration de LNSETA sont réputés habiles à remplir les fonctions de délégué syndical, qu'ils détiennent ou non un poste dans une école.

3-5.02 Pour chaque école, les membres du syndicat de l'école choisissent un enseignant de cette école comme délégué syndical. Pour chaque école, ils peuvent choisir un premier et un deuxième substitut à ce délégué syndical.

Aux fins de l'application de la présente clause, l'école signifie: tout immeuble dans lequel la commission organise l'enseignement.

3-5.03 Le délégué syndical ou son substitut représente le syndicat dans l'école où il exerce ses fonctions de délégué ou de substitut.

3-5.04 Le délégué syndical ou son substitut exerce ses activités en dehors de sa tâche éducative. Cependant, lorsqu'il devient nécessaire de quitter son poste, le délégué syndical ou son substitut doit donner un préavis écrit à la direction de l'école. À moins de circonstances incontrôlables, ce préavis est de vingt-quatre (24) heures. Une telle journée d'absence totale ou partielle est déduite des jours d'absence autorisée prévues à la clause 3-6.05 a) sauf dans les cas de rencontre pour mesure disciplinaire convoquée par le directeur d'école. Lors des rencontres avec la commission ou la direction de l'école, le délégué syndical ou son substitut peut être accompagné par un autre représentant désigné par le syndicat. Si ce dernier représentant n'est pas un enseignant de l'école concernée, la commission ou la direction de l'école peut exiger un préavis n'excédant pas vingt-quatre (24) heures.

3-5.05 Le délégué syndical ou son substitut libéré, en vertu de la clause 3-5.05, conserve tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la convention s'il était réellement en fonction.

3-5.06 Le syndicat rembourse à la commission tout montant d'argent qui lui est dû en application du chapitre 3-0.00 dans les trente (30) jours de sa facturation. La commission s'engage à ne pas facturer avant le 15 octobre

de chaque année.

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

Il est stipulé que les congés accordés conformément à la clause 3-6.10 ne sont pas déduits de la banque en tant que congés autorisés.

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

3-7.01 Le montant de la cotisation syndicale est fixé selon les règlements du syndicat.

3-7.02 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente entente, et par la suite, une fois par année, avant le 10 juillet de chaque année, le syndicat avise la commission du taux et des modalités de perception de la cotisation syndicale. À défaut d'avis, la commission déduit selon le dernier avis reçu.

De plus, le syndicat avise par écrit la commission du taux et des modalités de perception de toute cotisation syndicale spéciale, quarante-cinq (45) jours avant qu'elle ne soit déductible.

3-7.03 La cotisation syndicale est perçue sur le traitement total tel que défini à la clause 1-1.46 de la convention collective.

Le salaire total ne comprend pas les montants remboursés par la commission à un enseignant en vertu de l'article 12-4.00 ou l'Annexe XXVII de la convention collective nationale.

3-7.04 Pour l'enseignant qui entre en service après le début de l'année scolaire, la commission déduit également de chacun des versements de traitement qui restent à échoir le montant fixé comme cotisation syndicale.

3-7.05 Pour l'enseignant qui quitte le service de la commission avant la fin de l'année scolaire, la commission déduit de son dernier versement de traitement le solde du montant fixé comme cotisation.

3-7.06 Au plus tard le 15<sup>e</sup> jour de chaque mois, la commission fait parvenir au syndicat par paiement direct les sommes d'argent déduites durant le mois précédent, conformément à la clause 3-7.02, accompagné d'une liste des personnes cotisées et du montant déduit par chacune.

3-7.07 Toute cotisation syndicale ou son équivalent n'inclut pas les déductions dont la perception et la remise sont prévues dans les lois particulières ayant trait à la Corporation.

3-7.08 La commission fait parvenir au syndicat une liste en deux (2) exemplaires, au plus tard le 15 août pour l'année scolaire précédente, contenant les renseignements suivants pour chaque membre du syndicat:

1. le nom et le prénom;
2. l'adresse personnelle complète;
3. le numéro d'assurance sociale;
4. le statut;
5. le revenu effectivement gagné (excluant les revenus provenant des congés de maladie monnayables) pendant la période visée par la liste;
6. le montant déduit à titre de cotisation syndicale régulière;
7. le montant déduit à titre de cotisation syndicale spéciale;
8. le revenu provenant des congés de maladie monnayables;
9. la cotisation syndicale retenue sur le revenu provenant des congés de maladie monnayables (s'il y a lieu);
10. le revenu total effectivement gagné (5 et 8);
11. le montant total des cotisations retenues (6, 7 et 9);
12. le montant total pour tous les cotisants pour les items 6, 7 et 9 inclusivement.

3-7-09 La commission transmet au trésorier du syndicat, avant la fin du mois de février, les formulaires fiscaux (IT-103 R et autres) requis par le gouvernement provincial et/ou fédéral après les avoir dûment remplis. Le trésorier complète la section appropriée et retourne tous les formulaires à la commission.

3-7-10 Pour chaque membre du syndicat, la commission indique chaque année sur les feuillets T-4 et relevé 1 le montant total retenu à titre de cotisations syndicales ou de leur équivalent.

3-7.11 La commission devra transmettre au syndicat chaque réclamation effectuée en rapport aux déductions mentionnées dans cet article, et le syndicat doit alors prendre en charge le dossier de la commission. De plus, le syndicat doit payer la commission toute somme due en vertu de la décision finale.

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

##### **4-1.00 PRINCIPES GÉNÉRAUX**

4-1.01 Ce chapitre élabore quatre (4) structures de consultation; deux (2) à l'échelle de l'école et deux (2) à l'échelle de la commission, ainsi qu'un comité paritaire de perfectionnement professionnel, et un comité paritaire pour les élèves à risque et les élèves handicapés au en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage à l'échelle de la commission.

4-1.02 Chacun de ces mécanismes prévoit un comité consultatif : celui au niveau de l'école est le conseil d'école et les deux au niveau de la commission sont le comité des politiques pédagogiques et le comité des relations de travail.

4-1.03 Si le syndicat prétend que l'une ou l'autre des dispositions du présent chapitre n'est pas respectée, il peut déposer un grief conformément au chapitre 9-0.00 et le conseil d'arbitrage éventuellement chargé d'adjuger de ce grief doit l'entendre en priorité sur tout autre grief.

## **4-2.00 CONSEIL D'ÉCOLE**

4-2.01 Il y a un (1) conseil d'école par école.

4-2.02 L'autorité compétente de l'école est le directeur. Le responsable de l'école peut remplacer le directeur aux fins de ce comité.

### **4-2.03 Composition**

Le conseil d'école est composé d'enseignants de l'école qui sont élus par leurs pairs, le délégué syndical et l'autorité compétente de l'école.

Cependant, le conseil ne doit pas compter plus de neuf (9) membres ni moins de trois (3) membres.

Ni l'autorité compétente de l'école ou le délégué syndical ne possède le droit de vote, sauf dans une école de moins de cinq (5) enseignants. Dans un tel cas, l'autorité compétente et le délégué syndical acquerront le droit de voter.

### **4-2.04 Fonctionnement**

- a) Lors de la première assemblée annuelle, qui doit être tenue aussi tôt que possible dans l'année scolaire, le conseil devra nommer un président et une secrétaire parmi les membres.
- b) Le conseil adopte toute les règles de procédure interne qui ne sont pas contraire aux dispositions de la présente convention.
- c) La majorité absolue des membres du conseil est requise pour formuler une recommandation.
- d) Le conseil entend au cours de ses réunions toute personne qu'un de ses membres désire faire entendre, sans frais à la commission et au syndicat, dans le but de l'éclairer sur les questions du ressort du conseil.

Toutefois, ce membre doit aviser le président du conseil de son intention de faire entendre cette personne lors d'une prochaine réunion du conseil et le président doit en aviser sans délai l'autorité compétente de l'école.

- e) Le conseil doit informer de ses recommandations tout enseignant de l'école et, sur demande, lui rendre compte de ses délibérations. À cette fin, il peut utiliser les services de secrétariat existant.

### **4-2.05 Objets de consultation**

Les objets de consultation sont les suivants:

- A) l'organisation générale des activités des étudiants;
- B) l'intégration des nouveaux enseignants, surtout les enseignants en début de carrière;
- C) les relations entre parents et enseignants;

- D) la conception de toute modification aux règlements de l'école;
- E) les critères de classement des élèves;
- F) l'établissement de priorités dans le budget scolaire;
- G) la planification de toutes les journées pédagogiques non prévues au calendrier scolaire comme journées d'activités consacrées aux élèves;
- H) les critères d'évaluation du rendement et du progrès des élèves;
- I) le système de rapport des retards et des absences des élèves;
- J) l'élaboration et l'application des règlements de l'école relatifs à la discipline des élèves;
- K) les objectifs et les orientations de l'école sur le plan pédagogique;
- L) la création d'un projet éducatif ou d'un plan de succès scolaire;
- M) l'organisation de la surveillance.

4-2.06 La direction de l'école et les professeurs peuvent s'entendre sur d'autres questions qui feront l'objet de consultations.

4-2.07 Au début de chaque réunion, tout membre du conseil peut obtenir des explications de la direction de l'école sur le suivi de recommandations antérieures. Ces explications font partie du procès-verbal de réunion.

4-2.08 Néanmoins, les décisions relèvent uniquement de l'autorité compétente de l'école.

#### **4-3.00 COMITÉ SCOLAIRE D'ÉDUCATION POUR LES ÉLÈVES À RISQUE ET LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE**

4-3.01 Il y a un (1) seul Comité scolaire d'éducation spécialisée.

##### **4-3.02 Composition**

- a) Le comité est composé d'au plus trois (3) enseignant(e)s de l'école, et qui sont élus par leurs collègues et du directeur.

##### **4-3.03 Fonctionnement**

- a) Le comité adoptera toutes les règles de procédure interne, sans aller à l'encontre des dispositions du présent accord, y compris de la nomination d'un président et d'un secrétaire parmi les membres, si tel est le désir de ces derniers.
- b) Un consensus du comité est nécessaire pour rendre une décision.
- c) Le comité doit se réunir au moins deux (2) fois par année scolaire, une fois au mois de septembre et une fois au mois d'avril. Des réunions additionnelles peuvent être mises sur pied par tout membre du comité.

