
SUJETS PATRONAUX

NÉGOCIATION LOCALE CLAUSE 3.5

CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE DU CHEMIN-DU-ROY

DATE
9 AVRIL 2026

CE DÉPÔT NE COMPREND POSSIBLEMENT PAS TOUS LES TEXTES À ACTUALISER À
L'ENTENTE NATIONALE ET/OU AUX NOUVELLES LOIS

PRÉAMBULE

NOS PRINCIPES

Cadre organisationnel et financier

Les solutions retenues doivent respecter le cadre financier limité de l'organisation. Les gains recherchés doivent être réalisés à coût nul.

Actualisation de l'entente locale

L'entente locale doit être actualisée afin de refléter la réalité actuelle du marché de l'emploi et de soutenir des conditions favorisant l'accompagnement du personnel enseignant ainsi que la réussite de tous les élèves.

Bien-être et reconnaissance du personnel

Le bien-être et la reconnaissance du personnel sont essentiels et doivent s'exprimer par des pratiques relationnelles, organisationnelles et de communication cohérente avec un cadre de gestion **viable, équitable et responsable**.

Responsabilité professionnelle et imputabilité

La négociation doit reconnaître la responsabilité professionnelle du personnel enseignant et favoriser des mécanismes qui soutiennent l'imputabilité, la rigueur et la qualité des services éducatifs offerts aux élèves.

Efficiences administrative

Les solutions doivent optimiser la gestion administrative et éviter d'alourdir les processus mutuels, afin de préserver l'agilité et la cohérence organisationnelle. Les solutions doivent s'inscrire dans la culture d'amélioration continue.

Équité

L'équité constitue une valeur fondamentale guidant l'ensemble des décisions et des échanges en négociation locale.

Ouverture et recherche de solutions

Les discussions doivent se dérouler dans un esprit d'ouverture, de respect et de collaboration, en privilégiant la recherche de solutions durables et mutuellement avantageuses.

Valorisation de la qualification :

Les discussions doivent avoir pour objectif de valoriser la qualification du personnel enseignant et le développement professionnel.

SECTION 1 : MATIÈRES LOCALES

5-1.01	Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi des priorités d'emploi et l'acquisition de la permanence)	
5-1.01	Objectifs, notamment : <ul style="list-style-type: none"> ○ Actualiser le texte 5-1.01A) substituer demande d'emploi pour formule en vigueur ou autres pratiques en vigueur ○ Ajouter le terme « lettre d'engagement » à E) 1) ○ Considérant, la pratique syndicale de remise de la demande d'adhésion à l'enseignant(e) retrait du point 3) 	25
5-1.14.01 A)B)C	<p>Liste de priorité d'emploi</p> Objectifs, notamment : <ol style="list-style-type: none"> 1. Définir des conditions d'évaluation préalables à l'accès à la liste de priorité Établir des critères d'évaluation objectifs permettant de confirmer que les enseignants répondent aux exigences professionnelles avant leur inscription sur la liste de priorité 2. Baliser les heures reconnues en privilégiant la notion de contrat Remplacer la logique actuelle de cumul d'heures par des paramètres fondés sur la notion de contrat, afin d'assurer une application plus cohérente et alignée sur les exigences professionnelles. 3. Prévoir des mécanismes adaptés pour les enseignants non légalement qualifiés (NLQ) Développer des modalités spécifiques permettant d'encadrer l'accès, la progression et le maintien des NLQ sur la liste de priorité, tout en respectant les besoins opérationnels et les obligations réglementaires. 4. Définir une amplitude temporelle pour l'atteinte des critères d'inscription Encadrer la période durant laquelle les critères doivent être atteints afin d'assurer le maintien des compétences professionnelles, la pertinence de l'expérience acquise et la rétention du personnel. 5. Mettre en place des mécanismes facilitant le suivi administratif de la liste de priorité Prévoir des outils ou processus permettant d'assurer un suivi rigoureux, notamment pour les situations où les personnes inscrites ne répondent pas aux communications ou ne confirment pas leur disponibilité. 6. Déterminer des mécanismes d'évaluation pour les personnes déjà inscrites sur la liste Établir des modalités d'évaluation continue afin de s'assurer que les enseignants inscrits maintiennent les compétences et comportements attendus, et que leur présence sur la liste demeure justifiée. 7. Reconnaître la volonté réelle de travailler du personnel inscrit sur la liste et mieux connaître notre bassin de main-d'œuvre Définir les impacts des reports répétés sans motif valable et établir des règles permettant de refléter l'engagement professionnel des enseignants dans le maintien ou le retrait de leur statut sur la liste de priorité 	27
5-1.14.01 F	Objectif, actualiser à la pratique <ul style="list-style-type: none"> ○ Changer la date au 8 mai plutôt que le 20 juin 	27
5-1.14.04	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ajouter le terme « verbalement » pour le refus de l'offre. 	29
5-1.14.05	Objectifs, notamment : <ul style="list-style-type: none"> ○ Préciser l'exception suivante qui correspond à la pratique : si le retour progressif arrive avant la 101^{ème} journée, l'enseignant en remplacement peut choisir de laisser tomber ce remplacement. 	29

5- 1.14.08	<p>Objectifs : actualiser et responsabiliser l'enseignant dans sa démarche professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Motifs de radiation ○ Définir la notion existante au point a) : « <i>emploi à temps plein régulier dans une institution d'enseignement</i> » ○ <u>Ajout de motifs</u> : ○ le nombre de refus (ex. 2) amenant une radiation, sauf dans les situations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>accident du travail au sens de la loi;</i> ▪ <i>droits parentaux (pour une période ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois consécutifs;</i> ▪ <i>invalidité (pour une période ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois consécutifs).</i> ○ Prévoir des motifs de radiation des NLQ (ex. si l'autorisation provisoire n'est pas renouvelée). Auquel cas, l'enseignant a l'obligation de donner au CSS la date à laquelle l'autorisation prend fin et sa preuve de renouvellement. ○ <u>Modification de motifs</u> : ○ Modification de la durée d'un motif existant de radiation : Il s'écoule plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs depuis la fin de son dernier contrat. 	
5- 1.14.09	À retirer si on revoit les modalités d'intégration à la LPE	29
5- 1.14.10	Devancer la date au 1 ^{er} juin (car les séances se font plus tôt)	29
5- 1.14.11	○ Concordance avec la convention collective E1 à faire (arbitrage sommaire). Médiation arbitrale le terme précis	30
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	
5- 3.17.01 à 5- 3.17.13	<p>Objectifs, notamment :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ordonnancer les clauses sur le continuum temporel de mars à août. 2. Formulation simplifiée des textes. 3. Actualiser le texte en lien avec la pratique actuelle (les échéanciers ont été devancés) <p>Formulaire 5-3.17.01 (jusqu'au 3 juin pour le personnel enseignant) (exclure le changement de degré à 5-3.17.01)</p>	31 à 36
5- 3.17.05	Définir l'appartenance à un niveau vs majorité d'élèves (ex. photo à la dernière journée de classe pour l'année suivante)	32
5- 3.17.11	Actualiser les dates avec la pratique actuelle (jusqu'au max 8 août et non jusqu'au premier jour de classe). Retirer mouvement volontaire et postes à postes après le 8 août pour arrimer avec l'entente nationale	35
5-6.00	Dossier personnel	
5-6.07	Actualiser le texte – conformément à la pratique (signature non requise, témoins	41

	RH + direction+ employés + syndicat lors de la mesure)	
5-6.08	Actualisation du texte – cohérence Loi 47	41
		41
5-7-00	Renvoi	
5-7.04	Objectif : actualiser le moyen de communication à la réalité d'aujourd'hui (ex. courriel avec accusé de réception et de lecture)	43
5-7.06 et	<ul style="list-style-type: none"> ○ Le moment de la résiliation d'engagement à simplifier ○ Cette simplification du texte amenant une clarté ne modifie en rien notamment votre droit d'obtenir les motifs de l'employeur menant à la décision et votre droit légitime de contester. ○ La résiliation peut avoir lieu après délibération suivant une représentation à la direction générale (et non au comité RH suivi du CA) 	43
5-7.07		
5-7.08	<ul style="list-style-type: none"> ○ Concordance avec la nouvelle formulation de la clause 5-7.06 	44
5-7-09	Alléger les échéances prévues Actualiser le moyen de communication à la réalité d'aujourd'hui	44
5-7.10	Biffer prime pour disparités régionales – nous n'en avons pas	44
5-8.00		45
5-8.03	Actualiser le moyen de communication à la réalité d'aujourd'hui Le non rengagement	45
5-8.05	La direction générale a le pouvoir de non engagé donc exclure la séance publique. Les représentations légitimes se font à la direction générale.	45
5-8.06	Actualiser le moyen de communication Le non rengagement ne peut se faire suite à une représentation à la direction générale, par la direction générale.	45
5-9.00	Démission et bris de contrat	47
5-9.04	Objectif : donner un sens à la démission Donner un effet à la démission : ça ne fait pas de sens que de démissionner n'apporte pas une perte de droit. De plus, cela rend plus difficile pour nous l'accompagnement de début de carrière.	47
5-9.05	Article à biffer car une démission entraîne des pertes de droit, excluant les rétros salariales ou équité salariale au moment où une personne était à l'emploi, malgré la démission.	47
5-9.09	Définir quels pourraient être les situations prévues par la convention. (ex. lorsqu'il y a un retour progressif)	48

5-9.11	Actualiser le moyen de livraison – courriel avec avis de lecture	48
5-9.13	Actualiser ce texte à ceux visés par 5-7.00, 5-8.00 (direction générale qui peut résilier)	49
5-14.02 g)	ARRANGEMENT LOCAL	
5-14.02g)	<p>Objectif : actualiser à la réalité 2026 (entente nationale qui a évolué depuis 2010)</p> <p>Congés spéciaux</p> <p>Revoir le document sur les congés spéciaux dans un contexte où celui-ci a été négocié dans un contexte où E1 ne permettait pas de permission d'absence or maladie. Ce n'est plus le cas aujourd'hui.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Biffer les clause b) et c) et d) parce que l'entente nationale 5-14.07 obligation familiale et pour le c), l'entente nationale prévoit maintenant la possibilité de s'absenter aussi pour « affaires personnelles » ○ Prévoir lors d'intempérie et que la route est fermée pour cause de tempête alors que les écoles sont ouvertes ou les cours sont suspendus. L'enseignant devra fourni la preuve que la route est fermée. ○ Baliser le temps d'absence autorisé (1/2 journée) pour des situations en contexte de force majeure selon les critères définis par la jurisprudence. ○ Revoir notre document appuyant les autorisations de congé (se remettre en contexte de force majeure) ○ Préciser au 5-14.02 g) f) – exclure les voyages dans le Sud ou à l'international quand le mariage aurait pu avoir lieu au Québec 	52
5-15.00	Nature, durée et modalités des congés sans traitement	
5-15.00	<p>Congé sans traitement</p> <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Actualiser avec l'entente nationale (ex. E2 n'a pas le droit à un congé sans traitement) ○ Limiter le nombre de congé en contexte de pénurie (retirer le caractère impératif à 5-15.10) ○ Préciser les délais pour renouveler et faire une première demande pour faciliter les suivis administratifs 	53
5-15.02		
5-15.08	S'assurer de ne pas être tenu de payer du 1/1000 pour une enseignante en congé ou en congé partiel, qui reviendrait travailler – car cela lui donne un certain avantage plus grand qu'un enseignant qui n'est pas en congé;	
5-15.09	<ul style="list-style-type: none"> ○ Préciser la notion de partie d'année de travail, au moins deux mois (facilite le recrutement) 	54
5-15.10	<ul style="list-style-type: none"> ○ Retirer le caractère impératif (ne pas avoir l'obligation) 	55

5-15-12	À retirer – en équité avec nos E2 et pour favoriser le développement et l'accompagnement de nos enseignants	56
5-15-13	Objectif : se conformer aux délais demandés pour tous les types de congé – 8 mai Congé santé Beneva : 1 ^{er} avril Se conformer aux lettres transmises actuellement (lettres d'acceptation)	56
		56
6-8.00	Dispositions relatives à la rémunération	
6-8.04	Mettre fin au protocole de coupure de traitement considérant que la tâche de l'enseignant n'est plus ce qu'elle était. Application de l'entente nationale.	
6-9.00	Modalité de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention	
6-9.08	Clause caduque?	60
11-2.09	Arrangement local visant à remplacer les dispositions des clauses 11-2.04 à 11.2.08 Dispositions relatives à l'engagement à taux horaire et à temps partiel	
11-2.09.05	Liste de rappel Objectif : <ul style="list-style-type: none"> ○ Revoir la durée et la notion de période où l'enseignant n'a pas travaillé. 	72

11-2.09.04	Liste de priorité chapitre 11 (adultes) objectifs : <ul style="list-style-type: none"> ○ Revoir le nombre d'heures pour accéder à la liste ○ Baliser les heures admissibles pour cumul ○ Revoir le nombre de refus pour radiation ○ Utiliser la même terminologie qu'au secteur jeunes 	72
11-2.09-.07	○ Définir « <i>emploi à temps plein</i> »	72
13-2.10	Arrangement local visant à remplacer les dispositions des clauses 13-2.05 à 13-2.09 Dispositions relatives à l'engagement à taux horaire et à temps partiel Voir avec Frédérique et Jeffrey	
13-2.10.03	Substituer le terme « liste de rappel » pour liste de priorité	104

	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Revoir le nombre d'heures pour accéder à la liste ○ Baliser la période et les heures admissibles pour cumul ○ Revoir la notion d'emploi régulier ○ Utiliser la même terminologie qu'au secteur jeunes 	
13-2.10.05	<p>Objectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revoir la durée et la notion de périodes où l'enseignant n'a pas travaillé ○ Ajouter être légalement qualifié pour maintenir son rang sur la liste 	106
		137