

5-0.00 CONDITIONS OF EMPLOYMENT AND FRINGE BENEFITS

5-1.00 ENGAGEMENT

Section I: Provisions regarding priority-of-employment lists subject to the principles of Part 1

5-1.13 The existing priority-of-employment lists under the 2000-2003 agreements shall continue to exist under this article.

5-1.14

a) By June 1, the board shall update the priority-of-employment list referred to in clause 5-1.13 by adding the names of eligible teachers and the cumulative seniority projected to June 30 of the current school year.

b) By June 15, each teacher on the priority-of-employment list shall receive a letter informing her/him when and where, in each school, the list referred to in (a) above will be posted. At the same time, a copy of the letter and the list shall be forwarded to the union. The teacher who contends that his or her name has been omitted from the list or that the seniority has not been calculated correctly shall notify the board in writing within the fifteen (15) days following the posting of the list.

c) If required, a correction will be made to the list within the twenty (20) days following the receipt of the notification referred in subparagraph (b) and the teacher and the union will be advised in writing accordingly.

d) An administrative version of the list referred to in (a) above specifying the legal qualifications and teaching experience of each teacher within the preceding five (5) years shall be provided to the union by June 30.

e) The administrative version shall also include a separate section containing the names of teachers who taught under contract for the board in one (1) of the two (2) preceding school years and who are not yet eligible to be entered on the priority-of-employment list, specifying the seniority, the legal qualifications and the teaching experience in the past five (5) years of each teacher.

5-1.15

To be eligible to be placed on the priority-of-employment list, the teacher must meet one (1) of the following conditions:

a) was, on the date of the coming into force of the agreement, on the priority-of-employment list mentioned in clause 5-1.13;

b) held a part-time or replacement contract and has accumulated at least one full year of experience or the equivalent of 200 workdays during at least two (2) of the three (3) preceding school years with the board;

c) was non-re-engaged because of surplus, in accordance with subclause (a) of clause 5-3.35*. 5-1.16

The following teachers are excluded from the priority-of-employment list:

a) the teacher who is employed full-time;

b) the teacher who is not legally qualified within the meaning of clause 1-1.34*.

5-1.17

Except in the case prescribed in the second paragraph of clause 5-1.08*, when the board must fill a full-time vacancy within the framework of clause 5-3.36* or hire a part-time teacher or a replacement, it shall convene two (2) meetings for this purpose, i.e., one in June and one in August, after having provided at least five (5) workdays' notice to the teachers concerned and to the union to carry out the following provisions:

a) Posts shall be selected by the teachers present or by the teacher's authorized proxy beginning with the most senior teacher whose name appears on the priority-of-employment list who meets the assignment criteria of clause 5-21.05* as well as the particular requirements of the position to be filled, in accordance with clause 5-21.06*. When seniority is equal, the tie-breaking criteria prescribed in the second paragraph of clause 5-3.08* shall apply.

b) The board shall not consider a teacher referred to in (a) above who notified the board, in writing, prior to June 15 of a given school year that he or she would not be available to hold such a post during the following school year. Nevertheless, a teacher present at the meeting prescribed in paragraph a) may decide to waive his or her right to choose a position for the following school year without having his or her name removed from the list, subject to the application of clause 5-1.19.1 (c). In this case, the board is released from its obligation to offer a position to this teacher for that school year, unless it must apply clause 5-1.18.

c) At the first recall meeting, taking place at the end of June, the board shall hold a recall process for the new regular full-time positions and the new replacement positions (100%). Teachers who have waived their right to choose can attend the August meeting. Only teachers who will have completed the form provided at the meeting referred to in clause 5-1.17 (a) shall benefit from this process. Positions shall be assigned by order of seniority in accordance with the assignment criteria provided for in clause 5-21.05* as well as the particular requirements of the position to be filled, in accordance with clause 5-21.06*.

d) At the second recall meeting, taking place in August, that will be held a few days before the teachers' first day of work, the board shall offer all part-time positions as well as all new replacement positions made available since the June recall meeting, except for full-time positions. In the case of a part-time contract, the percentage must be proportional to the fulltime contract. In doing so, the board shall structure the teacher's workload within one or more schools to ensure that the workload is as complete as possible, pursuant to article 8-7.00. For information purposes, the workload of a teacher who obtains a 60% contract normally includes 60% of teaching, 60% of other tasks and 60% of attendance time. A teacher attending the recall meeting may decide to waive his or her right to choose a position for the following school year without having his or her name removed from the list, subject to the application of clause 5-1.19 (b), with the exception of the application of clause 5-1.18.

e) If additional part-time posts (E3) or replacement positions (E8) are created or become vacant during the school year, they shall be offered to the most senior teacher assigned to that school whose workload has not attained the maximum workload on condition that the teaching schedule is compatible with the teacher's existing schedule or can be modified to be compatible without impacting the workload or the schedule of another teacher assigned to the school.