- d) Les soumissions au Comité paritaire de la Commission scolaire sur l'éducation spécialisée doivent être remises au plus tard le 30 avril pour l'année scolaire précédant. Les soumissions additionnelles pour l'année courante doivent être remises au plus tard le 30 septembre ; toutefois en cas de circonstances spéciales (comme un transfère d'élève avec des besoins particuliers à l'école après le 30 septembre) peut être justifiée une soumission n'importe quand.

#### 4-3.04 **Mandat**

Le mandat de ce comité est formulé dans la clause 8-9.03 de la convention collective nationale.

#### 4-4.00 **COMITÉ DES POLITIQUES PÉDAGOGIQUES**

4-4.01 Il y a un (1) seul comité des politiques pédagogiques.

#### 4-4.02 **Composition**

- a) Ce comité est toujours paritaire et est composé de six (6) membres.
- b) La commission nomme trois (3) membres parmi son personnel ; le syndicat nomme trois (3) membres parmi les enseignants au service de la commission.
- c) Au moins un (1) mois avant la première réunion prévue de l'année scolaire, la commission et le syndicat doivent s'informer l'un et l'autre des noms des membres nommés, et de tout membre remplaçant.
- d) Si un membre du comité n'est pas en mesure d'exécuter ses tâches (pour une réunion donnée), la partie qui l'a nommé devra trouver son remplaçant. Si un membre du comité démissionne ou n'est pas en mesure d'exécuter ses tâches pour une période de temps donnée, il devra trouver un remplaçant permanent et en informer l'autre partie dans les plus brefs délais.
- e) Le comité peut créer des sous-comités qu'il juge nécessaires au bon fonctionnement. Par contre, ces derniers se rapporteront au comité des politiques pédagogiques.

#### 4-4.03 **Fonctionnement**

- a) À l'occasion de sa première réunion annuelle, le comité choisit un président et un secrétaire parmi ses membres. Un membre nommé par la commission et un membre nommé par le syndicat occupent l'un de ces deux (2) postes alternativement chaque année.
- b) Le comité adopte toute procédure de règle interne non contraire aux dispositions de la présente convention.
- c) Le quorum d'une réunion du comité est de quatre (4) membres pourvu que chaque partie soit représentée par deux (2) membres.

Lors d'un vote, chaque partie a droit à un nombre égal de votants.

- d) Le comité entend au cours de ses réunions, toute personne qu'un de ses membres désire faire entendre, sans frais à la commission et au syndicat, dans le but de l'éclairer sur les questions qui sont dans la capacité du comité.

Toutefois, ce membre doit aviser au moins deux (2) semaines avant, le président et le secrétaire du comité de son intention de faire entendre cette personne.

- e) Dans les deux (2) semaines avant réunion, le secrétaire du comité doit expédier le procès-verbal de cette réunion aux membres du comité, aux directeurs d'école et au délégué de chaque école.
- f) Les deux réunions du comité se tiennent sur le territoire, l'une entre le 1er octobre et le 10 novembre et une entre le 30 avril et le 10 juin de chaque année, sur convocation par l'une des parties au moins deux (2) semaines à l'avance.

Cependant, ces réunions se tiennent au siège social de la commission si la commission le requiert et dans ce cas elle assume le coût du transport, des repas et du coucher de chaque membre sur présentation des pièces justificatives, et ce, selon les règles et tarifs en vigueur à la commission.

- g) Les membres siégeant sur ce comité sont libérés sans perte de traitement pour la durée de la réunion et la clause 3-6.02 s'applique.

#### 4-4.04

#### **Objets de consultation**

Les objets de consultation sont les suivants :

- a) l'implantation de nouvelles méthodes pédagogiques (clause 8-1.02) ;
- b) les critères régissant le choix des manuels, parmi la liste de ceux approuvés par le Ministre, le matériel didactique pour enseigner le programme d'étude ainsi que les conditions d'implantation (clause 8-1.03) ;
- c) le changement apporté aux bulletins par la commission (clause 8-1.04) ;
- d) la politique d'évaluation de la commission (clause 8-1.05) ;
- e) la grille-horaire (clause 8-1.06) ;
- f) l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité (clause 10-7.01) ;
- g) les changements technologiques (clause 10-8.00) ;
- h) l'élaboration du calendrier scolaire;
- i) l'élaboration des politiques pédagogiques de la commission;

- j) l'étude de projets pilotes et d'implantation de nouveaux programmes;
- k) tout autre sujet jugé pertinent par la majorité des membres du comité.

4-4.05 L'une des parties ou tout membre du comité peut soumettre au comité un sujet relatif à celles décrites à la clause 4-4.04. Dans de tels cas, le comité doit étudier et élaborer une recommandation concernant la question soumise.

4-4.07 Néanmoins, les décisions relèvent uniquement de la commission.

#### **4-5.00 COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT**

4-5.01 La commission et le syndicat conviennent de former un comité des relations de travail. Les fonctions et responsabilités sont spécifiées dans les présents articles.

4-5.02 Il y a un (1) seul comité de perfectionnement créé en vertu de l'article 7-3.00.

#### **4-5.03 Composition et fonctionnement**

Les règles de composition et de fonctionnement de ce comité sont les mêmes que celles qui régissent le comité des politiques pédagogiques sauf que :

- a) Les membres nommés par le syndicat sont les mêmes que ceux nommés pour le comité des politiques pédagogiques;
- b) Les réunions doivent précéder immédiatement ou suivre immédiatement celles du comité des politiques pédagogique ou du comité paritaire pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

#### **4-5.04 Objets de décisions**

Les objets de décision sont les suivants :

- a) Les priorités à établir quant aux besoins en perfectionnement;
- b) La détermination du montant global devant être alloué aux études à temps plein, aux études à temps partiel et aux activités de formation continue en milieu de travail pour les enseignants. L'ensemble de ces montants ne peut excéder le total de la somme établie par la clause 7-1.01 et 7-2.01 ainsi que n'importe lequel des revenus du comité de perfectionnement;
- c) L'établissement des critères d'éligibilité aux études à temps plein et à temps partiel;
- d) L'étude des demandes de perfectionnement, la sélection des candidats et l'allocation des montants aux candidats.
- e) Tout autre sujet jugé pertinent par la majorité des membres du



comité.

- 4-5.05 L'une des parties ou tout membre du comité peut soumettre au comité une question relative à celles décrites à la clause 4-5.04. Dans de tels cas, le comité doit étudier la question et en disposer.
- 4-5.06 La commission administre le système de perfectionnement en tenant compte de la convention collective et des décisions prises par le comité.
- 4-5.07 Pour chaque année d'étude à temps plein pour un enseignant, financé par le Comité de perfectionnement professionnel, l'enseignant doit revenir au service de la commission pour les deux (2) premières années suivant l'année d'étude à temps plein.

Cette clause n'empêche aucun enseignant de demander une année sabbatique avec salaire différé en vertu de l'article 5-17.00 et de bénéficier de ces dispositions.

L'enseignant qui ne complète pas la période d'enseignement visée au paragraphe précédent peut devoir rembourser en entier ou en partie le montant payé par le comité pour financer les études à temps plein. À la réception, ce montant sera ajouté au montant global prévu au paragraphe B) de la clause 4-5.04.

- 4-5.08 Aux fins du paragraphe D) de la clause 4-5.04, un sous-comité permanent du Comité de perfectionnement professionnel est mis sur pied pour statuer sur les demandes des candidats. Le sous-comité est composé d'un (1) membre nommé par la commission et d'un (1) membre nommé par le syndicat. Le sous-comité relève du Comité de perfectionnement professionnel, et tout changement quant à l'adhésion par l'une des parties requiert de la partie effectuant le changement qu'elle en informe l'autre dans les plus brefs délais.

#### 4-6.00 **COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL**

- 4-6.01 La commission et le syndicat conviennent de former un comité des relations de travail.

- 4-6.02 Le comité des relations de travail est composé de deux (2) membres : un (1) membre choisi par la commission parmi ses gestionnaires et un (1) membre choisi par le syndicat parmi les membres de son bureau de direction. Ces membres sont nommés avant la fin de septembre de chaque année scolaire et les parties s'informent mutuellement de ces nominations.

#### 4-6.03 **Fonctionnement**

Le comité se réunit à la demande de l'une des parties.

#### 4-6.04 **Mandat**

Le comité a pour mandat de trouver des solutions aux divergences qui peuvent survenir sur l'interprétation et l'application de l'entente locale et de l'entente nationale et/ou sur tout autre sujet concernant les relations de

travail.

4-7.00 **COMITÉ PARITAIRE POUR LES ÉLÈVES À RISQUE ET LES ÉLÈVES HANICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE**

4-7.01 Il n'y a qu'un (1) Comité paritaire d'éducation spécialisée.

4-7.02 **Formation et fonctionnement**

Les règles de formation et de fonctionnement du comité sont les mêmes que celles qui régissent le comité de politiques pédagogique sauf:

- a) Les membres nommés par le syndicat sont les mêmes que ceux nommés au comité de politiques pédagogique.
- b)) Les réunions doivent immédiatement précéder ou suivre celles du comité de politiques pédagogique ou du comité de perfectionnement professionnel.

4-7.03 **Mandat**

Le mandat de ce comité est formulé dans la clause 8-9.02 de la convention collective nationale.

4-7.04 L'une des parties ou tout membre du comité peut soumettre au comité une question relative à celles décrites à la clause 8-9.02. Dans de tels cas, le comité doit étudier la question et en disposer.

4-7.05 La commission assure la gestion du système d'éducation spécialisée, tenant compte de la convention collective et des recommandations élaborées par le comité.

4-7.06 Aux fins du mandat du comité, sauf lorsque le comité entier se réunit, un sous-comité permanent du Comité paritaire d'éducation spécialisée est mis sur pied. Ce sous-comité est composé d'un (1) membre nommé par la commission et d'un (1) membre nommé par le syndicat. Ce sous-comité relève du Comité paritaire d'éducation spécialisée, et tout changement à l'adhésion par l'une des parties requiert de la partie effectuant le changement qu'elle en informe l'autre dans les plus brefs délais.