Notwithstanding the foregoing, should a part-time position (E3) or a replacement position (E8) with a higher percentage become available, the school principal shall offer to the most senior teacher who meets the criteria specified in clauses 5-21.05* and 5-21.06* the possibility to transfer to this new position.

5-1.18

If a full-time teaching position becomes available by December 1 that the board has no obligation to fill in accordance with clause 5-3.36, it shall offer the position in accordance with clause 5-1.17. The teacher who has already accepted a part-time contract at one hundred percent (100%) shall be assigned to the full-time position on paper but shall remain in her/his present position. Should the part-time position not be at one hundred percent (100%), the teacher will transfer to the full-time position.

5-1.18.1 By November 15, the board will forward to the union a copy of the administrative version of the list indicating the following information regarding the workload of the teachers whose names appear on the list:

- the school(s) assigned
- the type of contract granted and, in the case of a part-time contract, the percentage
- the subject(s) and level(s) assigned
- the beginning and ending dates

5-1.19

A teacher's name may be removed from the priority-of-employment list for one of the following reasons:

- a) obtaining a full-time teaching contract;
- b) not having obtained a teaching contract for two (2) consecutive years;
- c) failing to provide a valid reason for not attending the meeting indicated in clause 5-1.17 (b);
- d) leaving the service of the board during the course of an engagement and for which she/he declared herself/himself available in accordance with 5-1.17, unless the board accepts the reason for the departure;
- e) the contract was terminated for one of the reasons provided for under Article 5-7.00; if applicable, the teacher has the right to challenge the reasons for the termination, in accordance with Article 9-0.00;
- f) the refusal of an offer of employment except in the case of:
 - i) a maternity, paternity or parental leave covered by the Act Respecting Labour Standards (CQLR, c. N-1.1);
 - ii) a disability or work accident within the meaning of the agreement;
 - iii) a full-time position with the local union or QPAT;

iv) death or serious illness of the teacher's spouse, child, parent, or other person permanently domiciled in the teacher's residence; v) a change of school to another that is more than fifty (50) km distant from the teacher's previous school and from his/her residence, in accordance with clause 5-3.20*;

vi) a change in the place of employment of a teacher's spouse requiring a change of residence to a place more than fifty (50) km from the school where the teacher last taught, to a maximum of two (2) years;

vii) the board and the union agreeing to reasons other than those mentioned above.

5-1.19.1

The board shall notify the teacher in writing if it decides to remove the teacher's name from the priority-of-employment list in accordance with clause 5-1.19. The reason must be contained in the notice and a copy of the notice shall be forwarded to the union at the same time within ten (10) workdays following the decision.

5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

5-1.00 ENGAGEMENT

Partie II – Dispositions relatives aux listes de priorité d'emploi sous réserve des principes de la partie 1

5-1.13

Les listes de priorité d'emploi en vertu des ententes 2000-2003 continuent d'exister en vertu du présent article.

5-1.14

a) Au plus tard le 1er juin, la commission met à jour la liste de priorité d'emploi visée à la clause 5-1.13 qui précède en ajoutant le nom des enseignantes et enseignants admissibles et en ajoutant l'ancienneté cumulée prévue au 30 juin de l'année scolaire en cours.

b) Au plus tard le 15 juin, chaque enseignante ou enseignant dont le nom figure sur la liste de priorité d'emploi reçoit une lettre l'avisant de la date et du lieu, dans chaque école, où la liste visée au paragraphe a) qui précède sera affichée. En même temps, une copie de la lettre et de la liste est transmise au syndicat. L'enseignante ou l'enseignant qui prétend que son nom a été omis de la liste ou que son ancienneté n'a pas été calculée correctement doit en aviser la commission, par écrit, dans les quinze (15) jours suivant l'affichage de la liste.

c) Au besoin, une correction est apportée à la liste dans les vingt (20) jours de la réception de l'avis visé au paragraphe b) qui précède et l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat sont avisés en conséquence par écrit.

d) Une version administrative de la liste visée au paragraphe a) précisant la qualification légale et l'expérience en enseignement de chaque enseignante ou enseignant au cours des cinq (5) dernières années est fournie au syndicat au plus tard le 30 juin.

e) La version administrative doit également comprendre une section distincte contenant le nom des enseignantes et enseignants qui ont obtenu un contrat d'enseignement auprès de la commission au cours d'une (1) des deux (2) années scolaires précédentes et qui ne sont pas admissibles à la liste de priorité d'emploi, et précisant l'ancienneté, la qualification légale et l'expérience en enseignement au cours des cinq (5) dernières années de chaque enseignante ou enseignant.