5-0.00 **CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX**

5-1.00 **ENGAGEMENT**

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

- a) Tout candidat qui désire offrir ses services comme enseignant à la commission doit :
  - 1) envoyer une lettre d'intention accompagnée de son curriculum vitae via par la poste, courriel et/ou par télécopier

- 2) indiquer les diplômes, certificats et brevets ainsi que l'expérience 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) 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;
- b) Un enseignant qui est engagé par la commission doit :
- 1) fournir les preuves de qualifications et d'expérience;
  - 2) fournir l'original de ses certificats, diplômes et brevets ainsi qu'un relevé officiel de ses notes à la commission;
  - 3) produire toute autre information requise par écrit, suite à la offre d'emploi.
- c) Toute déclaration intentionnellement fausse dans le but de l'obtention frauduleuse d'un contrat d'engagement est une cause d'annulation du contrat par la commission.
- d) L'enseignant est tenu d'informer par écrit la commission de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone.
- e) Lors de l'engagement d'un enseignant sous contrat, la commission fournit à l'enseignant :
- 1) une copie de son contrat d'engagement dès que complété ou au plus tard trente-cinq (35) jours après la première journée de travail. Si le contrat a été obtenu par application du deuxième paragraphe de la clause 5-1.11, la compilation des délais commence le soixante et unième (61<sup>e</sup>) jour de travail;
  - 2) une copie de l'entente nationale;
  - 3) une copie de l'entente locale;
  - 4) un formulaire de demande d'adhésion à LNSETA conforme à l'Annexe A;
  - 5) un formulaire de demande d'adhésion aux régimes d'assurance ou l'exemption s'il y a lieu;
  - 6) une copie de la politique de perfectionnement;
- f) La commission fait parvenir une copie du contrat d'engagement au syndicat dans les trente-cinq (35) jours de sa signature;
- g) Le syndicat s'engage à fournir les documents mentionnés aux sous-paragraphes 2 et 3 du paragraphe E) à l'enseignant si l'un ou l'autre de ces documents n'est pas disponible au moment de son

engagement sous contrat, et ce, dans les trente (30) jours d'un avis a cet effet par la commission.

5-3.17

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

#### **A) Définitions**

Aux fins de la présente clause, les termes suivants ont la signification suivante:

- 1) **Poste** : une fonction d'enseignement dans un champ donné et une école donnée.
- 2) **Affectation** : attribution d'un poste à un enseignant.
- 3) **Mouvement volontaire** : changement d'affectation survenu à la demande de l'enseignant.
- 4) **Mutation** : assignation à une autre école.

#### **B) Règles générales**

- 1) Retour de congé

L'enseignant en congé avec ou sans traitement dont le retour est prévu pour le début de l'année scolaire suivante est réintégré dans le champ et dans l'école auxquels il/elle appartenait au moment de son départ, sous réserve des dispositions de l'article 5-3.00 et de la présente clause.

- 2) Demande de mouvement volontaire

Un mouvement volontaire ne peut se produire uniquement dans le cas d'une occupation de poste vacant.

L'enseignant qui désire changer de champ ou d'école pour l'année scolaire suivante en informe la commission par écrit avant le 1<sup>er</sup> avril. La commission accepte ou refuse une telle demande et informe l'enseignant de la décision avant le 15 mai, au plus tard.

- 3) Maintien du poste d'un enseignant

L'enseignant qui n'est pas en excédent d'effectif ou l'enseignant qui n'est pas impliqué dans un mouvement volontaire conserve pour l'année scolaire suivante le poste qu'il/elle détenait durant l'année scolaire en cours.

- 4) Excédent d'effectifs constaté après le 1er juin

Aux fins d'application de la présente clause, l'enseignant déclaré

en surplus d'affectation et versé au champ 17 par application de la clause 5-3.19 est réputé être affecté au champ et à l'école auxquels il/elle appartenait avant d'être versée au champ 17, et ce, à la condition qu'il/elle soit encore au champ 17 au moment de l'application de la présente clause. À la demande écrite de l'enseignant, la commission peut changer affectation de l'école.

5) Préséance relative

Si deux (2) ou plusieurs enseignants ont une ancienneté, une expérience, et une scolarité égales, l'enseignant qui a le plus d'années de service à la commission est réputé avoir le plus d'ancienneté.

**C) Informations**

La présente clause (5-3.17 c) remplace la clause 5-3.16.

- 1) Au plus tard le 30 avril, la commission fournit au président du syndicat et à tous les délégués, l'information suivante dans son entièreté, à être affichée dans toutes les écoles :
  - a) la liste par ordre d'ancienneté des enseignants à temps plein, et ce, par champ d'enseignement au niveau de la commission.
  - b) la liste par ordre d'ancienneté des enseignants à temps plein, et ce, par champ d'enseignement au niveau de chaque école.
  - c) le nombre de postes que la commission désire tenir pour l'année scolaire suivante, en rapport avec le nombre de postes de l'année en cours, par école et par champ d'enseignement;
  - d) une liste de postes vacants ou à combler, par école et par champ d'enseignement ;
  - e) la liste des enseignants en excédent d'effectifs par école et par champ d'enseignement. Cette liste est constituée des noms des enseignants possédant le moins d'ancienneté dans chacun des champs de l'école et comprend un nombre d'enseignants correspondant à la différence entre les effectifs de chacun des champs et les besoins prévus pour l'année scolaire suivante.
  - f) la liste des enseignants en disponibilité en indiquant pour chacun d'eux: l'école, l'ancienneté, le champ d'appartenance et l'école d'origine (au moment où il a été mis en disponibilité) et l'école où l'enseignant est présentement placé en disponibilité si la clause 5-3.17 B) 4) a été invoquée;

- g) la liste des enseignants qui ont obtenu un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel pour l'année scolaire suivante.
  - h) la liste des enseignants qui ont obtenu un congé sabbatique pour une (1) année scolaire ou une demie (1/2) année scolaire pour l'année scolaire suivante;
  - i) la liste des enseignants qui ont informés la commission de leur démission pour l'année scolaire qui suit.
- 2) Au plus tard le 20 mai, la commission fournit au syndicat les renseignements suivants :
- a) la liste des enseignants qui ont bénéficié d'un mouvement volontaire ou d'un transfert invoqué en vertu de l'article 5-3.00 de la convention collective nationale (cette liste indique la nouvelle assignation de l'enseignant);
  - b) la liste des postes encore vacants ou nouvellement créés.
- 3) Au plus tard le 15 juin, la commission fournit au syndicat les renseignements suivants :
- a) la liste des enseignants versés au champ 17 pour l'année scolaire suivante.
  - b) la liste des enseignants mis en disponibilité pour l'année scolaire suivante.
  - c) la liste des enseignants non rengagés pour surplus de personnel.
  - d) par école et par champ, la liste des enseignants ayant un poste pour l'année scolaire suivante.

**D) Établissement des besoins de la commission et affectations**

- 1) Besoins au niveau de chaque école :

Au plus tard le 30 avril pour chacun des champs, la commission établit le nombre d'enseignants dont elle a besoin pour l'année scolaire suivante. Ces besoins sont établis par école en tenant compte :

- du nombre de groupes d'élèves formés en tenant compte des moyennes d'élèves par groupe prévues à l'article 8-8.00;
- des divers services compris dans la tâche éducative;
- du temps moyen d'enseignement prévu à la clause 8-6.03.

## 2) Affectations

Par école, pour les postes prévues dans chaque champ, la commission maintient un nombre d'enseignants égal aux besoins d'effectifs. Les enseignants à maintenir sont choisis parmi ceux qui possèdent le plus d'ancienneté pour chacun des champs d'enseignement. Les autres enseignants sont en excédent d'effectifs.

## E) Réaffectation au niveau des écoles

Du 6 au 10 mai, le processus suivant est appliqué école par école :

- 1) L'enseignant en excédent d'effectifs qui est permanent doit :
  - a) choisir dans son école un poste vacant pour lequel il répond à l'un des trois (3) critères de capacité.
  - b) si cela est impossible, il peut choisir dans une autre école un poste vacant pour lequel il répond à l'un des trois (3) critères de capacité.
  - c) si cela est impossible, il peut demander à la commission de le reconnaître capable d'occuper un poste vacant dans son école ou dans une autre école.
  - d) si cela est impossible, il peut supplanter l'enseignant le moins ancien de son champ pourvu qu'il soit plus ancien que lui et ce dernier est mis en disponibilité ou non rengagé suivant qu'il est permanent ou non.
  - e) à défaut par l'enseignant de faire l'un des choix plus haut mentionnés, il est mis en disponibilité.
- 2) L'enseignant en excédent d'effectif qui n'est pas permanent doit :
  - a) choisir dans son école un poste vacant pour lequel il répond à l'un des trois (3) critères de capacité.
  - b) si cela est impossible, il peut choisir dans une autre école un poste vacant pour lequel il répond à l'un des trois (3) critères de capacité.
  - c) si cela est impossible, il peut demander à la commission de le reconnaître capable d'occuper un poste vacant dans son école ou dans une autre école.
  - d) à défaut par l'enseignant de faire l'un des choix plus haut mentionnés, il est non rengagé.

## F) Autres règles

- 1) Nouveaux besoins entre le 11 mai et le premier jour de classe.

Si un nouveau besoin est constaté entre le 11 mai et le premier jour de classes de l'année scolaire suivante, le processus suivant s'applique :

- a) L'enseignant qui a été transféré d'école peut réintégrer son école d'origine pourvu qu'il/elle réponde à l'un des trois (3) critères de capacité et qu'il ait fait connaître son intention au moins dix (10) jours avant le constat du nouveau besoin. Cette période de dix (10) jours commence la journée lors de laquelle l'enseignant concerné a été informé, par écrit et par la commission, que de nouveaux besoins en dotation se sont fait sentir.
- b) Si l'étape précédente ne peut s'appliquer, le poste sera comblé par un enseignant versé au champ 17 ou en disponibilité selon l'ordre suivant :
  - l'enseignant provenant du champ;
  - l'enseignant provenant d'un autre champ pourvu qu'il/elle réponde à l'un des trois (3) critères de capacité pour le champ où il y a besoin.

Pour l'application des paragraphes a) et b) qui précèdent, lorsque plus d'un candidat répond à l'un des trois (3) critères de capacité, le choix s'effectue par ordre d'ancienneté. Lorsqu'aucun candidat ne répond à l'un des trois critères de capacité, le choix s'effectue par ordre d'ancienneté parmi les candidats reconnus capables par la commission.

- c) Si aucun enseignant ne peut combler le poste selon ce qui précède, ce poste peut être attribué à un enseignant ayant produit une demande de mouvement volontaire.

## 2) Avis écrit

L'enseignant qui reçoit une nouvelle affectation en vertu du processus prévu à la présente clause en est avisé par écrit ou par télécopieur, par la commission, dans les meilleurs délais.

## 3) Dates et délais

Les dates et délais prévus à la présente clause peuvent être modifiés par entente écrite entre la commission et le syndicat.

### 5-3.21

#### **RÈGLES RÉGISSANT LA RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTS D'UNE ÉCOLE**

- A) Avant le 10 juin, la direction d'école doit consulter au cours d'une réunion convoquée (comme il est défini à la clause 8-7310) à la cette fin les enseignants de son école relativement à la répartition de leurs



fonctions et responsabilités pour l'année scolaire suivante. Dans le cas d'une école institutionnelle, cette consultation est faite village par village.

La convocation à une réunion de groupe pour toute école ou village doit être effectuée par écrit et l'avis affiché dans l'école au moins quarante-huit (48) heures avant la date de la réunion.

- B) Avant le 15 juin, la direction d'école assigne de façon provisoire, selon les dispositions, les tâches et responsabilités du personnel enseignant des écoles pour l'année suivante. Une copie écrite des tâches provisoire et des responsabilités sera remise à l'enseignant avant le 20 juin.
- C) Avant le 10 octobre, la direction doit mener une consultation, lors d'une réunion de groupe avec les enseignants d'écoles, sur la révision de l'assignation de leurs tâches et responsabilités pour l'année scolaire en cours. Dans le cas d'une institution scolaire, cette consultation est menée village par village.
- D) Si les écoles partagent des enseignants itinérants, une réunion de tous les enseignants des écoles concernées peut être convoquée par la direction de l'école pourvu qu'un avis écrit de la réunion soit affiché dans l'école en question au moins quarante-huit (48) heures avant la date de réunion. Dans un tel cas, les frais de déplacement encourus par les enseignants seront remboursés au même taux que celui attribué au personnel de la commission et conformément à la politique de la commission.
- E) Avant le 15 septembre, la direction d'école assigne les tâches et responsabilités des enseignants des écoles de l'année scolaire courante. La commission transmettra au syndicat une copie écrite des tâches et responsabilités (tâche d'enseignement) de chaque enseignant au plus tard le 27 septembre. Le syndicat devra soumettre à la commission, par écrit, toute question relative à la tâche d'enseignement des enseignants. La commission devra donner une réponse au syndicat dans les deux (2) semaines suivant la réception d'une telle demande.
- F) Par la suite, la direction de l'école ne peut pas changer l'assignation des tâches et responsabilités des enseignants des écoles à moins que la majorité des enseignants concernés consentent au changement ou à moins qu'une autre clause de la convention collective ne permette le changement.
- G) En assumant les responsabilités prévues aux paragraphes A, B, C, D, et E qui précèdent, la direction tient compte de l'ancienneté, des qualifications et préférences des enseignants, de même que des besoins et caractéristiques de son ou ses écoles, de ses classes et des exigences des postes.
- H) Les enseignants au préscolaire et au primaire devront bénéficier d'au moins une (1) période de préparation au moins trente (30) minutes

par jour, si possible.

Les enseignants au secondaire doivent bénéficier d'au moins une (1) période de préparation au moins cinquante (50) minutes chaque jour, si possible.

- l) Se référer à l'Accord local III (Annexe F) pour le calcul de la charge de travail.

## **5-6.00 DOSSIER PERSONNEL**

- 5-6.01 Une mesure disciplinaire prend la forme d'un avertissement écrit, d'une réprimande ou d'une suspension. Une suspension peut être avec ou sans traitement. Une suspension ne peut excéder vingt (20) jours ouvrables à moins d'une entente entre la commission et le syndicat.
- 5-6.02 Toute mesure disciplinaire doit être conforme au présent article.
- 5-6.03 Normalement, une réprimande ne sera servie que si elle a été précédée par au moins un (1) avertissement écrit sur le même sujet ou sur un sujet similaire.
- 5-6.04 Un avertissement, une réprimande ou une suspension doit contenir les raisons de la mesure disciplinaire. Au cas de suspension, sa durée doit être indiquée.
- 5-6.05 Chaque enseignant faisant l'objet d'une mesure disciplinaire devra être convoqué à une réunion où la mesure disciplinaire sera infligée. L'enseignant doit recevoir un avis écrit au moins quarante-huit (48) heures avant la réunion et dans lequel on précise la question à être abordée. Une copie de cet avis doit être remise au délégué syndical de l'école de l'enseignant. Si l'enseignant concerné s'avère le délégué syndical de l'école, une copie de l'avis doit être remise au directeur régional ou au président du LNETA.
- 5-6.06 Chaque enseignant qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire a le droit d'être accompagné par le délégué syndical de l'école ou par un autre représentant, à la discrétion de l'enseignant. Le représentant ou le délégué syndical devra être relevé de ses tâches d'enseignant pour la durée de la réunion avec l'administration de l'école, tel que prévu à la clause 3-6.14 de la convention collective nationale.
- 5-6.07 L'avertissement écrit, la lettre de réprimande ou la suspension (ci-après nommé le document disciplinaire) devra être remis à l'enseignant en question et une copie de ce dernier transmise au syndicat. Aux fins de reconnaissance par l'enseignant qu'il en connaît le contenu, la lettre doit être contresignée par celui-ci.

Si l'enseignant omet de contresigner le document disciplinaire, le délégué syndical ou le représentant, ou en son absence, toute autre personne désignée d'un commun accord entre la commission et le syndicat, doit signer pour reconnaître que le document disciplinaire ait été remis ou envoyé à l'enseignant en question.

- 5-6.08 Dans le cas où l'enseignant ne participe pas à la réunion disciplinaire, le document disciplinaire contresigné devra être envoyé à l'enseignant en question par courrier certifié ou enregistré, ou livré personnellement ou par huissier.
- 5-6.09 Seule une mesure disciplinaire contresignée selon la clause 5-6.07 peut être déposée au dossier personnel de l'enseignant.
- 5-6.10 Dans les quinze (15) jours de la réception de l'avertissement, de la réprimande ou de la suspension, l'enseignant peut faire les commentaires écrits qu'il juge pertinents et les faire déposer à son dossier personnel.
- 5-6.12 Chaque lettre de réprimande classée au dossier de l'enseignant deviendra nulle et non avenue deux cents (200) jours de travaux suivant la date à laquelle elle a été émise, et devra être retirée du dossier personnel de l'enseignant à moins qu'elle ait été suivie d'une mesure disciplinaire de même ou de semblable nature, pour la même période.
- 5-6.13 Chaque lettre de suspension classée au dossier personnel de l'enseignant deviendra nulle et non avenue trois cents (300) jours de travail suivant la date à laquelle elle a été émise et devra être retirée du dossier de l'enseignant à moins qu'elle ait été suivie d'une mesure disciplinaire de même ou de semblable nature, pour la même période.
- 5-6.14 Au cas où interviendrait une autre mesure disciplinaire durant la période prévue aux clauses 5-6.11 ou 5-6.12, ou 5-6.13 la date d'expiration de la première mesure disciplinaire se situe automatiquement à la date d'expiration de la seconde mesure disciplinaire.
- 5-6.15 Dans tous les cas de retrait de documents disciplinaires de dossier personnels d'enseignants, tout commentaire écrit par ces derniers concernant la mesure disciplinaire doit aussi être retiré du dossier.
- 5-6.16 Aux fins des périodes décrites aux clauses 5-6.11, 5-6.12, et 5-6.13, l'enseignant doit avoir été un employé actif de la commission pour un minimum de ces jours.
- Néanmoins, la balance des jours nécessaires pour compléter la période prévue peut être des jours de travail ou d'absence. Un congé de maternité, paternité et parental ou une absence causée par des circonstances en dehors du contrôle de l'enseignant sera réputée être des jours de travail.
- 5-6.17 Toute lettre concernant une mesure disciplinaire qui est devenue nulle et sans avenue est retournée à l'enseignant. Selon la clause 5-6.10 les commentaires de l'enseignant sont aussi nuls et sans avenue et sont retournés à l'enseignant en même temps que la lettre de mesure disciplinaire à laquelle les commentaires réfèrent.
- 5-6.18 Sur préavis d'au moins quarante-huit (48) heures, durant les heures normales de bureau, l'enseignant accompagné ou non d'un représentant syndical peut consulter son dossier personnel à la condition qu'il démontre son identité, si nécessaire.

Aux mêmes conditions, un représentant syndical peut consulter le dossier personnel d'un enseignant avec son autorisation écrite.

5-6.19 Conformément à l'article 9-2.00 de la convention collective nationale, le syndicat peut contester les motifs et la procédure d'une mesure disciplinaire, tel que défini à la clause 5-6.01.

5-6.20 Toute mesure disciplinaire émise avant l'entrée en vigueur de cet article devra être régie par les dispositions de la convention en vigueur au moment où la mesure disciplinaire a été émise, à moins que la commission et le syndicat ne possèdent une entente écrite stipulant autrement.

## **5-7.00 RENVOI**

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

5-7.02 La commission ou l'autorité compétente relève temporairement l'enseignant de ses fonctions avec ou sans traitement.

5-7.03 L'enseignant et le syndicat doivent être informés par écrit, sous pli recommandé ou poste certifiée :

- a) de l'intention de la commission de résilier l'engagement de l'enseignant;
- b) de la date à laquelle 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.

5-7.04 Dès qu'un enseignant est relevé de ses fonctions, le syndicat peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.

5-7.05 Le contrat d'embauche de l'enseignant peut être résilié uniquement entre le quinzième (15<sup>e</sup>) et le trente-cinquième (35<sup>e</sup>) jour de la date à laquelle l'enseignant a été destitué de ses fonctions, à moins que la commission et le syndicat ne s'entendent, par écrit, sur une prolongation. Le contrat ne peut être résilié qu'après délibérations par le conseil de la commission. Le contrat ne peut être réalisé qu'après délibérations par l'administration de la commission.

5-7.06 Au moins quarante-huit (48) heures avant la tenue de la réunion, le syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision de résilier ou non l'engagement sera prise. Le syndicat et l'enseignant concerné peuvent être présents et intervenir lors de la réunion avec le consentement de la commission. Le syndicat et la commission devront déterminer les modalités et les conditions de l'intervention.

- 5-7.07 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa décision, la commission envoie un avis par écrit à l'enseignant et au syndicat, sous pli recommandé, poste certifiée, de main à main ou par huissier, de sa décision de résilier ou de ne pas résilier le contrat d'engagement de l'enseignant et, le cas échéant, de la date à laquelle l'enseignant a repris ou doit reprendre ses fonctions.
- 5-7.08 Si la commission ne résilie pas le contrat d'embauche dans les délais prescrits, l'enseignant recouvrera toutes les conditions d'emploi, y compris le salaire, comme si l'enseignant n'avait jamais été destitué de ses fonctions.
- 5-7.09 Dans le cas où 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 le relever sans traitement de ces fonctions jusqu'à l'issue de son procès et les délais mentionnés à la clause 5-7.05 commencent à courir à compter de la date à laquelle l'enseignant signifie à la commission qu'il a eu jugement ; cette signification doit être faite dans les vingt (20) jours de la date du jugement.
- 5-7.10 La commission convient de ne pas invoquer l'absence de qualification légale pour résilier le contrat de l'enseignant qui a été engagé comme tel.
- 5-7.11 L'arbitre saisi d'un grief contestant un renvoi détermine si la procédure prescrite pour le renvoi a été suivie et si les raisons alléguées par la commission au soutien de ce renvoi constituent l'une des causes de résiliation prévues à la clause 5-7.01.
- L'arbitre peut 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'enseignant en cause et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel l'enseignant a droit.
- 5-8.00 NON-RENGAGEMENT**
- 5-8.01 Le présent article ne s'applique qu'à l'enseignant régulier.
- 5-8.02 La commission ne peut décider de non-renouvellement 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 20 mai de chaque année, au moyen d'une liste à cet effet, sous pli recommandé, poste certifiée, de main à main ou par huissier, de l'intention de la commission de ne pas renouveler l'engagement d'un ou de plusieurs enseignants. La commission doit envoyer pareil avis à l'enseignant(s) concerné. Toutefois, la présente clause ne s'applique pas dans le cas d'un non-renouvellement pour surplus de personnel dans le cadre de l'article 5-3.00.
- 5-8.04 Dès que le syndicat reçoit la liste, il peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.
- 5-8.05 Au moins quarante-huit (48) heures avant la réunion, le syndicat est avisé de

la date, de l'heure et du lieu où la décision du non-renouvellement sera prise.

Le syndicat et l'enseignant concernés peuvent intervenir et être présents durant la réunion, avec le consentement de la commission. La commission et le syndicat peuvent déterminer les modalités d'intervention.

5-8.06 La commission doit, avant le 1er juin de l'année scolaire en cours, aviser par lettre, sous pli recommandée, poste certifiée, de main à main ou par huissier, l'enseignant concerné et le syndicat, de sa décision de ne pas renouveler l'engagement 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.

Une décision de non-renouvellement peut être décidée par l'administration ou de la commission.

5-8.07 Le syndicat 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.

5-8.08 Le syndicat ou l'enseignant peut, s'il conteste les causes invoquées par la commission, soumettre un grief à l'arbitrage. Cependant, le syndicat ou l'enseignant concerné peut le faire uniquement si l'enseignant a été à l'emploi d'une commission scolaire, d'une école administrée par un ministère du gouvernement, ou d'une autre institution d'enseignement désignée par le Ministre, dans laquelle 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.

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

L'arbitre peut annuler la décision de la commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie, ou si les raisons du refus de réembauche ne sont pas bien fondées ou ne constituent pas une cause suffisante de refus de réembauche. Il peut aussi ordonner que l'enseignant en question soit réaffecté à ses tâches et peut déterminer, le cas échéant, du montant de la compensation à laquelle l'enseignant a droit.

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

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

5-9.01 L'enseignant est lié par son contrat d'engagement pour la durée qui y est spécifiée. Néanmoins, l'enseignant peut démissionner sans pénalité en donnant un préavis de trente (30) jours ouvrables à la commission. L'enseignant peut quitter avant l'expiration de ce délai si la commission a

engagé un nouvel enseignant pour le remplacer. Au cas de démission soumise entre le 15 juin et le premier jour de travail de l'année scolaire suivante, le préavis est de trente (30) jours.

5-9.02 L'enseignant dont le/la conjoint(e) déménage, peut démissionner pour se relocaliser avec son/sa conjoint(e) et en aviser la commission au moins un (1) mois avant la date prévue de départ.

(NOTE Page 42: Un enseignant qui démissionne dans les trente (30) premiers jours de son embauche ne sera pas remboursé pour son déménagement ou autres dépenses afférentes.)

5-9.03 L'enseignant peut aussi démissionner à l'occasion:

- a) du décès de son conjoint ou de son enfant;
- b) de la maladie grave de son conjoint ou de son enfant;
- b) de son mariage ;
- c) de son divorce.

5-9.04 Quand un enseignant ne se rapporte plus à son école ou n'assume plus les tâches qui lui sont assignées et ne donne pas de raison valable de son absence dans les cinq (5) jours ouvrables du début de celle-ci, telle absence et tel défaut de donner des raisons valables constituent une rupture de contrat rétroactive à la date du début de l'absence. Il n'y a pas de rupture de contrat si l'enseignant ne donne pas de raison valable de son absence dans les délais à cause d'une impossibilité physique ou mentale ou à cause de circonstances hors de son contrôle, auquel cas la preuve lui incombe.

5-9.05 L'enseignant bénéficiant d'un congé sans traitement qui se termine à la fin d'une année scolaire et qui fait défaut de donner l'avis de son intention de démissionner dans les délais prévus à la clause 5-9.01 est réputé revenir au travail. Néanmoins, l'enseignant qui ne revient pas au travail le premier jour ouvrable de l'année scolaire durant laquelle il/elle était censé retourner au travail sera en rupture de contrat le second jour ouvrable de cette année.

5-9.06 Le fait qu'un enseignant utilise son congé sans traitement pour des fins autres que celles pour lesquelles il l'a obtenu peut constituer une rupture de contrat à compter du début de l'absence, à moins d'une entente écrite entre la commission et l'enseignant.

5-9.07 Quand l'enseignant qui doit signifier qu'il a eu jugement conformément à la clause 5-9.07, ne le fait pas dans les délais mentionnés à cette clause, tel défaut de signification dans les délais constitue une rupture de contrat par l'enseignant à compter de la date où il a été relevé de ses fonctions.

5-9.08 Dans le cas d'une rupture de contrat, dont la portée s'étend aux clauses 5-9.04, 5-9.05, 5-9.06 ou 5-9.07, ce dernier ne sera pas résilié automatiquement. Une telle rupture de contrat constituera un motif de rejet de devra permettre à la commission de résilier le contrat d'embauche de l'enseignant selon les procédures établies à l'article 5-7.00.

Une telle résiliation est rétroactive à la date précisée aux clauses 5-9.04 à 5-9.07.

- 5-9.09 Une rupture de contrat ne peut avoir comme effet d'annuler le paiement à un enseignant de toute somme due en vertu de la convention collective.
- 5-9.10 Rien dans cet article ne peut empêcher la commission d'effectuer une réclamation en dommages.
- 5-9.11 Sauf dans le cas de toute personne pour qui la commission a reçu du Ministre une lettre de tolérance d'engagement pour l'année scolaire en cours, la commission doit en tout temps résilier pour cause d'incapacité légale le contrat d'engagement de tout enseignant qui ne lui a pas fourni ou ne lui fournit plus la preuve qu'il/elle est légalement qualifié.
- 5-11.00 **RÈGLEMENTS CONCERNANT LES ABSENCES**
- 5-11.01 Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absence, l'enseignant concerné doit avertir l'autorité compétente de l'école de son départ et de son retour selon les règlements établis par la commission.
- 5-11.02 L'enseignant ne doit, en aucune façon, être absent pour des fins autres que celles autorisées conformément à la présente convention collective.
- 5-11.03 De retour d'une absence, l'enseignant doit remplir le Rapport d'absence (Annexe B), conserver la bonne copie et soumettre les trois (3) autres copies à l'autorité compétente de l'école. Si ce formulaire n'est pas rempli, l'absence sera considérée comme non autorisée. Ce formulaire doit être rempli par l'enseignant; le directeur d'école n'ayant à remplir aucune des sections de ce dernier.
- 5-11.04 L'accomplissement des fonctions prévues à la clause 8-2.00 de l'entente nationale qui requiert un changement autorisé de local ne sera pas considéré comme absence. Ces fonctions comprennent des congés pédagogiques et les activités étudiantes spéciales.
- 5-11.05 Pour les jours mentionnés à la clause 5-11.04, l'enseignant n'a pas à remplir le formulaire d'attestation des motifs d'absence à moins qu'un remplacement n'ait été requis.
- 5-11.06 L'enseignant régulier (incluant ceux en disponibilité et à temps partiel) peut utiliser jusqu'à deux (2) jours par année scolaire (au prorata) pour affaires personnelles. Ces jours sont puisés à même la banque de jours de congés de maladie. Cependant, ces jours ne peuvent être utilisés pour allonger les congés de Noël, de Pâques, de la semaine de relâche ou les vacances d'été. Normalement, l'enseignant doit donner un préavis de quarante-huit (48) heures au directeur à moins d'urgence.