5-1.15

Pour être admissible à la liste de priorité d'emploi, l'enseignante ou l'enseignant doit répondre à l'un des critères suivants :

a) avoir été inscrit, à la date d'entrée en vigueur de la convention, sur la liste de priorité d'emploi visée à la clause 5-1.13 ;

b) avoir obtenu un contrat à temps partiel ou de remplaçant et avoir cumulé au moins une année complète ou l'équivalent de 200 jours de travail durant la période d'au moins deux (2) des trois (3) années scolaires précédentes avec la commission ;

c) avoir été non rengagé pour cause de surplus, tel que prévu au paragraphe a) de la clause 5-3.35*.

5-1.16

Les enseignantes ou enseignants suivants sont exclus de la liste de priorité d'emploi :

a) l'enseignante ou l'enseignant qui détient un emploi à temps plein ;

b) l'enseignante ou l'enseignant qui ne détient pas de qualification légale au sens de la clause 1-1.34*.

5-1.17

Sauf dans le cas prévu au deuxième paragraphe de la clause 5-1.08*, lorsque la commission doit combler un poste à temps plein dans le cadre de la clause 5-3.36* ou procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel ou d'un remplaçant, elle doit convoquer à cette fin deux (2) réunions, soit une au mois de juin et une au mois d'août, en donnant un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables aux enseignantes et enseignants concernés et au syndicat pour que les dispositions suivantes soient respectées :

a) Les postes sont choisis par les enseignantes et enseignants présents ou par la ou le mandataire d'une enseignante ou d'un enseignant en commençant par l'enseignante ou l'enseignant inscrit sur la liste de priorité d'emploi ayant le plus d'ancienneté et qui répond aux critères d'affectation prévus à la clause 5-21.05* ainsi qu'aux exigences du poste à combler conformément à la clause 5-21.06*. À ancienneté égale, les critères de sélection prévus au deuxième paragraphe de la clause 5-3.08* s'appliquent.

b) La commission ne considère pas l'enseignante ou l'enseignant visé au paragraphe a) qui précède qui l'a avisé par écrit avant le 15 juin de l'année scolaire qu'elle ou il ne serait pas disponible pour un tel poste durant l'année scolaire suivante. Néanmoins, une enseignante ou un enseignant présent à la réunion prévue au paragraphe a) peut décider de renoncer au droit de choisir un poste pour l'année

scolaire suivante sans voir son nom retiré de la liste, sous réserve de l'application de la clause 5-1.19 c). Dans ce cas, la commission est libérée de son obligation d'offrir un poste à cet enseignant pour cette année scolaire à l'exception de l'application de la clause 5-1.18.

c) À la première rencontre qui se déroulera à la fin du mois de juin, la commission tiendra un processus de rappel pour les nouveaux postes réguliers temps plein et de remplaçant à 100 %. Les enseignantes et enseignants qui renoncent au droit de choisir auront la possibilité d'assister à la rencontre du mois d'août. Seuls les enseignantes et enseignants qui auront rempli le formulaire disponible à la séance prévue à la clause 5-1.17 a) pourront bénéficier de ce processus. L'attribution des postes s'effectuera par ordre d'ancienneté tout en respectant les critères d'affectation prévus à la clause 5-21.05* ainsi qu'aux exigences du poste à combler conformément à la clause 5-21.06*.

d) À la deuxième rencontre du mois d'août, qui se déroulera quelques jours avant le premier jour de travail des enseignantes et enseignants, la commission offrira tous les postes à temps partiel ainsi que les nouveaux postes de remplaçant devenus disponibles depuis la rencontre du mois de juin à l'exception des postes à temps plein. Dans le cas d'un contrat à temps partiel, le pourcentage doit être proportionnel au contrat à temps plein. Se faisant, la commission structure la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à l'intérieur d'une ou de plusieurs écoles pour que celle-ci soit la plus complète possible, et ce, en conformité avec l'article 8-7.00. À titre indicatif, la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant qui obtient un contrat à 60 % comprend normalement 60 % d'enseignement, 60 % d'autres tâches et 60 % de temps de présence. Une enseignante ou un enseignant présent à la réunion peut décider de renoncer au droit de choisir un poste pour l'année scolaire suivante sans voir son nom retiré de la liste, sous réserve de l'application de la clause 5-1.19 b) à l'exception de l'application de la clause 5-1.18.