Le nombre de journées personnelles allouées à une école est limité par la formule suivant  $P = \sqrt{N - 1}$  pour chaque jour alloué, donc le 'P' représente le nombre de jours personnel et le 'n' est le nombre d'enseignants dans une école, le résultat est arrondi au plus petit nombre entier.



## **5-12.00        RESPONSABILITÉ CIVILE**

5-12.01        Cet article s'applique également au suppléant occasionnel, à l'enseignant à la leçon et à l'enseignant à taux horaire.

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

5-12.03        Dès que la responsabilité légale de la commission a été reconnue par elle ou établie par un tribunal, la commission dédommage 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'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'enseignant même si la responsabilité de la commission n'est pas établie.

5-12.04        Dans le cas où tels pertes, vol ou destruction sont déjà couverts par une assurance détenue par l'enseignant, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'enseignant.

## **5-14.00        CONGÉS SPÉCIAUX**

5-14.02        **Conformément à la clause 9-6.01 de la convention collective nationale, la commission et le syndicat consentent à l'ENTENTE LOCALE 1 tel que rédigée suivant**

5-14.03        Conformément au deuxième paragraphe de la clause 5-14.03 de l'entente nationale, la commission et le syndicat conviennent que l'enseignant bénéficie d'un (1) jour additionnel à ceux déjà prévus au premier paragraphe de la clause 5-14.03 pour couvrir les événements mentionnés aux paragraphes A), B), et C) de la clause 5-14.02 de l'entente nationale comme modifiés par la présente clause, si les funérailles ont lieu à plus de mille (1 000) kilomètres de son lieu de résidence.

## **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 PRÉVUES POUR LES CONGÉS PARENTAUX, POUR UNE CHARGE PUBLIQUE ET POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

5-15.01        Tout enseignant régulier qui a terminé une (1) année de service pour la commission peut bénéficier des dispositions du présent article.

5-15.02        La commission peut accorder à un enseignant un congé sans traitement d'une année scolaire, pour lui permettre de procéder à des affaires personnelles jugées valables par la commission.

- 5-15.03 Sur demande et sur production des pièces justificatives acceptées par la commission l'enseignant obtient un congé sans traitement pour le reste de l'année scolaire déjà commencée dans les cas suivants :
- a) à l'expiration des bénéfices prévus à la clause 5-10.15 de la convention collective nationale;
  - b) au décès de son ou sa conjoint(e) ;
  - c) maladie grave de son/sa conjoint(e), de son enfant, de son père ou de sa mère.
- 5-15.04 Tout congé sans traitement peut être renouvelé par la commission pour des périodes d'une (1) année scolaire chacune.
- 5-15.05 Toutes les demandes d'obtention ou de renouvellement d'un congé autorisé sans salaire pour l'année scolaire suivante doivent être formulées par écrit avant le 1<sup>er</sup> avril et doivent clairement en préciser les raisons.
- 5-15.06 La date du 1er avril mentionnée à la clause 5-15.05 ne s'applique pas aux cas prévus à la clause 5-15.03.
- 5-15.07 Lors d'un congé autorisé sans salaire, l'enseignant conservera son ancienneté conformément à cet accord, et ce, en date de son départ.
- Il a aussi droit:
- a) de se présenter aux examens de promotion;
  - b) pour participer au régime d'assurance prévu par l'article 5-10.00 de la convention collective nationale et la condition de paiement de la prime entière applicable, au plus tard trois (3) mois suivants le début du congé autorisé sans salaire.
  - c) d'accroître le nombre de ses années d'expérience lorsqu'il enseigne pendant la période requise pour constituer une année d'expérience selon la présente convention ou dans le cas où la présente convention le stipule expressément.
- 5-15.08 En cas de démission au cours ou à la fin d'un congé sans traitement, l'enseignant rembourse toute somme déboursée par la commission pour et au nom dudit enseignant durant son congé.
- 5-15.09 La commission se réserve le droit de résilier l'engagement de l'enseignant qui utilise son congé sans traitement pour d'autres fins que celles pour lesquelles il l'a obtenu.
- 5-15.10 L'enseignant en congé sans traitement qui veut revenir en service à la commission pour l'année scolaire suivante, doit en aviser par écrit la commission avant le 1er avril.
- 5-15.11 La commission peut accorder à un enseignant un congé autorisé temporaire

pendant une année scolaire pour permettre à ce dernier de résoudre des problèmes personnels jugés valables par la commission.

Les clauses 5-15.04, 5-15.05, 5-15.07 b), 5-15.08, 5-15.09 et 5-15.10 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, en matière de congé sans traitement à temps partiel.

5-15.12 La commission accorde un congé sans traitement d'une année scolaire pour études à temps plein (environ trente (30) crédits) à tout enseignant qui lui fait parvenir une demande écrite à cet effet. Cet avis doit indiquer approximativement le nombre de crédits que comportent les études qu'il entend poursuivre durant l'année visée par la demande. Ce congé sans traitement est renouvelé pour l'année scolaire aux mêmes conditions.

5-15.13 La commission accorde un congé sans traitement d'une année scolaire complète ou pour terminer une année scolaire à:

- a) l'enseignant en disponibilité qui en fait la demande;
- b) un enseignant permanent si le congé débute le ou avant le 15 octobre et si l'octroi de ce congé permet à la commission de réaffecter un enseignant du champ 17 ou de rappeler un enseignant en disponibilité.

5-15.14 Sous réserve des dispositions du présent article, pour des raisons jugées valables par la commission, cette dernière peut, sur demande écrite d'un enseignant, annuler un congé autorisé sans salaire. Lorsque l'enseignant obtient une annulation d'un congé autorisé, la commission lui donne priorité sur un enseignant de l'extérieur de la commission, pour obtenir un poste qui est ou sera disponible, dans les limites des autres clauses de la convention collective.

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

5-16.01 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 il jouirait en vertu de la présente convention collective 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'enseignant appelé à participer à un programme d'échange avec d'autres commissions scolaires du Québec, les provinces canadiennes où avec les pays étrangers dans le cadre d'une entente intervenue entre la commission, le gouvernement du Canada ou le gouvernement du Québec et une autre commission scolaire, un gouvernement étranger ou un gouvernement d'une autre province.

5-16.03 L'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 il jouirait en vertu de la présente convention 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 des sessions de préparation et d'évaluation inhérentes au programme d'échange.

5-16.05 Dès le retour d'un programme d'échange, l'enseignant se verra assigner des tâches conformément aux dispositions des conventions collectives.

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

6-9.01 Tous les paiements de salaire prévus à la clause 6-8.01 sont versés par dépôt direct (avec le consentement de l'enseignant en question), à une banque, caisse populaire (crédit union) ou autre institution financière choisie par l'enseignant. Les paiements de salaire sont datés aux deux jeudis, à l'exception d'une année civile durant laquelle de tels paiements équivaldraient à vingt-sept (27) paiements de salaire. Seulement lors de ces années civiles, la commission émettra un paiement de salaire trois (3) semaines après le dernier paiement de salaire effectué au mois d'août de l'année civile et par la suite, chaque deux jeudis.

6-9.02 L'enseignant rémunéré en vertu des clauses 6-7.02, 6-7.03 ou 11-2.02, de même que l'enseignant qui est rémunéré selon les clauses 8-6.02 A), 8-8.01 F) et 6-8.02 pour une durée donnée, reçoit aussi des paiements de salaire aux deux jeudis.

Toutefois, chaque paiement de salaire a trait au travail effectué pendant la période de paie se terminant à la date du paiement de salaire précédent.

Dans le cas d'une grève qui risque d'affecter le paiement de salaire, la commission scolaire et le syndicat devront se rencontrer pour déterminer la méthode de paiement.

6-9.03 Toutes les preuves de paiements de salaire sont remises dans des enveloppes.

De telles preuves de paiements de salaire devront indiquer le paiement de salaire brut, le paiement de salaire net, toutes les déductions du paiement de salaire brut, et les totaux accumulés de paiements de salaire brut et net, ainsi que les déductions du salaire de paiement brut.

De plus, le taux et la raison des déductions indiquées en tant que « divers » sur la preuve de paiement de salaire seront expliqués. Tout changement ou ajout à la liste de déductions sous la rubrique « divers » sera expliqué par une note jointe à la preuve de paiement de salaire sur laquelle figure le changement ou l'ajout.

Tous les renseignements sur les preuves de paiements de salaire ainsi que les notes accompagnatrices seront imprimés en anglais.

6-9-04 Toutes les preuves de paiements de salaire envoyées à une école sont

postées le lundi précédant la date de paiement. La première preuve de paiement de salaire de l'année scolaire reçue par un enseignant sera accompagnée d'un relevé indiquant à ce dernier son degré de participation dans le régime d'assurance tel que prévu par le chapitre 5-10.00 de la convention collective nationale.

Pour tout changement dans les déductions régulières touchant la majorité des enseignants employés par la commission, se produisant pendant l'année scolaire, un avis expliquant le changement sera affiché dans la salle des enseignants de chaque école.

6-9.05 Tous les preuves de paiements de salaire déposés dans une banque, caisse populaire ou autre institution financière, tel que choisi par l'enseignant, sont postés par courrier le mardi précédent la date de paiement.

6-9.06 Avec la troisième paie de l'année scolaire, la commission transmet à chaque enseignant une copie des directives reçues concernant les déductions salariales quant ou fonds de pension, à l'assurance collective, aux cotisations syndicales et professionnelles.

6-9.07 Au moment du paiement de l'indexation, de la rétroactivité ou de l'augmentation de salaire, la commission devra remettre à chaque enseignant les directives reçues quant à l'établissement des montants payables.

Lorsqu'une diminution de salaire se produit, la commission devra remettre à chaque enseignant la directive reçue quant à l'établissement du nouveau salaire.

6-9.08 Si la commission paie un enseignant une somme supérieure ou inférieure à celle prévue, sans que la faute ne revienne à ce dernier, la commission devra remettre à l'enseignant une explication claire et écrite de la situation.

Dans le cas où la commission paie un enseignant une somme supérieure à celle prévue, la commission déduira, de chaque paiement de salaire, un montant n'excédant pas trente pourcent (30 %) du total des revenus nets de la période de paie. De telles déductions seront effectuées à la deuxième période de paie après que la commission ait informé l'enseignant de la situation. La commission et l'enseignant visé peuvent conclure une entente écrite sur les déductions à être effectuées qui diffèrent des deux (2) dernières phrases précitées.

Cependant, la commission est en droit de récupérer la totalité du montant concerné à l'intérieur d'une même année scolaire.

Dans le cas où la commission paie un enseignant une somme inférieure à celle prévue, elle devra payer le montant requis à l'enseignant lors de la deuxième période de paie après que la commission ait informé l'enseignant de la situation. La commission et l'enseignant visé peuvent conclure une entente écrite sur le paiement à être effectué qui diffère de la phrase précitée.

6-9.09 Les paiements de salaire et les preuves de paiements de salaire sont

envoyés par courrier aux dates prévues aux clauses 6-9.04 et 6-9.05, et au jour de travail précédant la date notée s'il s'agit d'un jour férié.

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

7-3.01 La commission et le syndicat forment un comité de perfectionnement dont le fonctionnement et les responsabilités sont établis à dans le cadre du chapitre 4-0.00 de cette entente.

Le défaut de formation d'un tel comité ne peut avoir pour effet d'empêcher la commission d'organiser le perfectionnement.

7-3.02 La commission se réserve le droit d'exiger que chaque enseignant participe au système de perfectionnement ou de recyclage professionnel si ces deux dernières activités ont lieu lors des jours de travail réguliers de l'enseignant, si le programme de perfectionnement professionnel l'exempte, à ce moment, de ses tâches d'enseignant, pourvu que tel perfectionnement ou recyclage soient pertinents à la charge de travail dudit enseignant.

7-3.03 Aucun enseignant n'est obligé de participer à un programme de perfectionnement professionnel si tel programme a lieu à l'extérieur du village de l'enseignant.

7-3.04 Si le perfectionnement professionnel est offert par vidéoconférence aux enseignants d'un village, la commission se réserve le droit d'exiger qu'un enseignant y participe selon les modalités prévues à la clause 7-3.02.

**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**

Avant le 1er avril, le syndicat soumet à la commission un (1) ou des projets de distribution des jours de travail pour l'année de travail suivante.

Avant le 15 avril, la commission soumet au syndicat un (1) ou des projets de distribution des jours de travail pour l'année de travail suivante.

Lors de la réunion du comité des politiques pédagogiques devant se tenir entre le 30 avril et le 10 juin de chaque année, la commission consulte le comité sur telle distribution.

Le syndicat s'engage à faire tous les efforts nécessaires pour coordonner ses propositions de calendrier, dans la mesure où cela est conciliable avec les préférences exprimées par ses membres, avec les propositions faites par les autres parties concernées.

**8-6.05 SURVEILLANCE DE L'ACCUEIL ET DES DÉPLACEMENTS NON COMPRIS DANS LA TÂCHE ÉDUCATIVE**

L'enseignant assure efficacement la surveillance des déplacements des élèves lors des entrées et des sorties de l'école, lors du début et de la fin des

temps de récréation et lors des déplacements entre les périodes.

#### **8-7.09 FRAIS DE DÉPLACEMENT**

Les frais de voyages sont remboursés dans les trente (30) jours de la réception à la commission du formulaire approprié dûment rempli et accompagné des pièces justificatives.

Lors de la réunion du comité des politiques pédagogiques devant se tenir entre le 20 avril et le 10 juin de chaque année, la commission consulte le comité avant d'apporter tout changement à sa politique de frais de déplacement.

L'enseignant itinérant qui doit travailler dans plus d'une école durant la même journée de travail est remboursé de ses frais de déplacement au même tarif que pour tout autre personnel suivant la politique des frais de déplacement en vigueur à la commission.

Tout changement au taux de kilométrage permis par la commission, dans le cadre de ses politiques de dépenses reliées au transport, doit être communiqué à l'enseignant par une note jointe à la première preuve de paiement de salaire envoyée à l'enseignant suivant ledit changement.

#### **8-7.10 RENCONTRES COLLECTIVES ET RÉUNIONS POUR RENCONTRER LES PARENTS**

La commission ou la direction de l'école peut convoquer les enseignants pour toute rencontre collective durant l'année de travail de l'enseignant, en tenant compte des dispositions suivantes:

- A) l'enseignant est tenu d'assister à ces réunions à l'intérieur des vingt-sept (27) heures de présence prévues à la clause 8-5.02 ainsi qu'au moment prévu au paragraphe b) qui suit. L'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres collectives tenues les samedis, dimanches et jours de fêtes;
- B) à l'extérieur des vingt-sept (27) heures de présence prévues à la clause 8-5.02 A), l'enseignant ne peut être tenu d'assister pendant son année de travail à plus de:
  - 1) dix (10) réunions de groupe d'enseignants, organisées par la commission ou le directeur de l'école, avec un avis écrit émis vingt-quatre (24) heures d'avance aux enseignants concernés. Cet avis doit inclure un ordre du jour indiquant les points à discuter lors de la réunion. Il est possible de renoncer à un tel avis de vingt-quatre (24) lorsque les intérêts véritables de l'école nécessitent d'être pris en compte immédiatement. Ces réunions doivent commencer immédiatement (dans les vingt (20) minutes) après la sortie des étudiants de l'école, mais peuvent excéder le cadre de la grille horaire des enseignants prévue à la clause 8-5.00 de la convention collective nationale. De telles réunions ne peuvent excéder deux (2) heures. Si la commission ou la direction de l'école, selon la situation,

prolonge la réunion au-delà de deux (2) heures, la présence des enseignants devient alors volontaire. Aux fins d'application de ce sous-paragraphe, chaque réunion d'un groupe particulier d'enseignants, tels les enseignants de même cycle, niveau, matière ou école, est considérée comme une réunion de groupe d'enseignants.

- 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 enseignants d'autres réunions pour rencontrer les parents sans tenir compte de l'horaire de la semaine de travail prévu à la clause 8-5.03. Dans ce cas, l'enseignant est compensé par une réduction de ses vingt-sept (27) heures de présence pour un temps égal à la durée d'une telle réunion. Cette compensation en temps est prise à un moment convenu entre la direction de l'école et l'enseignant.

#### **8-7.11 SUPPLÉANCE**

- a) En cas d'absence d'un enseignant, le remplacement est assuré par un enseignant en disponibilité ou par un enseignant affecté en totalité ou en partie à la suppléance. À défaut, la commission fait appel :

soit

- b) à un suppléant occasionnel inscrit sur une liste maintenue par elle à cet effet, l'enseignant légalement qualifié ayant préséance si possible;

soit

- c) à l'enseignant de l'école qui a atteint le maximum d'heures de leur tâche éducative prévue à la clause 8-6.02 et qui veut en faire sur une base volontaire;

soit

- d) si aucun de ces derniers n'est disponible, aux autres enseignants de l'école selon le système de dépannage suivant:

pour parer à de telles situations d'urgence, la direction, après consultation des enseignants de son école, établit un système de dépannage parmi les enseignants de son école pour permettre le bon fonctionnement de l'école. Il assure chacun des enseignants de l'école qu'il sera traité équitablement par la répartition des suppléances à l'intérieur du système de dépannage;

- e) sauf s'il est affecté en partie à la suppléance, l'enseignant est libre d'effectuer cette suppléance à l'intérieur d'un système de dépannage à compter de la troisième journée d'absence consécutive d'un



enseignant.

**9-4.00 GRIEF ET ARBITRAGE (PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES DE NÉGOCIATIONS LOCALES)**

9-4.01 La procédure de règlement de grief et d'arbitrage prévue aux articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent.

9-4.02 Au lieu de l'avis de grief prévu à la clause 9-1.03, le syndicat peut envoyer à la commission une lettre afin de préserver son droit de contester une mesure disciplinaire décernée selon l'article 5-6.00. Cette lettre doit être envoyée dans les délais prévus à la clause 9-1.03.

9-4.03 La date d'une mesure disciplinaire décernée en vertu de la clause 5-6.00 est la date de l'événement.

9-4.04 Dans le cas d'une résiliation du contrat d'engagement en vertu de l'article 5-7.00 ou d'un non-renouvellement en vertu de l'article 5-8.00, la date de la réunion à laquelle la commission prend sa décision est la date de l'événement.

**10-10.00 HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

10-10.01 Dans le présent article, le mot « loi » signifie la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1) et le mot « règlement » signifie les règlements adoptés en vertu de cette loi.

10-10.02 La commission et le syndicat coopèrent pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique de l'enseignant.

10-10.03 Les obligations de l'enseignant et de la commission sont celles prévues par la loi et les règlements.

10-10.04 La mise à la disposition de l'enseignant de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la commission, le syndicat et l'enseignant, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

10-10.05 a) Lorsqu'un enseignant exerce le droit de refus prévu à la Loi (...), il doit aussitôt en aviser la direction de l'école.

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

c) S'il y a rencontre le délégué syndical peut interrompre son travail aux conditions prévues à la clause 3-6.01 de la convention collective nationale.

10-10.06 Le droit d'un enseignant mentionné à la clause 10-10.05 s'exerce sous

réserve des dispositions pertinentes prévues à la loi et aux règlements applicables à la commission et sous réserve des modalités y prévues, le cas échéant.

- 10-10.07 La commission ne peut imposer à l'enseignant un renvoi, un non-renouvellement, une mutation, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 10-10.05.

### **STIPULATIONS GÉNÉRALES**

Dans tous les cas où la commission et le syndicat ont le choix de conclure un accord local et qu'ils n'ont pas procédé de façon à respecter les paramètres du présent accord, les dispositions de la convention collective nationale s'appliquent dans leur intégralité.

Ni la commission ou le syndicat ne peut affirmer le contraire sans preuve écrite d'un tel accord local.



## ANNEXE A

### DEMANDE D'ADHÉSION AU SYNDICAT LNSETA

Je demande, par la présente, mon adhésion au syndicat connu sous le nom de Lower North Shore English Teachers' Association le tout conformément aux dispositions de la convention collective.

#### EN FOI DE QUOI, J'ai signé:

Signature de l'adhérent (en lettres en lettres moulées) : \_\_\_\_\_

Signature de l'adhérent : \_\_\_\_\_

Village d'assignation: \_\_\_\_\_

Signé à : \_\_\_\_\_

Date de signature: \_\_\_\_\_

Témoin (en lettres moulées): \_\_\_\_\_

Signature du témoin: \_\_\_\_\_

**NOTE:** À moins que le nouvel enseignant ne fournisse à la COMMISSION une preuve que sa demande d'adhésion a été transmise au SYNDICAT, la COMMISSION adresse l'original de ce formulaire au trésorier de LNSETA.

**J'autorise la commission à déduire 5.00 \$ de ma 1<sup>ère</sup> paie en plus des cotisations syndicales régulières. Ce montant sera expédié à LNSETA pour couvrir les frais d'adhésion syndicale.**

Usage interne seulement :

**LNSETA # dossier:** \_\_\_\_\_



**ENTENTE**

**ENTRE**

**LA COMMISSION SCOLAIRE DU LITTORAL**

**ET**

**LE LOWER NORTH SHORE ENGLISH TEACHERS' ASSOCIATION**

Concernant l'article 3-2.06

«La commission s'engage à fournir au syndicat un bureau dans le village où réside le président du syndicat, et ce, sans frais pour le syndicat. »

« Il est clairement entendu par la commission et le syndicat qu'il est impossible pour la commission de fournir au syndicat un bureau dans le village de Chevery où demeure l'actuel président du syndicat. Le bureau du syndicat sera donc situé dans la résidence du président jusqu'à ce que la commission soit capable de fournir au syndicat un bureau dans le village de Chevery ou jusqu'à ce qu'un président demeurant dans un autre village succède à l'actuel président, auquel cas la présente entente cessera d'avoir effet. Si un autre président du syndicat du village de Chevery remplace l'actuel président, la présente entente sera revue, amendée ou cessera d'avoir effet suivant l'intention des parties.

Aux fins de cette entente, la résidence concernée porte l'identification 03A6 est considérée le bureau du syndicat au sens de l'article 3-2.06.

La commission s'engage à ne pas changer la résidence de l'actuel président à moins d'une bonne et suffisante raison ou à moins d'une demande du président, pour la durée de la présente entente. »

En foi de quoi, les parties ont signé à Sept-Îles ce \_\_\_\_\_ 2009

\_\_\_\_\_  
Pour la Commission scolaire du Littoral  
Lucy de Mendonça, administratrice

\_\_\_\_\_  
Pour le Syndicat (LNSETA)  
Brian Giffin, président



## FOND D'ÉTUDE PAUL BALDWIN

---

The Lower North Shore English Teachers' Association a le plaisir d'annoncer la disponibilité d'une bourse d'étude d'une valeur d'au moins 350.00\$ pour un diplômé de votre école secondaire.

---

### CRITÈRES DE SÉLECTION:

---

Tous les diplômés qui fréquenteront une institution d'enseignement postsecondaire pour l'année scolaire \_\_\_\_ seront considérés.

Le gagnant de la bourse d'études doit avoir fait preuve d'engagement dans les activités scolaires, parascolaires et communautaires.

### COMITÉ DE SÉLECTION:

Tous les enseignants de votre école secondaire sont membres de Comité de sélection.

### OBLIGATION DU GAGNANT:

1. Le gagnant de la bourse d'études doit fournir la preuve de fréquentation d'une institution d'enseignement postsecondaire pour l'année scolaire \_\_\_\_\_ (copie de l'inscription est suffisante). Cette preuve doit être envoyée à: Brian Giffin, président de LNSETA, C.P. 59, Chevery, Québec, G0G 1G0. Le chèque couvrant le montant de la bourse sera alors envoyé à l'étudiant.
2. Sur réception du chèque, l'étudiant devrait envoyer un avis de réception et des remerciements à l'adresse ci-haut mentionnée.

## ARRANGEMENT LOCAL I

### CONGÉS SPÉCIAUX (ANNEXE XXVIII)

La commission et le syndicat conviennent aux suivants :

- 1) En plus des événements considérés comme événement de force majeure, les trois (3) jours prévus à la clause 5-14.02 H) de l'entente nationale peuvent être utilisés par l'enseignant pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
  - a) pour accompagner son conjoint ou son enfant à l'hôpital en cas d'urgence ou lorsque le conjoint de l'enseignant ou son enfant doivent subir une chirurgie ; dans ce cas, l'enseignant fournit des pièces justificatives ;
  - b) pour accompagner son conjoint ou son enfant, son père ou sa mère en situation critique ou en phase terminale à l'hôpital ;
  - c) lorsque l'enseignant, son conjoint ou son enfant doivent quitter leur localité pour aller subir un examen médical ou une opération chirurgicale qui n'est pas disponible dans leur localité ;
  - d) la commission peut accorder à un enseignant un congé d'une (1) journée pour vaquer à des activités communautaires (approuvé par le directeur). Une seule journée de congé par année peut être accordée sous ce chef.
  - e) lorsque l'enseignant ne peut se rendre à son travail pour des raisons hors de son contrôle (mauvaise température, retard de vol, etc.)
- 2) Un enseignant est accordé trois (3) jours de congé spéciaux pour raisons de fêtes qui ne sont pas sur le calendrier scolaire qui n'est pas désigné comme congés de fêtes. L'enseignant doit faire une demande par écrit au moins un (1) mois avant la fête religieuse.

En foi de quoi, les parties ont signé à Sept-Îles ce \_\_\_\_\_ 2009

---

Pour la Commission scolaire du Littoral  
Lucy de Mendonça, administratrice

---

Pour le Syndicat (LNSETA)  
Brian Giffin, président

## ARRANGEMENT LOCAL II

La commission et le syndicat conviennent que l'année de travail de l'enseignant peut des jours de travail à la fin du mois d'août dans la mesure où il y a une (1) journée pédagogique de moins transférable dans le calendrier scolaire.

Les journées pédagogiques transférables sont pour les enseignants et le temps (5.4 heures pour chaque journée pédagogique transférable) représente le nombre d'heures de formation devant être fait en dehors des heures régulières de travail. Les journées pédagogiques transférables doivent être utilisées pour prolonger le temps de déplacement pour les congés de la période des fêtes et de la semaine de relâche.

En foi de quoi, les parties ont signé à Sept-Îles ce \_\_\_\_\_ 2009

---

Pour la Commission scolaire du Littoral  
Lucy de Mendonça, administratrice

---

Pour le Syndicat (LNSETA)  
Brian Giffin, président



## ARRANGEMENT LOCAL III

1) En référence avec l'article 5-3.22 E) de la convention collective nationale :

L'enseignant en disponibilité est assignée une tâche pleine (100%) pour le premier cinquante (50) jours de travail pour chaque année scolaire :

% de salaire (Année en disponibilité)	% d'une tâche pleine (Jour 1-50)	% d'une tâche pleine (Jour 51-200)
(1,2, ou 3)		
90	100	86 <sup>2</sup> / <sub>3</sub>
(4 ou 5)		
85	100	80
(6 ou plus)		
80	100	73 <sup>1</sup> / <sub>3</sub>

En foi de quoi, les parties ont signé à Sept-Îles ce \_\_\_\_\_ 2009

\_\_\_\_\_  
Pour la Commission scolaire du Littoral  
Lucy de Mendonça, administratrice

\_\_\_\_\_  
Pour le Syndicat (LNSETA)  
Brian Giffin, président

## ARRANGEMENT LOCAL IV

### ENCADREMENT ET SUPERVISION DES STAGIAIRES

#### Conformément avec l'ANNEXE XVI II

#### ENCADREMENT DES STAGIAIRES

Projet d'entente sur l'utilisation de l'allocation versée par le MELS pour l'enseignante ou l'enseignant associé

Conformément à l'annexe XLIII de la convention collective « Encadrement des stagiaires », la Commission scolaire du Littoral et le syndicat The Lower North Shore English Teachers' Association (QPAT) conviennent de ce qui suit, concernant l'utilisation de l'allocation versée par le MELS pour l'enseignante ou l'enseignant associé.

Les montants résiduels de l'allocation globale générée par l'ensemble des stagiaires sont répartis également entre les enseignantes et les enseignants concernés.

L'enseignante ou l'enseignant peut utiliser les sommes qui lui sont allouées pour les dépenses suivantes :

- Libérations pour rencontrer la ou le stagiaire;
- Achat de matériel pédagogique ou en lien avec l'enseignement. Ce matériel appartient à l'enseignante ou l'enseignant;
- Rencontres avec la ou le stagiaire et la personne responsable de stage;
- Toute dépense convenue entre l'enseignante ou l'enseignant et la direction;
- Compensation versée à l'enseignante ou l'enseignant associé.

Ces allocations sont destinées entièrement à l'enseignante ou l'enseignant associé et en aucun cas elles ne peuvent être utilisées pour des besoins de la commission scolaire ou de l'école.

Les frais occasionnés par les sessions de formation exigées par les universités sont assumés par la commission scolaire.

L'enseignante ou l'enseignant s'engage à produire un rapport de dépenses à la fin du stage (formulaire en annexe).

En foi de quoi, les parties ont signé à Sept-Îles ce \_\_\_\_\_ 2009

---

Pour la Commission scolaire du Littoral  
Lucy de Mendonça, administratrice

---

Pour le Syndicat (LNSETA)  
Brian Giffin, président

EMPLOYEUR: Commission scolaire du Littoral

SYNDICAT: Lower North Shore English Teachers' Association  
(LNSETA)

NUMERO D'ACCREDITATION: AQ-1003-5200

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A SEPT-ÎLES CE \_\_\_\_\_2009

La Commission scolaire du littoral

Lower North Shore Teachers'  
Association (LNSETA)

\_\_\_\_\_  
Lucy de Mendonça, administratrice

\_\_\_\_\_  
Brian Giffin, président

\_\_\_\_\_  
Marc-André Masse,  
Coordinateur des ressources humaines

\_\_\_\_\_  
Brenda McKinnon, négociatrice

\_\_\_\_\_  
Vincent Joncas, négociateur