e) Si de nouveaux postes temps partiel ou de remplaçant sont créés ou deviennent disponibles durant l'année scolaire, ils sont offerts à l'enseignante ou l'enseignant affecté à l'école visée qui possède le plus d'ancienneté et dont la tâche éducative n'est pas pleine, à la condition que l'horaire d'enseignement soit compatible avec l'horaire actuel de l'enseignante ou l'enseignant ou puisse être modifié pour le rendre compatible sans toutefois affecter la tâche éducative ou l'horaire d'une autre enseignante ou d'un autre enseignant affecté à cette école.

Nonobstant ce qui précède, si un poste temps partiel ou remplaçant avec un pourcentage plus élevé devient disponible, la direction d'école doit offrir à l'enseignant ou l'enseignante le plus ancien, et qui répond aux critères de la clause 5-21.05* et la clause 5-21.06*, la possibilité de transférer dans ce nouveau poste.

5-1.18

Lorsqu'un poste à temps plein devient disponible au plus tard le 1er décembre et que la commission n'est pas tenue de le combler conformément à la clause 5-3.36, celle-ci doit offrir le poste conformément à la clause 5-1.17. L'enseignante ou l'enseignant qui a déjà accepté un contrat à temps partiel à cent pour cent (100 %) est affecté au poste à temps plein sur papier, mais demeure à son poste. Si l'enseignante ou l'enseignant qui détient un contrat à temps partiel n'a pas une pleine tâche (cent pour cent (100 %)), elle ou il est muté au poste à temps plein.

5-1.18.1

Au plus tard le 15 novembre, la commission transmet au syndicat une copie de la version administrative de la liste en incluant les renseignements suivants sur la tâche éducative de chaque enseignante ou enseignant dont le nom apparaît sur la liste :

- l'école ou les écoles d'affectation
- le type de contrat et, dans le cas d'un contrat à temps partiel, le pourcentage
- la ou les matières et la ou les classes auxquelles elle ou il est affecté
- les dates de prise d'effet et d'expiration

5-1.19

Le nom d'une enseignante ou d'un enseignant peut être radié de la liste de priorité d'emploi pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- a) l'obtention d'un contrat d'enseignement à temps plein ;
- b) ne pas avoir obtenu un contrat d'enseignement durant deux (2) années consécutives ;
- c) ne pas avoir fourni de motif valable pour son absence à la réunion prévue à la clause 5-1.17 b) ;
- d) avoir quitté la commission durant le cours de l'emploi pour lequel elle ou il s'était déclaré disponible conformément à la clause 5-1.17, à moins que la commission n'accepte le motif de départ ;
- e) le contrat de l'enseignante ou l'enseignant a été résilié pour l'un des motifs prévus à l'article 5-7.00 ; le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant a le droit de contester les motifs à l'appui de sa cessation d'emploi conformément à l'article 9-0.00 ;
- f) le refus d'une offre d'emploi à l'exception :
 - i) d'un congé de maternité, de paternité ou parental couvert par la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) ;
 - ii) d'une invalidité ou d'un accident du travail au sens de la convention ;
 - iii) d'un poste à temps plein auprès du syndicat local ou de l'APEQ ;
 - iv) du décès ou d'une maladie grave du conjoint ou de la conjointe, de l'enfant, du parent ou de toute autre personne habitant en permanence au domicile de l'enseignante ou l'enseignant ;
 - v) d'un changement à une école située au-delà de cinquante (50) kilomètres de la dernière école où l'enseignante ou l'enseignant enseignait et au-delà de cinquante (50) kilomètres de son domicile, conformément à la clause 5-3.20* ;
 - vi) du changement du lieu de travail de la conjointe ou du conjoint de l'enseignante ou l'enseignant entraînant un changement de résidence à plus de cinquante (50) kilomètres de la dernière école où l'enseignante ou l'enseignant enseignait, jusqu'à concurrence de deux (2) ans ;
 - vii) d'une entente entre la commission et le syndicat sur des motifs autres que ceux qui précèdent.

5-1.19.1

Si la commission décide de radier le nom de l'enseignante ou enseignant de la liste de priorité d'emploi, elle l'en avise par écrit conformément à la clause 5-1.19. L'avis doit comprendre le motif à l'appui de la décision et une copie dudit avis est transmise au même moment au syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision