

ENTENTE 2005-2010 LIANT

D'UNE PART,

**LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES
(CPNCF)**

ET

D'AUTRE PART,

**L'ASSOCIATION PROVINCIALE DES ENSEIGNANTES
ET ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (APEQ)
POUR LE COMPTE DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS
QU'ELLE REPRÉSENTE**

**Dans le cadre de la Loi sur le régime de négociation
des conventions collectives
dans les secteurs public et parapublic
(L.R.Q., c. R-8.2)**

Édition amendée le 26 juin 2006

Réalisé par le Comité patronal de négociation
pour les commissions scolaires francophones
(CPNCF)
Mars 2007
Mise à jour le 10 mars 2008

TABLE DES MATIÈRES

		PAGES
CHAPITRE 1-0.00	DÉFINITIONS.....	1
CHAPITRE 2-0.00	CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE.....	6
2-1.00	Champ d'application.....	6
2-2.00	Reconnaissance des parties locales.....	6
2-3.00	Reconnaissance des parties nationales.....	6
CHAPITRE 3-0.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES.....	8
3-1.00	Communication et affichage des avis syndicaux.....	8
3-2.00	Utilisation des locaux de la commission scolaire pour fins syndicales.....	8
3-3.00	Documentation à fournir au syndicat.....	8
3-4.00	Régime syndical.....	8
3-5.00	Déléguée ou délégué syndical.....	8
3-6.00	Libérations pour activités syndicales.....	8
3-7.00	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent.....	11
CHAPITRE 4-0.00	MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AUTRES QUE LES OBJETS (ET LEUR MODE) NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE.....	12
CHAPITRE 5-0.00	CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX.....	13
5-1.00	Engagement.....	13
5-2.00	Ancienneté.....	15
5-3.00	Mouvements de personnel et sécurité d'emploi.....	18
5-4.00	Mesures visant à réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants mis en disponibilité ou à mettre en disponibilité.....	30
5-5.00	Promotion.....	32
5-6.00	Dossier personnel.....	32
5-7.00	Renvoi.....	32
5-8.00	Non-renouvellement.....	33
5-9.00	Démission et bris de contrat.....	33
5-10.00	Régimes d'assurance.....	33
5-11.00	Réglementation des absences.....	46
5-12.00	Responsabilité civile.....	46
5-13.00	Droits parentaux.....	46
5-14.00	Congés spéciaux.....	61

5-15.00	Nature, durée, modalités des congés sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales.....	63
5-16.00	Congés pour affaires relatives à l'éducation.....	63
5-17.00	Congé sabbatique à traitement différé	63
5-18.00	Congés pour charge publique	63
5-19.00	Contribution d'une enseignante ou d'un enseignant à une caisse d'épargne ou d'économie	64
5-20.00	Congés pour prêt de services	64
5-21.00	Régime de mise à la retraite de façon progressive	64
CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS.....		68
6-1.00	Évaluation de la scolarité	68
6-2.00	Classement	72
6-3.00	Reclassement.....	74
6-4.00	Reconnaissance des années d'expérience.....	75
6-5.00	Traitement et échelles de traitement	77
6-6.00	Suppléments annuels.....	79
6-7.00	Enseignante ou enseignant à temps partiel - enseignante ou enseignant à la leçon - suppléante ou suppléant	80
6-8.00	Dispositions diverses relatives à la rémunération	82
6-9.00	Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention	83
CHAPITRE 7-0.00 PERFECTIONNEMENT		84
7-1.00	Montants alloués	84
7-2.00	(Protocole) Régions éloignées	84
7-3.00	Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial)	84
CHAPITRE 8-0.00 TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT.....		85
8-1.00	Principes généraux.....	85
8-2.00	Fonction générale.....	86
8-3.00	(Protocole) Implantation des nouveaux programmes.....	87
8-4.00	Année de travail	87
8-5.00	Semaine régulière de travail.....	87
8-6.00	Tâche éducative	89
8-7.00	Conditions particulières	91
8-8.00	Règles de formation des groupes d'élèves	93
8-9.00	Dispositions relatives aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage	97

8-10.00	Chef de groupe (niveau primaire ou niveau secondaire)	103
8-11.00	Services éducatifs particuliers aux élèves vivant en milieu économiquement faible	104
CHAPITRE 9-0.00	RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT À L'ENTENTE.....	105
9-1.00	Procédure de règlement des griefs	105
9-2.00	Procédures d'arbitrage	106
9-3.00	Médiation préarbitrale.....	112
9-4.00	Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale).....	113
9-5.00	Amendement à l'entente.....	113
9-6.00	Arrangements locaux	113
CHAPITRE 10-0.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	114
10-1.00	Nullité d'une stipulation.....	114
10-2.00	Interprétation des textes	114
10-3.00	Représailles et discrimination.....	115
10-4.00	Interdiction	115
10-5.00	(Protocole) Impression	115
10-6.00	Règles budgétaires	115
10-7.00	Accès à l'égalité.....	116
10-8.00	Changements technologiques.....	116
10-9.00	Harcèlement sexuel en milieu de travail.....	117
10-10.00	Hygiène, santé et sécurité au travail	118
10-11.00	Programme d'aide au personnel	118
10-12.00	Entrée en vigueur de l'entente.....	118
10-13.00	Entente 1989-1995 et Entente 2000-2003	119
CHAPITRE 11-0.00	ÉDUCATION DES ADULTES.....	120
11-1.00	Définitions et dispositions préliminaires	120
11-2.00	Enseignantes ou enseignants à taux horaire et dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire et à temps partiel .	120
11-3.00	Enseignantes ou enseignants à temps plein et à temps partiel	122
11-4.00	Champ d'application et reconnaissance.....	122
11-5.00	Prérogatives syndicales	122
11-6.00	Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale	123
11-7.00	Conditions d'emploi et avantages sociaux	123
11-8.00	Rémunération des enseignantes et enseignants	128

11-9.00	Perfectionnement	130
11-10.00	Tâche de l'enseignante ou l'enseignant et son aménagement	130
11-11.00	Règlement des griefs et modalités d'amendement à l'entente	134
11-12.00	Primes pour disparités régionales	134
11-13.00	Dispositions générales	134
11-14.00	Annexes	134
CHAPITRE 12-0.00 PRIMES POUR DISPARITÉS RÉGIONALES		135
12-1.00	Définitions	135
12-2.00	Niveau des primes.....	136
12-3.00	Autres avantages	137
12-4.00	Sorties	138
12-5.00	Remboursement de dépenses de transit	139
12-6.00	Décès	140
12-7.00	Véhicule à la disposition des enseignantes ou enseignants	140
12-8.00	Logement	140
12-9.00	Dispositions des conventions antérieures	140

TABLE DES MATIÈRES

		PAGES
ANNEXE I	Liste et description des champs d'enseignement	Erreur ! Signet non défini.
ANNEXE II	Entrée progressive au préscolaire	143
ANNEXE III-A)	Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à la leçon	147
ANNEXE III-B)	Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel	149
ANNEXE III-C)	Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein	151
ANNEXE IV	Enseignante ou enseignant ressource.....	153
ANNEXE V	Adaptations au niveau de l'école	154
ANNEXE VI	Frais de déménagement.....	156
ANNEXE VII	Relocalisations successives	158
ANNEXE VIII	Prêt de services d'une enseignante ou d'un enseignant à un organisme communautaire	159
ANNEXE IX	Allocation de remplacement.....	160
ANNEXE X	Règles d'écriture relatives à l'utilisation du féminin et du masculin.....	161
ANNEXE XI	Texte de l'article 8-9.00 de l'entente 2000-2003 concernant les dispositions relatives aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage	162
ANNEXE XII	Mesures particulières concernant les groupes à plus d'une année d'études	165
ANNEXE XIII	Congé sabbatique à traitement différé.....	166
ANNEXE XIV	Règles d'évaluation prévues au manuel d'évaluation de la scolarité	172
ANNEXE XV	Ajustement monétaire rétroactif à la suite d'une attestation officielle de scolarité	173
ANNEXE XVI	Encadrement des stagiaires	174
ANNEXE XVII	Calcul des années d'expérience	175
ANNEXE XVIII	Compensation pour dépassement des maxima d'élèves par groupe.....	176
ANNEXE XIX	Élèves à risque et élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage	177
ANNEXE XX	Établissement du maximum d'élèves d'un groupe qui fait l'objet d'intégration des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.....	184
ANNEXE XXI	Établissement du maximum et de la moyenne d'élèves dans un groupe d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage comptant des élèves de différents types	185
ANNEXE XXII	Classe spécialisée et classe de cheminement particulier de formation.....	186

ANNEXE XXIII	Durée de présence des élèves au niveau primaire.....	187
ANNEXE XXIV	Concernant les petites écoles.....	188
ANNEXE XXV	Entente portant sur la réussite éducative.....	189
ANNEXE XXVI	Extrait du règlement définissant ce qui constitue une fonction pédagogique ou éducative aux fins de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-14) (tel qu'il était en vigueur au 30 juin 1989).....	190
ANNEXE XXVII	Sorties pour certaines enseignantes ou certains enseignants de la Commission scolaire du Littoral	191
ANNEXE XXVIII	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales.....	192
ANNEXE XXIX	Droits parentaux - Disposition transitoire	193
ANNEXE XXX	Droits parentaux – Modifications.....	194
ANNEXE XXXI	Ressources aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et déclaration d'intention	195
ANNEXE XXXII	Engagement du ministère à fournir au réseau scolaire des outils relatifs à la définition de l'élève en difficulté d'apprentissage	199
ANNEXE XXXIII	Maintien d'un nombre de postes réguliers à l'éducation des adultes	200
ANNEXE XXXIV	Enseignante ou enseignant provenant des régions éloignées	201
ANNEXE XXXV	Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive	202
ANNEXE XXXVI	Enseignante ou enseignant couvert par le chapitre 11-0.00 (Éducation des adultes) admissible à un contrat à temps partiel et non titulaire d'une autorisation d'enseigner	204
ANNEXE XXXVII	Mobilité volontaire pour certaines enseignantes et certains enseignants	205
ANNEXE XXXVIII	Comités nationaux	206
ANNEXE XXXIX	Mise en œuvre du programme d'équité salariale.....	207

CHAPITRE 1-0.00 DÉFINITIONS**1-1.01 Définitions**

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la convention, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement donnés.

1-1.02 Année de scolarité

Toute année complète de scolarité reconnue comme telle à une enseignante ou un enseignant par l'attestation officielle de l'état de sa scolarité décernée par la ou le ministre, par une commission¹ ou par la commission, conformément au « Manuel d'évaluation de la scolarité » en vigueur ou réputé en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'entente.

1-1.03 Année d'expérience

Toute année reconnue comme telle conformément à l'article 6-4.00.

1-1.04 Année de service

Toute année consacrée à une fonction d'enseignante ou d'enseignant à temps plein pour le compte :

- a) de la commission;
- b) d'une école administrée par un ministère du Gouvernement et située sur le territoire de la commission;
- c) d'une école administrée par une institution associée autorisée selon la loi et située sur le territoire de la commission si l'enseignement qui était dispensé par cette école est assumé par la commission.

1-1.05 Année scolaire

Année scolaire telle qu'elle est définie à la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3).

1-1.06 Association

L'Association provinciale des enseignantes et des enseignants du Québec (APEQ).

1-1.07 Centre

Établissement d'enseignement sous l'autorité d'une directrice ou d'un directeur et destiné à assurer la formation de l'élève inscrit aux services éducatifs pour les adultes; cet établissement peut comporter plusieurs locaux ou immeubles à sa disposition.

Cependant, aux fins de l'une des matières négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale, la commission et le syndicat peuvent convenir d'une définition différente du mot centre.

1-1.08 Champ d'enseignement

L'un des champs d'enseignement prévus à l'annexe I.

1-1.09 Chef de groupe

Une enseignante ou un enseignant qui, en plus de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant au niveau d'une école, d'un centre, ou d'un groupe d'écoles ou de centres, s'acquitte de ses fonctions de chef de groupe proprement dites auprès d'un groupe d'enseignantes ou d'enseignants du niveau primaire ou du niveau secondaire, de l'éducation des adultes.

¹ Au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

1-1.10 Comité patronal

Le comité patronal de négociation institué en vertu du paragraphe 1 de l'article 30 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2), soit le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF).

1-1.11 Commission

La Commission scolaire du Littoral.

1-1.12 Conjointe ou conjoint

On entend par conjointe ou conjoint les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an;

sous réserve que la dissolution du mariage par divorce ou annulation, ou la dissolution de l'union civile conformément à la loi, fasse perdre ce statut de conjointe ou de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de 3 mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

1-1.13 Convention

La présente convention constituée de l'ensemble des stipulations négociées et agréées conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2) ou résultant de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q., 2005, c.43).

1-1.14 Directrice ou directeur

Celle ou celui que la commission nomme dans une école ou un centre pour y exercer l'autorité, conformément à la loi et aux pouvoirs que la commission peut lui déléguer.

1-1.15 Directrice ou directeur adjoint

Celle ou celui que la commission peut nommer pour assister la directrice ou le directeur dans l'exercice de ses fonctions et pouvoirs.

1-1.16 Échelle

L'une des échelles telles qu'elles sont définies à la clause 6-2.01.

1-1.17 Échelon d'expérience

Subdivision (en ordonnée) d'une échelle de traitement correspondant à l'année d'expérience qu'une enseignante ou un enseignant est en voie d'acquérir, sous réserve de la clause 6-4.01.

1-1.18 École

Établissement d'enseignement sous l'autorité d'une directrice ou d'un directeur et destiné à assurer la formation de l'élève, autre que celui inscrit aux services éducatifs aux adultes cet établissement peut comporter plusieurs locaux ou immeubles à sa disposition.

Cependant, aux fins de l'une des matières négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale, la commission et le syndicat peuvent convenir d'une définition différente du mot école.

1-1.19 Enseignante ou enseignant

Toute personne employée par la commission dont l'occupation est d'enseigner à des élèves en vertu des dispositions de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3).

1-1.20 Enseignante ou enseignant à la leçon

L'enseignante ou l'enseignant dont le contrat d'engagement conforme à l'annexe III-A) détermine de façon précise l'enseignement qu'elle ou il accepte de donner aux élèves et le nombre d'heures que cet engagement comporte jusqu'à concurrence du 1/3 du maximum annuel de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein.

1-1.21 Enseignante ou enseignant à temps partiel

L'enseignante ou l'enseignant dont le contrat d'engagement conforme à l'annexe III-B) détermine qu'elle ou il est employé pour une journée scolaire non complète, pour une semaine scolaire non complète ou pour une année scolaire non complète.

Cependant, ce contrat peut prévoir que l'enseignante ou l'enseignant travaille à plein temps une année scolaire complète dans le cas de remplacement.

1-1.22 Enseignante ou enseignant à temps plein

L'enseignante ou l'enseignant qui, n'étant pas une enseignante ou un enseignant à la leçon ni une enseignante ou un enseignant à temps partiel, a un contrat d'engagement écrit conforme à l'annexe III-C).

1-1.23 Enseignante ou enseignant en disponibilité

Statut de l'enseignante ou l'enseignant en surplus et qui a sa permanence.

1-1.24 Enseignante ou enseignant itinérant

L'enseignante ou l'enseignant qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit se déplacer d'un immeuble de la commission à un autre immeuble de la commission.

1-1.25 Enseignante ou enseignant régulier

L'enseignante ou l'enseignant engagé par contrat annuel renouvelable tacitement.

1-1.26 Enseignante ou enseignant ressource

L'enseignante ou l'enseignant qui, en plus de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant au niveau d'une école ou d'un groupe d'écoles, s'acquitte de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant ressource proprement dites.

1-1.27 Entente

La présente entente constituée de l'ensemble des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2) ou résultant de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q., 2005, c.43).

1-1.28 Fédération

La Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ).

1-1.29 Gouvernement

Le gouvernement du Québec.

1-1.30 Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

1-1.31 Horaire des élèves

L'horaire des élèves tel qu'il est défini par la commission en conformité avec les dispositions des règlements de la ou du ministre.

1-1.32 Légalement qualifié

Qui détient une autorisation personnelle d'enseigner décernée par la ou le ministre. Cette autorisation prend l'une des formes suivantes :

- 1) un brevet d'enseignement;
- 2) un permis d'enseigner;
- 3) une autorisation provisoire d'enseigner.

1-1.33 Ministère

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

1-1.34 Ministre

La ou le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

1-1.35 Non légalement qualifié

Qui n'est pas légalement qualifié, y compris toute personne pour qui la commission a reçu de la ou du ministre une lettre tolérant explicitement l'engagement.

1-1.36 Période

Une unité de durée variable de la subdivision de l'horaire des élèves.

1-1.37 Région administrative

L'une des régions administratives en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente entente, telles qu'elles sont établies par le gouvernement du Québec.

1-1.38 Représentante ou représentant syndical

Toute personne désignée par le syndicat aux fins d'exercer des fonctions syndicales.

1-1.39 Responsable

Enseignante ou enseignant qui agit en tant que responsable dans un immeuble à la disposition d'une école, lorsque cette école a plus d'un immeuble à sa disposition, et y exerce les fonctions que la commission détermine, sous l'autorité de la directrice ou du directeur.

1-1.40 Secteur de l'éducation

Les commissions scolaires et les collèges, au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

1-1.41 Spécialiste

Enseignante ou enseignant affecté de façon générale à l'enseignement d'une spécialité auprès de plusieurs groupes d'élèves du préscolaire, du primaire ou des deux.

1-1.42 Spécialité

L'une des spécialités définies par le Ministère aux fins d'application de la clause 1-1.41.

1-1.43 Suppléante ou suppléant occasionnel

Toute personne, sauf une enseignante ou un enseignant régulier, qui remplace une enseignante ou un enseignant absent.

1-1.44 Suppléante ou suppléant régulier

Enseignante ou enseignant régulier dont la tâche consiste à remplacer les enseignantes ou enseignants absents.

1-1.45 Syndicat

Le syndicat : Lower North Shore English Teachers' Association.

1-1.46 Traitement

La rémunération en monnaie courante à laquelle l'échelon d'expérience et l'échelle dans laquelle l'enseignante ou l'enseignant est classé lui donnent droit conformément au chapitre 6-0.00; cette rémunération comprend les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances.

1-1.47 Traitement total

La rémunération totale en monnaie courante à verser en vertu de la convention.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01

La convention s'applique à toute enseignante ou tout enseignant couvert par le certificat d'accréditation et employé par la commission pour enseigner aux élèves du préscolaire, du primaire et du secondaire.

2-1.02

Sans restreindre la généralité de ce qui précède, elle s'applique aux responsables, aux chefs de groupes et aux enseignantes et enseignants ressources mais elle ne s'applique pas au personnel de direction y compris les directrices ou directeurs et les directrices ou directeurs adjoints, au personnel professionnel, au personnel administratif, au personnel technique, au personnel de secrétariat ni au personnel des services auxiliaires et communautaires et du service d'équipements scolaires.

2-1.03

Malgré la clause 2-1.01, s'appliquent aux personnes suivantes, couvertes par le certificat d'accréditation, les seules clauses où elles sont expressément désignées de même que la procédure de règlement des griefs pour ces clauses :

- 1) la suppléante ou le suppléant occasionnel;
- 2) l'enseignante ou l'enseignant à la leçon;
- 3) l'enseignante ou l'enseignant à l'emploi de la commission qui enseigne en dehors du Québec par suite d'une entente approuvée par la ou le ministre entre cette enseignante ou cet enseignant, la commission, le gouvernement du Canada, le gouvernement d'une autre province ou le gouvernement du Québec.

2-1.04

La convention ne s'applique pas aux enseignantes ou enseignants venant de l'étranger ou d'une autre province et qui enseignent à la commission par suite d'une entente entre la commission, le gouvernement du Canada ou le gouvernement du Québec et le gouvernement d'une autre province ou un gouvernement étranger. La commission s'engage cependant, dans l'application des dispositions du chapitre 8-0.00, à considérer ces enseignantes ou enseignants au même titre que les autres enseignantes et enseignants à son emploi.

2-1.05

Malgré la clause 2-1.01, seul le chapitre 11-0.00 s'applique aux enseignantes et enseignants couverts par le certificat d'accréditation et employés directement par la commission pour enseigner aux adultes dans le cadre des cours de l'éducation des adultes sous la juridiction de la commission.

2-2.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

2-3.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES NATIONALES

2-3.01

La commission et le syndicat reconnaissent la Fédération, l'Association et la ou le ministre aux fins de traiter de toute question relative à l'application et à l'interprétation des dispositions de l'entente.

2-3.02

La commission et le syndicat reconnaissent également la Fédération, l'Association, la ou le ministre et le Comité patronal aux fins d'assumer, en leur nom, les responsabilités que certaines clauses leur délèguent spécifiquement.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 COMMUNICATION ET AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

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

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

3-3.00 DOCUMENTATION À FOURNIR AU SYNDICAT

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

3-4.00 RÉGIME SYNDICAL

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

3-5.00 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

3-6.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Section 1 Congés sans perte de traitement, de suppléments ou de primes de disparités régionales, sans remboursement par le syndicat et sans déduction de la banque de jours autorisés

3-6.01

Toute réunion ou assemblée impliquant des enseignantes ou enseignants se tient normalement en dehors de l'horaire des élèves.

Cependant, lorsque, à la demande de la commission ou avec sa permission expresse, une réunion impliquant des enseignantes ou enseignants se tient pendant l'horaire des élèves, ces enseignantes ou enseignants peuvent y assister pour la période de temps que dure la réunion.

3-6.02

Une enseignante ou un enseignant qui est en service ou qui n'est pas libéré peut également s'absenter de ses fonctions pour les motifs suivants :

- a) lorsqu'elle ou il est assigné ou elle ou il participe en tant que témoin ou plaignante ou plaignant, pour la période de temps jugée nécessaire par l'arbitre, lors d'une séance d'audition qui se déroule en vertu de la présente convention;
- b) pour agir, lorsque sa présence est nécessaire, comme conseillère ou conseiller lors des séances d'audition se déroulant en vertu de la présente convention;
- c) pour participer, pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal, à une séance d'audition d'un tribunal créée en vertu du Code du travail siégeant en matière de relations de travail lorsque la commission de l'enseignante ou l'enseignant concerné constitue une partie au litige ou, s'il y a lieu, la commission où elle ou il enseignait l'année précédente;
- d) pour participer en tant que témoin du fait que cette qualité découle de son statut d'employée ou d'employé, pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal, lors d'une séance d'audition d'un tribunal administratif fédéral ou provincial;

- e) pour siéger, lorsque requise ou requis, en tant que membre d'un des comités établis par la présente convention.

3-6.03

À moins de circonstances incontrôlables, toute absence prévue à la présente section doit être précédée d'un avis écrit d'au moins 48 heures à la direction de l'école.

Section 2 Congés sans perte de traitement, de suppléments ou de primes de disparités régionales, avec remboursement par le syndicat à la commission et avec déduction de la banque de jours autorisés

3-6.04

Toute représentante ou tout représentant syndical ou déléguée ou délégué syndical ou sa ou son substitut officiel, avec l'assentiment écrit du syndicat, obtient une autorisation de s'absenter pour remplir toute mission d'ordre professionnel ou syndical, conduite sous les auspices du syndicat.

3-6.05

- a) En vertu de la présente section, le nombre maximum annuel de jours d'absence autorisés pour le syndicat est de 50 jours.
- b) Sans préjudice aux dispositions de la clause 3-6.13, si ces absences sont pour 2 journées consécutives ou plus dans une semaine pour une enseignante ou un enseignant, elles devront être précédées d'un avis d'au moins 48 heures spécifiant la durée de l'absence pour chaque enseignante ou enseignant.
- c) Au cas où l'enseignante ou l'enseignant désire ne pas utiliser une des journées prévues à l'avis, la commission, sur avis préalable de 24 heures à cet effet, ne déduit pas cette journée, ni ne demande de remboursement pour ces journées non utilisées.
- d) La commission paie toute suppléance occasionnée lors d'absence en vertu de la présente section et le syndicat s'engage à rembourser à la commission le traitement qu'elle a effectivement payé à la personne qui a comblé l'absence.

Section 3 Congés sans perte de traitement, de suppléments ou de primes de disparités régionales, mais avec remboursement par le syndicat à la commission et sans déduction de la banque de jours autorisés

3-6.06

- a) À la demande écrite du syndicat ou de l'Association avant le 20 juin, la commission libère à temps plein pour toute l'année scolaire suivante, toute enseignante ou tout enseignant désigné par le syndicat ou l'Association.
- b) À la demande écrite du syndicat avant le 20 juin, la commission libère à temps réduit pour l'année scolaire suivante, toute enseignante ou tout enseignant désigné par le syndicat.
- c) Entre le 1^{er} août et le 1^{er} juin, dans les 30 jours de la demande écrite du syndicat, la commission libère à temps plein ou à temps réduit, pour le reste de l'année scolaire en cours, toute enseignante ou tout enseignant requis et désigné par le syndicat à la condition que la commission ait trouvé une remplaçante ou un remplaçant.

Malgré l'alinéa précédent, la commission peut également accorder des libérations à temps complet ou à temps réduit pour une partie de l'année scolaire.

3-6.07

Lorsqu'il s'agit d'une demande de libération à temps réduit en vertu du paragraphe b) ou c) de la clause 3-6.06, celle-ci doit être :

- a) pour un moment fixe à l'horaire¹ de l'enseignante ou l'enseignant du niveau secondaire ou de la ou du spécialiste du préscolaire et du primaire;
- b) pour des avant-midi ou des après-midi mais pour un moment fixe à l'horaire¹ de toute autre enseignante ou tout autre enseignant du niveau préscolaire ou primaire.

Le nombre maximum d'enseignantes ou d'enseignants libérés à temps réduit suite à une demande écrite du syndicat ne peut dépasser 3, et en aucun cas plus d'une enseignante ou d'un enseignant par école.

3-6.08

La commission doit être avisée par écrit avant le 15 mars si une enseignante ou un enseignant libéré en vertu de la clause 3-6.06 veut réintégrer ses fonctions à la commission pour l'année scolaire suivante. À défaut de cet avis, l'enseignante ou l'enseignant libéré continue de l'être pour une autre année scolaire.

3-6.09

En plus des montants payables que la commission continue de verser à une enseignante ou un enseignant libéré en vertu de la clause 3-6.06, conformément aux dispositions de cette section, la commission verse à toute enseignante ou tout enseignant libéré à temps plein le supplément que le syndicat ou l'Association lui demande de verser.

Le syndicat ou l'Association, selon le cas, s'engage à rembourser à la commission toute somme versée à une enseignante ou un enseignant ainsi libéré, ainsi que toute somme versée pour ou au nom de l'enseignante ou l'enseignant, à l'inclusion de tous les suppléments ainsi que toute somme additionnelle, de quelque nature qu'elle soit (à l'exception des frais administratifs), que le paiement des suppléments fait encourir à la commission, et ce, à l'époque et selon les modalités convenues entre eux.

3-6.10

Les enseignantes ou enseignants non libérés qui sont membres du conseil d'administration de l'Association sont libérés pour assister aux réunions du conseil. Le remboursement dans ce cas sera effectué par l'Association conformément aux dispositions du paragraphe d) de la clause 3-6.05.

Section 4 Congés sans traitement pour activités syndicales

3-6.11

À la demande écrite du syndicat ou de l'Association avant le 20 juin, toute enseignante ou tout enseignant requis et désigné par le syndicat ou par l'Association obtient, pour toute l'année scolaire suivante, un congé sans traitement lui permettant de travailler à temps plein pour le syndicat ou l'Association. La clause 3-6.12 ne s'applique pas à une enseignante ou un enseignant visé par la présente clause.

La commission doit être avisée par écrit avant le 15 mars si l'enseignante ou l'enseignant ainsi libéré pour affaires syndicales veut réintégrer ou non ses fonctions à la commission pour l'année scolaire suivante. À défaut de cet avis, l'enseignante ou l'enseignant libéré continue de l'être pour une autre année scolaire.

Section 5 Dispositions générales

3-6.12

Toute enseignante ou tout enseignant libéré en vertu du présent article conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la convention comme si elle ou il était au travail, sauf si autrement prévu à la convention.

¹ L'expression « pour un moment fixe à l'horaire » signifie le temps d'enseignement offert à un groupe d'élèves donné.

3-6.13

Sauf si autrement prévu au présent article, toute absence prévue à cet article doit être précédée d'un préavis écrit à la direction de l'école. À moins de circonstances incontrôlables, ce préavis doit être de 24 heures.

3-6.14

La déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut, le cas échéant, exerce ses activités en dehors de sa fonction d'enseignement. Cependant, lorsqu'il devient nécessaire de quitter son poste, la déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut doit se conformer à la clause 3-6.13. Toute journée d'absence totale ou partielle est déduite des jours d'absence autorisés prévus à la clause 3-6.05.

3-7.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

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

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX**5-1.00 ENGAGEMENT****Section 1 Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)****5-1.01**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

Section 2 Contrats d'engagement**5-1.02**

L'engagement est du ressort de la commission.

5-1.03

Pour l'engagement de toute enseignante ou tout enseignant, la commission respecte les dispositions du présent article.

L'enseignante ou l'enseignant signataire d'un contrat a droit à une copie de la version anglaise de ce contrat.

5-1.04

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, à temps partiel ou à la leçon se fait par contrat et selon le contrat approprié apparaissant à l'annexe III.

5-1.05

Lorsque la commission doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, elle respecte les dispositions prévues à l'article 5-3.00.

5-1.06

Sous réserve de l'application des sous-paragraphes 1), 2) et 3) du paragraphe A) de la clause 5-3.20, la commission peut nommer dans un poste vacant d'enseignante ou d'enseignant une personne déjà à son emploi.

5-1.07

Sauf pour le remplacement, la personne que la commission engage, entre le 1^{er} juillet et le 1^{er} décembre, pour accomplir une tâche d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, et ce, jusqu'à la fin de l'année scolaire, a droit à un contrat à temps plein effectif à la date prévue de son entrée en service.

5-1.08

Sous réserve de l'article 5-8.00, le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant, qui est employé en tant qu'enseignante ou enseignant à temps plein, est un contrat d'engagement annuel renouvelable tacitement.

5-1.09

Le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant non légalement qualifié, qui est employé pour enseigner à temps plein pour une année scolaire, se termine automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire en cours.

5-1.10

La commission accorde un contrat à la leçon à une personne dont l'enseignement qu'elle accepte de donner correspond au 1/3 ou moins du maximum annuel de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein.

Le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant, qui est employé en tant qu'enseignante ou enseignant à la leçon, se termine automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire en cours ou à une date antérieure, que cette date soit clairement stipulée ou qu'elle dépende de l'arrivée d'un événement qui y est expressément prévu.

5-1.11

La commission offre un contrat à temps partiel à la suppléante ou au suppléant occasionnel qu'elle engage pour remplacer une enseignante ou un enseignant à temps plein ou à temps partiel, lorsqu'il est préalablement déterminé que la période d'absence de cette enseignante ou cet enseignant est supérieure à 2 mois consécutifs.

Malgré l'alinéa précédent, après 3 mois consécutifs d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel, la commission offre à la suppléante ou au suppléant occasionnel qui l'a remplacé durant tout ce temps, un contrat à temps partiel, sans effet rétroactif. Une ou des absences de la suppléante ou du suppléant occasionnel totalisant 3 jours ou moins pendant l'accumulation de ces 3 mois consécutifs de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.

5-1.12

La commission accorde un contrat à temps partiel à une personne qui est employée :

- a) pour une journée scolaire non complète durant toute l'année scolaire, sous réserve de la clause 5-1.10;
- b) pour une semaine scolaire non complète durant toute l'année scolaire, sous réserve de la clause 5-1.10;
- c) pour une année scolaire non complète, sous réserve des clauses 5-1.07 et 5-1.11.

5-1.13

- A) Le contrat d'engagement de toute enseignante ou tout enseignant, qui est employé en tant qu'enseignante ou enseignant à temps partiel en remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant absent, se termine automatiquement et sans avis au retour de l'enseignante ou l'enseignant remplacé ou au plus tôt à la dernière journée de présence des élèves prévue au calendrier scolaire de l'année scolaire en cours.

Le contrat d'engagement de toute autre enseignante ou tout autre enseignant, qui est employé en tant qu'enseignante ou enseignant à temps partiel, se termine automatiquement et sans avis :

- 1) le 30 juin s'il s'agit d'un contrat pour une journée scolaire non complète durant toute l'année scolaire ou pour une semaine scolaire non complète durant toute l'année scolaire;
 - 2) au plus tôt à la dernière journée de présence des élèves prévue au calendrier scolaire de l'année scolaire en cours s'il s'agit d'un contrat pour terminer une année scolaire;
 - 3) à une date précise dans tous les autres cas, que cette date soit clairement stipulée ou qu'elle dépende de l'arrivée d'un événement qui y est expressément prévu.
- B) Malgré le paragraphe A), le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel se termine le 30 juin lorsqu'il s'agit d'un contrat couvrant les 100 derniers jours de l'année de travail.

Le présent paragraphe ne s'applique qu'à compter de l'année scolaire 2006-2007. Pour toute période antérieure à l'année scolaire 2006-2007, la clause 5-1.13 de l'entente 2000-2003 continue de s'appliquer.

Section 3 Liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)**5-1.14**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

Section 4 Conséquence de refuser un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier attribué conformément au sous-paragraphe 9) du paragraphe A) de la clause 5-3.20**5-1.15**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

En l'absence de telles stipulations, cette conséquence est la même que celle appliquée lors d'un refus d'un contrat à temps partiel, en faisant les adaptations nécessaires.

5-2.00 ANCIENNETÉ**5-2.01**

- A) L'enseignante ou l'enseignant à l'emploi de la commission au 30 juin 2000 conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date. Il en est de même pour celle ou celui qui n'est pas à l'emploi à titre d'enseignante ou d'enseignant au 30 juin 2000 mais qui a droit à de l'ancienneté pour la période antérieure au 1^{er} juillet 2000.
- B) Pour la période du 1^{er} juillet 2000 au 30 juin 2005, l'ancienneté s'évalue selon les dispositions des clauses 5-2.02 à 5-2.15 de l'entente 2000-2003 et s'ajoute à l'ancienneté reconnue au 30 juin 2000.
- C) La commission reconnaît, à titre d'années d'ancienneté, les années où une personne a occupé à la commission des fonctions autres que celles d'enseignante ou d'enseignant ou de professionnelle ou professionnel; cependant, la période d'emploi d'une telle personne dans des fonctions autres que celles d'enseignante ou d'enseignant ou de professionnelle ou professionnel faites depuis le 1^{er} juillet 1980, est reconnue jusqu'à concurrence de 2 ans d'ancienneté.

Toutefois, l'ancienneté de la directrice ou du directeur ou de la directrice ou du directeur adjoint, qui est retourné à l'enseignement entre le 30 juin 1983 et la date d'entrée en vigueur de l'entente 1986-1988, est évaluée conformément aux dispositions de la convention 1983-1985.

- D) Pour toute période postérieure au 30 juin 2005, l'ancienneté s'évalue selon les dispositions des clauses 5-2.02 à 5-2.13 de l'entente et s'ajoute à l'ancienneté déjà reconnue.

5-2.02

L'ancienneté signifie la période d'emploi :

- a) à la commission. Toutefois, la période d'emploi à des fonctions autres que celles d'enseignante ou d'enseignant ou de professionnelle ou professionnel faite depuis le 1^{er} juillet 1980 ne peut être cumulée pour plus de 2 ans;
- b) comme enseignante ou enseignant, à une école administrée par un ministère du gouvernement et située sur le territoire de la commission;
- c) comme enseignante ou enseignant, à une école administrée par une institution associée autorisée selon la loi et située sur le territoire de la commission si l'enseignement qui était dispensé par cette école est assumé par la commission.

5-2.03

L'ancienneté ne s'établit que pour les enseignantes ou enseignants sous contrat.

5-2.04

L'ancienneté s'établit en termes d'années et de fraction d'année :

$$\frac{\text{nombre d'années et } \underline{\text{nombre de jours}}}{200}$$

Toutefois, le temps fait à titre de suppléante ou suppléant occasionnel ne se calcule pas; cependant, le temps fait à titre de suppléante ou suppléant occasionnel dans un poste par l'enseignante ou l'enseignant qui en devient par la suite la ou le titulaire se calcule.

Malgré ce qui précède, la période d'emploi à des fonctions autres que celles d'enseignante ou d'enseignant se convertit en termes de fraction d'année selon la formule suivante :

$$\frac{\frac{x}{y} \times 200}{200} = n$$

où x = nombre de jours ouvrables couverts par la période d'emploi de l'employée ou l'employé à temps plein du corps d'emploi concerné;

y = nombre de jours ouvrables dans l'année de travail applicable à l'employée ou l'employé à temps plein du corps d'emploi concerné;

n = fraction d'année d'ancienneté.

Dans le cas d'une personne qui devient enseignante ou enseignant, il n'est pas reconnu à cette personne plus d'ancienneté, pour la portion d'année où elle a occupé une fonction autre que celle d'enseignante ou d'enseignant, qu'à une enseignante ou un enseignant qui a été à l'emploi durant cette même portion de cette année scolaire.

5-2.05

Pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, l'ancienneté se calcule de la façon suivante :

- a) pour chaque année scolaire où la période d'emploi couvre la totalité de l'année scolaire, il est reconnu à l'enseignante ou l'enseignant une année d'ancienneté;
- b) pour chaque année scolaire où la période d'emploi ne couvre pas la totalité de l'année scolaire, il est reconnu à l'enseignante ou l'enseignant pour cette période d'emploi une fraction d'année établie selon la formule suivante : le nombre de jours ouvrables compris à l'intérieur de cette période sur 200.

Pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, l'ancienneté se calcule de la façon suivante :

- pour chaque année scolaire, il est reconnu à l'enseignante ou l'enseignant une fraction d'année établie selon la formule suivante : le nombre de jours ouvrables compris dans la période d'emploi, multiplié par la proportion de sa tâche éducative par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, sur 200.

Pour l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, l'ancienneté se calcule de la façon suivante :

- pour chaque année scolaire, il est reconnu à l'enseignante ou l'enseignant une fraction d'année établie selon la formule suivante : le nombre de jours ouvrables compris dans la période d'emploi, multiplié par la proportion de son nombre d'heures d'enseignement par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, sur 200.

5-2.06

L'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion (y compris la disparition de la commission au profit d'une ou plusieurs autres commissions) ou le changement de structures juridiques de la commission n'a aucun effet sur l'ancienneté d'une enseignante ou d'un enseignant qui était à l'emploi de la ou des commissions impliquées au moment de l'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion (y compris la disparition de la commission au profit d'une ou plusieurs autres commissions), ou le changement de structures juridiques; l'ancienneté de cette enseignante ou cet enseignant est la même que celle qu'elle ou il aurait eue si cette modification n'avait pas eu lieu.

5-2.07

L'ancienneté ne se perd que pour l'une des raisons suivantes :

- a) la démission de l'enseignante ou l'enseignant, sauf dans un cas de démission suivie d'un rengagement par sa commission pour services au cours de l'année scolaire suivant celle de la démission;
- b) le renvoi, la résiliation ou le non-rengagement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale, sauf dans un cas de renvoi, de résiliation ou de non-rengagement suivi d'un rengagement par sa commission pour services au cours de l'année scolaire suivant celle du renvoi, de la résiliation ou du non-rengagement;
- c) s'il s'est écoulé plus de 24 mois consécutifs depuis le non-rengagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour surplus de personnel ou entre son non-rengagement pour surplus de personnel et son rengagement par sa commission;
- d) s'il s'est écoulé plus de 24 mois consécutifs depuis l'expiration du contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou de l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et son rengagement par sa commission. Malgré toute disposition contraire, la modification contenue au présent alinéa, par rapport à l'alinéa d) de la convention 2000-2003, ne peut avoir d'effet antérieurement au 1^{er} février 2006.

5-2.08

Dans les 45 jours suivant l'entrée en vigueur de l'entente, la commission établit l'ancienneté au 30 juin 2005 de toute enseignante ou tout enseignant à son emploi et en fait parvenir une liste au syndicat. À moins d'entente entre la commission et le syndicat sur des corrections à la liste, l'ancienneté ainsi établie conformément aux paragraphes B) et C) de la clause 5-2.01 pour une enseignante ou un enseignant ne peut être contestée que conformément à la clause 5-2.09 et vaut pour cette enseignante ou cet enseignant jusqu'à ce qu'une ou un arbitre en ait décidé autrement.

Avant le 30 septembre de chaque année ou à une autre date convenue entre la commission et le syndicat, la commission établit l'ancienneté de toute enseignante ou tout enseignant à son emploi conformément au présent article et en fait parvenir une liste au syndicat. À moins d'entente entre la commission et le syndicat sur des corrections à la liste, l'ancienneté ainsi établie conformément au paragraphe D) de la clause 5-2.01 pour une enseignante ou un enseignant ne peut être contestée que conformément à la clause 5-2.09 et vaut pour cette enseignante ou cet enseignant jusqu'à ce qu'une ou un arbitre en ait décidé autrement. Cependant, l'obligation de fournir cette liste au syndicat peut faire l'objet d'entente différente entre la commission et le syndicat.

5-2.09

Si le syndicat prétend que la commission n'a pas établi, conformément au présent article, l'ancienneté d'une enseignante ou d'un enseignant à son emploi, et si le syndicat veut soumettre ce grief à l'arbitrage, il doit le déférer directement à l'arbitrage, et ce, dans les 60 jours de la réception par le syndicat de la première liste d'ancienneté fournie par la commission dans les 45 jours suivant l'entrée en vigueur de l'entente et dans les 60 jours de la réception par le syndicat de la liste d'ancienneté pour chacune des années subséquentes.

Cependant, l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet d'empêcher la commission et le syndicat de conclure une entente en vertu de la clause 9-2.26.

Ce grief doit être fixé au rôle d'arbitrage en priorité sur tout autre. L'arbitre doit entendre le grief et en décider en priorité sur tout autre. Toutefois, la sentence de l'arbitre peut se limiter à une description sommaire du litige et à un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion.

5-2.10

Dans les 30 jours de tout nouvel engagement pour l'année scolaire en cours, et si la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant a de l'ancienneté au moment de son engagement, la commission fournit au syndicat l'ancienneté qu'elle a établie pour cette enseignante ou cet enseignant. Le syndicat ne peut la contester que dans les 30 jours de la réception. Dans ce cas, les clauses 5-2.08 et 5-2.09 s'appliquent, en les adaptant, à cette enseignante ou cet enseignant.

L'ancienneté que l'enseignante ou l'enseignant engagé par la commission, en vertu du paragraphe A) de la clause 5-3.20 de l'entente ou de la clause correspondante de la convention 1983-1985 ou des ententes 1986-1988, 1989-1995, 1995-1998 et 2000-2003, avait avant son départ est reconnue par la commission et toute ancienneté additionnelle s'y ajoute, conformément aux dispositions du présent article.

Lors d'un transfert d'ancienneté dans le cadre de la sécurité d'emploi, dans le cas où sa nouvelle commission n'a pas appliqué de la même manière que sa commission d'origine la règle de conversion d'ancienneté prévue à la clause 5-2.01 de la convention 1983-1985, l'ancienneté transférée à la nouvelle enseignante ou au nouvel enseignant est ajustée en y appliquant la règle de conversion de sa nouvelle commission.

5-2.11

En aucun cas, il n'est reconnu plus d'une année d'ancienneté par année.

5-2.12

L'ancienneté reconnue à une enseignante ou un enseignant en vertu des dispositions de la clause 11-7.13 vaut aux fins du présent article et toute ancienneté additionnelle s'ajoute à l'ancienneté déjà reconnue.

5-2.13

L'ancienneté reconnue à une enseignante ou un enseignant par l'établissement, conformément à la convention collective ou à la politique administrative en vigueur à l'établissement, au moment de la prise en charge par la commission des services d'enseignement d'un établissement relevant du ministère de la Santé et des Services sociaux, est reconnue par la commission et toute ancienneté additionnelle s'y ajoute, en conformité avec les dispositions du présent article. À défaut de convention collective ou d'une politique administrative en vigueur à l'établissement, la commission applique les dispositions de l'article 5-2.00 quant au service fait auprès de l'établissement aux fins du calcul de l'ancienneté.

5-3.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI**Section 1 Dispositions générales****5-3.01**

La sécurité d'emploi est assurée par l'ensemble des commissions. La contrepartie à la sécurité d'emploi se retrouve dans la mobilité du personnel.

5-3.02

Sauf dans la mesure prévue à la clause 5-3.20, les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'aux enseignantes ou enseignants réguliers et elles n'accordent aucun droit ni avantage à l'enseignante ou l'enseignant non légalement qualifié, ni à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, ni à l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel.

5-3.03

Dans le but d'éviter l'accroissement du surplus de personnel, une enseignante ou un enseignant régulier ne peut être à l'emploi d'une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation sans l'accord de sa commission.

5-3.04

L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité en vertu des conventions collectives antérieures et qui l'est encore à la date d'entrée en vigueur de l'entente devient couvert à cette date par le paragraphe B) de la clause 5-3.18, par les clauses 5-3.20, 5-3.22, 5-3.23, 5-3.24, 5-3.26, 5-3.31 et par l'article 5-4.00.

5-3.05

La commission a la responsabilité d'utiliser les services des enseignantes et enseignants à son emploi de manière à assurer le meilleur enseignement possible aux élèves.

En assumant cette responsabilité, la commission tient compte, de façon compatible avec les dispositions de la convention, des besoins du système scolaire qu'elle administre, des caractéristiques particulières de ses écoles ou de ses classes et des capacités, de l'ancienneté et des préférences des enseignantes et enseignants à son emploi.

5-3.06

- A) Aucune enseignante ou aucun enseignant n'est tenu d'accepter une mutation à une école située à 50 kilomètres¹ ou plus de son domicile et de son lieu de travail au moment de sa mutation à moins que la commission et le syndicat n'en conviennent autrement.
- B) Toutefois, cette limite ne s'applique pas dans le cas de fermeture de l'école où elle ou il enseigne s'il n'y a pas une autre école à moins de 50 kilomètres soit de son domicile, soit de l'école qui ferme.
- C) L'enseignante ou l'enseignant qui est tenu d'accepter ou qui accepte à la demande de la commission une mutation à une école au-delà de 50 kilomètres de son domicile et de son école a droit au remboursement des frais de déménagement prévus à l'annexe VI aux conditions qui y sont mentionnées.
- D) Aux fins de la présente clause, « école » signifie « immeuble où l'enseignante ou l'enseignant dispense son enseignement ».

5-3.07

Aux fins d'application du présent article, lorsque 2 ou plusieurs enseignantes ou enseignants ont une ancienneté égale, l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus d'expérience est réputé avoir le plus d'ancienneté et, à expérience égale, celle ou celui qui a le plus de scolarité est réputé avoir le plus d'ancienneté.

Section 2 Permanence**5-3.08**

La permanence est le statut acquis par l'enseignante ou l'enseignant qui a terminé au moins 2 années complètes de service continu à la commission soit à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, soit à titre d'employée ou d'employé régulier à temps plein dans une autre fonction à la commission, et ce, depuis son engagement à la commission.

¹ À chaque fois qu'il est question de la distance de 50 kilomètres dans les articles 5-3.00 et 5-4.00, cette distance est calculée par le plus court chemin public carrossable.

- A) Le congé pour affaires syndicales, un congé parental en vertu de l'article 5-13.00, l'absence pour invalidité ou pour accident du travail et maladie professionnelle, les congés spéciaux, le congé pour affaires relatives à l'éducation, le congé avec ou sans traitement pour études de même que tout autre congé pour lequel la convention prévoit le paiement du traitement constituant du service aux fins de l'acquisition de la permanence.
- B) Le non-renouvellement pour surplus suivi d'un renouvellement par la commission ou d'un engagement par une autre commission au cours de l'année scolaire suivante n'interrompt pas le service continu.
- C) Dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi, l'acquisition de la permanence pour une enseignante ou un enseignant est retardée proportionnellement dans le cas d'interruption de son service pour des raisons autres que celles prévues aux 2 paragraphes précédents.
- D) La commission reconnaît la permanence et les années d'expérience d'une enseignante ou d'un enseignant permanent qui quitte une commission pour une autre commission à la suite d'une démission donnée conformément à l'article 5-9.00. Il en est de même de la notion de service continu dans les cas prévus à la clause 5-3.29.
- E) Aux fins d'application de la présente clause, le service continu fait auprès d'un établissement relevant du ministère de la Santé et des Services sociaux à titre de pédagogue¹ à temps plein au cours des 2 années scolaires précédant l'année de l'intégration, est réputé constituer du service auprès de la commission.

Section 3 Champs d'enseignement

5-3.09

Aux fins d'application du présent article, sont considérés comme mutuellement exclusifs les champs dont la liste apparaît à l'annexe I.

L'identification des cours et activités étudiantes de niveau secondaire à l'un des champs d'enseignement est celle établie par le Ministère telle qu'elle apparaît à cette annexe.

5-3.10

À la date d'entrée en vigueur de l'entente, l'enseignante ou l'enseignant à temps plein à l'emploi de la commission appartient au champ d'enseignement correspondant au champ d'enseignement auquel elle ou il appartenait en vertu de la convention 2000-2003 et cette enseignante ou cet enseignant appartient à ce champ tant et aussi longtemps qu'un autre champ ne lui est pas attribué en vertu de la convention. L'appartenance à un champ ne peut avoir pour effet d'empêcher de confier à une enseignante ou un enseignant de l'enseignement dans plus d'un champ.

5-3.11

L'enseignante ou l'enseignant en congé avec ou sans traitement (y compris l'enseignante ou l'enseignant en congé à temps plein pour affaires syndicales) à la date d'entrée en vigueur de l'entente appartient au champ d'enseignement correspondant au champ auquel elle ou il appartenait en vertu de la convention 2000-2003.

L'enseignante ou l'enseignant en congé avec ou sans traitement (y compris l'enseignante ou l'enseignant en congé à temps plein pour affaires syndicales) appartient au champ d'enseignement auquel elle ou il appartenait au moment de son départ, sous réserve des dispositions du présent article.

¹ Toute personne employée par un établissement relevant du ministère de la Santé et des Services sociaux dont l'occupation principale et habituelle est d'enseigner à des élèves.

5-3.12

L'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'une discipline¹ ou d'un champ d'enseignement appartient à la discipline ou au champ d'enseignement dans lequel elle ou il dispense la majeure partie de son enseignement. S'il y a égalité, la commission doit demander à l'enseignante ou l'enseignant la discipline ou le champ auquel elle ou il désire appartenir aux fins d'application du présent article. L'enseignante ou l'enseignant doit indiquer son choix dans les 20 jours de la demande par la commission. À défaut de cet avis de la part de l'enseignante ou l'enseignant dans le délai imparti, la commission décide.

Section 4 Capacité**5-3.13**

- A) L'enseignante ou l'enseignant appelé à changer de discipline doit en avoir la capacité. L'enseignante ou l'enseignant répond aux critères de capacité, si elle ou il possède les qualifications ou l'expérience requises, et si elle ou il rencontre les exigences particulières du poste qui sont déterminées par la commission conformément au présent article.
- B) Aux fins du présent article, par qualification on entend l'ensemble de la formation acquise par une enseignante ou un enseignant, sanctionné par un brevet, un diplôme, un certificat ou une attestation officielle délivré à la suite de cours ou d'ateliers et que la commission juge pertinent à une affectation donnée.
- C) Aux fins du présent article, l'expression « expérience » signifie le temps qu'une enseignante ou un enseignant a consacré à dispenser l'enseignement d'une discipline et que la commission juge comme pertinent à une affectation donnée.
- D) Toutefois, sous réserve des exigences particulières d'un poste donné, l'enseignante ou l'enseignant est réputé répondre aux critères de capacité, si elle ou il possède l'expérience ou les qualifications ci-après indiquées :
- 1) avoir un brevet spécialisé ou un certificat spécialisé² pour la discipline visée; cependant, si ce brevet ou certificat est en éducation physique, l'enseignante ou l'enseignant est réputé capable d'enseigner l'éducation physique aux élèves du préscolaire, du niveau primaire et du niveau secondaire;
 - 2) avoir un brevet qui ne comporte pas de mention de spécialité s'il s'agit de l'enseignement comme titulaire aux niveaux préscolaire ou primaire à des groupes autres que ceux d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage;
 - 3) avoir un brevet qui vise le niveau secondaire, en tout ou en partie, et qui ne comporte pas de mention de spécialité s'il s'agit de l'enseignement de la formation générale à l'une des disciplines suivantes : anglais³, mathématiques (1^{er} cycle), sciences (1^{er} cycle), sciences humaines;
 - 4) avoir l'expérience d'enseignement d'au moins un an à temps complet, ou l'équivalent à temps partiel, dans la discipline visée à l'intérieur des 5 dernières années;
 - 5) avoir complété avec succès 15 crédits de spécialisation dans la discipline visée, dans le cadre d'un même programme d'études.

¹ Discipline : l'une des disciplines d'enseignement ou spécialités définies par la commission après consultation du syndicat. Le champ 2 constitue une discipline, le champ 7 constitue une discipline et les types d'élèves du champ 1 peuvent constituer des disciplines.

² À l'inclusion d'un brevet émis depuis le 10 septembre 1997 mentionnant le programme à l'appui de l'autorisation d'enseigner, ou d'un brevet émis depuis le 29 juin 2000 mentionnant le programme de formation, la mention du programme équivalant à une mention de spécialité, pour la discipline visée.

³ Français pour le secteur francophone.

- E) Lorsque la commission décide qu'il est nécessaire d'avoir des exigences particulières, celles-ci doivent être préalablement déterminées après consultation du syndicat. Ces exigences doivent être directement reliées au besoin à combler soit à cause de la clientèle visée (sourde, sourd, aveugle, etc.), soit à cause de la nature même de la matière à enseigner (cours de violon, natation, etc.). La commission et le syndicat peuvent convenir de modifier ou remplacer le présent paragraphe.

Section 5 Besoins et excédents d'effectifs

5-3.14

Lorsque la commission dispense l'enseignement à des élèves dont la langue principale d'enseignement est le français et à des élèves dont la langue principale d'enseignement est l'anglais, l'ensemble des enseignantes ou enseignants dont la langue principale d'enseignement est l'anglais et employés dans une école où la langue principale d'enseignement est l'anglais sont réputés faire partie de la section anglaise. Les autres enseignantes ou enseignants sont réputés faire partie de la section française. Dans ce cas, les clauses 5-3.01 à 5-3.19 et 5-3.21 s'appliquent à chacune des sections ainsi définies comme si chacune d'elles constituait une commission scolaire en soi.

La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour que la présente clause ne s'applique pas.

5-3.15

Avant le 30 avril, la commission estime sa clientèle pour l'année scolaire suivante pour l'ensemble des écoles et détermine ses besoins d'effectifs conformément aux dispositions relatives à la tâche éducative et aux règles de formation des groupes d'élèves.

Par champ, uniquement pour déterminer le nombre d'enseignantes ou d'enseignants à mettre en disponibilité, la commission soustrait de ses effectifs le nombre d'enseignantes ou d'enseignants ayant obtenu pour toute l'année scolaire suivante un congé à temps plein qui ne peut être annulé ou prendre fin sans l'accord de la commission.

Le syndicat est informé de la prévision de clientèle et des besoins par champ.

5-3.16

- A) Au plus tard le 20 avril, la commission fournit au syndicat, par école, la liste des enseignantes ou enseignants visés par la procédure d'affectation, et ce, par ordre alphabétique, en indiquant pour chacune d'elles ou chacun d'eux : son ancienneté, sa discipline, son champ. De même, la commission fournit au syndicat les données de la clientèle de l'année scolaire en cours.
- B) À la même date, la commission fournit par écrit au syndicat, par ordre alphabétique, la liste des enseignantes ou enseignants du champ 17, en indiquant pour chacune d'elles ou chacun d'eux : son ancienneté, sa discipline d'appartenance et son école d'origine, le cas échéant, au moment où le champ d'une enseignante ou d'un enseignant devient le champ 17.
- C) Il y a excédent d'effectifs dans un champ d'enseignement lorsque le nombre total d'enseignantes ou d'enseignants affectés à ce champ est plus grand que celui prévu pour ce champ pour l'année scolaire suivante.
- D) Avant le 30 avril, aux fins de la détermination des excédents par champ et par école, la commission dresse la liste des enseignantes ou enseignants possédant le moins d'ancienneté dans chacun des champs d'enseignement. Pour chacun des champs, cette liste comprend un nombre d'enseignantes ou d'enseignants correspondant à la différence entre les effectifs de chacun des champs et les besoins prévus pour l'année scolaire suivante.
- E) Au plus tard le 5 mai, le syndicat est informé de cette liste des enseignantes ou enseignants susceptibles d'être mis en disponibilité ou non rengagés et cette liste est affichée dans chacune des écoles.
- F) La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer la présente clause.

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

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

5-3.18

- A) L'enseignante ou l'enseignant dont le nom apparaît à la liste prévue au paragraphe D) de la clause 5-3.16 (sous réserve du paragraphe F) de la même clause) et identifié en excédent d'effectifs par l'application de la procédure d'affectation et de mutation¹ est mis en disponibilité à compter du 1^{er} juillet suivant si elle ou il est permanent ou non rengagé à compter du 1^{er} juillet suivant si elle ou il est non permanent.
- B) De même, l'enseignante ou l'enseignant non permanent non en excédent d'effectifs est non rengagé pour surplus de personnel à compter du 1^{er} juillet suivant si une enseignante ou un enseignant déjà en disponibilité, dans sa commission, une autre commission ou une institution d'enseignement du secteur de l'éducation, répondant aux critères de capacité peut la ou le supplanter et ainsi faire annuler sa mise en disponibilité.
- C) Outre les avis prévus à l'article 5-8.00, la commission doit aviser par lettre recommandée ou poste certifiée avant le 1^{er} juin de l'année scolaire en cours l'enseignante ou l'enseignant qu'elle met en disponibilité pour l'année scolaire suivante ou qu'elle non rengage pour surplus de personnel pour l'année scolaire suivante.
- D) La commission transmet au syndicat la liste des enseignantes ou enseignants mis en disponibilité ou non rengagés pour surplus de personnel.

5-3.19

Si un excédent d'effectifs est constaté après le 1^{er} juin, l'enseignante ou l'enseignant concerné est en surplus d'affectation et son champ devient alors le champ 17.

5-3.20

- A) Après l'affectation et la mutation des enseignantes ou enseignants, la commission qui a un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier à combler procède dans l'ordre suivant, et dans chaque cas la candidate ou le candidat doit répondre aux critères de capacité :
 - 1) la commission y affecte l'enseignante ou l'enseignant auquel le champ 17 a été attribué par application de la clause 5-3.17 ou de la clause 5-3.19 ou du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la présente clause;
 - 2) sous réserve du 3^e alinéa du paragraphe A) de la clause 5-3.23, la commission rappelle l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité encore à son emploi ou l'enseignante ou l'enseignant qui a reçu un avis de mise en disponibilité. La commission doit en informer le Bureau régional de placement;
 - 3) la commission engage une enseignante ou un enseignant en disponibilité provenant d'une autre commission pour francophones ou pour anglophones qui est référé par le Bureau régional de placement et qui est obligé d'accepter le poste, compte tenu des dispositions relatives à la mobilité obligatoire (50 km);
 - 4) la commission peut nommer une employée ou un employé régulier à temps plein déjà à son emploi et qui a été à son service pendant au moins 2 ans de façon continue;

¹ ou des dispositions correspondantes des conventions 1983-1985, 1986-1988, 1989-1995, 1995-1998 ou 2000-2003.

- 5) la commission engage une enseignante ou un enseignant en disponibilité provenant d'une autre commission pour francophones ou pour anglophones qui est référé par le Bureau régional de placement et qui n'est pas obligé d'accepter le poste, compte tenu des dispositions relatives à la mobilité obligatoire (50 km), ou elle engage une enseignante ou un enseignant permanent provenant d'une autre commission pour francophones ou pour anglophones qui est référé par le Bureau régional de placement, pourvu que cela ait pour effet d'annuler une mise en disponibilité;
- 6) la commission peut engager une enseignante ou un enseignant à temps plein pour l'année scolaire suivante sans procéder par le Bureau régional de placement. La commission ne peut toutefois, dans ce cas, engager que l'enseignante ou l'enseignant qui a sa permanence dans une autre commission, pourvu que cela ait pour effet d'annuler une mise en disponibilité;
- 7) la commission engage une enseignante ou un enseignant en disponibilité provenant d'une institution d'enseignement du secteur de l'éducation autre qu'une commission ou une personne en disponibilité au sens de sa convention ou document régissant ses conditions de travail et provenant d'une commission ou d'une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation et référé par le Bureau régional de placement;
- 8) la commission rappelle l'enseignante ou l'enseignant qu'elle a non rengagé pour surplus de personnel;
- 9) la commission engage, par ordre d'ancienneté, l'enseignante ou l'enseignant inscrit dans la discipline ou à défaut, le champ visé, à la liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats prévue à la clause 5-1.14, qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, et qui, le cas échéant, répond aux exigences additionnelles que la commission peut poser en vertu du paragraphe D). À défaut d'existence d'une telle liste, la commission engage, par ordre d'ancienneté, l'enseignante ou l'enseignant non-régulier qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, et qui, le cas échéant, répond aux exigences additionnelles que la commission peut poser en vertu du paragraphe D).

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

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent sous-paragraphe.

- B) Dans le cas des sous-paragraphe 1), 2) et 8) du paragraphe A) de la présente clause, la commission rappelle l'enseignante ou l'enseignant le plus ancien en provenance du champ où il y a un poste à combler. S'il n'y en a pas, elle rappelle l'enseignante ou l'enseignant le plus ancien parmi celles ou ceux qui proviennent d'autres champs. Aux fins du présent paragraphe, l'enseignante ou l'enseignant qui était affecté à la suppléance régulière au moment de sa mise en disponibilité est réputé provenir du champ auquel elle ou il appartenait avant d'être affecté à la suppléance régulière et l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité à la date d'entrée en vigueur de l'entente est réputé provenir du champ correspondant à celui auquel elle ou il était affecté avant sa mise en disponibilité.
- C) La commission qui engage une enseignante ou un enseignant du secteur de l'éducation, en disponibilité selon sa convention collective, lui reconnaît : l'ancienneté qui lui était reconnue, les jours accumulés à sa banque de congés de maladie non monnayables, sa permanence et ses années d'expérience.
- D) Aux fins de l'application du sous-paragraphe 9) du paragraphe A), la commission peut, en vue du comblement d'un poste, poser des exigences additionnelles à celles prévues à la clause 5-3.13, après consultation du syndicat, et qui sont pertinentes au poste à combler.

En cas de contestation par grief du syndicat de la décision de la commission de ne pas octroyer le poste à une enseignante ou un enseignant inscrit à la liste de priorité d'emploi prévue à la clause 5-1.14 ou à défaut d'existence d'une telle liste, à une enseignante ou un enseignant non-régulier qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, la commission doit établir que sa décision est fondée sur un motif raisonnable.

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent paragraphe.

Section 6 Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes ou enseignants d'une école

5-3.21

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

Section 7 Enseignantes ou enseignants en disponibilité et enseignantes ou enseignants non rengagés pour surplus

5-3.22 Traitement et utilisation de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité

Sous réserve des dispositions qui suivent, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité conserve son statut d'enseignante ou d'enseignant régulier.

- A) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité reçoit 90 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité.
- B) Malgré le paragraphe A), l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité reçoit le traitement suivant :
 - 1) 85 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité, si l'enseignante ou l'enseignant en est à sa 4^e ou 5^e année consécutive de mise en disponibilité;
 - 2) 80 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité, si l'enseignante ou l'enseignant en est à sa 6^e année consécutive ou plus de mise en disponibilité.
- C) Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant en recyclage ou en formation, en vertu du paragraphe I) de la clause 5-3.23, reçoit 100 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité.
- D) Le pourcentage du traitement peut être supérieur aux pourcentages mentionnés aux paragraphes A) ou B) dans la mesure où l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité est utilisé, sur une base annuelle, dans une proportion supérieure à ce pourcentage par rapport à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein de sorte que l'enseignante ou l'enseignant utilisé à 100 % reçoit 100 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité.
- E)
 - 1) La commission confie à l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité une pleine tâche pour les 50 premiers jours de travail de chaque année scolaire.
 - 2) 10 jours avant le 51^e jour de travail de l'année scolaire, pour les autres jours de travail de l'année scolaire, la commission détermine, pour chaque enseignante ou enseignant en disponibilité, la tâche confiée à l'enseignante ou l'enseignant de telle sorte que le pourcentage de sa tâche, pour toute l'année scolaire, par rapport à la tâche de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, soit, en tenant compte de l'application du sous-paragraphe 1), égal, en moyenne, au pourcentage de traitement qu'elle ou il reçoit, conformément aux paragraphes précédents.
 - 3) La répartition de la tâche de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité, dans le cadre du sous-paragraphe 2), peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre; cette répartition peut être révisée après consultation de l'enseignante ou l'enseignant et, à défaut d'entente sur le moment du changement, un préavis d'au moins 5 jours doit être donné.
 - 4) La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer les dispositions contenues au présent paragraphe.
- F) Les autres avantages monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurance, des droits parentaux et des disparités régionales sont proportionnels au traitement versé.
- G) La durée de la mise en disponibilité, sauf dans le cas de congé sans traitement, vaut comme période de service aux fins des 4 régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP, RRE et RRCE).

- H) Durant sa mise en disponibilité, l'enseignante ou l'enseignant accumule de l'expérience comme toute autre enseignante ou tout autre enseignant régulier même si elle ou il ne reçoit pas 100 % de son traitement.
- I) Tant et aussi longtemps que l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité n'est pas relocalisé dans une autre commission, ou dans une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation, n'est pas rappelé par sa commission ou n'a pas perdu ses droits et avantages selon les dispositions du présent article, elle ou il demeure en disponibilité et elle ou il est assigné à des fonctions compatibles avec ses qualifications et son expérience sans égard à la fonction générale prévue à l'article 8-2.00. Elle ou il peut être assigné à l'éducation des adultes, même le soir. Avec son accord, elle ou il peut être assigné à un lieu de travail en dehors de la juridiction de la commission sans pour autant être soustrait à l'application de la clause 5-3.23.
- J) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité a droit à tous les avantages de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article.
- K) Sauf dans le cas prévu à la clause 5-4.04, le fait pour une enseignante ou un enseignant en disponibilité de remplacer une enseignante ou un enseignant absent ou d'occuper une fonction qui autrement serait confiée à une enseignante ou un enseignant à temps partiel, à la leçon, à taux horaire ou à une suppléante ou un suppléant occasionnel, ne modifie en rien son statut d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité.

5-3.23 Droits et obligations de l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité

- A) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité doit accepter un contrat d'engagement d'enseignante ou d'enseignant à temps plein qui lui est offert par une autre commission ou une institution d'enseignement du secteur de l'éducation, et ce, dans les 10 jours suivant la réception de l'offre écrite d'engagement; pour une offre écrite d'engagement reçue en juillet, les 10 jours courent à compter du 1^{er} août. Cette obligation n'existe toutefois que si le poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein se situe à 50 kilomètres ou moins de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité.

L'obligation d'accepter un engagement vise également un poste à l'éducation des adultes.

De plus, lors de la première année de sa mise en disponibilité, l'enseignante ou l'enseignant, qui a accepté un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein dans une autre commission ou une institution d'enseignement du secteur de l'éducation, peut revenir à sa commission d'origine avant le 1^{er} septembre de cette année scolaire dans un poste à combler d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, dans la mesure où elle ou il répond aux critères de capacité et, dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant retrouve tous ses droits comme s'il n'y avait jamais eu de rupture du lien d'emploi.

- B) Le refus ou le défaut d'accepter l'engagement offert dans les 10 jours de la réception de l'offre écrite d'engagement conformément au paragraphe A) précédent constitue, à toutes fins que de droit, une démission de la part de l'enseignante ou l'enseignant visé de la commission où elle ou il est en disponibilité, a pour effet d'annuler tous les droits que cette enseignante ou cet enseignant peut avoir en vertu de la convention y compris sa permanence, et entraîne automatiquement la radiation du nom de cette enseignante ou cet enseignant des listes du Bureau régional de placement.
- C) Sauf durant le mois de juillet, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une commission ou d'une institution d'enseignement du secteur de l'éducation lorsque le Bureau régional de placement lui en fait la demande, par lettre recommandée ou poste certifiée et que le poste offert se situe à 50 kilomètres ou moins de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant a droit au remboursement par sa commission de ses frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, selon les barèmes en vigueur à sa commission. L'enseignante ou l'enseignant bénéficie également, sur demande du Bureau régional de placement à sa commission, d'une autorisation de s'absenter sans perte de traitement.
- D) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité dans une commission doit fournir, sur demande, tout renseignement pertinent à sa sécurité d'emploi.

- E) Au moment de l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant en disponibilité par une autre commission ou une institution d'enseignement du secteur de l'éducation, cette commission ou cette institution lui reconnaît : sa permanence, l'ancienneté qu'elle ou il avait à son départ de sa commission, les jours accumulés à sa caisse de congés de maladie non monnayables et les années d'expérience que lui avait reconnues sa commission.
- F) Au moment de son engagement par une autre commission ou par une institution d'enseignement du secteur de l'éducation, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité démissionne de la commission où elle ou il est en disponibilité.

Cette démission prend effet au 30 juin de l'année scolaire en cours si son contrat d'engagement avec l'autre commission ou une institution d'enseignement du secteur de l'éducation a été signé au cours de cette même année scolaire pour prendre effet au début de l'année scolaire suivante. Lorsque l'entrée en service à l'autre commission ou à l'institution d'enseignement du secteur de l'éducation a lieu au cours de la même année scolaire que celle où elle ou il a signé son contrat d'engagement avec cette commission ou cette institution d'enseignement, sa démission prend effet le jour précédant le jour de l'entrée en vigueur de son contrat à l'autre commission ou à l'institution d'enseignement du secteur de l'éducation.

- G) Aux fins d'application de la présente clause, la date du récépissé constatant la réception des documents expédiés par courrier recommandé ou poste certifiée constitue une preuve à sa face même servant à calculer les délais prévus.
- H) Le défaut pour une enseignante ou un enseignant en disponibilité de se conformer à l'une des obligations qui lui sont créées en vertu du présent article constitue, à toutes fins que de droit, une démission de la part de cette enseignante ou cet enseignant et cette démission a pour effet d'entraîner l'annulation de tous les droits que la convention pourrait lui accorder, y compris sa permanence.
- I) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité doit adhérer à tout programme de recyclage ou de formation soumis par la commission et élaboré en prenant notamment en considération sa formation, son expérience ainsi que les besoins à combler.

Les frais inhérents au recyclage ou à la formation sont assumés par la commission.

5-3.24

L'enseignante ou l'enseignant régulier permanent à la commission peut se substituer à une enseignante ou un enseignant en disponibilité pourvu que la commission accepte sa substitution. L'enseignante ou l'enseignant qui se substitue ainsi est réputé avoir été mis en disponibilité conformément au présent article. Elle ou il est, à compter de la date effective de sa substitution, assujéti à tous les droits et obligations du présent article.

5-3.25 Droits et obligations de l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus

- A) L'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus de personnel en vertu des dispositions du présent article demeure inscrit sur les listes du Bureau régional de placement jusqu'à concurrence de 3 ans.
- B) Tant que l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus de personnel demeure inscrit sur les listes du Bureau régional de placement prévues au paragraphe A) précédent, elle ou il a le droit d'être rappelé suivant la clause 5-3.20 pourvu qu'elle ou il réponde aux critères de capacité.
- C) Dans le cas où cette enseignante ou cet enseignant a été non rengagé pour surplus au terme de sa 2^e année de service continu, elle ou il obtient sa permanence lors de son rengagement par la commission ou de son engagement par une autre commission ou une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation et bénéficie, de la part de cette dernière, du remboursement des frais de déménagement prévus à l'annexe VI aux conditions mentionnées si son engagement implique, selon cette même annexe, son déménagement.

- D) Le défaut ou le refus d'accepter une offre écrite d'engagement d'enseignante ou d'enseignant à temps plein de la part d'une commission ou d'une institution d'enseignement du secteur de l'éducation, dans les 10 jours de la réception de cette offre écrite d'engagement, entraîne la perte de tous les droits que cette enseignante ou cet enseignant peut avoir en vertu de la présente clause.
- E) La date du récépissé constatant la réception des documents expédiés par courrier recommandé ou poste certifiée constitue une preuve à sa face même servant à calculer les délais prévus à la présente clause.

5-3.26

A) (Protocole) Bureau régional de placement

L'ensemble des commissions du territoire desservi par une direction régionale du Ministère forment un Bureau régional de placement. Le Ministère participe de plein droit aux activités de ce bureau. Ce bureau a comme responsabilités :

- 1) de colliger et de faire connaître aux commissions du territoire desservi par la direction régionale du Ministère l'ensemble des données relatives à la sécurité d'emploi : postes disponibles, enseignantes ou enseignants non rengagés pour surplus, enseignantes ou enseignants mis en disponibilité;
- 2) de fournir, conformément à la clause 5-3.20, des candidates ou candidats pour chaque poste à combler lorsqu'une commission doit engager une enseignante ou un enseignant à temps plein;
- 3) d'encourager et de faciliter la mobilité volontaire de toute enseignante ou tout enseignant vers d'autres commissions;
- 4) de transiger avec le Bureau national de placement au sujet de toute question relative à la sécurité d'emploi.

B) (Protocole) Bureau national de placement

La Fédération et le Ministère conviennent de former un Bureau national de placement des enseignantes ou enseignants. Ce Bureau a comme responsabilités :

- 1) d'assurer l'échange de toute information pertinente à la sécurité d'emploi entre les divers bureaux régionaux de placement;
- 2) de coordonner les activités visant à aider l'insertion des nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants sur le marché du travail.

Section 8 Divers

5-3.27 Qualification légale

- A) Aux fins de la convention, l'enseignante ou l'enseignant est légalement qualifié si elle ou il détient :
- soit un brevet d'enseignement du Québec;
 - soit un permis d'enseigner du Québec sous réserve des exigences imposées par la probation des maîtres lors de l'obtention de ce permis;
 - soit une autorisation provisoire d'enseigner sous réserve des exigences lors de l'émission de cette autorisation.

Une enseignante ou un enseignant ne peut être tenu de suivre des cours ou de se soumettre à des exigences particulières, afin d'obtenir une qualification légale différente de celle qu'elle ou il détient déjà ou qu'elle ou il s'apprête à obtenir.

- B) L'absence de qualification légale ne peut être invoquée contre une enseignante ou un enseignant qui a satisfait, à l'intérieur des délais prescrits, aux conditions fixées pour l'obtention de cette qualification mais qui n'a pas produit les documents requis à cause d'un retard administratif qui ne lui est pas imputable.

5-3.28 Intégration de commissions scolaires

- A) Lors d'une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, les droits et obligations des parties visées provenant de la convention sont maintenus auprès de toute nouvelle commission.
- B) Pendant l'année scolaire précédant une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, la commission ne peut invoquer « excédent d'effectifs » pour ne pas rengager ou pour mettre en disponibilité, selon le cas, les enseignantes ou enseignants réguliers si la cause du surplus de personnel provient de cette fusion, annexion ou restructuration.

Cependant, à compter de l'année scolaire de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, la nouvelle commission, la commission annexante ou la commission restructurée peut invoquer « excédent d'effectifs » pour ne pas rengager ou pour mettre en disponibilité, selon le cas, des enseignantes ou enseignants.

- C) À la demande de l'Association, les parties à l'entente nationale conviennent de se rencontrer pour toute discussion relative aux droits des enseignantes et enseignants à l'occasion de l'intégration de commissions scolaires.
- D) Les dispositions de la présente clause ne peuvent en aucune manière avoir pour effet de retarder ou empêcher toute fusion, annexion ou restructuration de commissions scolaires.

5-3.29 Transfert de clientèle

- A) 1) Si une commission ne dispense plus d'enseignement à certains de ses élèves parce qu'une autre commission prend cet enseignement à sa charge, l'enseignante ou l'enseignant régulier qui dispensait la majeure partie de son temps d'enseignement à ces élèves suit obligatoirement ses élèves à la commission qui prend cet enseignement à sa charge si l'école où se donne cet enseignement se situe à 50 kilomètres ou moins du domicile ou du lieu de travail de l'enseignante ou l'enseignant concerné.
- 2) Le nombre d'enseignantes ou d'enseignants transférés est établi proportionnellement au nombre d'élèves transférés par rapport à l'ensemble de la clientèle visée.
- 3) Dans le cas où plus d'une commission reçoit ces élèves, les enseignantes ou enseignants ainsi transférés sont répartis entre ces commissions dans la même proportion que le sont ces élèves.
- 4) L'enseignante ou l'enseignant a droit, le cas échéant, à l'application de la clause 5-4.03.
- B) Toutefois, avec l'accord de la commission qui ne dispense plus cet enseignement, les enseignantes ou enseignants décrits à la présente clause peuvent demeurer à l'emploi de cette commission à la condition qu'il n'y ait ni non-renouvellement, ni mise en disponibilité d'enseignantes ou d'enseignants pour cause de surplus de personnel à cause de cet accord.

Cependant, à compter du 1^{er} avril qui suit le début de l'année scolaire où les élèves visés à la présente clause ont débuté leurs études à la commission qui prend cet enseignement à sa charge, cette commission peut invoquer « excédent d'effectifs » pour ne pas rengager ou pour mettre en disponibilité, selon le cas, les enseignantes ou enseignants décrits à la présente clause, conformément au présent article.

- C) La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes d'application de la présente clause.

5-3.30 Contrat de service

La commission ne peut invoquer « excédent d'effectifs » pour ne pas rengager ou pour mettre en disponibilité, selon le cas, les enseignantes ou enseignants réguliers si la cause du surplus de personnel provient de la mise en application d'une entente ou d'un contrat d'association conclu conformément à la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3), avec une autre commission scolaire, un établissement d'enseignement régi par la Loi sur l'enseignement privé (L.R.Q., E-9.1), un organisme scolaire au Canada, un collège d'enseignement général et professionnel, un organisme ou une personne, le cas échéant, selon laquelle cette commission scolaire, cet établissement, cet organisme scolaire, ce collège, cet organisme ou cette personne dispensera, selon le cas, un enseignement que la commission dispensait auparavant. Cependant la commission doit, avant de conclure cette entente ou ce contrat d'association, aviser par écrit le syndicat de l'obtention de la permission de la ou du ministre ou du gouvernement de conclure cette entente ou ce contrat, s'il y a lieu.

5-3.31 Déménagement

Dans les cas prévus aux clauses 5-3.25, 5-3.29 et 5-4.03, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie, de la part de la commission qu'elle ou il quitte (sauf dans le cas prévu à la clause 5-3.25), du remboursement des frais de déménagement prévus à l'annexe VI aux conditions mentionnées si son engagement implique, selon cette même annexe, son déménagement.

De même, dans les cas prévus à l'alinéa précédent, si l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant par une autre commission implique son déménagement selon cette même annexe et que ce déménagement doit se faire entre le 1^{er} septembre et le 30 juin, cette enseignante ou cet enseignant bénéficie de la part de la commission qui l'engage :

- a) d'un maximum de 3 jours ouvrables sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales pour la vente de sa résidence qui lui tient lieu de domicile;
- b) d'un maximum de 3 jours ouvrables sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales pour couvrir la recherche d'un logement. Ce maximum de 3 jours ne comprend pas la durée du trajet aller et retour;
- c) d'un maximum de 3 jours ouvrables sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

5-4.00 MESURES VISANT À RÉDUIRE LE NOMBRE D'ENSEIGNANTES OU D'ENSEIGNANTS MIS EN DISPONIBILITÉ OU À METTRE EN DISPONIBILITÉ

5-4.01 Prérétraite

À compter du 1^{er} juillet, la commission accorde un congé de prérétraite pour l'année scolaire en cours à une enseignante ou un enseignant qui en fait la demande si cette mesure permet de réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants en disponibilité à sa commission. Cependant, au plus tard le 15 août, sur simple avis écrit, ce congé peut être annulé si la commission constate à cette date qu'il n'a plus pour effet de réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants en disponibilité à sa commission.

- 1) Ce congé est d'une année complète. Il peut être d'une durée inférieure à une année complète s'il doit prendre effet après le début de l'année de travail. Durant ce congé, l'enseignante ou l'enseignant reçoit 50 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail.
- 2) La durée de ce congé vaut comme période de service aux fins des 4 régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP, RRE et RRCE).
- 3) Ce congé se situe dans l'année qui précède celle où l'enseignante ou l'enseignant a droit pour la première fois, selon le régime de retraite qui lui est applicable, à une pension non réduite.
- 4) À la fin de ce congé, l'enseignante ou l'enseignant visé démissionne automatiquement et prend sa retraite.
- 5) Durant ce congé, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux avantages prévus à la convention, pourvu qu'ils soient compatibles avec la nature de ce congé.

- 6) Durant ce congé, l'enseignante ou l'enseignant ne peut détenir de contrat de travail avec un employeur des secteurs public et parapublic.

5-4.02

Lorsqu'il n'y a pas d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité à une commission ou qu'aucune enseignante ou aucun enseignant en disponibilité à cette commission ne répond aux critères de capacité pour combler un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, le Bureau régional de placement peut autoriser cette commission à accorder un congé de préretraite à une enseignante ou un enseignant si ce congé permet de relocaliser à cette commission une enseignante ou un enseignant en disponibilité d'une autre commission.

5-4.03 Transfert des droits

- A) À compter du 1^{er} mai, si l'enseignante ou l'enseignant permanent quitte sa commission et est engagé dans une autre commission et que cela a pour effet de réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants mis en disponibilité à sa commission ou à une autre commission ou à mettre en disponibilité à sa commission, elle ou il bénéficie du transfert de sa permanence, des années d'expérience que lui avait reconnues sa commission, de l'ancienneté et des jours accumulés à sa caisse de congés de maladie non monnayables; en outre, cette enseignante ou cet enseignant bénéficie des frais de transport de meubles et des effets personnels prévus aux articles 3) et 4) de l'annexe VI aux conditions qui y sont énoncées.
- B) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité qui accepte une relocalisation au-delà de 50 kilomètres de son domicile et du lieu de travail où elle ou il enseignait au moment de sa mise en disponibilité, bénéficie du transfert de sa permanence, des années d'expérience que lui avait reconnues sa commission, de l'ancienneté et des jours accumulés à sa caisse de congés de maladie non monnayables; en outre, cette enseignante ou cet enseignant bénéficie de l'application de l'annexe VI.

5-4.04 Remplacement de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein

Pour remplacer une enseignante ou un enseignant à temps plein qui est en congé à temps plein pour toute l'année scolaire ou pour terminer l'année scolaire pourvu que ce congé ait débuté le ou avant le 15 octobre, et dont le congé ne peut être annulé ou prendre fin sans l'accord de la commission, celle-ci affecte une enseignante ou un enseignant visé au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-3.20; à défaut, elle rappelle une enseignante ou un enseignant visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-3.20.

Dans ces cas, la candidate ou le candidat doit répondre aux critères de capacité et les dispositions prévues au paragraphe B) de la clause 5-3.20 s'appliquent.

5-4.05 Prêt de services à un organisme communautaire

Dans une commission où il y a surplus, cette mesure a pour effet de permettre à une enseignante ou un enseignant permanent de bénéficier d'un prêt de services à un organisme communautaire.

L'octroi de ce prêt est du ressort exclusif de la commission; cependant, dans le cas de refus, la commission, si l'enseignante ou l'enseignant en fait la demande, lui fournit les raisons de son refus.

Ce congé est assujéti aux dispositions prévues à l'annexe VIII.

5-4.06 Allocation de remplacement

- A) Dans une commission où il y a surplus, cette mesure a pour effet de permettre à une enseignante ou un enseignant permanent relocalisé en dehors des secteurs public et parapublic de bénéficier d'une allocation de remplacement.
- B) Lorsqu'il n'y a pas d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité à une commission ou qu'aucune enseignante ou aucun enseignant en disponibilité à cette commission ne répond aux critères de capacité pour combler un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, le Bureau régional de placement peut autoriser cette commission à accorder une allocation de remplacement à une enseignante ou un enseignant si cette allocation permet de relocaliser à cette commission une enseignante ou un enseignant permanent en disponibilité dans une autre commission.

- C) L'octroi de cette allocation est du ressort exclusif de la commission; cependant, dans le cas de refus, la commission, si l'enseignante ou l'enseignant en fait la demande, lui fournit les raisons de son refus.
- D) Cette allocation est assujettie aux dispositions prévues à l'annexe IX.

5-4.07

Aux fins du présent article, l'expression enseignante ou enseignant en disponibilité comprend l'enseignante ou l'enseignant du champ 17 visé au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-3.20.

5-5.00 PROMOTION

5-5.01

La commission établit les critères d'admissibilité et les caractéristiques particulières de chaque poste de professionnelle ou professionnel, de cadre ou de gérante ou gérant.

5-5.02

Lorsque la commission a l'intention de combler un tel poste, elle peut faire appel à des candidates ou candidats de l'extérieur mais elle doit faire l'affichage de ce poste dans ses écoles. Cependant, l'affichage n'est pas nécessaire si la commission comble le poste par une réaffectation de son personnel.

5-5.03

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est nommé pour occuper temporairement un tel poste, elle ou il reçoit la rémunération prévue pour ce poste pour le temps où elle ou il l'occupe mais elle ou il demeure couvert par les régimes d'assurance des enseignantes et enseignants.

La nomination temporaire se termine normalement au plus tard à la fin de l'année scolaire, ou à l'expiration d'une année complète, si la nomination a été effective après le 1^{er} janvier. Cependant, la nomination temporaire peut excéder l'année scolaire ou l'année si elle est faite pour un remplacement qui résulte d'un congé pour invalidité, d'un congé parental ou d'un congé pour prêt de services au Ministère, à la Fédération ou au Comité patronal. La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger la durée d'une nomination temporaire.

Lorsqu'elle ou il cesse d'occuper ce poste, l'enseignante ou l'enseignant retourne à son poste régulier aux conditions et avec les mêmes droits que si elle ou il avait réellement exercé sa fonction d'enseignante ou d'enseignant pendant tout ce temps.

5-5.04

Lorsqu'une directrice ou un directeur ou une directrice ou un directeur adjoint cesse d'occuper ce poste sans rupture de son lien d'emploi, elle ou il peut retourner à l'enseignement aux conditions et avec les mêmes droits que si elle ou il avait exercé sa fonction d'enseignante ou d'enseignant pendant tout ce temps, sous réserve des clauses 5-2.01 et 5-3.20.

5-5.05

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer toute disposition du présent article.

5-6.00 DOSSIER PERSONNEL

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

5-7.00 RENVOI

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

5-8.00 NON-RENGAGEMENT

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

5-9.00 DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

5-10.00 RÉGIMES D'ASSURANCE

Section I Dispositions générales

5-10.01

- a) L'enseignante ou l'enseignant à temps plein et l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel sont admissibles aux régimes d'assurance maladie ou d'invalidité et aux régimes complémentaires, à compter de la date indiquée et jusqu'à la date effective de leur retraite.
- b) À compter de la date d'entrée en vigueur de la présente entente, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon n'est admissible qu'au régime de jours de congé de maladie.
- c) Sous réserve de la clause 5-10.10, la participation d'une enseignante ou d'un enseignant admissible court à compter de la date d'entrée en vigueur du régime si elle ou il est à l'emploi de la commission à cette date, sinon :
 - i) à compter de la date prévue pour son entrée en service à la commission si son contrat prend effet entre la première journée ouvrable et la dernière journée ouvrable de l'année de travail;

ou
 - ii) à compter de la première journée ouvrable de l'année de travail si son contrat prend effet avant ou lors de la première journée ouvrable de l'année de travail.

5-10.02

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge :

- la conjointe ou le conjoint

ou
- l'enfant à charge tel que défini ci-après : un enfant de l'enseignante ou de l'enseignant, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, ou un enfant habitant avec l'enseignante ou l'enseignant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'enseignante ou de l'enseignant pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans; ou s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue et est âgé de moins de 25 ans ou, quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18^e anniversaire de naissance ou avant son 25^e anniversaire de naissance s'il fréquentait à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant, une maison d'enseignement reconnue, et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

5-10.03

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, à l'inclusion d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, soit d'une absence due à un don d'organe ou de moelle osseuse, d'un accident, sous réserve des clauses 5-10.35 à 5-10.55 ou d'une absence prévue à la clause 5-13.19, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'enseignante ou l'enseignant totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la commission et comportant une rémunération similaire.

5-10.04

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de 35¹ jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que l'enseignante ou l'enseignant n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

5-10.05

Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par l'enseignante elle-même ou l'enseignant lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue en tant que période d'invalidité aux fins des présentes la période d'invalidité pendant laquelle l'enseignante ou l'enseignant reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

5-10.06

Les dispositions des régimes d'assurance maladie et d'assurance salaire prévues à la convention 2000-2003 ainsi que les dispositions relatives aux accidents de travail prévues à l'article 5-10.00 de la convention 2000-2003, demeurent en vigueur aux conditions prévues jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente entente.

5-10.07

La totalité du rabais consenti par Ressources humaines et Développement social est acquise à la commission en raison du régime enregistré d'assurance salaire prévu au présent article.

Section II Régime de base d'assurance maladie et régimes complémentaires d'assurance**5-10.08**

L'APEQ, par l'intermédiaire de son comité d'assurance, détermine les dispositions du régime de base d'assurance maladie, d'assurance invalidité de longue durée (à l'inclusion, le cas échéant, d'un plan de soins dentaires) et des régimes complémentaires.

Elle choisit également l'assureur.

5-10.09

Le contrat d'assurance doit stipuler que la tenue des dossiers, la facturation, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur.

Le contrat d'assurance doit également stipuler que les prestations d'assurance maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

La commission convient de remettre à chaque enseignante ou enseignant admissible le formulaire de demande de participation et le résumé des dispositions des régimes fournis par l'assureur; la commission remet également à la participante ou au participant, sur demande, le formulaire d'avis de réclamation, de demande d'indemnité ou autre fourni par l'assureur. La commission transmet promptement à l'assureur les formulaires remplis et signés par une participante ou un participant. La commission convient de fournir à l'assureur la liste des enseignantes et enseignants.

¹ Lire « 8 jours » au lieu de « 35 jours » si la période continue d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à 3 mois de calendrier, à l'exclusion de la période se situant entre la fin de l'année de travail et le début de l'année de travail subséquente et les périodes de vacances annuelles pour les enseignantes ou enseignants de l'éducation des adultes.

5-10.10

La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire mais une enseignante ou un enseignant peut, moyennant un préavis écrit à sa commission, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie, à condition qu'elle ou il établisse qu'elle-même ou lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge.

La participation au régime d'assurance invalidité de longue durée est obligatoire.

Est exempté de cette obligation l'enseignante ou l'enseignant qui :

- participe au Régime de retraite des enseignants (RRE);
- participe au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et est âgé d'au moins 53 ans ou a 33 années de service;
- détient un contrat d'engagement à temps partiel tant au secteur des jeunes qu'au secteur de l'éducation aux adultes.

L'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement ou en congé pour études demeure couvert par le régime d'assurance maladie. De plus, elle ou il peut choisir de demeurer couvert par les autres régimes auquel cas, elle ou il doit en aviser la commission par écrit. L'enseignante ou l'enseignant doit payer l'entier des primes exigibles.

5-10.11

La commission s'engage à retenir la cotisation annuelle d'une participante ou d'un participant sur son traitement en fractions égales sur chacun de ses versements de traitement.

La commission verse à l'assureur la cotisation ainsi retenue avant le 15 du mois qui suit les retenues effectuées durant le mois précédent, étant précisé que la cotisation retenue au cours d'une période de paie est pour acquitter la prime pour l'assurance en vigueur au cours de cette même période.

La cotisation est établie à chaque période de paie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant le 1^{er} jour du mois.

5-10.12

Sur avis de l'assureur quant à la date d'entrée en vigueur du régime et compte tenu du présent article, la commission effectue la retenue et verse la cotisation requise à compter de la date d'entrée en vigueur du régime. Aucune cotisation n'est payable pour un mois au 1^{er} jour duquel l'enseignante ou l'enseignant n'est pas une employée ou un employé visé au paragraphe a) de la clause 5-10.01 ou ne participe pas au régime; la pleine cotisation est payable pour un mois si l'enseignante ou l'enseignant était une participante ou un participant au début de ce mois même si elle ou il cesse d'être une participante ou un participant avant le dernier jour du mois.

La commission maintient un registre montrant le détail des cotisations retenues et versées à l'assureur.

5-10.13

Le contrat d'assurance doit garantir que les taux selon lesquels sont calculées les primes ne peuvent être majorés au cours de la première année d'assurance ni plus fréquemment qu'à tous les 12 mois par la suite, et doit prévoir que l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux assurées ou assurés et sur les montants retenus par l'assureur suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, taxes et profit, est remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou ristournes. Ces dividendes ou ristournes doivent être versés directement par l'assureur dans un fonds de fidéicommis établi par l'APEQ. Les frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération du syndicat. Le solde des fonds du régime et l'intérêt accumulé sont utilisés, dans leur entier, pour accorder un congé de prime pour une période, pour obtenir une diminution de prime pour une période, pour faire face à des augmentations de taux de primes ou pour améliorer les régimes déjà existants.

L'APEQ est entièrement responsable de la gestion des fonds ainsi accumulés.

5-10.14

Le contrat d'assurance est émis à l'APEQ qui doit en fournir une copie conforme au Ministère et à la Fédération. L'APEQ doit informer la Fédération et convenir avec cette dernière des modifications administratives pouvant résulter de tout changement au contrat qui aurait pour effet de modifier les tâches administratives des commissions scolaires se rapportant aux contrats collectifs d'assurance des enseignantes et enseignants.

Section III Régime d'assurance salaire à la commission**5-10.15**

Sous réserve des dispositions des présentes et des clauses 5-10.35 à 5-10.55 une enseignante ou un enseignant a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de 5 jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) qui précède, le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de 5 jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de 52 semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 75 % de son traitement;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de 52 semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de 52 semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 66 2/3 % de son traitement.

Le traitement de l'enseignante ou de l'enseignant aux fins du calcul de la prestation est le traitement qui lui est applicable, sous réserve de l'article 6-4.00, à l'inclusion de la prime de disparités régionales, le cas échéant. À ces fins seulement, le traitement inclut également les suppléments annuels de responsable et d'adjointe ou d'adjoint spécial dans la mesure où la commission n'a pas nommé de remplaçante ou remplaçant pour ces fonctions. Pour l'enseignante ou l'enseignant autre que le temps plein, le montant de la prestation est réduit en proportion de la tâche éducative qu'elle ou il assumait par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou de l'enseignant à temps plein à l'emploi de la commission.

5-10.16

Tant que des prestations demeurent payables, à l'inclusion du délai de carence, le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant invalide continue de participer au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle ou il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) de la clause 5-10.15, elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite (RRF, RREGOP, RRE ou RRCE) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations sont partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

La commission ne peut résilier ou non renouveler le contrat d'une enseignante ou d'un enseignant pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière ou ce dernier peut bénéficier des prestations d'assurance salaire par application des clauses 5-10.15 ou 5-10.35 à 5-10.55 et ensuite, de la clause 5-10.30. Toutefois, le fait pour une enseignante ou un enseignant de ne pas se prévaloir de la clause 5-10.30 ne peut empêcher la commission de résilier ou non renouveler le contrat de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-10.17**Retour progressif**

- A) Pendant une période d'invalidité, sur recommandation écrite de la ou du médecin traitant, la commission et l'enseignante ou l'enseignant absent depuis au moins 12¹ semaines peuvent convenir d'un retour progressif au travail. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit durant la période de retour progressif sans que la période durant laquelle des prestations, complètes ou partielles, sont payables n'excède 104 semaines. Dans ce cas :
- 1) le certificat médical doit prévoir que la période du retour progressif sera immédiatement suivie d'un retour au travail à temps complet;
 - 2) la commission et l'enseignante ou l'enseignant, accompagné de sa déléguée ou son délégué syndical ou de sa représentante ou son représentant syndical si elle ou il le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède 12² semaines et déterminent la proportion du temps travaillé;
 - 3) pendant qu'elle ou il est au travail, l'enseignante ou l'enseignant doit être en mesure d'effectuer l'ensemble de ses fonctions dans la proportion convenue.

Durant cette période de retour progressif, l'enseignante ou l'enseignant a droit d'une part à son traitement pour la proportion de la tâche éducative qu'elle ou il assume par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou de l'enseignant à temps plein à l'emploi de la commission et d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion de la tâche éducative qu'elle ou il n'assume pas.

À l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si l'enseignante ou l'enseignant n'est pas capable d'effectuer un retour au travail à temps complet, la commission et l'enseignante ou l'enseignant peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues à la présente clause.

Le traitement de l'enseignante ou de l'enseignant aux fins du calcul de la prestation est le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail, sous réserve de la clause 6-4.02, à l'inclusion de la prime de disparités régionales, le cas échéant. À ces fins seulement, le traitement inclut également les suppléments annuels de responsable et d'adjointe ou d'adjoint spécial dans la mesure où la commission n'a pas nommé de remplaçante ou remplaçant pour ces fonctions.

Affectation temporaire

- B) Dans le but de favoriser la réintégration au travail, sur recommandation écrite de la ou du médecin traitant, la commission et l'enseignante ou l'enseignant peuvent convenir d'une affectation à des fonctions compatibles avec ses qualifications et son expérience. À cette fin, l'enseignante ou l'enseignant peut être accompagné de sa déléguée ou de son délégué syndical ou représentante ou représentant syndical.

Les fonctions que la commission attribue à l'enseignante ou l'enseignant en vertu de l'alinéa précédent sont des fonctions prévues à la fonction générale (8-2.01).

Au cours de la période d'affectation temporaire, l'enseignante ou l'enseignant reçoit le traitement qu'elle ou il aurait reçu si elle ou il avait été au travail.

L'affectation temporaire est d'une durée maximale de 12 semaines. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit durant la période d'affectation temporaire sans que cela n'ait pour effet de prolonger la période maximale de 104 semaines.

Ces 12 semaines ne peuvent se situer après la 80^e semaine d'invalidité.

¹ La commission et l'enseignante ou l'enseignant absent peuvent convenir exceptionnellement d'un retour progressif avant le délai de 12 semaines.

² La commission et l'enseignante ou l'enseignant absent peuvent convenir exceptionnellement d'une période de retour progressif qui excède 12 semaines.

5-10.18

- a) Les prestations versées en vertu de la clause 5-10.15 sont réduites de toutes prestations d'invalidité payées en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.
- b) Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), la détermination du revenu brut imposable de l'enseignante ou de l'enseignant s'effectue de la façon suivante : la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi, de la prestation de base d'assurance salaire; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la présente convention.
- c) La commission déduit 1/10 de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu du paragraphe a) de la clause 5-10.15 lorsque l'enseignante ou l'enseignant reçoit des prestations de la SAAQ.
- d) À compter de la 61^e journée du début d'une invalidité, l'enseignante ou l'enseignant présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi doit, à la demande écrite de la commission, accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 5-10.15 n'opère qu'à compter du moment où l'enseignante ou l'enseignant est reconnu admissible et commence effectivement à toucher la prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la 1^{re} journée d'invalidité, l'enseignante ou l'enseignant s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-10.15, et ce, en application du paragraphe a) de la présente clause.
- e) Toute enseignante ou tout enseignant bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi doit, pour avoir droit à ses prestations d'assurance salaire en vertu de la clause 5-10.15, informer la commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle ou il doit en outre autoriser par écrit la commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de la RRQ, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle ou il est bénéficiaire.
- f) Toute enseignante ou tout enseignant bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi fédérale ou provinciale doit en aviser sans délai la commission.

5-10.19

Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour le dernier jour précédant la date effective de sa retraite.

5-10.20

Pour tenir compte que l'enseignante ou l'enseignant reçoit son traitement annuel sur la base de 200 jours de travail, le paiement des prestations est ajusté comme suit :

- a) le montant de la prestation est basé sur la fraction du traitement payée pour la période d'invalidité;
- b) le montant de la prestation est nul en juillet et août, mais les semaines comprises dans ces mois sont comptées dans la durée des prestations;
- c) l'enseignante ou l'enseignant reçoit ses prestations conformément à la clause 6-8.01.

Cependant, si le nombre de jours ouvrables inclus dans la période d'invalidité ou les périodes d'invalidité d'une même année scolaire pour laquelle ou lesquelles le paragraphe b) de la clause 5-10.15 s'applique est égal ou inférieur à 95 jours ouvrables, la commission doit calculer pour cette enseignante ou cet enseignant, au plus tard la dernière journée de l'année de travail, un montant égal à 25 % des 3/2600 du traitement annuel applicable au sens de la clause 5-10.15 par jour ouvrable qui fait l'objet d'une prestation découlant de l'application du paragraphe b) de la clause 5-10.15.

Si ce nombre est supérieur à 95, le montant maximum à être versé est basé sur 95 jours de prestations, soit, 2,74 % du traitement annuel applicable.

5-10.21

Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant fournit un certificat médical à la commission. Si l'invalidité commence durant une grève ou un lock-out et existe toujours à la fin de la grève ou du lock-out, la période d'invalidité prévue à la clause 5-10.15 débute la journée du retour au travail des enseignantes ou enseignants.

5-10.22

Le versement des prestations payables tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par la commission mais sous réserve de la présentation par l'enseignante ou l'enseignant des pièces justificatives prévues à la clause 5-10.23.

5-10.23

En tout temps, la commission peut exiger de la part de l'enseignante ou de l'enseignant absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant la nature et la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si l'enseignante ou l'enseignant est absent durant moins de 4 jours. La commission peut également faire examiner l'enseignante ou l'enseignant relativement à toute absence. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de l'enseignante ou de l'enseignant lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 45 kilomètres de l'école où elle ou il enseigne, sont à la charge de la commission.

Lors du retour de l'enseignante ou de l'enseignant au travail, la commission peut exiger qu'elle ou il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir si elle ou il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de l'enseignante ou de l'enseignant lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 45 kilomètres de l'école où elle ou il enseigne, sont à la charge de la commission. Si l'avis de la ou du médecin choisi par la commission est contraire à celui de la ou du médecin consulté par l'enseignante ou l'enseignant, la commission et le syndicat s'entendent sur le choix d'une ou d'un 3^e médecin dans un délai de 15 jours à défaut de quoi ces 2 médecins s'entendent, dans les 30 jours qui suivent, sur le choix d'une ou d'un 3^e médecin dont la décision est sans appel.

La commission doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

5-10.24

S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'enseignante ou l'enseignant peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.

5-10.25

- a) Le cas échéant, la 1^{re} journée de l'année de travail, la commission crédite à toute enseignante ou tout enseignant à temps plein à son emploi et couvert par le présent article, 6 jours de congé de maladie.
- b) Cependant, l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un congé sans traitement, d'un congé avec traitement pour études, d'un congé de préretraite ou des prestations prévues au paragraphe c) de la clause 5-10.15, a droit au crédit d'une fraction de 6 jours de congé de maladie équivalente à la fraction du temps où elle ou il est en service pour cette année de travail.
- c) De plus, l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie de prestations prévues au paragraphe b) de la clause 5-10.15 la 1^{re} journée d'une année de travail, a droit, le cas échéant, au crédit d'une fraction de 6 jours de congé de maladie équivalente à la fraction du temps où elle ou il est en service pour cette année de travail dans la mesure où elle ou il reprend son service à la commission durant cette année de travail.
- d) De plus, dans le cas d'une 1^{re} année de service d'une enseignante ou d'un enseignant qui n'est pas relocalisé dans le cadre de la sécurité d'emploi, la commission ajoute un crédit de 6 jours non monnayables de congé de maladie.

- e) L'enseignante ou l'enseignant engagé au cours d'une année, à qui la commission a attribué un nombre de jours non monnayables de congé de maladie inférieur à 6, a droit, la 1^{re} journée de l'année de travail suivante, si elle ou il demeure au service de la même commission, à la différence entre 6 et le nombre de jours non monnayables de congé de maladie qui lui ont été attribués à la date effective de son engagement.
- f) Les jours de congé de maladie crédités en vertu du paragraphe a), b) ou c) qui précède et non utilisés en vertu du présent article sont cumulatifs et versés, selon la proportion déterminée au 1^{er} alinéa du paragraphe g) qui suit, dans une banque au crédit de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein et s'ajoutent aux jours déjà versés dans une banque au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant, en vertu du paragraphe d) de la clause 5-10.40 de l'entente 1995-1998.

Les jours de congé de maladie prévus à l'alinéa précédent sont remboursés selon la valeur établie au 2^e alinéa du paragraphe g) qui suit, lorsque l'enseignante ou l'enseignant quitte définitivement le service de la commission.

Pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel et l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, ces jours sont remboursés dans la même proportion et selon la même valeur que celles déterminées au paragraphe g) qui suit, et ce, à la fin de leur contrat.

- g) Seulement 5 des 6 jours crédités en vertu du paragraphe a) ou l'équivalent crédité en vertu du paragraphe b) ou c) qui précède peuvent, selon le cas, être versés dans une banque au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant à temps plein ou être remboursés à l'enseignante ou l'enseignant. Le 6^e jour de congé de maladie ou son équivalent ne peut être versé dans la banque au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant à temps plein ou, selon le cas, être remboursé à l'enseignante ou l'enseignant.

5-10.26

Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit proportionnellement à la tâche éducative qu'elle ou il assume par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou de l'enseignant à temps plein à l'emploi de la commission.

Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant à la leçon, le nombre de jours crédités est réduit proportionnellement à son nombre d'heures d'enseignement par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou de l'enseignant à temps plein à l'emploi de la commission.

5-10.27

Si une enseignante ou un enseignant devient couvert par le présent article au cours d'une année scolaire ou si elle ou il quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit proportionnellement au nombre de mois complets de service, étant précisé que « mois complet de service » signifie un mois au cours duquel l'enseignante ou l'enseignant est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

Néanmoins, si une enseignante ou un enseignant a utilisé, conformément à la présente convention, une partie ou la totalité des jours de congé de maladie que la commission lui a crédités à la 1^{re} journée de l'année de travail, aucune réclamation ne sera effectuée à la suite de l'application de cette clause.

5-10.28

L'enseignante ou l'enseignant qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente entente, bénéficie d'une prestation payable en vertu des alinéas b) et c) du paragraphe A) de la clause 5-10.15 de la convention 2000-2003 continue d'être régi par ces dispositions et par la clause 5-10.20 de la convention 2000-2003 aux conditions y prévues tant qu'elle ou il demeure dans la même période d'invalidité. La date effective du début de la période d'invalidité détermine la durée des prestations auxquelles l'enseignante ou l'enseignant peut avoir droit selon les dispositions des sous-paragraphe b) et c) de la clause 5-10.15 de la convention 2000-2003.

Sous réserve de l'alinéa précédent, les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la présente entente deviennent, à compter de cette date, couvertes selon le régime prévu au présent article. La date effective du début de la période d'invalidité détermine la durée des prestations auxquelles l'enseignante ou l'enseignant peut avoir droit selon les dispositions de la clause 5-10.15 de la présente entente.

5-10.29

Les enseignantes ou enseignants invalides n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la présente entente sont couverts par le régime prévu à la présente entente dès leur retour au travail lorsqu'elles ou ils débutent une nouvelle période d'invalidité.

5-10.30

- a) L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficiait de jours de congé de maladie monnayables en vertu du paragraphe b) de la clause 5-10.01 de la convention 1968-1971 conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 31 décembre 1973, en conformité avec les dispositions de la convention antérieurement applicable, étant précisé que même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1973. Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1973 et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement.
- b) Toutefois, l'intérêt découlant de ce taux d'intérêt annuel court à compter du 1^{er} janvier 1974 jusqu'au 30 juin 1974, et par la suite, du 1^{er} juillet au 30 juin de chaque année scolaire subséquente. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée pour des jours monnayables de congé de maladie dont la valeur a été déterminée en vertu du sous-paragraphe a) de la clause 5-10.01 de la convention 1968-1971.
- c) La valeur des jours monnayables au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant peut être utilisée pour acquitter le coût de rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (RRF, RRE, RREGOP et RRCE) (L.R.Q., c. P-32.1).
- d) Malgré la clause 5-10.31, les jours monnayables de congé de maladie au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant au 31 décembre 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un jour par jour, à d'autres fins que la maladie lorsque les conventions antérieures prévoyaient cette utilisation. De même, les jours monnayables de congé de maladie au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant au 31 décembre 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un jour par jour, à d'autres fins que la maladie à savoir : pour prolonger les congés prévus à l'article 5-13.00, pour prolonger le congé pour invalidité de l'enseignante ou de l'enseignant après expiration des bénéfices prévus au paragraphe c) de la clause 5-10.15 ou en cas de préretraite. L'enseignante ou l'enseignant peut également utiliser ses jours non monnayables de congé de maladie à son crédit, à raison de un jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au paragraphe c) de la clause 5-10.15 et aussi pour prolonger les congés prévus à l'article 5-13.00 à la condition qu'elle ou il ait déjà épuisé ses jours monnayables de congé de maladie.
- e) Les jours monnayables de congé de maladie au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant au 31 décembre 1973 sont réputés utilisés à cette date, lorsque utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres clauses du présent article.

5-10.31

L'enseignante ou l'enseignant qui, par application de la clause 5-10.52 du document annexé à l'arrêté en conseil numéro 3811-72, a choisi de ne pas utiliser ses jours monnayables de congé de maladie est réputé maintenir ce choix. Toutefois, sur avis écrit à la commission, l'enseignante ou l'enseignant peut modifier son choix.

5-10.32

Les jours de congé de maladie au crédit d'une enseignante ou un enseignant au 30 juin 2006 demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

- a) les jours crédités en vertu des paragraphes a), b) et c) de la clause 5-10.25 de la présente entente;
- b) les jours versés dans une banque au crédit de l'enseignante ou l'enseignant en vertu du 1^{er} alinéa du paragraphe f) de la clause 5-10.25;

- c) après épuisement des jours mentionnés aux paragraphes a) et b), les autres jours monnayables au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant;
- d) après épuisement des jours mentionnés aux paragraphes a), b) et c), les jours non monnayables au crédit de l'enseignante ou l'enseignant.

5-10.33

La présente clause ne s'applique qu'à l'enseignante ou l'enseignant qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente entente, participait au régime de rentes de survivantes ou survivants en cas de décès avant la retraite prévue à la clause 5-11.06 du document annexé à l'arrêté en conseil numéro 3811-72 et au régime de rentes d'invalidité prévu à la clause 5-11.07 du document.

Cette enseignante ou cet enseignant continue de participer à ces régimes aux conditions prévues auquel cas sa contribution à ces régimes est égale à 0,6 % de son traitement.

Le droit aux prestations du régime de rentes d'invalidité est acquis à compter de l'expiration des prestations payables en vertu du régime d'assurance salaire prévu au présent article.

5-10.34

L'enseignante ou l'enseignant visé à la clause 5-10.33 des présentes peut, sur avis écrit à la commission avant le 30 juin d'une année scolaire, choisir de cesser de participer aux régimes de rentes d'invalidité et de rentes de survivantes ou de survivants en cas de décès à compter du 1^{er} juillet suivant.

Section IV Accident du travail et maladie professionnelle

5-10.35

Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001).

L'enseignante ou l'enseignant victime d'un accident du travail survenu avant le 19 août 1985 et qui est toujours absent pour ce motif demeure couvert par la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., c. A-3) ainsi que par les clauses 5-10.49 à 5-10.54 de la convention 1983-1985; de plus, les clauses 5-10.48 à 5-10.54 du présent article s'appliquent à cette enseignante ou cet enseignant.

5-10.36

Les dispositions prévues à la présente section correspondant à des dispositions expresses de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) s'appliquent dans la mesure où ces dispositions de la loi sont applicables à la commission.

5-10.37

Aux fins de la présente section, les expressions et termes suivants signifient :

- a) accident du travail : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une enseignante ou un enseignant par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle ou lui une lésion professionnelle;
- b) consolidation : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de l'enseignante ou de l'enseignant victime de cette lésion n'est prévisible;
- c) emploi convenable : un emploi approprié qui permet à une enseignante ou un enseignant victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de l'enseignante ou de l'enseignant, compte tenu de sa lésion;

- d) emploi équivalent : un emploi qui possède des caractéristiques semblables à celles de l'emploi qu'occupait l'enseignante ou l'enseignant au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications professionnelles requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;
- e) établissement de santé : établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-5);
- f) lésion professionnelle : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle, à l'inclusion de la récurrence, la rechute ou l'aggravation; une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire de l'enseignante ou de l'enseignant qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle n'entraîne le décès de l'enseignante ou de l'enseignant ou qu'elle ne cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique;
- g) maladie professionnelle : une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail;
- h) professionnelle ou professionnel de la santé : une professionnelle ou un professionnel de la santé au sens de la Loi sur l'assurance-maladie (L.R.Q., c. A-29).

5-10.38

L'enseignante ou l'enseignant doit aviser la commission des circonstances entourant la lésion professionnelle avant de quitter l'établissement où elle ou il travaille lorsqu'elle ou il en est capable, ou sinon dès que possible. Elle ou il fournit, en outre, à la commission, une attestation médicale conforme à la loi si la lésion professionnelle dont elle ou il est victime la ou le rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée où elle s'est manifestée.

5-10.39

La commission avise le syndicat de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant une enseignante ou un enseignant, dès qu'il est porté à sa connaissance.

5-10.40

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant rencontre la commission concernant une lésion professionnelle dont elle ou il est victime, elle ou il peut être accompagné de sa déléguée ou son délégué syndical ou de sa représentante ou son représentant syndical; dans ce cas, la déléguée ou le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement, de supplément ou de prime de disparités régionales, ni remboursement, après en avoir obtenu l'autorisation de sa directrice ou son directeur; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

5-10.41

- a) La commission doit immédiatement donner les premiers secours à une enseignante ou un enseignant victime d'une lésion professionnelle et, s'il y a lieu, la ou le faire transporter dans un établissement de santé, chez une professionnelle ou un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon ce que requiert son état.
- b) Les frais de transport de l'enseignante ou de l'enseignant sont assumés par la commission qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés.
- c) L'enseignante ou l'enseignant a, si possible, le choix de son établissement de santé; dans le cas où elle ou il ne peut exprimer son choix, elle ou il doit accepter l'établissement de santé choisi par la commission, mais peut changer par la suite pour un établissement de son choix.
- d) L'enseignante ou l'enseignant a droit aux soins de la professionnelle ou du professionnel de la santé de son choix.

5-10.42

La commission peut exiger d'une enseignante ou d'un enseignant victime d'une lésion professionnelle que celle-ci ou celui-ci se soumette à l'examen d'une professionnelle ou d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, conformément à la loi, en mentionnant les raisons qui l'incitent à le faire. Le coût de l'examen, le cas échéant, les frais de déplacement sont remboursables selon la clause 5-10.23.

5-10.43

L'enseignante ou l'enseignant victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu demeure couvert par le régime d'assurance-maladie prévu à la section II du présent article.

Cette enseignante ou cet enseignant bénéficie alors de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (RRE, RREGOP, RRF et RRCE) sans perte de ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Cette exonération cesse lors de la consolidation de la lésion professionnelle ou lors de l'assignation temporaire prévue à la clause 5-10.49.

5-10.44

Dans le cas où la date de consolidation est antérieure à la 104^e semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu à la clause 5-10.15 s'applique si l'enseignante ou l'enseignant est toujours invalide au sens de la clause 5-10.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée être la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-10.15 et 5-10.30.

5-10.45

L'enseignante ou l'enseignant ne subit aucune réduction de sa banque de congés de maladie pour les jours où la Commission de la santé et de la sécurité du travail a versé l'indemnité de remplacement du revenu, et ce, jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle, ainsi que pour les absences prévues à la clause 5-10.55.

5-10.46

Tant et aussi longtemps qu'une enseignante ou un enseignant a droit à une indemnité de remplacement du revenu en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001), mais au plus tard jusqu'à la date de consolidation de la lésion, l'enseignante ou l'enseignant a droit au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail sous réserve de ce qui suit. La détermination de son traitement brut imposable s'effectue de la façon suivante : la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi et la convention s'il y a lieu; le traitement net ainsi obtenu est réduit de l'indemnité de remplacement du revenu en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) et la différence est ramenée à un traitement brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

Aux fins de la présente clause, le traitement est le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail, à l'inclusion de la prime de disparités régionales, le cas échéant, de même que, pour ces fins seulement, les suppléments annuels de responsable et d'adjointe ou d'adjoint spécial dans la mesure où la commission n'a pas nommé de remplaçante ou remplaçant pour ces fonctions.

5-10.47

Sous réserve de la clause 5-10.46, la Commission de la santé et de la sécurité du travail rembourse à la commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu fixée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

L'enseignante ou l'enseignant doit signer les formulaires requis pour permettre ce remboursement. Cette renonciation n'est valable que pour la durée où la commission s'est engagée à verser les prestations.

5-10.48

Dès que l'enseignante ou l'enseignant est informé par sa ou son médecin de la date de consolidation de la lésion professionnelle dont elle ou il a été victime et du fait qu'elle ou il en garde quelque limitation fonctionnelle ou qu'elle ou il n'en garde aucune, elle ou il en informe la commission.

5-10.49

Conformément à la loi, la commission peut assigner temporairement un travail à une enseignante ou un enseignant en attendant qu'elle ou il redevienne capable de réintégrer son emploi ou un emploi convenable, et ce, même si sa lésion professionnelle n'est pas consolidée.

5-10.50

Suite à la consolidation de sa lésion professionnelle, l'enseignante ou l'enseignant reprend son poste, sous réserve des dispositions relatives aux mouvements de personnel. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

5-10.51

L'enseignante ou l'enseignant qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, a droit d'occuper, conformément à la clause 5-10.52, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible que la commission entend combler, pourvu qu'elle ou il en soit capable.

5-10.52

L'exercice du droit mentionné à la clause 5-10.51 est subordonné aux modalités et conditions suivantes :

a) s'il s'agit d'un emploi d'enseignante ou d'enseignant régulier :

lors de l'application de la clause 5-3.20, cette enseignante ou cet enseignant est considéré comme une enseignante ou un enseignant du champ 17, sauf si elle ou il est une enseignante ou un enseignant en disponibilité. Cependant, la commission et le syndicat peuvent, par une entente ad hoc, convenir d'un mouvement de personnel particulier relatif à cette enseignante ou cet enseignant;

b) s'il s'agit d'un autre emploi :

i) l'enseignante ou l'enseignant soumet sa candidature par écrit;

ii) l'enseignante ou l'enseignant possède plus d'ancienneté que les autres enseignantes ou enseignants ou personnes concernés;

iii) l'enseignante ou l'enseignant possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission;

iv) la convention collective applicable le permet.

c) le droit de l'enseignante ou l'enseignant ne peut s'exercer qu'au cours des 2 années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.

5-10.53

L'enseignante ou l'enseignant qui obtient un emploi visé à la clause 5-10.51 bénéficie d'une période d'adaptation de 30 jours ouvrables; au terme de cette période, cette enseignante ou cet enseignant ne peut conserver l'emploi si la commission détermine qu'elle ou il ne peut s'acquitter convenablement de ses fonctions. Dans ce cas, elle ou il est considéré n'avoir pas exercé le droit prévu à la clause 5-10.51 et peut à nouveau bénéficier de cette clause.

5-10.54

L'enseignante ou l'enseignant qui obtient un emploi visé à la clause 5-10.51 bénéficie du traitement afférent à son nouvel emploi, et ce, malgré toute disposition contraire.

5-10.55

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la commission lui verse son traitement pour chaque jour ou partie de jour où cette enseignante ou cet enseignant doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

Aux fins de la présente clause, le traitement est le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail, à l'inclusion de la prime de disparités régionales, le cas échéant, de même que, à ces fins seulement, les suppléments annuels de responsable et d'adjointe ou d'adjoint spécial dans la mesure où la commission n'a pas nommé de remplaçante ou remplaçant pour ces fonctions.

5-11.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

5-12.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

5-13.00 DROITS PARENTAUX**Section 1 Dispositions générales****5-13.01**

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une enseignante ou un enseignant un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

5-13.02

Les indemnités du congé de maternité et du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités du congé de maternité et du congé pour adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où l'enseignante ou l'enseignant reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations du RQAP.

Les indemnités du congé de maternité et du congé pour adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où l'enseignante ou l'enseignant reçoit des prestations du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP, l'indemnité n'est versée que si l'enseignante ou l'enseignant reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-13.05 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.22.

5-13.03

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

5-13.04

La commission ne rembourse pas à l'enseignante ou l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

De même, la commission ne rembourse pas à l'enseignante ou l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par Ressources humaines et Développement social en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de l'enseignante ou l'enseignant excède 1,25 le maximum assurable.

Le traitement¹, le traitement¹ différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du Régime de prestations d'assurance-emploi.

Section 2 Congé de maternité

5-13.05

- A) Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du RQAP est d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve de la clause 5-13.07, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve de la clause 5-13.07, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est non admissible à des prestations du RQAP et à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve de la clause 5-13.07, doivent être consécutives.

- B) L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe A) et aux indemnités prévues aux clauses 5-13.09, 5-13.10 ou 5-13.11, selon le cas.
- C) L'enseignante ou l'enseignant dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- D) L'enseignante a également droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe A) dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

5-13.06

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour l'enseignante qui est admissible à des prestations du RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

5-13.07

- A) Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'enseignante peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

En outre, lorsque l'enseignante est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, l'enseignante peut suspendre son congé de maternité, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

- B) Sur demande de l'enseignante, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

¹ Dans le présent article, on entend par « traitement », le traitement régulier de l'enseignante ou l'enseignant incluant les suppléments prévus à l'article 6-6.00, sans aucune rémunération additionnelle même pour les compensations monétaires prévues au chapitre 8-0.00.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de l'enseignante pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé de maternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder 15 semaines dans le 1^{er} cas ou 6 semaines dans le 2^e cas.

Durant une telle suspension, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.28 durant cette suspension.

- C) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes A) et B) de la présente clause, la commission verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-13.09, 5-13.10 ou 5-13.11, selon le cas.

5-13.08

Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit à la commission au moins 2 semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'enseignante doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'enseignante est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la commission d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

5-13.09 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- A) L'enseignante qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP a droit de recevoir pendant les 21 semaines de son congé de maternité une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant des prestations de maternité ou parentale du RQAP qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et réduit également de 7 %² de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant ces semaines.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une enseignante a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Cependant, lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du traitement de base versé par la commission et le pourcentage de prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

- B) La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à l'enseignante en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

¹ L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

² 7 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'enseignante est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et au RQAP équivalant en moyenne à 7 % de son traitement.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission effectue cette compensation si l'enseignante démontre que le traitement gagné chez un autre employeur est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si l'enseignante démontre qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur est habituel, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de l'enseignante, lui produire cette lettre.

- C) Le total des montants reçus par l'enseignante durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, ne peut excéder 93 % du traitement de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs (à l'inclusion de sa commission).

5-13.10 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale mais admissibles au Régime d'assurance-emploi :

- A) L'enseignante qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au RQAP a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- 1) durant les semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, la commission verse à l'enseignante une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour cette période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 7 %² de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant ces semaines;

- 2) durant les semaines qui suivent la période prévue au sous-paragraphe 1) précédent, et ce, jusqu'à la 20^e semaine du congé de maternité, la commission verse à l'enseignante une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant de la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit pour chaque période et réduit également de 7 %² de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant ces semaines.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une enseignante a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Cependant, lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du traitement de base versé par la commission et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse Ressources humaines et Développement social.

De plus, si Ressources humaines et Développement social réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles l'enseignante aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, l'enseignante continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par Ressources humaines et Développement social, l'indemnité prévue au 2^e alinéa du présent sous-paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

¹ L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

² 7 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'enseignante est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et au Régime d'assurance-emploi équivalant en moyenne à 7 % de son traitement.

- B) Les paragraphes B) et C) de la clause 5-13.09 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

5-13.11 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

L'enseignante non admissible à des prestations du RQAP et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-13.09 et 5-13.10. Toutefois :

- A) L'enseignante à temps plein

L'enseignante à temps plein qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire. Cette indemnité versée durant 12 semaines est calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 7 %¹ de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant ces semaines.

- B) L'enseignante à temps partiel

L'enseignante à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire. Cette indemnité, versée durant 12 semaines est calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 7 %¹ de 1/200 du prorata du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant ces semaines et pour lesquelles elle aurait dû être au travail.

5-13.12 Pour les cas prévus aux clauses 5-13.09, 5-13.10 et 5-13.11

- A) Aucune indemnité n'est versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée.
- B) Pour l'enseignante admissible au RQAP, l'indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du RQAP. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel.

Pour l'enseignante admissible au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité due pour les 2 premières semaines est versée par la commission dans les 2 semaines du début du congé. L'indemnité due après cette date est versée à intervalle de 2 semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'enseignante admissible au Régime d'assurance-emploi, que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par Ressources humaines et Développement social à l'employeur au moyen d'un relevé officiel.

- C) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et de services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

¹ 7 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'enseignante est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et au RQAP ou au Régime d'assurance-emploi équivalant en moyenne à 7 % de son traitement.

De plus, l'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des clauses 5-13.09, 5-13.10 et 5-13.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'enseignante a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

- D) L'indemnité de congé de maternité qui est versée à l'enseignante non rengagée pour surplus de personnel prend fin à la date de son non-renouvellement.

Par la suite, dans le cas où cette enseignante non rengagée pour surplus de personnel est rengagée par sa commission, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son renouvellement.

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles l'enseignante a reçu l'indemnité de congé de maternité avant son non-renouvellement ainsi que les semaines comprises entre son non-renouvellement et son renouvellement sont déduites du nombre de semaines auxquelles elle a droit en vertu des clauses 5-13.09, 5-13.10 ou 5-13.11, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste par application de ces clauses.

Cette enseignante n'a pas droit au report de 4 semaines de vacances prévu à la clause 5-13.13.

- E) Le traitement de base de l'enseignante à temps partiel est établi en vertu de la clause 6-7.01.

5-13.13

Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 5-13.14, l'enseignante bénéficie, à la condition qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance maladie;
- accumulation des congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- accumulation de service aux fins de probation;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

L'enseignante peut reporter au maximum 4 semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard 2 semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit la commission de la date du report. À moins d'entente différente avec la commission, le maximum de 4 semaines se situe immédiatement après le congé de maternité. Les dispositions de la présente clause s'appliquent pendant ces 4 semaines de vacances reportées. Lorsque ce congé de 4 semaines coïncide avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du calcul des 4 semaines.

Toutefois, lorsque l'enseignante en congé de maternité reçoit, pour une ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances annuelles, des prestations du RQAP ou du Régime d'assurance-emploi, une somme égale à ce qu'elle a ainsi reçu lui est déduite (si ce n'est déjà fait), en parts égales, des versements de traitement prévus pour la période du report des vacances.

5-13.14

Si la naissance a lieu après la date prévue, l'enseignante a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins 2 semaines de congé de maternité après la naissance.

L'enseignante peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de l'enseignante l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par l'enseignante.

Durant ces prolongations, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, l'enseignante est visée par la clause 5-13.13 pendant les 6 premières semaines et par la clause 5-13.28 par la suite.

5-13.15

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-13.05. Si l'enseignante revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande de la commission, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-13.16

La commission doit faire parvenir à l'enseignante, au cours de la 4^e semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'enseignante à qui la commission a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-13.31.

L'enseignante qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, l'enseignante qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

5-13.17

Au retour du congé de maternité, l'enseignante reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'enseignante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Section 3 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

5-13.18 Affectation provisoire et congé spécial

- A) L'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :
- 1) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
 - 2) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
 - 3) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.
- B) L'enseignante doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.
- Lorsque la commission reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de l'enseignante et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.
- C) L'enseignante ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et avantages rattachés à son poste régulier.
- D) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'enseignante enceinte, à la date de son accouchement et pour l'enseignante qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'enseignante admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1^{er} janvier 2006, le congé spécial se termine à compter de la 4^e semaine avant la date prévue pour l'accouchement.
- E) Durant le congé spécial prévu à la présente clause, l'enseignante est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

- F) Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, la commission verse à l'enseignante une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de 30 % du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où l'enseignante exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

- G) En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de l'enseignante, la commission doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de l'enseignante affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de 2 heures par demi-journée, le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

5-13.19 Autres congés spéciaux

L'enseignante a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 4^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Pour ces visites, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement ou de primes pour disparités régionales jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 jours qui peuvent être pris par demi-journée.

5-13.20

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus par la clause 5-13.13, à la condition qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-13.17. L'enseignante visée à l'un des alinéas a), b) et c) de la clause 5-13.19 peut se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Dans le cas de l'alinéa c) de la clause 5-13.19, l'enseignante doit d'abord avoir épuisé les 4 jours qui y sont prévus.

Section 4 Autres congés parentaux

Congé de paternité

5-13.21

- A) L'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'enseignant a également droit à ce congé en cas d'interruption de grossesse survenue à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale. Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

L'enseignante dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

- B) À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'au plus 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes C) et D), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant. Durant ce congé, l'enseignant est visé par la clause 5-13.28.

L'enseignant informe la commission le plus tôt possible du moment où il prévoit prendre le congé de paternité.

L'enseignante, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

- C) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé de paternité, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- D) Sur demande de l'enseignant, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignant doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de l'enseignant pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé de paternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder 15 semaines dans le 1^{er} cas ou 6 semaines dans le 2^e cas.

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 5-13.28 durant cette suspension.

- E) L'enseignant qui fait parvenir à la commission, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 5-13.28 durant cette période.

Congés pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

5-13.22

- A) L'enseignante ou l'enseignant qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 10 semaines qui, sous réserve des paragraphes D) et E), doivent être consécutives.

Pour l'enseignante ou l'enseignant admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Pour l'enseignante ou l'enseignant non admissible au RQAP, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec la commission.

- B) 1) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante ou l'enseignant si elle avait été au travail réduit du montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

- 2) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant qui est admissible au Régime d'assurance-emploi reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante ou l'enseignant si elle avait été au travail réduit du montant des prestations qu'elle ou il reçoit en vertu du Régime d'assurance-emploi.

- 3) Les 3^e et 4^e alinéas du paragraphe A) de la clause 5-13.09 ou les 3^e et 4^e alinéas du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-13.10, selon le cas, et les paragraphes B) et C) de la clause 5-13.09 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- C) L'enseignante ou l'enseignant non admissible aux prestations d'adoption du RQAP et aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante ou l'enseignant si elle ou il avait été au travail.
- D) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignante ou l'enseignant peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- E) Sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail ou si l'enseignante ou l'enseignant doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de l'enseignante ou l'enseignant pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé pour adoption est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder 15 semaines dans le 1^{er} cas ou 6 semaines dans le 2^e cas.

Durant une telle suspension, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L'enseignante ou l'enseignant est visé par la clause 5-13.28 durant cette suspension.

- F) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes D) et E) de la présente clause, la commission verse à l'enseignante ou l'enseignant l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe A) de la présente clause.
- G) L'enseignante ou l'enseignant qui fait parvenir à la commission, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L'enseignante ou l'enseignant est visé par la clause 5-13.28 durant cette période.

5-13.23

La clause 5-13.12 s'applique à l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes B) et C) de la clause 5-13.22 en faisant les adaptations nécessaires.

5-13.24

L'enseignante ou l'enseignant qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont seuls les 2 premiers sont avec traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

5-13.25

L'enseignante ou l'enseignant bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

L'enseignante ou l'enseignant qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission, si possible 2 semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions du paragraphe A) de la clause 5-13.22 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et congés partiels sans traitement prévus au présent article.

5-13.26

Si à la suite d'un congé pour adoption, pour lequel l'enseignante ou l'enseignant a reçu l'indemnité versée en vertu des paragraphes B) et C) de la clause 5-13.22, il n'en résulte pas une adoption, l'enseignante ou l'enseignant est alors réputé avoir été en congé sans traitement conformément à la clause 5-13.25 et elle ou il rembourse cette indemnité à raison de 30 % du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties en conviennent autrement.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement**5-13.27**

L'enseignante qui désire prolonger son congé de maternité, l'enseignant qui désire prolonger son congé de paternité et l'enseignante ou l'enseignant qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficie de l'une des 5 options ci-après énumérées, et ce, aux conditions y stipulées :

- a) un congé en vertu de la clause 5-10.30;
- ou
- b) un congé à temps plein sans traitement :
 - 1) jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, si elle ou il en fait la demande;
 - 2) pour l'année scolaire complète suivante si l'enseignante ou l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-alinéa 1) précédent, si elle ou il en fait la demande;
 - 3) pour une seconde année scolaire complète si l'enseignante ou l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-alinéa 2) précédent, si elle ou il en fait la demande;
- ou
- c) un congé à temps plein sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié;
- ou
- d) un congé sans traitement pour une partie d'année, s'étendant sur une période maximale de 2 ans; à moins d'entente différente entre la commission et l'enseignante ou l'enseignant, durant ce congé l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler ou non :
 - 1) pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le début de l'année de travail et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de décembre;

- 2) pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le 1^{er} jour de travail du mois de janvier et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de juin;
- 3) pour la période comprise entre le début du congé sans traitement et le dernier jour de travail du mois de décembre si le congé sans traitement est entrepris entre le début de l'année de travail et le dernier jour de travail du mois de décembre, ou pour la période comprise entre le début du congé sans traitement et le dernier jour de travail du mois de juin si le congé sans traitement est entrepris entre le premier jour de travail du mois de janvier et le dernier jour de travail du mois de juin.

Un congé sans traitement qui comprend 4 périodes au sens de l'un des sous-alinéas 1), 2) et 3) est réputé d'une durée de 2 ans;

ou

- e) un congé partiel sans traitement; à moins d'entente différente entre la commission et l'enseignante ou l'enseignant, les modalités suivantes s'appliquent :

- 1) le congé débute entre le 31 décembre et le 1^{er} juillet :

- jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler à temps plein ou de bénéficier d'un congé à temps plein sans traitement;
- pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par la commission :
 - i) pour l'enseignante ou l'enseignant de niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : un moment fixe à son horaire équivalant à environ 50 % de la tâche éducative;
 - ii) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;
 - iii) pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : 5 demi-journées par semaine;
- pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète;

- 2) le congé débute entre le 30 juin et le 1^{er} jour de travail de l'année scolaire :

- pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par la commission :
 - i) pour l'enseignante ou l'enseignant de niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : un moment fixe à son horaire équivalant à environ 50 % de la tâche éducative;
 - ii) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;
 - iii) pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : 5 demi-journées par semaine;
- pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète;

- 3) le congé débute entre le 1^{er} jour de travail de l'année scolaire et le 1^{er} janvier :

- jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler à temps plein ou de bénéficier d'un congé à temps plein sans traitement;

- pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par la commission :
 - i) pour l'enseignante ou l'enseignant de niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : un moment fixe à son horaire équivalant à environ 50 % de la tâche éducative;
 - ii) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;
 - iii) pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : 5 demi-journées par semaine;
 - pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé à temps plein sans traitement.
- f) Les congés prévus aux alinéas a), b), d) et e) doivent suivre immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.21 ou le congé d'adoption.
- g) Le changement de l'une des options prévues à l'alinéa b), d) ou e) à une autre de ces 3 options est possible une seule fois, aux conditions suivantes :
- le changement est effectif au début d'une année scolaire et doit être demandé par écrit avant le 1^{er} juin précédent;
 - il ne peut avoir pour effet de prolonger la période initialement prévue pour le congé.

Pendant l'un des congés prévus à l'alinéa b), c), d) ou e) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant conserve son droit à l'utilisation des jours de congé de maladie, et ce, selon la clause 5-10.30. Toutefois, cette utilisation n'a pas pour effet de prolonger cette période prévue pour l'un de ces congés.

L'enseignante ou l'enseignant qui ne s'est pas prévalu de son congé sans traitement, pour l'un des congés prévus à l'alinéa b), d) ou e) de la présente clause peut, pour la portion dont sa conjointe ou son conjoint ne se prévaut pas, bénéficier d'un tel congé sans traitement en suivant les formalités prévues au présent article. Le cas échéant, le partage du congé s'effectue sur 2 périodes immédiatement consécutives.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de l'enseignante ou l'enseignant n'est pas une salariée ou un salarié des secteurs public et parapublic, l'enseignante ou l'enseignant peut obtenir, aux conditions prévues, un congé sans traitement prévu à l'alinéa b), d) ou e) de la présente clause dans les 2 ans qui suivent la naissance ou l'adoption; dans tous les cas, ce congé ne peut excéder les 2 ans de la naissance ou de l'adoption.

5-13.28

Au cours du congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes.

Au cours du congé sans traitement pour une partie d'année ou du congé partiel sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté, accumule son expérience comme une enseignante ou un enseignant à temps partiel et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant visé à l'un ou l'autre des alinéas précédents peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Malgré les alinéas précédents, l'enseignante ou l'enseignant accumule son expérience, jusqu'à concurrence des 52 premières semaines d'un congé sans traitement, d'un congé partiel sans traitement ou d'un congé sans traitement pour une partie d'année.

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la convention.

5-13.29

Malgré l'alinéa f) de la clause 5-13.27, lorsque l'enseignante prend sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après son congé de maternité, le congé sans traitement, le congé sans traitement pour une partie d'année ou le congé partiel sans traitement doit suivre immédiatement la période du report des vacances.

Congé pour responsabilités parentales**5-13.30**

- A) Un congé sans traitement pour une partie d'année d'une durée maximale d'un an est accordé à l'enseignante ou l'enseignant dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif ou l'enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence. L'aménagement de ce congé est fait conformément à l'alinéa d) de la clause 5-13.27.
- B) Au lieu de se prévaloir de ce congé, l'enseignante ou l'enseignant peut obtenir un congé sans traitement d'une année scolaire complète ou un congé partiel sans traitement d'une année scolaire complète. L'aménagement du congé partiel sans traitement est fait conformément à l'alinéa e) de la clause 5-13.27.
- C) Sous réserve des autres dispositions de la convention, l'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de 6 jours par année, lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.
- D) Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle des congés de maladie de l'enseignante ou l'enseignant et, à défaut, ces absences sont sans traitement.

Dispositions diverses**5-13.31**

- A) Le congé pour adoption visé à la clause 5-13.22 et le congé en vue d'une adoption visé au premier alinéa de la clause 5-13.25 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins 2 semaines à l'avance.
- B)
 - 1) Les congés à temps plein prévus aux alinéas a), b) et c) de la clause 5-13.27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins 2 semaines à l'avance;
 - 2) le congé sans traitement prévu à l'alinéa d) de la clause 5-13.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 2 semaines à l'avance et prévoit l'aménagement du congé pour la première année. L'aménagement du congé de la seconde année doit avoir été précisé par écrit au moins 3 mois avant le début de cette nouvelle année;
 - 3) dans le cas des congés prévus aux alinéas a), c) et d) de la clause 5-13.27, la demande doit préciser la date de retour au travail;
 - 4) le congé sans traitement prévu à l'alinéa e) de la clause 5-13.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 2 semaines à l'avance;
 - 5) le congé partiel sans traitement prévu à l'alinéa e) de la clause 5-13.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1^{er} juin précédent.
- C) Le congé sans traitement pour une partie d'année prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.30 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 2 semaines à l'avance.

Les congés pour responsabilités parentales prévus au paragraphe B) de la clause 5-13.30 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1^{er} juin précédent.

5-13.32

La commission doit faire parvenir à l'enseignante ou l'enseignant, au cours de la 4^e semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'enseignante ou l'enseignant à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-13.31.

L'enseignante ou l'enseignant qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, l'enseignante ou l'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

5-13.33

L'enseignante ou l'enseignant à qui la commission a fait parvenir 4 semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins 2 semaines avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin avant la date prévue à son congé accordé en vertu de l'alinéa a), b) ou e) de la clause 5-13.27 ne peut le faire que pour des raisons exceptionnelles et avec l'accord de la commission. La commission et le syndicat peuvent convenir des modalités d'un tel retour.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin avant la date prévue à son congé accordé en vertu de l'alinéa c) de la clause 5-13.27 doit donner un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin à son congé sans traitement pour une partie d'année avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 30 jours avant son retour.

5-13.34

L'enseignant qui prend le congé de paternité prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.21 ou l'enseignante ou l'enseignant qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.22 ou à la clause 5-13.24 de la présente section bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.13, à condition qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 5-13.17.

5-13.35

L'enseignante a le droit de démissionner pour cause de maternité, et ce, sans pénalité pour bris de contrat.

La commission déduit du traitement de l'enseignante non admissible à l'une ou l'autre des indemnités de congé de maternité prévues aux clauses 5-13.09 et 5-13.10, 1/260 de son traitement annuel par journée ouvrable où elle est absente de son travail aux fins de maternité, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de 20 semaines consécutives. Cette enseignante n'a pas droit au report de 4 semaines de vacances prévu à la clause 5-13.13.

Sous réserve des modifications apportées par l'entente et dans la seule mesure où ils sont expressément décrits dans une entente locale intervenue conformément à l'article 5) du chapitre 14 des lois de 1978, les avantages supérieurs sont reconduits pour la durée de l'entente.

5-13.36

Le cas échéant, l'enseignante qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de l'entente reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section 2.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par l'enseignante en prestations versées en vertu du RQAP ou en prestations d'assurance-emploi, indemnités et primes, ne peut excéder 95 % de la somme constituée par son traitement de base et la prime pour disparités régionales.

Le cas échéant, la ou le bénéficiaire du congé pour adoption prévu à la clause 5-13.22 a droit à 100 % de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

5-13.37

Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue d'être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

5-13.38

S'il est établi devant l'arbitre qu'une enseignante en période de probation s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé prévu à la clause 5-13.27, et que la commission a mis fin à son emploi, la commission doit démontrer qu'elle a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé prévu à la clause 5-13.27.

5-14.00 CONGÉS SPÉCIAUX

5-14.01

L'enseignante ou l'enseignant en service a droit à certains congés spéciaux sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales. La durée de ces congés de même que les événements y donnant droit sont ceux prévus à la clause 5-14.02.

5-14.02

- A) En cas de décès de sa conjointe ou son conjoint, de son enfant¹ ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint habitant sous le même toit : 7 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion du jour des funérailles;
- B) en cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : 5 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion du jour des funérailles;
- C) en cas de décès de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils ou de sa petite-fille : 3 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion du jour des funérailles;
- D) l'obligation que le congé prévu aux paragraphes A), B) et C) précédents comprenne le jour des funérailles n'est pas retenue lorsque l'enseignante ou l'enseignant ne peut quitter la localité pour des raisons de non accessibilité au transport. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant quitte la localité dès que possible et le congé court à compter de la date du départ.
- E) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur ou de son enfant : le jour du mariage ou de l'union civile;
- F) le changement de domicile autre que celui prévu à l'article 5-3.00 : le jour du déménagement; cependant, une enseignante ou un enseignant n'a pas droit, de ce chef, à plus d'un jour de congé par année;

toutefois, le maximum d'un jour par année est porté à 3 jours lorsqu'au moins un des 2 déménagements est expressément demandé par la commission.

- G) le mariage ou l'union civile de l'enseignante ou l'enseignant : un maximum de 7 jours consécutifs ouvrables ou non, y compris celui du mariage;
- H) un maximum annuel de 3 jours ouvrables pour couvrir : tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une enseignante ou un enseignant à s'absenter de son travail; toute autre raison qui oblige l'enseignante ou l'enseignant à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent d'accorder permission d'absence sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales;

¹ À l'inclusion de l'enfant qui habite avec l'enseignante ou l'enseignant et pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises.

- l) un maximum de 2 jours ouvrables aux fins de prolonger le congé prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.21 ou, le cas échéant, à la clause 5-13.24;

ce congé additionnel n'est accordé que pour couvrir les temps de déplacement de l'enseignante ou l'enseignant entre la localité de la commission où elle ou il enseigne et l'une des localités extérieures au territoire de la commission lorsque l'événement survient à l'extérieur du territoire de la commission.

5-14.03

L'enseignante ou l'enseignant bénéficie d'un jour additionnel, sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, au nombre fixé aux paragraphes A), B) et C) de la clause 5-14.02 si les funérailles ont lieu à plus de 240 kilomètres du lieu de résidence de l'enseignante ou l'enseignant ou de 2 jours additionnels si elles ont lieu à plus de 480 kilomètres.

De plus, en ce qui concerne la Commission scolaire du Littoral, les régions visées par les primes pour disparités régionales et le territoire compris entre Tadoussac et la rivière Moisie s'il faut traverser le fleuve, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un nombre de jours additionnels, sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, pour couvrir les événements mentionnés aux paragraphes A), B) et C) de la clause 5-14.02.

5-14.04

En outre, la commission, sur demande, permet à une enseignante ou un enseignant de s'absenter sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, durant le temps où :

- a) elle ou il subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
- b) elle ou il agit dans une cour de justice comme jurée ou juré ou comme témoin dans une cause où elle ou il n'est pas partie;
- c) sur l'ordre de la ou du médecin du département de santé communautaire, elle ou il est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- d) à la demande expresse de la commission, elle ou il subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

5-14.05

La commission peut aussi permettre à une enseignante ou un enseignant de s'absenter sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.

5-14.06

L'enseignante ou l'enseignant à la leçon qui a enseigné à la commission au cours de l'année scolaire précédant l'année scolaire en cours a droit aux congés spéciaux suivants, sans perte de rémunération ou de primes pour disparités régionales :

- a) en cas de décès de sa conjointe ou son conjoint, de son enfant¹ ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint habitant sous le même toit : 3 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion du jour des funérailles;
- b) en cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : 2 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion du jour des funérailles;
- c) l'enseignante ou l'enseignant visé à la présente clause bénéficie d'un jour additionnel, sans perte de rémunération ou de primes pour disparités régionales, aux alinéas a) et b) précédents, si les funérailles ont lieu à plus de 240 kilomètres du lieu de résidence de l'enseignante ou l'enseignant.

¹ À l'inclusion de l'enfant qui habite avec l'enseignante ou l'enseignant et pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises.

5-15.00 NATURE, DURÉE, MODALITÉS DES CONGÉS SANS TRAITEMENT AINSI QUE LES DROITS ET OBLIGATIONS QUI Y SONT RATTACHÉS À L'EXCLUSION DE CEUX PRÉVUS POUR LES CONGÉS PARENTAUX, POUR UNE CHARGE PUBLIQUE ET POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

5-16.00 CONGÉS POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

5-17.00 CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**5-17.01**

Le congé sabbatique à traitement différé a pour effet de permettre à une enseignante ou un enseignant permanent qui n'est pas en disponibilité d'étaler son traitement d'une période de travail donnée sur une période plus longue comprenant la durée du congé.

Il n'a pas pour but de fournir à l'enseignante ou l'enseignant des prestations au moment de sa retraite, ni de différer de l'impôt.

5-17.02

L'octroi du congé est du ressort de la commission; cependant, dans le cas de refus, la commission, si l'enseignante ou l'enseignant en fait la demande, lui fournit les raisons de son refus.

5-17.03

Ce congé est assujéti aux dispositions prévues à l'annexe XIII.

5-17.04

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant qui a obtenu un congé sabbatique à traitement différé, conformément aux dispositions des ententes 1995-1998 ou 2000-2003, continue d'être régi par les dispositions qui lui étaient applicables.

5-18.00 CONGÉS POUR CHARGE PUBLIQUE**5-18.01**

L'enseignante ou l'enseignant qui se porte candidate ou candidat à une charge publique (députée ou député, mairesse ou maire, conseillère ou conseiller, échevine ou échevin, commissaire) obtient, sur demande soumise 15 jours avant son départ, un congé sans traitement. Ce congé sans traitement commence au plus tôt le jour où la déclaration de candidature est officiellement remise et se termine au plus tard le 8^e jour suivant celui du scrutin.

5-18.02

L'enseignante ou l'enseignant élu ou nommé pour occuper une charge publique (ministre, députée ou député, mairesse ou maire, conseillère ou conseiller, échevine ou échevin, commissaire) obtient, sur demande soumise 15 jours avant son départ, un congé sans traitement pour le temps où elle ou il occupe cette charge. Le délai est de 7 jours pour celle ou celui qui s'est prévalu du congé prévu à la clause précédente.

La commission peut également accorder à une enseignante ou un enseignant un congé sans traitement à temps partiel pour un moment fixe à son horaire ou lui accorder occasionnellement un congé sans traitement pour lui permettre de s'acquitter de cette charge.

5-18.03

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement pour remplir une charge publique doit donner à la commission un préavis écrit d'au moins 30 jours de son retour au service de la commission.

5-18.04

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la convention.

5-18.05

La commission peut résilier l'engagement de l'enseignante ou l'enseignant qui utilise son congé pour charge publique à des fins autres que celles pour lesquelles elle ou il l'a obtenu.

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

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

5-20.00 CONGÉS POUR PRÊT DE SERVICES**5-20.01**

Avec son accord, les services d'une enseignante ou d'un enseignant peuvent être prêtés par sa commission pour la période et aux conditions convenues entre l'enseignante ou l'enseignant, la commission et l'organisme qui requiert ses services, sous réserve des clauses suivantes.

5-20.02

Pour la durée de ce prêt, les dispositions du chapitre 8-0.00 sont remplacées par les dispositions concernant les fonctions et responsabilités et par les dispositions concernant la prestation de travail prévues au sein de l'organisme pour le groupe d'employées ou d'employés auquel l'enseignante ou l'enseignant est assimilé.

5-20.03

À l'exception des dispositions du chapitre 8-0.00, l'enseignante ou l'enseignant conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la convention si elle ou il était réellement en fonction.

5-20.04

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la convention.

5-21.00 RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE**5-21.01**

Le régime de mise à la retraite de façon progressive a pour effet de permettre à une enseignante ou un enseignant de réduire son temps travaillé, pour une période d'une à 5 années, dans une proportion telle que le temps travaillé ne doit pas être inférieur à 40 % de la semaine régulière de travail ou de son équivalent sur une année scolaire.

5-21.02

Seule l'enseignante ou seul l'enseignant à temps plein participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.

5-21.03

Aux fins du présent article, le mot « entente » signifie l'entente mentionnée à l'annexe XXXV.

5-21.04

Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive, l'enseignante ou l'enseignant doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

L'enseignante ou l'enseignant signe le formulaire prescrit par la CARRA et en transmet une copie à la commission.

5-21.05

- A) L'enseignante ou l'enseignant qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive doit en faire la demande par écrit à la commission normalement avant le 1^{er} avril précédant l'année scolaire où doit débuter la mise à la retraite de façon progressive.
- B) La demande précise la période envisagée par l'enseignante ou l'enseignant pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'elle ou il entend travailler au cours de chaque année visée.
- C) En même temps que sa demande, l'enseignante ou l'enseignant fournit à la commission une attestation de la CARRA à l'effet qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

5-21.06

L'octroi d'une demande visant la mise à la retraite de façon progressive est du ressort de la commission; cependant, dans le cas de refus, la commission, lui fournit les raisons de son refus, si l'enseignante ou l'enseignant en fait la demande.

5-21.07

Sous réserve de la clause 5-21.01, la commission peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé de l'enseignante ou l'enseignant pour tenir compte de l'organisation de l'école ou de l'enseignement; dans ce cas, la proportion de temps travaillé est celle qui se rapproche le plus de la proportion de temps travaillé prévue à l'entente ou convenue entre la commission et l'enseignante ou l'enseignant.

Pendant la durée de l'entente, la commission répartit la tâche de l'enseignante ou l'enseignant en tenant compte du pourcentage de temps travaillé; la répartition peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre.

5-21.08

L'enseignante ou l'enseignant a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche éducative qu'elle ou il assume par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein.

Il en est de même des suppléments, des primes pour disparités régionales et des congés spéciaux.

5-21.09

Les autres avantages monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurance et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.

5-21.10

L'enseignante ou l'enseignant peut utiliser, à raison d'un jour par jour, les jours de congé de maladie monnayables à son crédit au 31 décembre 1973 prévus au paragraphe d) de la clause 5-10.30, pour réduire le nombre de jours de travail précédant immédiatement la fin de l'entente.

5-21.11

Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible des années visées par l'entente, aux fins des régimes de retraite RRF, RREGOP et RRE, est celui que l'enseignante ou l'enseignant aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ou il ne s'était pas prévalu du régime.

5-21.12

La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite RRF, RREGOP et RRE.

5-21.13

Pendant la durée de l'entente, l'enseignante ou l'enseignant et la commission doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si l'enseignante ou l'enseignant ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.

5-21.14

Pendant la durée de l'entente, l'enseignante ou l'enseignant accumule ancienneté et expérience comme si elle ou il ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.

5-21.15

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité, cette mise en disponibilité n'a aucun effet sur le pourcentage de temps travaillé prévu à l'entente sous réserve de ce qui suit : ce temps travaillé continue de s'appliquer comme s'il n'y avait pas eu de mise en disponibilité, s'il n'excède pas le pourcentage de traitement déterminé en application de la clause 5-3.22; s'il excède ce pourcentage de traitement, il est automatiquement ramené à ce pourcentage de traitement, à moins d'entente différente entre la commission et l'enseignante ou l'enseignant visé.

Lors d'une mise en disponibilité, les cotisations de l'enseignante ou l'enseignant à son régime de retraite sont celles prévues à la loi pour la personne mise en disponibilité.

5-21.16

L'enseignante ou l'enseignant a droit à tous les bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article et de l'entente.

5-21.17

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente ou dans le cas où cette dernière est suspendue en raison de circonstances déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où l'enseignante ou l'enseignant aura droit à sa pension, même si la période devait excéder 5 années.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA.

5-21.18

- A) Advenant la retraite, la démission, le bris de contrat, le renvoi, le non-renouvellement, le décès de l'enseignante ou l'enseignant, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 5-21.17, l'entente prend fin à la date de l'événement.
- B) L'entente prend également fin lorsque l'enseignante ou l'enseignant est relocalisé chez un autre employeur par application des dispositions de la convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente suivant les conditions ou modalités qu'il détermine, et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de la CARRA.

C) Dans la mesure et aux fins prévues par règlement :

- 1) l'entente devient nulle dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive au cours de la première année de l'entente;
- 2) l'entente prend fin :
 - dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive plus d'un an après la date fixée pour le début de l'entente;
 - dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant et la commission décident conjointement de mettre fin à l'entente plus d'un an après la date fixée pour le début de l'entente.

D) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

5-21.19

L'enseignante ou l'enseignant démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente.

5-21.20

La commission et l'enseignante ou l'enseignant signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS**6-1.00 ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ****6-1.01**

Dans les 30 jours suivant l'entrée en vigueur de l'entente, l'Association accrédite une représentante ou un représentant auprès du Ministère. Par la suite et pour la durée de l'entente, une représentante ou un représentant de l'Association doit être accrédité auprès du Ministère.

6-1.02

- A) La ou le ministre élabore des projets de règles d'application du Règlement numéro 4¹ de la ou du ministre pour toutes les règles qui ne sont pas déjà explicitement prévues au « Manuel d'évaluation de la scolarité » en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'entente.
- B) La ou le ministre élabore également des projets de modifications aux règles déjà existantes.
- C) Ces projets, y compris les projets de modifications aux règles déjà existantes, sont soumis pour consultation à la représentante ou au représentant accrédité s'il en est.
- D) Si la représentante ou le représentant accrédité juge qu'elle ou il a des recommandations à formuler, elle ou il peut les formuler à la ou au ministre dans les 30 jours (à l'exclusion des mois de juillet et août) de la réception des projets.
- E) Après ce délai, la ou le ministre décide des règles d'application du Règlement numéro 4¹ de la ou du ministre, lesquelles règles deviennent partie intégrante du « Manuel d'évaluation de la scolarité » et sont alors réputées en faire partie à la date d'entrée en vigueur de l'entente (annexe XIV).
- F) La ou le ministre offre un service de soutien technique (consultation et avis) aux commissions scolaires pour faciliter l'application des règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité ». Ce service assure, entre autres, la formation du personnel chargé de ce dossier dans les commissions scolaires.

Enfin, la ou le ministre diffusera, auprès des commissions scolaires et des syndicats, les ajouts au manuel et les modifications aux règles déjà existantes.

6-1.03

La commission décide² de l'évaluation de la scolarité en années complètes de toute enseignante ou tout enseignant conformément au « Manuel d'évaluation de la scolarité » en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'entente. Cette décision apparaît à l'attestation officielle de l'état de la scolarité de l'enseignante ou l'enseignant. Cette attestation officielle est décernée par la commission et signée par sa représentante ou son représentant. La décision porte également sur les fractions d'année de scolarité s'il en est. Toutefois, la commission n'a pas à émettre une nouvelle attestation si, à la suite d'une nouvelle évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant, cette nouvelle évaluation n'implique pas un changement en années complètes de scolarité de cette enseignante ou cet enseignant. Dans ce cas, la commission en avise par écrit l'enseignante ou l'enseignant concerné. Copie est adressée au syndicat.

¹ Règlement sur les critères d'évaluation de la scolarité comme facteur servant à déterminer la qualification du personnel enseignant (c. C-60, r.4).

² Toute décision de la commission au regard de l'évaluation de la scolarité, prise en vertu des articles 6-1.00, 6-2.00 ou 6-3.00, l'est conformément au « Manuel d'évaluation de la scolarité » et sous l'autorité du Règlement sur les critères d'évaluation de la scolarité comme facteur servant à déterminer la qualification du personnel enseignant (c. C-60, r. 4) édicté en vertu de la Loi sur le Conseil supérieur de l'éducation (L.R.Q., c. C-60) et dont la ou le ministre est chargé de l'application.

Toutefois, la commission émet une attestation officielle de scolarité à l'enseignante ou l'enseignant :

- quand l'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande prétend que cette nouvelle évaluation de la scolarité implique un changement en années complètes de sa scolarité;
- quand une règle modifiée est ajoutée au Manuel et que cette règle a pour effet de modifier la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant.

6-1.04

Pour décider de l'évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant, la commission tient compte des relevés de notes, bulletins, certificats, diplômes, brevets et documents officiels au sens des règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité » qu'elle détient concernant cette enseignante ou cet enseignant. La commission décide aussi de cette évaluation chaque fois qu'elle détient, conformément à l'article 6-3.00, de nouveaux relevés de notes, bulletins, certificats, diplômes, brevets ou documents officiels au sens des règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité » concernant cette enseignante ou cet enseignant.

6-1.05

La commission transmet à toute enseignante ou tout enseignant l'attestation officielle de l'état de sa scolarité. Copie de cette attestation est transmise au syndicat.

Sur demande écrite d'une enseignante ou d'un enseignant, la commission transmet la liste des documents qu'elle détient et qui, selon l'évaluation de la commission, n'ajouteraient rien à la scolarité déjà attestée.

6-1.06

Dans les 60 jours (à l'exclusion des mois de juillet et août) de la réception par l'enseignante ou l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité, cette dernière ou ce dernier peut soumettre par écrit une demande de révision au Comité de révision. Cette demande de révision peut également être soumise par le syndicat à l'intérieur des mêmes délais. Copie de cette demande est adressée à la ou au membre désigné par l'Association.

La commission est également informée de cette demande de révision aux fins de transmettre au comité les informations requises en vertu de la clause 6-1.04.

Le Comité de révision est réputé valablement saisi des demandes de révision soumises conformément aux conventions antérieures et pour lesquelles il n'a pas rendu sa décision.

Dans le cas où le Comité de révision décide d'appliquer de façon rigoureuse le délai prévu à la présente clause, contrairement à la pratique passée, il doit aviser par écrit l'Association de son intention.

6-1.07

A) Le Comité de révision est composé de 3 membres dont 2 sont désignés comme suit :

- une ou un désigné par l'Association;
- une ou un désigné conjointement par le Ministère et la Fédération.

Les 2 membres désignés choisissent l'autre membre qui devient automatiquement la présidente ou le président du comité.

B) Toutefois, l'Association doit nommer au moins une ou un substitut à sa ou son membre désigné. Le Ministère et la Fédération doivent aussi nommer conjointement au moins une ou un substitut à leur membre désigné. Les substituts peuvent assister aux réunions du comité mais n'y ont aucun pouvoir de décision. Cependant, si une ou un membre désigné n'assiste pas à une réunion du comité et si sa ou son substitut y assiste, cette ou ce substitut devient la ou le membre désigné aux fins de cette réunion.

6-1.08

Le comité analyse si la décision apparaissant à l'attestation officielle et touchant l'évaluation de la scolarité de l'enseignante ou l'enseignant est conforme au « Manuel d'évaluation de la scolarité ». Pour ce faire, il tient compte des pièces énumérées à l'attestation qui sont à la commission dans le dossier d'évaluation de la scolarité de l'enseignante ou l'enseignant en cause. Si, lors de cette analyse, le comité constate qu'une pièce mentionnée à la clause 6-1.04 n'apparaît pas à l'attestation, il procède à son évaluation.

6-1.09

Le comité est lié par le « Manuel d'évaluation de la scolarité ». Il ne peut par sa décision modifier, soustraire, ajouter aux règles incluses dans ce Manuel.

Le comité peut joindre à sa décision une recommandation à la ou au ministre dans le cas où la demande de révision peut faire l'objet soit d'une évaluation de « qualifications particulières », soit d'une « décision particulière » relative à une règle d'évaluation apparaissant au « Manuel d'évaluation de la scolarité ». Cette recommandation ne constitue pas une décision au sens de la clause 6-1.10 et ne lie le Ministère, le syndicat, la commission et l'enseignante ou l'enseignant que si la ou le ministre y donne suite.

6-1.10

La décision du comité est sans appel et lie l'enseignante ou l'enseignant, le syndicat, la commission et la ou le ministre. Elle doit être expédiée à l'enseignante ou l'enseignant visé, au syndicat, à la commission et au Ministère.

6-1.11

Si la décision du comité ou si la décision de la ou du ministre faisant suite à la recommandation du comité prévue à la clause 6-1.09 implique un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes d'une enseignante ou d'un enseignant, la commission, dans les 60 jours de la décision du comité, doit faire parvenir à cette enseignante ou cet enseignant une nouvelle attestation officielle de l'état de sa scolarité, avec copie au syndicat. Dans le cas où la décision de la ou du ministre donne suite à la recommandation du comité et que cette décision n'implique pas un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes de l'enseignante ou l'enseignant, le Ministère en avise par écrit le Comité de révision et l'enseignante ou l'enseignant visé.

Si la décision du Comité de révision prévu à la clause 6-1.07 de la convention 2000-2003 implique un changement dans l'évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant, la commission doit faire parvenir, si ce n'est déjà fait, à cette enseignante ou cet enseignant une nouvelle attestation officielle de l'état de sa scolarité, avec copie au syndicat.

6-1.12

La présidente ou le président du comité fixe l'heure, la date et le lieu des réunions du comité et en avise par écrit les 2 membres désignés. Il est aussi du devoir de la présidente ou du président de fixer le rôle des demandes de révision.

6-1.13

Les membres du comité peuvent siéger valablement dans les cas suivants :

- a) les 2 membres désignés peuvent siéger en l'absence de la présidente ou du président et sans avis de convocation;
- b) les 3 membres peuvent siéger avec ou sans avis de convocation;
- c) la présidente ou le président et une ou un membre désigné peuvent siéger en l'absence de l'autre membre désigné si l'absente ou l'absent a été convoqué conformément à la clause 6-1.12.

6-1.14

Dans les cas prévus aux alinéas a) et b) de la clause 6-1.13, si les 2 membres désignés du comité concourent à une décision et la signent, cette décision constitue celle du comité.

6-1.15

Dans les cas prévus aux alinéas b) et c) de la clause 6-1.13, si les 2 membres désignés du comité ne concourent pas à une décision, toute décision signée par la présidente ou le président et une ou un membre désigné constitue la décision du comité. Cependant, la ou le membre désigné qui est dissidente ou dissident peut signer comme dissidente ou dissident.

6-1.16

Les honoraires et les dépenses d'une ou d'un membre désigné du comité sont à la charge de celles ou ceux qui l'ont désigné. Les honoraires et les dépenses de la présidente ou du président sont à la charge du Ministère.

6-1.17

Le mandat du comité et de ses membres est pour la durée de l'entente. En cas de démission, décès ou incapacité d'agir d'une ou d'un membre du comité, sa successeure ou son successeur est désigné ou choisi de la même manière que la ou le membre qu'elle ou il remplace.

6-1.18

Si une ou un membre du comité n'a pas été désigné dans les 60 jours suivant l'entrée en vigueur de l'entente ou dans les 30 jours de la démission, du décès ou de l'incapacité d'agir d'une ou d'un membre désigné, cette ou ce membre est désigné par l'arbitre en chef.

Si la présidente ou le président du comité n'a pas été choisi dans les 60 jours suivant l'entrée en vigueur de l'entente ou dans les 60 jours de la démission, du décès ou de l'incapacité d'agir de la présidente ou du président, cette présidente ou ce président est nommé par l'arbitre en chef.

6-1.19

Sous réserve des dispositions contenues aux clauses 6-1.06 à 6-1.11, de même que des dispositions relatives aux modifications aux règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité », rien dans le présent article 6-1.00 ne doit être interprété comme invalidant l'attestation officielle de l'état de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant décernée par la ou le ministre depuis le mois d'août 1971 ou par une commission¹ depuis le 1^{er} juillet 1995.

6-1.20

L'enseignante ou l'enseignant, la commission, le syndicat, l'Association, la Fédération et le Ministère renoncent expressément à contester en arbitrage ou devant quelque instance que ce soit toute décision incluse au « Manuel d'évaluation de la scolarité », toute décision de la ou du ministre ou d'une commission¹ apparaissant à l'attestation officielle, de même que toute décision du comité. Les présentes renonciations en ce qui concerne toute décision de la ou du ministre ou d'une commission¹ apparaissant à l'attestation officielle ne peuvent avoir pour effet d'annuler les dispositions du présent article touchant une demande de révision.

6-1.21

Le « Manuel d'évaluation de la scolarité » est celui fait par le Ministère.

6-1.22

A) Dans les 60 jours suivant l'entrée en vigueur de l'entente, un comité-conseil est formé avec mandat de recevoir, pour étude et recommandation à la ou au ministre, toute plainte ou suggestion relative à une règle d'évaluation contenue au « Manuel d'évaluation de la scolarité ».

¹ Au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

- B) Le comité est composé de la façon suivante :
- une ou un membre désigné par l'Association;
 - une ou un membre désigné par le Ministère;
 - une présidente ou un président désigné par les 2 parties ci-haut mentionnées.
- C) Pour être recevable, la plainte ou suggestion doit être formulée par la ou le membre désigné par l'Association.
- D) Toute recommandation unanime du comité, portant sur une règle d'évaluation, doit entraîner une modification correspondante au « Manuel d'évaluation de la scolarité ».
- E) De plus, le Ministère et l'Association peuvent nommer une ou un substitut à leur membre désigné. Les substituts peuvent assister aux séances du comité mais n'ont pas droit de vote.
- F) Néanmoins, si une ou un membre désigné n'est pas présent à une réunion du comité, sa ou son substitut devient alors, aux fins de cette réunion, la ou le membre désigné.
- G) Le comité établit ses propres règles de fonctionnement.
- H) Les honoraires et les dépenses d'une ou d'un membre désigné du comité sont à la charge de celles ou ceux qui l'ont désigné. Les honoraires et les dépenses de la présidente ou du président sont à la charge du Ministère.

6-2.00 CLASSEMENT

6-2.01

L'évaluation de la scolarité en années complètes telle qu'elle est établie conformément aux clauses 6-1.03 ou 6-1.11 détermine le taux applicable¹, le cas échéant, ainsi que l'échelle de traitement attribuée à toute enseignante ou tout enseignant de la façon suivante :

- a) est classé dans l'échelle unique de traitement, toute enseignante ou tout enseignant :
- qui a 17 années de scolarité et moins;
 - qui a 18 années de scolarité;
 - qui a 19 années de scolarité ou plus sans doctorat de 3^e cycle;
- b) est classé dans l'échelle de traitement 20 ans, toute enseignante ou tout enseignant :
- qui a 19 années de scolarité ou plus avec doctorat de 3^e cycle.

La présente clause sert au classement définitif. Le classement définitif est basé sur l'attestation officielle de l'état de la scolarité de l'enseignante ou l'enseignant en années complètes.

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant détient une attestation officielle de la scolarité émise par la ou le ministre ou une commission², celle-ci est reconnue par la commission.

A1 ¹ Aux fins d'application du paragraphe B) de la clause 6-7.02, les taux applicables sont les suivants : 16 ans et moins (toute enseignante ou tout enseignant qui a 16 années de scolarité et moins), 17 ans (toute enseignante ou tout enseignant qui a 17 années de scolarité), 18 ans, 19 ans (lire « 19 ans ou plus » à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006) et 20 ans (jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006).

² Au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

6-2.02

L'enseignante ou l'enseignant qui ne l'a déjà fait doit fournir à la commission les relevés de notes, bulletins, certificats, diplômes, brevets et documents officiels au sens des règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité » nécessaires à l'évaluation de ses années de scolarité. Ces documents doivent être certifiés exacts par la représentante ou le représentant de l'organisme d'où ils proviennent. La commission en accuse réception à l'enseignante ou l'enseignant.

6-2.03

Pour chaque enseignante ou enseignant à qui la ou le ministre ou une commission¹ n'a pas décerné une attestation officielle de l'état de sa scolarité, la commission établit provisoirement :

- a) selon le « Manuel d'évaluation de la scolarité » de la ou du ministre, l'échelle de traitement dans laquelle ses relevés de notes, bulletins, certificats, diplômes, brevets et documents officiels au sens des règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité » permettraient de la ou le classer selon la clause 6-2.01;
- b) selon le Règlement numéro 4² de la ou du ministre, l'échelle de traitement dans laquelle ses relevés de notes, bulletins, certificats, diplômes, brevets et documents officiels au sens des règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité » permettraient de la ou le classer selon la clause 6-2.01 si ces documents ne peuvent être clairement identifiés à des évaluations prévues au « Manuel d'évaluation de la scolarité » de la ou du ministre.

Seule la commission décide de l'échelle de traitement provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant, et ce, dans les 30 jours de la réception des documents. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent à la suite d'une décision de modification à la baisse d'un classement provisoire pour la période antérieure au premier jour du mois suivant la date de réception par l'enseignante ou l'enseignant de cet avis de modification.

6-2.04

Chaque année, avant ou avec le premier versement du traitement de l'enseignante ou l'enseignant, la commission l'informe du classement et de l'échelle de traitement qu'elle lui reconnaît.

6-2.05

Dans les 15 jours de la décision de classement provisoire établi conformément à la clause 6-2.03, la commission fait parvenir au syndicat copie du dossier de classement provisoire de cette enseignante ou cet enseignant.

6-2.06

Si le syndicat est en désaccord avec le classement provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant, tel qu'effectué par la commission suivant la clause 6-2.03, il fait à la commission les observations qu'il juge opportunes.

Que la commission décide ou non de changer le classement provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant à la suite des observations du syndicat, elle en informe l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat.

6-2.07

Sauf dans les cas prévus à l'article 6-3.00, tout classement définitif fait en vertu de la clause 6-2.01 a un effet rétroactif à la date d'entrée en service pour l'année scolaire au cours de laquelle l'enseignante ou l'enseignant a fourni à la commission les documents requis pour la demande d'évaluation de ses années de scolarité. Aux fins de la convention, ce classement définitif ne peut avoir d'effet antérieurement au 1^{er} juillet 2003 (annexe XV).

¹ Au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

² Règlement sur les critères d'évaluation de la scolarité comme facteur servant à déterminer la qualification du personnel enseignant (c. C-60, r.4).

Le rajustement du traitement et le paiement de la rétroactivité, s'il y a lieu, faisant suite au classement définitif se font le premier jour de paie du mois suivant la date de réception par l'enseignante ou l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent à la suite de l'application de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité pour la période antérieure au premier jour du mois suivant la date de réception par l'enseignante ou l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité.

6-3.00 RECLASSEMENT

6-3.01

- A) Le reclassement des enseignantes ou enseignants se fait une fois par année.
- B) L'enseignante ou l'enseignant qui veut être reclassé doit fournir à la commission, soit les documents prévus à la clause 6-2.02, soit une copie de la demande de ces documents adressée par l'enseignante ou l'enseignant à l'institution qui les émettra.
- C) La commission procède, s'il y a lieu, au reclassement provisoire de cette enseignante ou cet enseignant selon les dispositions de l'alinéa a) de la clause 6-2.03 dans les 30 jours de la réception d'une demande complète à cet effet.
- D) S'il y a lieu, le rajustement du traitement faisant suite au reclassement provisoire prend effet rétroactivement au milieu (au 101^e jour) de l'année de travail en cours :
 - si, au 31 janvier de cette année scolaire en cours, cette enseignante ou cet enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité,
 - et
 - si elle ou il a fourni, avant le 1^{er} avril de cette année scolaire en cours, les documents requis selon le paragraphe B) de la présente clause.
- E) Si le syndicat est en désaccord avec le reclassement provisoire d'une enseignante ou un enseignant, tel qu'il est effectué par la commission conformément à l'alinéa a) de la clause 6-2.03, il fait à la commission les observations qu'il juge opportunes.
- F) Que la commission décide ou non de changer le reclassement provisoire d'une enseignante ou un enseignant à la suite des observations du syndicat, elle en informe l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat.
- G) À la suite du refus de la commission de procéder au reclassement provisoire, celle-ci doit, à la demande du syndicat, procéder à l'évaluation de la scolarité de l'enseignante ou l'enseignant concerné selon la clause 6-1.03.

6-3.02

La commission fait parvenir au syndicat dans les 60 jours de la réception de la demande complète, copie du dossier du reclassement provisoire de cette enseignante ou cet enseignant.

6-3.03

- A) À la suite d'une nouvelle évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant telle qu'elle est établie aux clauses 6-1.03 ou 6-1.11, la commission procède au reclassement, s'il y a lieu, conformément à la clause 6-2.01.
- B) À la suite du reclassement à 17 ans d'une enseignante ou d'un enseignant, celle-ci ou celui-ci bénéficie d'un avancement de 2 échelons dans l'échelle unique de traitement dans la limite de l'atteinte de l'échelon 17. Un reclassement à 16 ans ou moins ne donne droit à aucun avancement accéléré d'échelon.
- C) À la suite du reclassement à 18 ans ou 19 ans d'une enseignante ou d'un enseignant, celle-ci ou celui-ci se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience reconnue par l'application de l'article 6-4.00 de la convention, dans la limite de l'atteinte de l'échelon 17 de l'échelle unique de traitement et celle-ci ou celui-ci bénéficie d'un avancement de 2 échelons par année de scolarité supplémentaire.

- D) À la suite du reclassement à 19 ans ou plus de scolarité avec doctorat de 3^e cycle, l'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelle 20 ans à l'échelon correspondant à son expérience reconnue par l'application de l'article 6-4.00 de la convention.
- E) Le rajustement du traitement s'il y a lieu, faisant suite au reclassement, prend effet rétroactivement au moment prévu pour le reclassement provisoire tel qu'il est précisé au paragraphe D) de la clause 6-3.01.
- F) Le cas échéant, le paiement de la rétroactivité faisant suite à ce reclassement se fait le premier jour de paie du mois suivant la date de réception par l'enseignante ou l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité, et ce, en tenant compte des sommes déjà versées à la suite du reclassement provisoire.
- G) Si la décision faisant suite à l'évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant prévue au paragraphe A) de la présente clause infirme le reclassement provisoire établi par la commission, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent à la suite de l'application de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité, pour la période comprise entre la date où ce reclassement provisoire a pris effet et le premier jour du mois suivant la réception par l'enseignante ou l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité.

6-4.00 RECONNAISSANCE DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE

6-4.01

- A) La commission reconnaît à toute enseignante ou tout enseignant à son emploi au 1^{er} juillet 2003 les années d'expérience et l'échelon d'expérience qu'elle lui reconnaissait pour l'année scolaire 2002-2003, lesquels sont rajustés pour tenir compte de l'année scolaire 2002-2003, par application de l'article 6-4.00 de la convention 2000-2003.
- B) La commission évalue, selon les clauses 6-4.02 à 6-4.08 de l'entente, les années d'expérience acquises après l'année scolaire 2002-2003 pour toute enseignante ou tout enseignant à son emploi au 1^{er} juillet 2003 et, le cas échéant, révisé son échelon en conséquence.
- C) La commission évalue, selon les clauses 6-4.02 à 6-4.08 de l'entente, toutes les années d'expérience de toute autre enseignante ou tout autre enseignant engagé à compter du 1^{er} juillet 2003.
- D) Malgré ce qui précède, l'expérience acquise en 1982-1983 ne permet aucun avancement d'échelon.

6-4.02

Une année scolaire, pendant laquelle une enseignante ou un enseignant a enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative¹ à temps plein dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le Ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec, est reconnue comme une année d'expérience. Cependant, on reconnaît comme une année d'expérience l'année scolaire pendant laquelle une enseignante ou un enseignant à temps plein ou sous contrat annuel n'a enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative¹ que pendant un minimum de 90 jours à cause de circonstances hors de son contrôle ou d'un congé parental en vertu de l'article 5-13.00; seuls les jours de congés prévus aux clauses 5-13.05, 5-13.13, 5-13.14, 5-13.18, 5-13.19, 5-13.21, 5-13.22, 5-13.24 et ceux énumérés au 4^e alinéa de la clause 5-13.28 pour la durée qui y est prévue, sont assimilés à des jours d'enseignement ou d'exercice d'une fonction pédagogique ou éducative¹.

¹ L'expression « fonction pédagogique ou éducative » signifie une fonction pédagogique ou éducative au sens du règlement numéro 9, tel qu'il était en vigueur au 30 juin 1989 (c. I-14, r.9) (annexe XXVII).

6-4.03

Le temps d'enseignement dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le Ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec comme enseignante ou enseignant à temps partiel, comme enseignante ou enseignant à la leçon ou comme suppléante ou suppléant occasionnel, est reconnu et peut être accumulé pour constituer une année d'expérience. Le nombre de jours d'enseignement requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de 90 jours comme enseignante ou enseignant à temps plein, mais elle ou il ne peut commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété 135 jours (voir annexe XVII).

6-4.04

Lorsque, dans le cadre du chapitre 7-0.00, une enseignante ou un enseignant doit quitter le service de la commission aux fins de perfectionnement, celle-ci lui reconnaît à son retour le même nombre d'années d'expérience que si elle ou il était demeuré en fonction.

6-4.05

Pour l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et la suppléante ou le suppléant occasionnel, la détermination du nombre de jours d'expérience s'effectue de la façon suivante, et ce, pour chaque année scolaire prise séparément :

- a) pour la suppléante ou le suppléant occasionnel :

chaque demi-journée ou journée de suppléance est calculée comme telle;

- b) pour la suppléante ou le suppléant occasionnel et l'enseignante ou l'enseignant à la leçon du niveau secondaire :

$$\text{Nombre de jours d'expérience} = \frac{\text{Nombre total de périodes de 45 à 60 minutes}}{4}$$

Lorsqu'il s'agit de périodes de plus de 60 minutes, le calcul se fait de la façon suivante :

$$\text{Nombre de jours d'expérience} = \frac{\text{Nombre total de périodes de plus de 60 minutes}}{3}$$

- c) pour la suppléante ou le suppléant occasionnel et l'enseignante ou l'enseignant à la leçon du préscolaire et du niveau primaire :

$$\text{Nombre de jours d'expérience} = \frac{\text{Nombre total d'heures}}{4}$$

6-4.06

L'exercice d'un métier ou d'une profession qui est en rapport avec la fonction que l'enseignante ou l'enseignant vient exercer à la commission peut, lors de son engagement, être considéré comme expérience d'enseignement selon les conditions suivantes :

- cet exercice a été continu et a constitué la principale occupation de cette enseignante ou cet enseignant;
- une année est constituée de 12 mois consécutifs mais on peut cumuler toutes les périodes de service continu d'une durée égale ou supérieure à 4 mois pour constituer une ou des années;
- chacune des 10 premières années ainsi faites équivaut à une année d'expérience mais au-delà de ces 10 premières années, tout bloc de 2 années ainsi faites équivaut à une année d'expérience.

6-4.07

En aucun temps il n'est reconnu plus d'une année d'expérience pour toute année scolaire au cours de laquelle une enseignante ou un enseignant a enseigné ou a occupé une autre fonction pédagogique ni pour toute année pendant laquelle une enseignante ou un enseignant a exercé un métier ou une profession qui est en rapport avec la fonction qu'elle ou il vient exercer à la commission.

6-4.08

Les années additionnelles d'expérience sont reconnues pour chaque année au début de l'année de travail. L'enseignante ou l'enseignant à temps plein doit soumettre à la commission, avant le 1^{er} novembre, les documents établissant qu'elle ou il possède une ou des années additionnelles d'expérience à moins que ces documents ne proviennent de la commission. Le rajustement du traitement faisant suite à un changement dans les années d'expérience prend effet rétroactivement au début de l'année de travail pendant laquelle cette enseignante ou cet enseignant a fourni les documents établissant cette année d'expérience additionnelle. Si elle ou il fournit les documents établissant cette année d'expérience additionnelle après le 31 octobre, elle ou il ne peut bénéficier d'un rajustement de traitement pour l'année scolaire en cours à moins que la responsabilité du retard ne soit imputée à l'institution qui lui fournit les documents.

6-4.09

Chaque année, avant ou avec le premier versement de traitement de l'enseignante ou l'enseignant, la commission l'informe du nombre d'années d'expérience et de l'échelon qu'elle lui reconnaît.

A2 6-5.00 TRAITEMENT ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT**6-5.01**

L'enseignante ou l'enseignant a droit au traitement prévu aux clauses 6-5.02 à 6-5.04 selon l'échelle dans laquelle elle ou il est classé conformément aux articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00 et selon l'échelon d'expérience qui lui est reconnu en vertu de l'article 6-4.00 de même qu'à l'application de l'annexe XXXIX.

Le traitement annuel de l'enseignante ou l'enseignant vaut pour toute l'année scolaire comprenant les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances.

6-5.02

L'échelle de traitement applicable tient compte de la majoration prévue à la clause 6-5.05 pour la période visée.

Aux fins de l'application des taux et échelles de traitement :

- a) l'expression « à compter du 21 novembre 2006 » signifie la période s'étendant du 21 novembre 2006 jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2006-2007.
- b) l'expression « à compter du 21 novembre 2007 » signifie la période s'étendant du 21 novembre 2007 jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2007-2008.
- c) l'expression « à compter du 141^e jour de travail » signifie, selon le cas :
 - la période s'étendant du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006 jusqu'au 20 novembre 2006.
 - la période s'étendant du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2006-2007 jusqu'au 20 novembre 2007.
 - la période s'étendant du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2007-2008 jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2008-2009.

6-5.03 ÉCHELLE UNIQUE DE TRAITEMENT ANNUEL APPLICABLE**Échelle¹ unique²**

Échelon ³	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006	Taux à compter du 21 novembre 2006	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2006-2007	Taux à compter du 21 novembre 2007	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2007-2008	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2008-2009
1	34 369	34 369	35 056	35 056	35 757	36 472
2	35 644	35 644	36 357	36 357	37 084	37 826
3	36 920	36 920	37 658	37 658	38 411	39 179
4	38 399	38 401	39 169	39 171	39 954	40 753
5	40 010	40 029	40 830	40 850	41 667	42 500
6	41 693	41 732	42 567	42 606	43 458	44 327
7	43 443	43 502	44 372	44 432	45 321	46 227
8	45 270	45 351	46 258	46 341	47 268	48 213
9	47 168	47 272	48 217	48 324	49 290	50 276
10	49 150	49 280	50 266	50 399	51 407	52 435
11	51 214	51 371	52 398	52 559	53 610	54 682
12	53 365	53 552	54 623	54 815	55 911	57 029
13	55 606	55 825	56 942	57 166	58 309	59 475
14	57 937	58 190	59 354	59 613	60 805	62 021
15	60 374	60 664	61 877	62 174	63 417	64 685
16	62 909	63 238	64 503	64 840	66 137	67 460
17	65 552	65 924	67 242	67 621	68 973	70 352

L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

- 2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans
- 4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans
- 6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans

¹ Telle qu'elle est définie à la clause 1-1.16.

² Référence : 6-2.01.

³ Tel qu'il est défini à la clause 1-1.17

6-5.04¹ ÉCHELLE 20 ANS DE TRAITEMENT ANNUEL APPLICABLE**Échelle² 20 ans³**

Échelon ⁴	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2006-2007	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2007-2008	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2008-2009
1	47 440	48 389	49 357	50 344
2	48 697	49 671	50 664	51 677
3	49 971	50 970	51 989	53 029
4	51 314	52 340	53 387	54 455
5	52 741	53 796	54 872	55 969
6	54 159	55 242	56 347	57 474
7	55 653	56 766	57 901	59 059
8	57 176	58 320	59 486	60 676
9	58 792	59 968	61 167	62 390
10	60 432	61 641	62 874	64 131
11	62 153	63 396	64 664	65 957
12	63 888	65 166	66 469	67 798
13	65 736	67 051	68 392	69 760
14	67 625	68 978	70 358	71 765
15	69 580	70 972	72 391	73 839

6-5.05 Majoration des taux et échelles de traitement à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006

Les taux et échelles de traitement applicables, tels qu'ils apparaissent aux clauses 6-5.03 et 6-5.04, tiennent compte d'une majoration de 2 % le 141^e jour de travail de chacune des années scolaires 2005-2006, 2006-2007, 2007-2008 et 2008-2009 et de l'application de l'annexe XXXIX.

6-6.00 SUPPLÉMENTS ANNUELS**6-6.01**

L'enseignante ou l'enseignant qui agit en tant que responsable dans un immeuble à la disposition d'une école, conformément à la clause 1-1.39, reçoit, pour ses responsabilités additionnelles :

- un supplément annuel de 1 277 \$ jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006;
- un supplément annuel de 1 303 \$ à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006;
- un supplément annuel de 1 329 \$ à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2006-2007;
- un supplément annuel de 1 356 \$ à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2007-2008;
- un supplément annuel de 1 383 \$ à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2008-2009.

A5 ¹ Conformément à l'entente intervenue entre le gouvernement du Québec et la Centrale pour le compte des syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente et signée le 18 juin 2007, telle que reproduite à la lettre d'entente numéro 1.

² Telle qu'elle est définie à la clause 1-1.16.

³ Référence : 6-2.01.

⁴ Tel qu'il est défini à la clause 1-1.17.

L'enseignante ou l'enseignant à qui la commission confie expressément certaines responsabilités additionnelles d'assistance à la directrice ou au directeur, dans une école n'ayant qu'un immeuble à sa disposition, où il n'y a pas de directrice ou directeur adjoint, reçoit aussi ce supplément annuel pour ces responsabilités additionnelles.

6-7.00 ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL - ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À LA LEÇON - SUPPLÉANTE OU SUPPLÉANT

6-7.01

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche éducative qu'elle ou il assume par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein.

Il en est de même des primes pour disparités régionales et des congés spéciaux.

A2 6-7.02

- A) Pour chaque période des années scolaires 2005-2006, 2006-2007, 2007-2008 et 2008-2009, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon est rémunéré sur la base des taux horaires correspondant à sa scolarité reconnue.
- B) L'enseignante ou l'enseignant à la leçon est rémunéré sur la base des taux horaires fixés ci-après :

Taux Périodes concernées	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans¹
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006	44,14 \$	48,99 \$	52,96 \$	57,68 \$
À compter du 21 novembre 2006	44,22 \$	49,12 \$	53,15 \$	57,93 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2006-2007	45,10 \$	50,10 \$	54,21 \$	59,09 \$
À compter du 21 novembre 2007	45,18 \$	50,23 \$	54,40 \$	59,35 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2007-2008	46,08 \$	51,23 \$	55,49 \$	60,54 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2008-2009	47,00 \$	52,25 \$	56,60 \$	61,75 \$

- C) Ces taux sont pour 45 à 60 minutes d'enseignement et l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, dont les périodes sont de moindre durée que 45 minutes ou de durée supérieure à 60 minutes, est rémunéré comme suit : pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, le taux est égal au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par le taux horaire prévu ci-dessus selon sa scolarité reconnue.

Même si ces taux ne sont payés que lorsque du travail est effectué, ils comprennent le paiement du travail effectué et des mêmes jours fériés et chômés que ceux des enseignantes ou enseignants réguliers.

- D) L'enseignante ou l'enseignant à la leçon n'a droit à aucun avantage sauf ceux expressément prévus à la convention.

¹ Lire « 19 ans ou plus » à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006.

- E) L'enseignante ou l'enseignant appelé à dispenser des cours d'été (en dehors de l'année de travail) dans le cadre des cours spéciaux de récupération ou de rattrapage offerts aux élèves du primaire et du secondaire est rémunéré sur la base des taux prévus pour l'enseignante ou l'enseignant à la leçon.

6-7.03

- A) La suppléante ou le suppléant occasionnel est rémunéré de la façon suivante :

Durée de remplacement dans une journée Périodes concernées	60 minutes ou moins	entre 61 minutes et 150 minutes ¹	entre 151 minutes et 210 minutes ²	plus de 210 minutes ³
Jusqu'au 140 ^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006	33,69 \$	84,23 \$	117,92 \$	168,45 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006	34,36 \$	85,90 \$	120,26 \$	171,80 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2006-2007	35,05 \$	87,63 \$	122,68 \$	175,25 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2007-2008	35,75 \$	89,38 \$	125,13 \$	178,75 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2008-2009	36,47 \$	91,18 \$	127,65 \$	182,35 \$

¹ Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par 2,5 du taux prévu pour 60 minutes ou moins.

² Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par 3,5 du taux prévu pour 60 minutes ou moins.

³ Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par 5 du taux prévu pour 60 minutes ou moins.

- B) Malgré ce qui précède, la suppléante ou le suppléant occasionnel au secondaire qui se voit confier des périodes de plus de 60 minutes est rémunéré sur la base d'un taux à la période calculé de la façon suivante :

$\frac{\text{taux prévu pour}}{\text{60 minutes ou moins}} \times \text{nombre de minutes de la période en cause}$
$\frac{50}{50}$

La suppléante ou le suppléant occasionnel est rémunéré selon le taux prévu pour plus de 210 minutes si elle ou il se voit confier 3 périodes ou plus de plus de 60 minutes dans une même journée.

- C) La suppléante ou le suppléant occasionnel reçoit un minimum de :

- jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006 : 33,69 \$ par jour,
- à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006 : 34,36 \$ par jour,
- à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2006-2007 : 35,05 \$ par jour,
- à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2007-2008 : 35,75 \$ par jour,
- à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2008-2009 : 36,47 \$ par jour.

lorsqu'elle ou il se rend à l'école pour effectuer de la suppléance à la demande de la commission ou de l'autorité compétente.

Si elle ou il remplace au niveau secondaire, la suppléante ou le suppléant occasionnel ne peut être tenu de faire plus de 5 périodes de 45 à 60 minutes par jour.

- D) Cependant, après 20 jours ouvrables consécutifs d'absence de la part d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel, la commission paie, à la suppléante ou au suppléant occasionnel qui la ou le remplace durant ces 20 jours, le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était enseignante ou enseignant à temps plein ou à temps partiel selon le cas. Ce traitement qu'elle ou il recevrait est basé sur son échelle de traitement telle qu'elle est établie par la commission au début de l'année ou, le cas échéant, au milieu (à la 101^e journée) de l'année de travail en cours et son échelon d'expérience acquis à la première journée ouvrable de l'année de travail en cours, et est payé à raison de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail ainsi effectué. Dans ce cas, ce traitement compte à partir de la première journée de suppléance et cette suppléante ou ce suppléant doit fournir sans délai les documents servant à établir son traitement. Une ou des absences de la suppléante ou du suppléant occasionnel totalisant 3 jours ou moins pendant l'accumulation de ces 20 jours consécutifs de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.
- E) La suppléante ou le suppléant occasionnel n'a droit à aucun avantage sauf ceux expressément prévus à la convention et elle ou il n'est tenu à aucune autre obligation que celle de remplir la tâche qui lui est assignée par la commission.

6-8.00 DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

6-8.01

L'enseignante ou l'enseignant reçoit son traitement annuel prévu à l'article 6-5.00 de même que les suppléments prévus à l'article 6-6.00 et les primes pour disparités régionales prévues au chapitre 12-0.00 s'il y a lieu, en 26 versements, selon les modalités suivantes :

- a) à compter du début de l'année de travail, l'enseignante ou l'enseignant reçoit, à tous les 2 jeudis, 1/26 des montants annuels applicables en traitement, suppléments et primes le 1^{er} jour de travail de la période¹ de paie visée;

¹ Pour les versements dus après la fin de l'année de travail, les montants annuels applicables sont ceux en vigueur à la dernière journée de l'année de travail.

- b) malgré l'alinéa a), le 26^e versement pour une année de travail doit être rajusté de sorte que l'enseignante ou l'enseignant ait reçu, pour cette année de travail, 1/200 de son traitement annuel applicable, de même que de ses suppléments et primes applicables s'il y a lieu, pour chaque jour de travail qu'elle ou il a effectué;
- c) malgré l'alinéa a), l'enseignante ou l'enseignant qui quitte le service de la commission reçoit, au moment de son départ, le solde du traitement ainsi que des suppléments et primes applicables qui lui sont dus.

La présente clause n'a pas pour effet d'accorder à l'enseignante ou l'enseignant un droit à une somme à laquelle elle ou il n'a pas droit en vertu d'une autre disposition de la convention.

6-8.02

Pour l'enseignante ou l'enseignant régulier qui effectue de la suppléance en plus de sa tâche éducative, la rémunération prévue pour le remplacement pour toute période de 45 à 60 minutes est égale à 1/1000 du traitement annuel. Pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par 1/1000 du traitement annuel.

6-8.03

Le traitement, de même que les suppléments et primes pour disparités régionales de l'enseignante ou l'enseignant qui entre au service de la commission après le début de l'année de travail ou qui quitte le service de la commission avant la fin de l'année de travail, sont calculés à raison de 1/200 du traitement annuel applicable, de même que des suppléments et primes pour disparités régionales applicables, s'il y a lieu, pour chaque jour de travail effectué.

6-8.04

La commission déduit 1/200 par jour de travail (lire 1/400 par demi-journée de travail et lire 1/1000 pour toute période de temps de 45 à 60 minutes) du traitement annuel applicable, de même que des suppléments et primes pour disparités régionales applicables, s'il y a lieu, de l'enseignante ou l'enseignant dans les cas suivants :

- a) absences autorisées sans traitement pour une durée inférieure à une année de travail;
- b) absences non autorisées ou utilisées à des fins autres que celles autorisées.

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

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

CHAPITRE 7-0.00 PERFECTIONNEMENT**7-1.00 MONTANTS ALLOUÉS****7-1.01**

- A) Aux fins du calcul des montants alloués dans le cadre de cet article, la commission dispose de 240 \$, par enseignante ou enseignant à temps plein au 15 octobre couvert par le présent article, à l'exclusion de celles ou ceux en disponibilité, et ce, pour chaque année scolaire à compter de l'année scolaire 2006-2007.

Les modalités d'utilisation des montants alloués sont déterminées dans le cadre de l'article 7-3.00, en tenant compte qu'une partie de ces montants doit être consacrée à du perfectionnement en lien avec l'adaptation scolaire.

- B) Le montant total annuel dont dispose la commission à compter de l'année scolaire 2006-2007 doit comprendre toutes dépenses en perfectionnement payées tant en vertu des dispositions prévues à la convention 2000-2003 qu'en vertu des dispositions contenues à la présente convention.

Ne sont pas déduites du montant total annuel, les sommes provenant de l'application de l'article 5-10.00 de la convention 2000-2003 et de l'article 5-10.00 de la présente convention.

- C) Les sommes disponibles pour une année et non utilisées ou non engagées s'ajoutent aux sommes disponibles pour l'année scolaire suivante.
- D) Lorsque 2 ou plusieurs commissions, avec l'accord du ou des syndicats concernés, choisissent de se regrouper aux fins d'administrer le perfectionnement, la somme totale annuelle disponible est égale à la somme des montants annuels prévus pour chacune des commissions. L'utilisation de ces montants n'a pas à respecter le pourcentage d'apport de chacune des commissions.
- E) Pour toute période antérieure à l'année scolaire 2006-2007, la clause 7-1.01 de l'entente 2000-2003 continue de s'appliquer.

7-2.00 (PROTOCOLE) RÉGIONS ÉLOIGNÉES**7-2.01**

Afin de faciliter le perfectionnement des enseignantes et enseignants de la Commission, la ou le ministre prévoit, pour chaque année scolaire une somme de 21 500 \$ à compter de l'année scolaire 2006-2007.

Les sommes disponibles pour une année et non utilisées ou non engagées s'ajoutent aux sommes disponibles pour l'année scolaire suivante.

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

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

CHAPITRE 8-0.00 TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT

8-1.00 PRINCIPES GÉNÉRAUX

8-1.01

Les conditions d'exercice de la profession d'enseignante ou d'enseignant doivent être telles que l'élève puisse bénéficier de la qualité d'éducation à laquelle il est en droit de s'attendre et que la commission et les enseignantes et enseignants ont l'obligation de lui donner.

8-1.02

L'implantation de nouvelles méthodes pédagogiques est un objet soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

8-1.03

Les critères régissant le choix des manuels, parmi la liste de ceux approuvés par la ou le ministre, et du matériel didactique requis pour l'enseignement des programmes d'études ainsi que leurs modalités d'application sont des objets soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

Le choix des manuels et du matériel didactique requis pour l'enseignement des programmes d'études est un objet de consultation soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

8-1.04

Le changement de bulletins utilisés par la commission est un objet soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

8-1.05

Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de choisir la démarche appropriée pour la préparation et la présentation de ses cours dans les limites des programmes autorisés.

Les examens de la commission sont administrés conformément à sa politique d'évaluation, laquelle est un objet soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

8-1.06

La grille-horaire est un objet de consultation soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

8-1.07

Les guides pédagogiques préparés par le Ministère sont des instruments mis à la disposition des enseignantes et enseignants à titre indicatif.

8-2.00 FONCTION GÉNÉRALE

8-2.01

L'enseignante ou l'enseignant dispense des activités d'apprentissage et de formation aux élèves et elle ou il participe au développement de la vie étudiante, les activités étudiantes¹ faisant partie intégrante de la fonction d'enseignante ou d'enseignant.

Dans ce cadre, les attributions caractéristiques de l'enseignante ou l'enseignant sont :

- 1) de préparer et de dispenser des cours dans les limites des programmes autorisés;
- 2) de collaborer avec les autres enseignantes ou enseignants et les professionnelles ou professionnels de l'école en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;
- 3) d'organiser et de superviser des activités étudiantes et d'y participer;
- 4) d'organiser et de superviser des stages en milieu de travail;
- 5) d'assumer les responsabilités d'encadrement auprès d'un groupe d'élèves;
- 6) d'évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et d'en faire rapport à la direction de l'école et aux parents selon le système en vigueur; ce système est un objet soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00;
- 7) de surveiller les élèves qui lui sont confiés ainsi que les autres élèves lorsqu'ils sont en sa présence;
- 8) de contrôler les retards et les absences de ses élèves et d'en faire rapport à la direction de l'école selon le système en vigueur; ce système est un objet soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00;
- 9) de participer aux réunions en relation avec son travail;
- 10) de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

8-2.02¹ Activités étudiantes²

- A) Le Ministère, la Fédération des syndicats de l'enseignement, la commission et le syndicat pour les enseignantes et enseignants reconnaissent l'importance d'organiser et de tenir des activités étudiantes, de façon à favoriser le développement personnel et social de l'élève; dans ce cadre, ils s'engagent à promouvoir et à favoriser les activités étudiantes et à promouvoir l'implication des enseignantes et enseignants dans ces activités.
- B) L'apport des enseignantes et enseignants à l'organisation et à la tenue des activités étudiantes est important à la réussite de celles-ci.
- C) La nature même des activités étudiantes et les circonstances entourant leur organisation et leur tenue peuvent nécessiter des aménagements ou des dépassements ponctuels au niveau de la tâche (à titre d'exemple : amplitude quotidienne, semaine régulière de travail, horaire de travail, journée de travail, période de repas).
- D) Les aménagements qui impliquent un dépassement des paramètres de la tâche sont déterminés après entente entre la direction de l'école et l'enseignante ou l'enseignant visé.

¹ Aux fins du présent chapitre, les activités étudiantes signifient :

- les activités éducatives, culturelles, récréotouristiques, sportives, sociales et parascolaires, par exemple : journée d'excellence, fête de Noël, bal de fin d'année, journée nationale du sport, spectacle, conférence thématique, théâtre, concert, visite d'entreprise, visite de musée, voyage organisé, classe neige, classe verte, etc.

² La clause 8-2.02 s'applique à compter de l'année scolaire 2006-2007.

- E) Lorsque ces aménagements impliquent un tel dépassement, la direction s'assure que le temps de dépassement est compensé sur d'autres semaines de l'année.
- F) Une fois déterminés, les aménagements valent pour toute l'année scolaire.

8-3.00 (PROTOCOLE) IMPLANTATION DES NOUVEAUX PROGRAMMES

8-3.01

Dans le cadre de l'implantation d'un nouveau programme, la commission met à la disposition des élèves le matériel didactique et les manuels en nombre suffisant.

De plus, elle s'assure que l'enseignante ou l'enseignant a reçu ou possède une formation adéquate.

8-4.00 ANNÉE DE TRAVAIL

8-4.01

L'année de travail des enseignantes ou enseignants comporte 200 jours de travail et, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, ils sont distribués du 1^{er} septembre au 30 juin suivant.

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

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

8-5.00 SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL

8-5.01

La semaine régulière de travail est de 5 jours du lundi au vendredi et comporte 32 heures de travail à l'école. Cependant, la commission ou la direction de l'école peut, en ce qui concerne les 27 heures de travail prévues au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 8-5.02, assigner l'enseignante ou l'enseignant à un lieu de travail autre que l'école. De plus, sur demande de l'enseignante ou l'enseignant, la commission ou la direction de l'école peut, en ce qui concerne les 5 heures prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 8-5.02, assigner une enseignante ou un enseignant à un lieu de travail autre que l'école.

8-5.02

A) Les heures de la semaine régulière de travail comprennent :

- 1) 27 heures de travail au lieu assigné pour chaque enseignante ou enseignant par la commission ou la direction de l'école;
- 2) - 5 heures pour l'accomplissement de travail de nature personnelle visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01;
- le temps requis pour les 10 rencontres collectives et pour les 3 premières réunions avec les parents; dans le cas où ce temps cause le dépassement de la semaine régulière de travail, le paragraphe E) de la présente clause s'applique.

Aux fins du calcul des heures consacrées à l'accomplissement du travail de nature personnelle, le temps requis pour les 10 rencontres collectives et pour les 3 premières réunions avec les parents est considéré comme du travail de nature personnelle.

B) Les 27 heures de travail prévues au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) ne comprennent ni le temps requis pour les 10 rencontres collectives ni le temps requis pour les 3 premières réunions avec les parents.

- C) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, ces 27 heures sont accomplies aux moments déterminés pour chaque enseignante ou enseignant par la commission ou la direction de l'école.
- D) Ces 27 heures peuvent être déplacées selon les modalités suivantes :
- 1) s'il s'agit d'un changement à caractère occasionnel, le préavis doit être suffisant pour permettre à l'enseignante ou l'enseignant d'être présent au moment voulu;
 - 2) s'il s'agit d'un changement à caractère permanent, l'enseignante ou l'enseignant doit avoir été consulté et, à défaut d'entente sur le moment du changement, le préavis doit être d'au moins 5 jours.
- E) S'il y a dépassement de la semaine régulière de travail en raison de la tenue des 10 rencontres collectives ou des 3 premières réunions avec les parents, ce dépassement est compensé par une réduction équivalente, pour d'autres semaines ou d'autres journées, du temps prévu pour l'accomplissement du travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe A). Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments de cette réduction de la façon prévue au sous-paragraphe 2) du paragraphe F), comme s'il s'agissait d'un changement à caractère occasionnel.
- F) 1) Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer quel travail elle ou il accomplit au cours des heures prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe A), parmi celui de nature personnelle visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01 ainsi que les moments pour l'accomplissement de ce travail, parmi les moments non déjà déterminés par la commission ou la direction de l'école, pour les 27 heures de travail, pour les 10 rencontres collectives et les 3 premières réunions avec les parents.
- 2) Les modalités suivantes s'appliquent relativement à la détermination des moments prévus pour l'accomplissement du travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe A), ces modalités pouvant faire l'objet d'une entente différente entre la commission et le syndicat :
- i) l'enseignante ou l'enseignant informe la direction de l'école de la détermination des moments appropriés pour l'accomplissement du travail de nature personnelle dans les meilleurs délais au début de l'année de travail;
 - ii) par la suite, cette détermination doit être modifiée par l'enseignante ou l'enseignant pour tenir compte de toute détermination pouvant être faite par la direction de l'école quant aux moments d'accomplissement des 27 heures de travail et aux moments pour la tenue des 10 rencontres collectives et des 3 premières réunions avec les parents;
 - iii) dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant désire apporter, en cours d'année, un changement à caractère occasionnel ou permanent à la détermination des moments prévus pour l'accomplissement du travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe A), elle ou il procède ainsi :

s'il s'agit d'un changement à caractère occasionnel, elle ou il doit transmettre à la direction de l'école un préavis d'au moins 24 heures;

s'il s'agit d'un changement à caractère permanent, elle ou il doit transmettre à la direction de l'école un préavis d'au moins 5 jours;

le préavis doit indiquer le motif du changement.
- 3) Le travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe A) est accompli dans l'amplitude quotidienne de 8 heures.

Malgré l'alinéa précédent et les clauses 8-5.03 et 8-5.04, après entente entre l'enseignante ou l'enseignant et la direction de l'école, ce travail de nature personnelle peut être accompli en dehors de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ou de l'amplitude quotidienne de 8 heures.

Ce travail de nature personnelle peut également, si l'enseignante ou l'enseignant le détermine, être accompli en dehors de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ou de l'amplitude quotidienne de 8 heures, aux conditions suivantes :

- i) un maximum de 4 heures par semaine peut ainsi être déterminé en dehors de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ou de l'amplitude quotidienne de 8 heures;
- ii) ce travail se situe pendant la période de 30 minutes précédant immédiatement le début ou suivant immédiatement la fin de l'amplitude quotidienne de 8 heures, ou pendant toute partie de la période de repas prévue à la clause 8-7.05 excédant 50 minutes;
- iii) les moments pour l'accomplissement de ce travail ainsi déterminés pendant cette période de repas ne peuvent excéder 2 heures par semaine.

8-5.03

- A) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat et sous réserve du paragraphe B), les 32 heures de la semaine régulière de travail se situent dans un horaire hebdomadaire de 35 heures, lequel est aussi déterminé pour chaque enseignante ou enseignant par la commission ou la direction de l'école.
- B) Cet horaire de 35 heures ne comprend ni la période prévue pour les repas ni le temps requis pour les 10 rencontres collectives et pour les 3 premières réunions avec les parents.
- C) Cet horaire de 35 heures doit se situer dans une amplitude quotidienne n'excédant pas 8 heures, ces 8 heures comportant les mêmes exclusions que les 35 heures.

8-5.04

La commission, après consultation du syndicat, détermine le début et la fin de la journée de travail de l'enseignante ou l'enseignant.

8-5.05 Modalités de distribution des heures de travail

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

8-5.06

Dans le cas où l'organisation de l'enseignement est sur un cycle différent d'un cycle de 5 jours, les nombres d'heures mentionnés au présent article sont ajustés proportionnellement.

8-6.00 TÂCHE ÉDUCATIVE

8-6.01

Aux fins du présent chapitre, on entend par :

- a) Encadrement

Intervention auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves visant le développement personnel et social de l'élève et l'invitant à assumer ses responsabilités relativement à sa propre formation.

- b) Récupération

Intervention de l'enseignante ou de l'enseignant auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves visant à prévenir des difficultés ou des retards pédagogiques et à offrir un soutien particulier aux élèves aux prises avec des difficultés ou des retards pédagogiques.

c) Surveillance de l'accueil

Surveillance assurée par l'enseignante ou l'enseignant responsable du groupe d'élèves pendant l'entrée et pendant la sortie des classes. Cette surveillance ne fait pas partie de la tâche éducative.

8-6.02

- A) La tâche éducative comprend les activités professionnelles suivantes expressément confiées par la commission ou la direction de l'école : présentation de cours et leçons, récupération, activités de formation et d'éveil (préscolaire), activités étudiantes, encadrement et surveillances autres que les surveillances de l'accueil et des déplacements.
- B) La tâche éducative est de 23 heures par semaine pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du préscolaire et du niveau primaire et de 20 heures par semaine pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du niveau secondaire.
- C) Si, pour des raisons particulières, la commission assigne à une enseignante ou un enseignant une tâche éducative d'une durée supérieure à celle prévue au paragraphe B), elle ou il a droit à une compensation monétaire égale à 1/1000 du traitement annuel pour chaque période de 45 à 60 minutes. Pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par 1/1000 du traitement annuel.
- D) Afin de mieux répondre aux besoins des élèves et pour tenir compte du projet éducatif et des caractéristiques particulières des écoles ou des classes, la tâche éducative peut varier en durée pendant certaines semaines pourvu que la moyenne hebdomadaire n'excède pas, sur une base annuelle, 23 ou 20 heures, suivant le cas.

Toutefois, la variation de la tâche éducative ne peut être causée par une variation au niveau du temps consacré à la présentation de cours et leçons que lorsque l'organisation de l'école ou de l'enseignement l'exige.

L'application du présent paragraphe n'a pas pour effet de permettre le dépassement de la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-5.02.

8-6.03

- A) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, le temps moyen à consacrer à la présentation de cours et leçons, ainsi qu'aux activités étudiantes à l'horaire des élèves n'excède pas :
- 1) pour l'ensemble des enseignantes ou enseignants à temps plein du niveau primaire, 20 heures et 30 minutes;
 - 2) pour l'ensemble des enseignantes ou enseignants à temps plein du niveau secondaire, 17 heures et 5 minutes.
- B) Ce temps moyen s'établit au 15 octobre en divisant la somme du nombre d'heures consacrées à ces activités pour chacune des enseignantes ou chacun des enseignants à temps plein du niveau concerné par le nombre total d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein de ce niveau; si le temps moyen d'enseignement excède pour un niveau donné le temps moyen d'enseignement prévu au paragraphe A) qui précède, la commission verse au budget de perfectionnement de l'année scolaire suivante une compensation établie de la façon suivante :
- la différence entre le temps moyen observé et le temps moyen prévu, divisée par le temps moyen prévu, multipliée par le nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein du niveau, multipliée par le traitement moyen de ces enseignantes ou enseignants, divisée par 200 et multipliée par le nombre de jours pendant lesquels le dépassement existe.
- C) Aux fins des 2 paragraphes précédents, l'enseignante ou l'enseignant à temps plein est l'enseignante ou l'enseignant régulier à l'exclusion de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité, de l'enseignante ou l'enseignant du champ 17, de la ou du chef de groupe, de l'enseignante ou l'enseignant ressource et de l'enseignante ou l'enseignant qui a obtenu, en vertu de la convention, un congé ou un congé partiel pour toute l'année.

- D) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, au moins 50 % de la tâche éducative doit être consacré à la présentation de cours et leçons et aux activités étudiantes à l'horaire de l'élève.

8-6.04

Dans le cas où l'organisation de l'enseignement est sur un cycle différent d'un cycle de 5 jours, les nombres d'heures mentionnés au présent article sont ajustés proportionnellement.

8-6.05 Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

8-7.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES

8-7.01 Accès à la fiche scolaire de l'élève

L'enseignante ou l'enseignant a accès à la fiche scolaire de l'élève, sous réserve du respect des personnes et du respect du code de déontologie des spécialistes qui y versent des documents.

8-7.02¹ Groupe à plus d'une année d'études (niveau primaire)

- A) Lorsque la commission forme un groupe à plus d'une année d'études, elle s'efforce de regrouper les élèves de manière à leur assurer le meilleur enseignement possible tout en respectant les dispositions de la présente clause.
- B) La commission transmet au syndicat, au moment et dans la forme qu'elle détermine, les informations concernant les groupes à plus d'une année d'études que la commission prévoit former pour la prochaine année scolaire. Le syndicat peut faire des recommandations à la commission concernant ces groupes.
- C) **(Protocole)** Lorsque la commission forme un groupe à plus d'une année d'études dans une école comptant 100 élèves ou plus, elle s'efforce de regrouper, dans la mesure du possible, des élèves provenant d'un même cycle.
- D) Lorsque l'école compte 65 élèves ou plus de niveau primaire, un groupe ne peut être formé de plus de 2 années d'études à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat.

Malgré l'alinéa précédent, un groupe peut être formé d'un maximum de 3 années d'études, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, lorsque, dans le cadre du paragraphe A), la commission désire regrouper des élèves et que le nombre d'élèves du groupe à 2 années d'études que la commission pourrait ainsi former est inférieur :

- à 18² s'il y a un ou des élèves de 1^{re} année;
- à 20³ s'il n'y a pas d'élève de 1^{re} année mais un ou des élèves de 2^e année ;
- à 21 s'il y a un ou des élèves de 3^e année;
- à 23 s'il n'y a que des élèves de 4^e, 5^e ou 6^e année.

Dans chacun de ces cas, le groupe peut être formé d'un maximum de 3 années d'études.

¹ Les nouvelles dispositions de la présente clause par rapport aux dispositions de la clause 8-7.02 de l'entente 2000-2003, ne peuvent avoir d'impact sur les groupes déjà formés pour l'année scolaire 2005-2006.

² Lire 16 s'il y a un ou des élèves de 1^{re} année en milieux défavorisés, tant que l'annexe XXV s'applique.

³ Lire 16 s'il y a un ou des élèves de 2^e année en milieux défavorisés, tant que l'annexe XXV s'applique.

- E) Sous réserve du paragraphe F), lorsque l'école compte moins de 65 élèves de niveau primaire, un groupe ne peut être formé de plus de 3 années d'études, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat.
- F) Lorsque l'école compte moins de 25 élèves de niveau primaire, un groupe peut être formé de plus de 3 années d'études, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat.
- G) Le dépassement du nombre d'élèves d'un groupe à plus d'une année d'études s'établit à compter de la moyenne¹ au lieu du maximum et la compensation est calculée en conséquence.
- H) Aux fins de la présente clause, « école » signifie « immeuble » où l'enseignante ou l'enseignant dispense son enseignement.

8-7.03 Déplacement de l'enseignante ou l'enseignant itinérant

La commission tient compte, dans la détermination des 27 heures de l'enseignante ou l'enseignant itinérant, du fait qu'elle ou il doit se déplacer entre les immeubles où elle ou il enseigne.

8-7.04 Local

La commission s'efforce de mettre à la disposition des enseignantes et enseignants des locaux où ces dernières ou derniers peuvent exécuter certains travaux relatifs à leurs fonctions.

8-7.05 Période de repas

À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire et du primaire a droit à une période d'au moins 75 minutes pour prendre son repas.

À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, l'enseignante ou l'enseignant du secondaire a droit à une période d'au moins 50 minutes pour prendre son repas et cette période débute entre 11 heures et 12 heures 30 minutes.

8-7.06 Secrétariat

Dans une école où la directrice ou le directeur dispose d'un personnel de secrétariat, l'enseignante ou l'enseignant peut utiliser ce personnel pour faire effectuer des travaux qui sont en relation directe avec son enseignement. À cette fin, elle ou il s'adresse à la directrice ou au directeur en lui indiquant les travaux qu'elle ou il veut faire exécuter et la directrice ou le directeur confie ce travail à son personnel de secrétariat selon les disponibilités de ce personnel.

8-7.07 Spécialiste

Pour la ou le spécialiste à qui on confie 26 ou 27 groupes d'élèves différents, le temps maximum à consacrer à la présentation de cours et leçons est de 19 heures et la tâche éducative est de 21 heures et 30 minutes, par semaine régulière de travail.

Pour la ou le spécialiste à qui on confie plus de 27 groupes d'élèves différents, le temps maximum à consacrer à la présentation de cours et leçons est de 18 heures et 30 minutes et la tâche éducative est de 21 heures, par semaine régulière de travail.

Dans le cas où l'organisation de l'enseignement est sur un cycle différent d'un cycle de 5 jours, les nombres d'heures mentionnés à la présente clause sont ajustés proportionnellement.

8-7.08 Consultation sur les modalités d'application des examens de la ou du ministre

Les modalités d'application des examens de la ou du ministre sont des objets de consultation soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

¹ Si les moyennes applicables aux années d'études des élèves d'un groupe sont différentes, la moyenne la plus basse parmi ces moyennes s'applique pour ce groupe.

8-7.09 Frais de déplacement

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

8-7.10 Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

8-7.11 Suppléance

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

8-7.12 Récupération au niveau primaire

L'enseignante ou l'enseignant effectue de la récupération auprès de ses élèves; cependant, la récupération peut être effectuée auprès d'autres élèves que les siens après entente entre la direction de l'école et l'enseignante ou l'enseignant concerné.

8-8.00 RÈGLES DE FORMATION DES GROUPES D'ÉLÈVES**8-8.01**

- A) Les moyennes d'élèves par groupe se calculent au niveau de la commission aux fins du présent article. Toutefois, dans l'établissement de ces moyennes, la commission ne tient pas compte des groupes d'élèves visés par des modes d'organisation d'enseignement du type « co-enseignement », « cours conférence », etc.
- B) Les règles de formation de groupes doivent être telles que la moyenne du nombre d'élèves par groupe pour l'ensemble des groupes de chaque type d'élèves mentionné au présent article ne peut excéder les nombres indiqués.
- C) L'application des règles de formation de groupes d'élèves doit être telle qu'aucun groupe ne dépasse les maxima indiqués, sous réserve de l'existence de raisons telles que manque de locaux, nombre restreint de groupes dans l'école, situation géographique de l'école, carence de personnel qualifié disponible, nécessité de déplacer un ou des élèves d'une école à une autre école. Dans le cas où la commission excède les maxima prévus au présent article pour des raisons autres que celles ci-haut prévues, la commission ne peut procéder sans avoir préalablement consulté le syndicat.
- D) Lorsqu'un groupe d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage compte des élèves de différents types, le maximum et la moyenne d'élèves de ce groupe sont déterminés conformément à l'annexe XXI.

Lorsqu'un groupe d'élèves en cheminement particulier de formation de type temporaire compte un ou des élèves d'un ou de différents types d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, le maximum et la moyenne d'élèves de ce groupe sont déterminés conformément à l'annexe XXI.

- E) Ces maxima ne s'appliquent pas aux groupes d'élèves visés par des modes d'organisation d'enseignement du type « co-enseignement », « cours conférence », etc.

De plus, le maximum et la moyenne ne s'appliquent pas à un groupe d'élèves d'une classe spécialisée handicapés en raison d'une déficience intellectuelle profonde ou en raison de troubles envahissants du développement ou de troubles relevant de la psychopathologie ou handicapés en raison d'une déficience langagière sévère, si la commission fournit du soutien visible autre qu'une enseignante ou un enseignant.

F) L'enseignante ou l'enseignant dont un groupe excède le maximum indiqué a droit à une compensation monétaire calculée selon la formule prévue à l'annexe XVIII aux conditions suivantes :

- 1) le nombre d'élèves dont on tient compte est celui des élèves inscrits pour au moins la moitié des jours de classe d'un mois donné;
- 2) aucune compensation n'est due si un dépassement constaté en septembre n'existe plus au 15 octobre;
- 3) la suppléante ou le suppléant occasionnel n'a droit à aucune compensation.

8-8.02 Au préscolaire, le maximum et la moyenne d'élèves par groupe sont :

	Moy.	Max.
A) Pour les groupes ordinaires :		
pour les cours destinés aux élèves des classes du préscolaire 4 ans : ...	15	18
pour les cours destinés aux élèves des classes du préscolaire 5 ans : ...	20¹	22¹
B) Pour les groupes d'élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage :		
1) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du préscolaire 5 ans présentant des troubles du comportement :	8	10
C) Pour les groupes d'élèves handicapés :		
1) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du préscolaire 5 ans handicapés en raison d'une déficience motrice légère, ou organique :	10	12
2) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du préscolaire 5 ans handicapés en raison d'une déficience intellectuelle moyenne à sévère :	8	10
3) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du préscolaire 5 ans handicapés en raison d'une déficience motrice grave, d'une déficience atypique, ou d'une déficience langagière :	6	8
4) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du préscolaire 5 ans handicapés en raison d'une déficience langagière sévère, d'une déficience visuelle, ou d'une déficience auditive :	5	7
5) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du préscolaire 5 ans handicapés en raison d'une déficience intellectuelle profonde, de troubles envahissants du développement, ou de troubles relevant de la psychopathologie :...	4	6

¹ Sous réserve de l'annexe XXV portant sur la réussite éducative.

8-8.03 Au niveau primaire, le maximum et la moyenne d'élèves par groupe sont :

	Moy.	Max.
A) Pour les groupes ordinaires :		
1) pour les cours destinés aux élèves de la 1 ^{re} année du niveau primaire :	23¹	25¹
2) pour les cours destinés aux élèves de la 2 ^e année et de la 3 ^e année du niveau primaire :	25¹	27¹
3) pour les cours destinés aux élèves des autres années du niveau primaire :	27	29
B) Pour les groupes d'élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage :		
1) pour les cours destinés à l'ensemble des élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage des classes spécialisées du niveau primaire :	12	16
1.1 pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau primaire présentant des troubles du comportement :	10	12
2) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale :	7	9
C) Pour les groupes d'élèves handicapés :		
1) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau primaire handicapés en raison d'une déficience motrice légère ou organique :	12	14
2) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau primaire handicapés en raison d'une déficience intellectuelle moyenne à sévère :	10	12
3) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau primaire handicapés en raison d'une déficience motrice grave, d'une déficience atypique, ou d'une déficience langagière : ..	8	10
4) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau primaire handicapés en raison d'une déficience langagière sévère :	6	8
5) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau primaire handicapés en raison d'une déficience auditive, d'une déficience visuelle, de troubles envahissants du développement, ou de troubles relevant de la psychopathologie :...	5	7
6) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau primaire handicapés en raison d'une déficience intellectuelle profonde :	4	6

¹ Sous réserve de l'annexe XXV portant sur la réussite éducative et de l'annexe XLVI.

8-8.04 Au niveau secondaire, le maximum et la moyenne d'élèves par groupe sont :

	Moy.	Max.
A) Pour les groupes ordinaires :		
1) pour les cours de formation générale de la 1 ^{re} à la 5 ^e secondaire mais à l'exception des cours visés aux sous-paragraphes 2) et 3) suivants :	30	32
2) pour les cours d'exploration technique (ou d'exploration professionnelle) de 3 ^e , 4 ^e ou 5 ^e secondaire ¹ :	20	23
3) pour les cours destinés aux élèves en cheminement particulier de formation de type temporaire :	18	20
B) Pour les groupes d'élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage :		
1) pour les cours destinés à l'ensemble des élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage des classes spécialisées du niveau secondaire :	16	20
1.1 pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées présentant des troubles du comportement :	12	14
2) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau secondaire ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale :	9	11
C) Pour les groupes d'élèves handicapés :		
1) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau secondaire handicapés en raison d'une déficience motrice légère ou organique :	14	16
2) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau secondaire handicapés en raison d'une déficience intellectuelle moyenne à sévère :	12	14
3) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau secondaire handicapés en raison d'une déficience langagière :	10	12
4) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau secondaire handicapés en raison d'une déficience motrice grave, ou d'une déficience atypique :	9	11
5) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau secondaire handicapés en raison de troubles envahissants du développement, ou de troubles relevant de la psychopathologie :	6	8
6) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau secondaire handicapés en raison d'une déficience auditive, ou d'une déficience visuelle :	5	7
7) pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du niveau secondaire handicapés en raison d'une déficience intellectuelle profonde :	4	6

8-8.05

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer les clauses 8-8.02 à 8-8.04.

¹ Pour les écoles qui offrent encore les cours d'initiation à la technologie et les cours d'économie familiale, la même règle s'applique.

8-9.00 DISPOSITIONS RELATIVES AUX ÉLÈVES À RISQUE ET AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE**Section I Dispositions générales****8-9.01 Prévention et intervention rapide**

- A) La prévention et l'intervention rapide, et ce, dès le préscolaire, sont l'affaire de toutes les intervenantes et tous les intervenants et sont essentiels pour assurer la réussite scolaire.

Dans cette optique, les parties reconnaissent l'importance de déceler les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage le plus tôt possible dans leur parcours scolaire.

- B) Dans ce contexte, la direction de l'école fournit à l'enseignante ou l'enseignant, sur demande, les renseignements concernant les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, la transmission se faisant notamment en donnant accès au dossier scolaire et au dossier d'aide particulière des élèves concernés. La transmission de ces renseignements se fait à la condition qu'ils soient disponibles et qu'ils soient dans l'intérêt de l'élève, le tout sous réserve du respect des personnes et des règles de déontologie.
- C) De plus, les parties reconnaissent que l'enseignante ou l'enseignant est la première intervenante ou le premier intervenant auprès des élèves et que, de ce fait, elle ou il se doit de noter et de partager avec les autres intervenantes ou intervenants les informations ou observations concernant les élèves, notamment celles relatives aux interventions qu'elle ou il a réalisées.

8-9.02 Organisation des services

- A) Intégration

Aux fins d'application du présent article, les définitions suivantes s'appliquent :

- 1) l'intégration totale signifie le processus par lequel un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage est intégré dans un groupe ordinaire pour la totalité de son temps de présence à l'école;
- 2) l'intégration partielle signifie le processus par lequel un élève participe pour une partie de son temps de présence à l'école à des activités d'apprentissage d'un groupe d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et est pour l'autre partie de son temps intégré dans un groupe ordinaire.

- B) Politique de la commission

La commission adopte une politique relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage; cette politique doit notamment déterminer les modalités d'intégration et les services d'appui à l'intégration.

- C) Approche de services

Les services aux élèves visés s'inscrivent dans le cadre d'une approche dont les principales caractéristiques sont :

- 1) des mesures de prévention et d'intervention rapide;
- 2) une organisation des services éducatifs au service des élèves et tenant compte de leurs besoins et capacités plutôt que de leur appartenance à une catégorie de difficulté;
- 3) les services d'appui pouvant être fournis doivent se situer à l'intérieur des ressources disponibles déterminées par la commission.

D) Services d'appui

- 1) La détermination des services d'appui pouvant être requis par l'enseignante ou l'enseignant et par l'élève n'est pas tributaire d'une reconnaissance par la commission de ces élèves comme élèves à risque ou comme élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.
- 2) Les services d'appui sont interreliés et non mutuellement exclusifs, et ont pour but de soutenir tant l'élève que l'enseignante ou l'enseignant.

E) Classe spécialisée et cheminement particulier de formation

La classe spécialisée et la classe de cheminement particulier de formation sont des modes d'organisation de l'enseignement qui peuvent permettre de répondre aux besoins de certains élèves en vue de leur réussite scolaire.

F) Élèves à risque

Les élèves à risque ne sont pas compris dans l'appellation « élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ». La signification de l'expression « élèves à risque » apparaît à l'annexe XIX.

G) Élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

Aux fins d'application de la convention, on entend par « élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage » les élèves reconnus comme tels par la commission. Les définitions des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage apparaissent à l'annexe XIX.

H) Plan d'intervention

- 1) Un plan d'intervention doit être établi pour tout élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et peut également l'être pour tout élève à risque. L'enseignante ou l'enseignant doit participer à l'établissement du plan d'intervention.
- 2) Le plan d'intervention est un outil de concertation et de référence pour les intervenantes et intervenants.

8-9.03 Responsabilité de la commission et intégration ou regroupement dans des classes spécialisées

- A) Il revient à la commission de reconnaître ou non un élève comme élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.
- B) Les élèves identifiés, au 30 juin 2006, comme élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage dans l'une ou l'autre des catégories prévues à l'annexe XIX de l'entente 2000-2003 le demeurent.

Cependant, la situation d'un élève doit être révisée périodiquement par la direction de l'école dans le cadre du plan d'intervention.
- C) Les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage peuvent faire l'objet d'une intégration ou être regroupés dans des classes spécialisées conformément à la politique de la commission.
- D) Lorsque des élèves reconnus par la commission comme des élèves présentant des troubles du comportement ou ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale sont intégrés en classe ordinaire, ils sont pondérés aux fins de compensation en cas de dépassement conformément aux dispositions de l'annexe XX.
- E) Pour l'application des règles de formation des groupes d'élèves, lorsque des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage sont intégrés dans des groupes ordinaires, ils sont réputés appartenir à ces groupes.
- F) Les dispositions des paragraphes D) et E) ne s'appliquent pas aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage qui se retrouvent dans un groupe d'élèves en cheminement particulier de type temporaire.

Section II Une organisation des services basée sur l'implication des parties et des enseignantes et enseignants

8-9.04 Comité paritaire au niveau de la commission pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

- A) La commission et le syndicat mettent en place un comité paritaire pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

Le comité est composé d'un nombre égal de représentantes ou représentants de la commission et de représentantes ou représentants des enseignantes ou enseignants.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité peut s'adjoindre d'autres ressources.

La commission ou le comité peut également inviter les représentantes ou représentants d'une autre catégorie de personnel à participer.

- B) Aux fins des travaux du comité, la commission dépose tous les renseignements prévus à la partie 1 de l'annexe XXXI.

- C) Mandat de ce comité

Le comité a pour mandat :

- 1) de faire des recommandations sur la répartition des ressources disponibles entre la commission et les écoles;
- 2) de faire des recommandations sur l'élaboration et la révision de la politique de la commission relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage;
- 3) de faire des recommandations sur les modalités d'intégration et les services d'appui ainsi que sur les modalités de regroupement dans les classes spécialisées;
- 4) de faire des recommandations quant à la mise en œuvre de la politique de la commission, notamment sur les modèles d'organisation des services;
- 5) de faire des recommandations sur le formulaire prévu à la clause 8-9.07;
- 6) de faire le suivi de l'application de l'annexe XXXI;
- 7) de traiter de toute problématique référée par les parties.

- D) Lorsque, dans le cadre des décisions prises par la commission, celle-ci ne retient pas les recommandations faites par le comité, elle doit en indiquer par écrit les motifs aux membres du comité.

- E) La commission et le syndicat conviennent d'un mécanisme interne de règlement à l'amiable des difficultés qui peuvent survenir au comité au niveau de l'école, ou entre l'enseignante ou l'enseignant et la direction de l'école dans le cadre de la clause 8-9.08.

8-9.05 Comité au niveau de l'école pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

- A) Un comité est mis en place au niveau de l'école.

- B) Le comité est composé comme suit :

- 1) la direction de l'école ou sa représentante ou son représentant;
- 2) un maximum de 3 enseignantes ou enseignants nommés par l'organisme de participation des enseignantes et enseignants;
- 3) à la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité peut s'adjoindre notamment un membre du personnel professionnel ou de soutien œuvrant de façon habituelle auprès des élèves à risque ou des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

- C) Les travaux du comité s'effectuent en privilégiant la recherche d'un consensus.
- D) Le comité a pour mandat de faire des recommandations à la direction de l'école sur tout aspect de l'organisation des services aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, au niveau de l'école, notamment sur :
- les besoins de l'école en rapport avec ces élèves;
 - l'organisation des services sur la base des ressources disponibles allouées par la commission : modèles de services, critères d'utilisation et de distribution des services.
- E) Lorsque, dans le cadre des décisions prises par la direction de l'école, celle-ci ne retient pas les recommandations faites par le comité, elle doit en indiquer par écrit les motifs aux membres du comité.
- F) En cas de difficulté de fonctionnement au niveau du comité, le comité peut soumettre le cas au comité prévu à la clause 8-9.04 ou au mécanisme prévu au paragraphe E) de la clause 8-9.04.
- G) Le comité n'a pas pour mandat de recevoir les demandes prévues à la section III.

Section III Accès aux services et démarche

8-9.06

Les services d'appui disponibles à l'école sont accessibles aux élèves et aux enseignantes et enseignants, selon les modalités déterminées par la direction de l'école à la suite des travaux du comité au niveau de l'école.

8-9.07

- A) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant perçoit chez l'élève des difficultés qui persistent, malgré les interventions qu'elle ou il a effectuées et les services d'appui auxquels elle ou il a pu avoir accès, elle ou il peut soumettre la situation à la direction de l'école à l'aide d'un formulaire établi par la commission, après la recommandation du comité prévu à la clause 8-9.04, le cas échéant.
- B) Le formulaire doit être conçu de façon à présenter un exposé sommaire de la situation, notamment à partir des éléments suivants :
- motif de la demande;
 - description de la problématique;
 - interventions déjà effectuées;
 - services d'appui demandés.

L'identification de l'élève apparaît au formulaire.

- C) Dans le cas d'un élève qui, de l'avis de l'enseignante ou l'enseignant, présente des difficultés d'ordre comportemental, le formulaire doit aussi indiquer les observations d'un ou de plusieurs des comportements de l'élève, comme par exemple :
- persistance des comportements malgré l'application des conséquences prévues aux règles de conduite;
 - difficulté marquée dans les relations avec ses pairs;
 - attitude généralisée de retrait ou de passivité;
 - capacité d'attention et de concentration réduite dans l'ensemble de sa vie scolaire.

8-9.08

- A) Après avoir reçu l'exposé de la situation de l'enseignante ou l'enseignant, la direction fait connaître par écrit sa décision, dans la mesure du possible, dans les 10 jours ouvrables qui suivent la réception du formulaire.

Dans le cadre de sa décision, la direction de l'école pose différentes actions adaptées à la situation, le cas échéant, notamment au regard des services d'appui pouvant être accordés.

Sur demande de l'enseignante ou l'enseignant, la direction de l'école lui fait connaître les motifs de sa décision dans le cas où celle-ci ne rencontre pas ses attentes.

- B) L'enseignante ou l'enseignant concerné peut aussi, si elle ou il le juge opportun, faire part par écrit de son insatisfaction au comité prévu à la clause 8-9.04.
- C) L'enseignante ou l'enseignant concerné peut aussi se prévaloir du mécanisme pouvant être convenu par application du paragraphe E) de la clause 8-9.04.

8-9.09 Équipe du plan d'intervention

Lorsqu'un plan d'intervention est établi, l'équipe du plan d'intervention a notamment comme responsabilités :

- a) d'analyser la situation et d'en faire le suivi, le cas échéant;
- b) de demander, si l'équipe du plan d'intervention l'estime nécessaire, les évaluations pertinentes au personnel compétent;
- c) le cas échéant, de recevoir et de prendre connaissance de tout rapport d'évaluation;
- d) de faire des recommandations à la direction de l'école sur le classement de l'élève et son intégration, s'il y a lieu;
- e) de faire des recommandations à la direction de l'école sur la révision de la situation d'un élève;
- f) de faire des recommandations à la direction de l'école sur les services d'appui à fournir (nature, niveau, fréquence, durée, etc.).

8-9.10 Comité ad hoc

- A) Dans le cas d'un élève qui, de l'avis de l'enseignante ou l'enseignant, devrait être reconnu comme élève présentant des troubles du comportement, après une période d'observation d'un ou des comportements de l'élève pendant une période de 2 mois, et si les services d'appui ne suffisent pas ou s'il y a eu absence de tels services, l'enseignante ou l'enseignant peut demander que l'élève visé soit reconnu par la commission comme élève présentant des troubles du comportement.
- B) La demande est faite à l'aide du formulaire prévu aux paragraphes B) et C) de la clause 8-9.07.
- C) La direction de l'école met sur pied le comité ad hoc dans les 15 jours ouvrables qui suivent la réception du formulaire.
- D) Ce comité est formé d'une représentante ou d'un représentant de la direction de l'école, de l'enseignante ou des enseignantes ou de l'enseignant ou des enseignants concernés et, sur demande du comité, d'une professionnelle ou d'un professionnel. Le comité invite les parents à y participer; toutefois leur absence ne peut en aucun cas freiner ou empêcher le travail du comité.
- E) Le comité a pour mandat :
- 1) d'étudier le cas soumis;
 - 2) de demander, si le comité l'estime nécessaire, les évaluations pertinentes au personnel compétent et, le cas échéant, de recevoir et de prendre connaissance de tout rapport d'évaluation;

- 3) de faire des recommandations à la direction de l'école sur la reconnaissance ou non d'un élève comme élève présentant des troubles du comportement.
- F) La direction de l'école décide de donner suite aux recommandations du comité, ou de ne pas les retenir dans les 15 jours de ces recommandations, à moins de circonstances exceptionnelles.
- G) Si la commission reconnaît l'élève comme élève présentant des troubles du comportement, il est alors pondéré pour fins de compensation en cas de dépassement, la pondération prenant effet au plus tard 45 jours après la demande prévue au paragraphe A).
- H) En tout temps, le comité ad hoc peut s'adjoindre d'autres ressources et, s'il le juge nécessaire, rencontrer l'élève.

8-9.11 Dispositions particulières relatives à l'élève en difficulté d'apprentissage

- A) S'il advenait qu'en cours d'année aucun service d'appui ne soit disponible à l'occasion de l'intégration d'un élève reconnu par la commission comme un élève en difficulté d'apprentissage, cet élève est pondéré aux fins de compensation en cas de dépassement conformément aux dispositions de l'annexe XX.
- B) S'il advenait qu'en cours d'année aucun service d'appui ne soit disponible pour un élève en classe ordinaire (ou l'enseignante ou l'enseignant concerné) qui, de l'avis de l'enseignante ou l'enseignant, devrait être reconnu comme élève en difficulté d'apprentissage, les dispositions suivantes s'appliquent :
- 1) si l'élève bénéficie d'un plan d'intervention, l'enseignante ou l'enseignant peut demander l'analyse de la situation par l'équipe du plan d'intervention. À la suite de la réception de la demande de l'enseignante ou l'enseignant, la direction de l'école convoque l'équipe du plan d'intervention dans le but d'analyser la situation de l'élève. L'équipe du plan d'intervention exerce alors les responsabilités prévues à la clause 8-9.09 et peut, en outre, faire des recommandations à la direction de l'école sur la reconnaissance ou non de l'élève comme élève en difficulté d'apprentissage;
 - 2) si l'élève ne bénéficie pas d'un plan d'intervention, l'enseignante ou l'enseignant peut également demander une analyse de situation par le groupe de personnes suivantes : la direction de l'école ou sa représentante ou son représentant, l'enseignante ou les enseignantes ou l'enseignant ou les enseignants concernés, le personnel concerné, les parents de l'élève et l'élève lui-même à moins qu'il soit incapable de participer aux travaux du groupe. À la suite de la réception de la demande, la direction de l'école convoque les personnes mentionnées ci-dessus pour analyser la situation de l'élève et, le cas échéant, recommander à la direction de l'école l'établissement d'un plan d'intervention ou la reconnaissance de l'élève comme élève en difficulté d'apprentissage;
 - 3) dans les cas prévus aux sous-paragraphes 1) et 2), la direction de l'école décide de donner suite ou non aux recommandations de l'équipe du plan d'intervention ou du groupe de personnes visées ou de ne pas les retenir dans les 15 jours de ces recommandations à moins de circonstances exceptionnelles;
 - 4) si l'élève est reconnu comme élève en difficulté d'apprentissage, le paragraphe A) s'applique si aucun service d'appui n'est disponible et, dans ce cas, la pondération prend effet dans les 45 jours de la demande prévue aux sous-paragraphes 1) et 2).

SECTION IV Dispositions particulières relatives aux élèves handicapés et aux élèves ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale

8-9.12

Les dispositions de la présente section s'appliquent malgré toute disposition contraire.

8-9.13

Les dispositions de l'article 8-9.00 de l'entente 2000-2003¹ continuent de s'appliquer aux élèves handicapés et aux élèves ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale, sauf au regard du comité prévu à la clause 8-9.04 de cette entente 2000-2003, lequel est remplacé par le comité prévu à la clause 8-9.04 de la présente entente.

Sous réserve de l'alinéa précédent, les clauses 8-9.01 à 8-9.11 de la présente entente ne s'appliquent pas pour ces élèves.

8-9.14

La commission et le syndicat peuvent en tout temps, dans un souci d'efficacité et d'harmonisation, convenir d'appliquer, pour les élèves handicapés et les élèves ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale, les dispositions prévues au présent article, en lieu et place des dispositions de l'article 8-9.00 de l'entente 2000-2003.

8-9.15

Tout problème d'application des dispositions prévues à la présente section est référé au comité prévu à la clause 8-9.04.

SECTION V Disposition transitoire**8-9.16**

Les clauses 8-9.01 à 8-9.15 ne s'appliquent qu'à compter de l'année scolaire 2006-2007, sauf en ce qui concerne la mise sur pied des comités prévus aux clauses 8-9.04 et 8-9.05, aux fins de l'organisation de l'année scolaire 2006-2007.

Pour toute période antérieure à l'année scolaire 2006-2007, les dispositions de l'article 8-9.00 de l'entente 2000-2003 continuent de s'appliquer.

8-10.00 CHEF DE GROUPE (NIVEAU PRIMAIRE OU NIVEAU SECONDAIRE)**8-10.01**

Si la commission décide de nommer des enseignantes ou enseignants au poste de chef de groupe, elles ou ils relèvent de la direction de l'école et leur nomination n'est valide que dans la seule mesure où le présent article est respecté intégralement.

8-10.02

Le poste de chef de groupe comporte deux aspects, à savoir les fonctions d'enseignante ou d'enseignant et les fonctions de chef de groupe proprement dites.

8-10.03

Quant à ses fonctions de chef de groupe proprement dites, la ou le chef de groupe doit s'acquitter des fonctions et responsabilités suivantes :

- 1) assumer des tâches de coordination et d'animation relativement à des activités d'enseignement, à des activités étudiantes ou à ces 2 genres d'activités;
- 2) agir comme coordonnatrice ou coordonnateur et animatrice ou animateur auprès des enseignantes ou enseignants de son groupe et soit les inciter à développer et à préciser ensemble, dans le cadre des politiques et des programmes en vigueur, les contenus, les méthodes et les techniques d'enseignement de même que les modes de mesure et d'évaluation susceptibles de favoriser l'apprentissage des élèves, soit à prendre les mesures nécessaires en vue de susciter la participation des enseignantes ou enseignants de son groupe à l'organisation, la supervision et l'animation des activités étudiantes, soit les deux;
- 3) assister plus particulièrement l'enseignante ou l'enseignant en probation de son groupe et participer à son évaluation;

¹ Le texte des dispositions de l'article 8-9.00 de l'entente 2000-2003 apparaît à l'annexe XI.

- 4) sur demande de sa supérieure ou son supérieur, collaborer à l'établissement des besoins en matériel didactique et en matériel de consommation pour son groupe, et au contrôle de son utilisation;
- 5) conseiller et aviser sa supérieure ou son supérieur sur l'action pédagogique.

8-10.04

Chaque chef de groupe doit être libéré d'une partie de sa tâche afin de lui permettre de mieux s'acquitter de ses fonctions de chef de groupe proprement dites. Le temps de cette libération doit être consacré exclusivement à ses fonctions de chef de groupe. Il appartient à la commission ou à la direction de l'école de déterminer cette partie de tâche pour chacune d'elles ou chacun d'eux; cependant, la détermination de cette libération partielle ne peut être supérieure à 50 % de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein.

Dans le cas d'un chef de groupe nommé au niveau primaire, la libération d'une partie de sa tâche ne peut avoir pour effet d'augmenter la tâche éducative des autres enseignantes et enseignants de l'école.

8-10.05

La nomination d'une enseignante ou d'un enseignant comme chef de groupe se termine automatiquement et sans avis le 30 juin.

8-11.00 SERVICES ÉDUCATIFS PARTICULIERS AUX ÉLÈVES VIVANT EN MILIEU ÉCONOMIQUEMENT FAIBLE

8-11.01

Lorsque la commission organise des services éducatifs particuliers pour les élèves vivant en milieu économiquement faible, ces services sont des objets de consultation soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT À L'ENTENTE

Section 1 Grief et arbitrage (ne portant pas uniquement sur les matières de négociation locale)

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01

L'enseignante ou l'enseignant accompagné ou non de la déléguée ou du délégué syndical de son école peut, si elle ou il le désire, avant l'avis de grief, tenter de régler son problème auprès de l'autorité compétente. Si nécessaire, la déléguée ou le délégué syndical est libéré de sa fonction d'enseignement le temps requis pour rencontrer l'autorité compétente.

9-1.02

En vue de régler, dans les plus brefs délais possible, tout grief pouvant survenir pendant la durée de l'entente, la commission et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue au présent article.

9-1.03

Le syndicat avise la commission et la greffière ou le greffier en chef de la naissance d'un grief, par écrit, sous pli recommandé, par poste certifiée, par remise de main à main, par télécopieur ou par huissière ou huissier. L'avis de grief doit contenir les faits qui sont à son origine et, à titre indicatif, les articles ou clauses impliqués et le correctif requis, et ce, sans préjudice.

L'avis de grief doit être posté ou remis dans les 70 jours¹ de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

Le syndicat doit indiquer sur le grief la date du 21^e jour qui suit la date de l'avis de grief.

9-1.04

Dans les 20 jours¹ qui suivent la réception de l'avis de grief, une rencontre doit avoir lieu aux date, heure et lieu convenus entre les parties pour tenter de régler le grief.

La plaignante ou le plaignant peut assister à une telle rencontre, si elle ou il le désire.

La commission et le syndicat peuvent convenir, par écrit, de modifier la date, l'heure ou le lieu de la rencontre prévue à la présente clause.

9-1.05

Si les parties ne trouvent pas de solution à l'intérieur du délai prévu à la clause précédente, le grief est réputé déféré à l'arbitrage à la date indiquée en vertu du 3^e alinéa de la clause 9-1.03.

9-1.06

Si les parties s'entendent sur une solution au grief, le syndicat doit en aviser la greffière ou le greffier en chef dans les plus brefs délais.

9-1.07

Le délai prévu (70 jours¹) pour soumettre un grief à l'employeur ou la période prévue (21^e journée de travail) avant que le grief ne soit déféré à l'arbitrage sont de rigueur, à moins d'une entente écrite entre la commission et le syndicat pour les prolonger.

A1 ¹ Pour le calcul de ce délai, le mot « jour » ou « jours » signifie le ou les jours compris dans le calendrier scolaire.

La date du récépissé constatant le dépôt à la poste des documents expédiés par courrier recommandé ou poste certifiée ou la confirmation de télécopie constitue une preuve à sa face même servant à calculer les délais prévus aux articles 9-1.00 et 9-2.00.

9-1.08

Les clauses 9-1.03 à 9-1.07 ne s'appliquent qu'à compter de l'année scolaire 2006-2007; pour toute période antérieure à cette année scolaire, les clauses 9-1.03 à 9-1.07 de l'entente 2000-2003 continuent de s'appliquer.

9-1.09

Une enseignante ou un enseignant ne doit pas subir d'intimidation, de représailles ou de discrimination du fait qu'elle ou il est impliqué dans un grief.

9-2.00 PROCÉDURES D'ARBITRAGE

9-2.01

3 procédures d'arbitrage s'offrent aux parties :

- la procédure régulière;
- la procédure sommaire;
- la procédure allégée.

Procédure régulière

9-2.02

A) Si la greffière ou le greffier en chef n'a pas reçu un avis de prolongation des délais en vertu du 1^{er} alinéa de la clause 9-1.07 ou si aucune solution n'a été trouvée par les parties à l'intérieur du délai prévu à la clause 9-1.04, l'avis de grief est enregistré comme avis d'arbitrage à la date indiquée en vertu du 3^e alinéa de la clause 9-1.03.

B) Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage mentionné à la présente clause, le greffe en accuse immédiatement réception au syndicat et lui confirme le numéro de dossier attribué à chaque grief reçu.

Copie de cet accusé de réception est expédiée sans délai à la commission, à l'Association, à la Fédération et au Ministère.

C) Le syndicat avise, dans les plus brefs délais, la greffière ou le greffier en chef de tout désistement ou tout règlement intervenu après l'enregistrement d'un grief comme avis d'arbitrage.

D) La présente clause ne s'applique qu'à compter de l'année scolaire 2006-2007; pour toute période antérieure à cette année scolaire, le dernier alinéa de la clause 9-2.01 et les clauses 9-2.02 et 9-2.06 de l'entente 2000-2003 continuent de s'appliquer.

9-2.03

A) Pour la durée de l'entente, tout grief déféré à l'arbitrage est décidé par une ou un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

1) Ménard, Jean-Guy, arbitre en chef

Blouin, Rodrigue;
Brault, Serge;
Choquette, Robert;
Fortier, François G.;

Frumkin, Harvey;
Morin, Fernand;
Nadeau, Denis;

2) Toute autre personne nommée par l'Association, la Fédération et le Ministère pour agir comme arbitre.

- 3) L'arbitre procède à l'arbitrage assisté de 2 assesseures ou assesseurs si, lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage, ou dans les 15 jours qui suivent, la représentante ou le représentant de l'Association le demande, ou si la représentante ou le représentant de la Fédération et celle ou celui du Ministère le demandent conjointement.
- B) À moins que son audition ne soit commencée, tout grief déferé à l'arbitrage en vertu des conventions antérieures est déferé à une ou un arbitre ou à une ou un arbitre assisté d'assesseures ou d'assesseurs, conformément au présent article.
- C) Toute ou tout arbitre nommé en vertu de la présente clause est habilité à agir en tant qu'arbitre qui décide, conformément aux dispositions des conventions 1979-1982, 1983-1985, 1986-1988, 1989-1995, 1995-1998 et 2000-2003 d'un grief juridiquement né en vertu de ces dispositions; cela n'a pas pour effet d'enlever la juridiction à d'autres arbitres ou à d'autres présidentes ou présidents d'un tribunal d'arbitrage quant aux griefs à elles ou eux déferés par le premier président ou par l'arbitre en chef avant la date d'entrée en vigueur de l'entente.
- L'arbitre en chef nommé en vertu de la présente clause est habilité à agir comme premier président ou comme arbitre en chef pour les griefs déferés dans le cadre de l'alinéa précédent.
- D) Tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention 2000-2003 et déferé à l'arbitrage après la fin des effets de cette convention 2000-2003 est réputé valablement déferé à l'arbitrage. À cet effet, la commission, la Fédération et le Ministère renoncent à soulever l'objection de la non arbitrabilité appuyée sur la non existence de conditions de travail après la fin des effets de cette convention 2000-2003.

9-2.04

Lors d'un arbitrage avec assesseures ou assesseurs, une assesseure ou un assesseur est désigné par l'Association et une ou un autre par la commission.

L'assesseure ou l'assesseur ainsi nommé est réputé habile à siéger, quels que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au syndicat, à la commission ou ailleurs.

9-2.05

Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment, devant une ou un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi, les dispositions de la convention, l'équité et la bonne conscience.

9-2.06

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment, devant l'arbitre en chef, pour la durée de l'entente, à rendre sentence selon la loi, les dispositions de la convention, l'équité et la bonne conscience. Par la suite, elle ou il reçoit au début de chaque arbitrage avec assesseures ou assesseurs le serment des assesseures ou assesseurs de remplir leurs fonctions selon la loi, les dispositions de la convention, l'équité et la bonne conscience.

9-2.07

L'arbitre en chef ou, en son absence, la greffière ou le greffier en chef sous son autorité :

- a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentantes ou représentants des parties à l'entente;
- b) nomme une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.03;
- c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage;
- d) indique pour chaque grief, la procédure d'arbitrage retenue parmi celles prévues à la clause 9-2.01.

Le greffe en avise les arbitres, les assesseures ou assesseurs, le cas échéant, les parties concernées, l'Association, la Fédération et le Ministère.

La commission ou le syndicat qui adresse une demande de remise de séance d'audition dans un délai de 30 jours ou moins d'une date d'audition verse à l'arbitre un montant de 400 \$. Dans le cas d'une demande conjointe de remise, ce montant est partagé également entre les parties.

9-2.08

L'Association et la commission communiquent au greffe le nom d'une assessesse ou d'un assesseur de leur choix pour chaque arbitrage avec assessesse ou assesseurs prévu au rôle mensuel dans les 15 jours de la fixation de la cause au rôle d'arbitrage.

9-2.09

- A) Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu de la ou des séances additionnelles, le cas échéant, et en informe le greffe, lequel en avise les assessesse ou assesseurs, le cas échéant, les parties concernées, l'Association, la Fédération et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances du délibéré et en avise les assessesse ou assesseurs.
- B) Les procureures ou procureurs communiquent entre elles et eux et font connaître à l'arbitre la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou ils entendent soulever, et ce, une semaine avant la tenue de l'audition.

Toute séance d'audition est fixée à 9 h 30. Les procureures ou procureurs, les assessesse ou assesseurs, le cas échéant, et l'arbitre doivent occuper la 1^{re} demi-heure à une conférence préparatoire privée.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

- d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu'on y investit et d'accélérer le déroulement de l'audition;
- de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit autres que les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;
- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audition;
- d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;
- de planifier le déroulement de la preuve qu'on souhaite administrer en cours d'audition;
- d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;
- d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audition.

9-2.10

L'arbitre ou l'assesse ou l'assesseur est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.

9-2.11

Si une assessesse ou un assesseur n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale ou si le remplacement d'une assessesse ou d'un assesseur n'est pas effectué avant la date fixée pour l'audition, l'arbitre la ou le nomme d'office le jour de l'audition.

9-2.12

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'elle ou il juge appropriés.

9-2.13

En tout temps, avant la première séance du délibéré, l'Association, la Fédération et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.

Cependant, si une des parties ci-haut mentionnées désire intervenir, elle doit aviser les autres parties de son intention et de l'objet de son intervention.

9-2.14

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de sa propre initiative ou à la demande d'une partie, ordonner le huis clos.

9-2.15

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une assesseure ou d'un assesseur à condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.09 au moins 7 jours à l'avance.

9-2.16

Sauf dans le cas de production de notes écrites, auquel cas la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, l'arbitre doit rendre sa décision dans les 40 jours de la fin de l'audition. Toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

L'arbitre en chef ne peut confier un grief à une ou un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.

La présente clause ne s'applique qu'à compter de l'année scolaire 2006-2007; pour toute période antérieure à cette année scolaire, la clause 9-2.16 de l'entente 2000-2003 continue de s'appliquer.

9-2.17

- A) La sentence arbitrale est motivée et rendue par écrit. Elle est signée par l'arbitre.
- B) L'assesseure ou l'assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la sentence.
- C) L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au greffe et, en même temps, en expédie copie aux 2 assesseures ou assesseurs.
- D) Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre ou de l'arbitre en chef, transmet copie de la sentence et, le cas échéant, du rapport distinct aux parties concernées, au Ministère, à la Fédération, à l'Association et en dépose, pour et au nom de l'arbitre, 2 copies conformes au greffe du bureau de la Commission des relations du travail.

9-2.18

En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou il croit juste et utile.

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

9-2.19

L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention.

9-2.20

L'arbitre, éventuellement chargé de juger du bien-fondé d'un grief, a l'autorité pour le maintenir ou le rejeter en totalité ou en partie et établir la compensation qu'elle ou il juge équitable pour la perte subie par l'enseignante ou l'enseignant à cause de l'interprétation ou de l'application erronée par la commission de la convention.

La présente clause s'applique également au grief contestant le non-renouvellement pour surplus de personnel de toute enseignante ou tout enseignant à temps plein légalement qualifié, si la procédure prescrite à l'article 5-8.00 a été intégralement suivie par l'enseignante ou l'enseignant et si la seule raison invoquée par la commission au soutien du non-renouvellement est le surplus de personnel, et ce, même si elle ou il n'a pas occupé une fonction d'enseignante ou d'enseignant à temps plein pendant 2 périodes de 8 mois.

9-2.21

L'arbitre en chef choisit la greffière ou le greffier en chef.

9-2.22

- A1** A) Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie perdante sauf dans le cas d'un grief contestant un renvoi en vertu de l'article 5-7.00 ou un non-renouvellement en vertu de l'article 5-8.00 pour les causes suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite, immoralité.

Si un grief est partiellement accepté, l'arbitre détermine le partage des coûts que chaque partie doit payer.

- B) Le paragraphe A) ne s'applique qu'à compter de l'année scolaire 2006-2007; pour toute période antérieure à cette année scolaire, les paragraphes A), B) et C) de l'entente 2000-2003 continuent de s'appliquer.

Malgré l'alinéa précédent, les paragraphes A), B) et C) de la clause 9-2.22 de l'entente 2000-2003 continuent de s'appliquer au regard des griefs soumis avant le 1^{er} février 2006. Au regard de ces griefs, la commission et le syndicat s'engagent à conjuguer leurs efforts afin de traiter prioritairement les griefs soumis avant le 1^{er} février 2006.

- C) Les frais du greffe sont à la charge du Ministère.
- D) Les séances d'audition et de délibéré se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location.

9-2.23

Les assesseuses ou assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par celles ou ceux qu'elles ou ils représentent.

9-2.24

Si une partie exige les services d'une ou d'un sténographe officiel, les frais et honoraires sont à la charge de la partie qui les a exigés.

S'il y a traduction des notes sténographiques officielles, une copie est transmise sans frais par la ou le sténographe à l'arbitre, avant le début du délibéré.

9-2.25

L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document émanant d'elle ou de lui ou des parties en cause. À la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner une ou un témoin conformément au Code du travail.

Procédure sommaire**9-2.26**

Est déféré à la procédure sommaire d'arbitrage :

- a) tout grief portant sur l'un des articles suivants :
- articles 3-6.00, 5-5.00 et 5-14.00;
 - ceux des articles ci-haut mentionnés auxquels fait référence le chapitre 11-0.00 (Éducation des adultes);
- b) tout grief individuel de coupure de traitement dont le montant est équivalent à 4 jours ou moins de traitement;

- c) tout grief sur lequel les parties (commission et syndicat) s'entendent explicitement pour le déférer à la procédure sommaire d'arbitrage. Dans ce cas, un avis, signé conjointement par les représentantes ou représentants autorisés des parties constatant l'entente, est expédié au greffe dans les plus brefs délais suivant la date indiquée en vertu du 3^e alinéa de la clause 9-1.03¹.

9-2.27

Un grief déféré à la procédure sommaire d'arbitrage selon l'alinéa d) de la clause 9-2.07 est entendu par une ou un arbitre seul.

9-2.28

L'arbitre doit entendre le grief de toute urgence et rendre sa sentence dans les 15 jours de la fin de l'audition.

9-2.29

L'arbitre doit entendre le grief au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'elle ou il ne puisse en disposer sur le champ; dans un tel cas, elle ou il doit ultérieurement motiver sa décision sur l'objection.

9-2.30

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion. Cette sentence ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre la même commission et le même syndicat et portant sur les mêmes faits et clauses.

9-2.31

Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent, en les adaptant, à la procédure sommaire d'arbitrage prévue au présent article à l'exception des clauses 9-2.04, 9-2.08, 9-2.11, 9-2.13, 9-2.15, du 1^{er} alinéa de la clause 9-2.16, des paragraphes A) et B) de la clause 9-2.17, et des clauses 9-2.23 et 9-2.24.

Procédure allégée**9-2.32**

Tout grief peut être déféré à la procédure allégée d'arbitrage à la condition que les parties locales s'entendent explicitement pour qu'il en soit ainsi. Dans ce cas, un avis, signé conjointement par les représentantes ou représentants autorisés des parties constatant l'entente, est expédié au greffe.

9-2.33

L'arbitre est nommé par le greffe; il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut tenter de concilier les parties à leur demande ou avec leur accord.

9-2.34

Seul une ou un employé de la commission et une ou un employé ou une ou un élu du syndicat peuvent représenter les parties.

9-2.35

Généralement, l'audition d'une cause dure environ une heure.

¹ Le présent alinéa ne s'applique qu'à compter de l'année scolaire 2006-2007; pour toute période antérieure à cette année scolaire, l'alinéa c) de la clause 9-2.26 de l'entente 2000-2003 continue de s'appliquer.

9-2.36

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (maximum 2 pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre la même commission et le même syndicat et portant sur les mêmes faits et clauses.

L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de 5 jours ouvrables de l'audition. Il en dépose également l'original signé au greffe.

9-2.37

Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent, en les adaptant, à la procédure allégée d'arbitrage à l'exception des clauses 9-2.04, 9-2.08, 9-2.11, 9-2.12, 9-2.13, 9-2.15, du 1^{er} alinéa de la clause 9-2.16, des paragraphes A), B) et C) de la clause 9-2.17, du 1^{er} alinéa de la clause 9-2.18 et des clauses 9-2.23 et 9-2.24.

9-3.00 MÉDIATION PRÉARBITRALE**9-3.01**

La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs. À cet effet, les parties expédient au greffe un avis conjoint en précisant, le cas échéant, le nom de la médiatrice ou du médiateur qu'elles ont choisi dans la liste des arbitres prévue à la clause 9-2.03.

9-3.02

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, il est consigné par écrit, la médiatrice ou le médiateur en prend acte et il lie les parties. La médiatrice ou le médiateur dépose ce règlement au greffe.

9-3.03

Le greffe en dépose 2 copies conformes au bureau de la Commission des relations du travail.

9-3.04

Cette procédure s'applique pour tout groupe de griefs convenu par la commission et le syndicat.

9-3.05

À défaut d'un règlement total des griefs compris dans la démarche de médiation préarbitrale, les griefs non réglés sont traités selon la procédure d'arbitrage convenue par les parties parmi celles prévues à la clause 9-2.01.

9-3.06

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale.

9-3.07

Les honoraires et frais de la personne qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou de médiateur sont assumés suivant les dispositions du paragraphe A) de la clause 9-2.22, comme s'il s'agissait d'un mandat d'arbitrage.

La présente clause ne s'applique qu'à compter de l'année scolaire 2006-2007; pour toute période antérieure à cette année scolaire, la clause 9-3.07 de l'entente 2000-2003 continue de s'appliquer.

Section 2 Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale)**9-4.00**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

Section 3 Modalités d'amendement à l'entente**9-5.00 AMENDEMENT À L'ENTENTE****9-5.01**

Le Comité patronal d'une part et l'Association d'autre part doivent se rencontrer à la demande d'une de ces parties pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des enseignantes et enseignants.

Toute solution acceptée par écrit, d'une part par le Comité patronal et d'autre part par l'Association, peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier l'une des dispositions de l'entente ou d'ajouter une ou plusieurs autres dispositions à l'entente.

9-5.02

Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.

9-6.00 ARRANGEMENTS LOCAUX**9-6.01**

Un arrangement à l'échelle locale ou régionale au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2), peut être négocié et agréé dans la mesure où l'entente prévoit que la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour mettre en oeuvre ou remplacer une stipulation négociée et agréée à l'échelle nationale.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

10-1.00 NULLITÉ D'UNE STIPULATION

10-1.01

La nullité d'une clause de cette entente n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.

10-2.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES

10-2.01

Le texte français constitue le texte officiel de la convention.

10-2.02 (Protocole)

Le Ministère et la Fédération d'une part et l'Association d'autre part conviennent d'une traduction en langue anglaise du texte officiel négocié et agréé en français par le Comité patronal d'une part et l'Association d'autre part.

10-2.03

Toutes les clauses de l'entente auxquelles est ajoutée la mention « Protocole » sont incluses dans le texte de l'entente dans le seul but d'indiquer à la commission et au syndicat :

- a) les buts que visent la Fédération, le Ministère et l'Association par la négociation et la conclusion des ententes sur les dispositions de conventions collectives dans le secteur scolaire

et

- b) les ententes intervenues entre la Fédération, le Ministère et l'Association dans des cas précis.

Elles n'engagent en aucune manière la responsabilité de la commission ou du syndicat et ne sont pas assujetties à la procédure de règlement des griefs de l'entente.

10-2.04

- A) Les annexes font partie intégrante de la convention à l'exception des annexes I (en ce qui concerne la description des champs d'enseignement au secondaire), X, XI, XII, XIX, XXII, XXIV, XXVI, XXVIII, XXX, XXXII et XXXVIII.
- B) Dans le cas d'un grief visant l'annexe XIV, l'arbitrage se déroule conformément au chapitre 9-0.00 sauf que l'arbitre et les assesseurs ou assesses sont les membres du Comité de révision prévu à la clause 6-1.07, la présidente ou le président agissant comme arbitre.
- C) Dans le cas d'un grief visant l'annexe XX ou l'annexe XXI, seul le calcul qui y est prévu peut faire l'objet d'arbitrage.
- D) Les annexes LIII et LVII de la convention 1995-1998, font partie intégrante de l'entente comme si elles y apparaissaient au long.
- E) Quand à l'annexe XXV, seuls les paragraphes 1) et 4) font partie intégrante de l'entente.
- F) Dans le cas de l'annexe XXXI, seules les parties I et II de la section 1 font partie intégrante de l'entente.

10-2.05 (Protocole)

Aux fins de la rédaction de l'entente, les parties conviennent d'utiliser les genres féminin et masculin dans toute désignation de personne. À cette fin, elles ont établi des règles d'écriture que l'on retrouve à l'annexe X.

L'application de ces règles n'a pas pour effet de modifier les droits et avantages qui auraient été applicables si le texte avait été rédigé au masculin et, à moins que le contexte ne s'y oppose, elle n'a pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes.

10-3.00 REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION

10-3.01

Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne sont exercées contre une représentante ou un représentant de la commission, ni contre une déléguée ou un délégué syndical ou une représentante ou un représentant du syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

10-3.02

La commission et le syndicat reconnaissent que toute enseignante ou tout enseignant a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés tels qu'ils sont affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12).

La commission convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute enseignante ou tout enseignant, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'alinéa précédent.

10-3.03

Aucunes représailles, menace ou contrainte ne sont exercées contre une enseignante ou un enseignant en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

10-3.04

Le présent article s'applique à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à la suppléante ou au suppléant occasionnel.

10-4.00 INTERDICTION

10-4.01

La grève et le lock-out sont interdits à toute personne à compter de la date d'entrée en vigueur de l'entente et tant que le droit à la grève et au lock-out n'est pas acquis conformément aux dispositions du Code du travail.

10-5.00 (PROTOCOLE) IMPRESSION

10-5.01

Le texte de l'entente est imprimé aux frais du Ministère et de la Fédération. L'Association a droit à 60 exemplaires et en assure la distribution aux enseignantes et enseignants.

L'Association a également droit à 200 exemplaires de la traduction anglaise.

10-6.00 RÈGLES BUDGÉTAIRES

10-6.01

- A) Dès que la commission reçoit du Ministère le projet de règles budgétaires en consultation, elle en transmet une copie au syndicat en l'avisant des délais impartis par le Ministère pour répondre à la consultation. Le syndicat, dans les délais impartis, fait à la commission les commentaires qu'il juge appropriés.
- B) Au plus tard le 15 juin de chaque année, la commission transmet au syndicat l'information concernant l'application des règles budgétaires à la commission par les documents suivants :
 - les règles budgétaires pour l'année suivante;

- les paramètres d'allocation spécifique à la commission tant au niveau des allocations de base standardisées que des allocations de base complémentaires;
 - le calcul du coût subventionné par enseignante ou enseignant spécifique à la commission.
- C) Après approbation de ses prévisions budgétaires pour l'année suivante, la commission en transmet une copie au syndicat.
- D) Au plus tard le 15 novembre de chaque année, la commission transmet au syndicat une copie de son budget révisé, le cas échéant, par rapport à la clientèle au 30 septembre.

10-7.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ

10-7.01

Lorsque la commission s'engage dans un programme d'accès à l'égalité, ce programme est un objet de consultation soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

10-7.02

Cette consultation porte sur les éléments suivants :

- a) la possibilité de créer un comité consultatif sur l'accès à l'égalité regroupant toutes les catégories de personnel; cependant, il ne peut y avoir qu'un seul comité sur l'accès à l'égalité au niveau de la commission et le syndicat y nomme sa représentante ou son représentant;
- si un tel comité est mis sur pied, la consultation sur les éléments des alinéas b) et c) se fait par le biais de ce comité;
- b) l'analyse diagnostique, le cas échéant;
- c) le contenu d'un programme d'accès à l'égalité, notamment :
- les objectifs poursuivis;
 - les mesures de correction;
 - un échéancier de réalisation;
 - les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

10-7.03

Une mesure de programme d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de l'entente doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite conformément à l'article 9-5.00.

10-8.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

10-8.01

L'utilisation de l'ordinateur dans la tâche d'enseignement est un objet soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

10-8.02

L'utilisation de l'ordinateur dans l'accomplissement de tâches en relation avec la fonction générale de l'enseignante ou l'enseignant est un objet de consultation soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

10-9.00 HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL**10-9.01**

Le harcèlement sexuel en milieu de travail se définit par des avances sexuelles non consenties ou imposées qui compromettent un droit qui découle de la convention.

10-9.02

L'enseignante ou l'enseignant a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel; à cet effet, la commission prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou en vue de faire cesser tout harcèlement sexuel porté à sa connaissance.

10-9.03

L'enseignante ou l'enseignant qui prétend être harcelé sexuellement peut s'adresser à une représentante ou un représentant de la commission pour tenter de trouver une solution à son problème; lors de toute rencontre avec la commission dans le cadre de la présente clause, une représentante ou un représentant syndical peut accompagner l'enseignante ou l'enseignant, si celle-ci ou celui-ci le désire.

10-9.04

Un grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est soumis à la commission par la plaignante ou le plaignant ou par le syndicat avec l'accord de celle-ci ou celui-ci selon la procédure prévue à l'article 9-1.00.

10-9.05

Dans les 10 jours de la demande écrite de la plaignante ou du plaignant, la commission et le syndicat forment un comité ad hoc composé d'une ou d'un membre désigné par chaque partie.

Ce comité a pour mandat d'étudier le grief, les faits et les circonstances qui en sont à l'origine et de recommander, le cas échéant, les mesures qu'il juge appropriées.

Le comité remet son rapport dans les 30 jours qui suivent la date de la demande de sa formation.

10-9.06

Le nom des personnes impliquées et les circonstances relatives au grief doivent être traités de façon confidentielle, notamment par la commission et les membres du comité, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête relative au grief ou de l'application d'une mesure prise en vertu de la convention.

10-9.07

À défaut d'une solution jugée satisfaisante, la plaignante ou le plaignant ou le syndicat avec l'accord de celle-ci ou celui-ci, peut déférer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00. S'il y a eu formation d'un comité, le grief est déféré à l'arbitrage dans les 45 jours du rapport du comité.

10-9.08

Un grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est entendu en priorité.

10-9.09

Le présent article s'applique à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à la suppléante ou au suppléant occasionnel.

10-10.00 HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**10-10.01**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

10-11.00 PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL**10-11.01**

Lorsque la commission décide d'implanter un programme d'aide au personnel, ce programme est un objet de consultation soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

10-11.02

Le programme d'aide contient des dispositions à l'effet que l'enseignante ou l'enseignant est libre d'y participer et a droit à la confidentialité.

10-12.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ENTENTE**10-12.01**

A) L'entente entre en vigueur le 16 décembre 2005, et ce, sous réserve du paragraphe B) et de toute autre disposition spécifique prévoyant une date d'application différente.

B) Malgré le paragraphe précédent, les dispositions suivantes de l'entente s'appliquent à compter du 1^{er} février 2006 :

- la clause 1-1.12;
- la clause 5-2.07;
- le paragraphe I) de la clause 5-3.23;
- les clauses 5-10.03, 5-10.04 et 5-10.17;
- le paragraphe b) de la clause 5-10.15;
- les paragraphes E) et G) de la clause 5-14.02;
- le paragraphe D) de la clause 6-7.03;
- la clause 8-2.01;
- l'alinéa b) de la clause 8-6.01;
- la clause 8-7.12;
- les clauses 11-7.07, 11-7.08 et 11-7.13;
- le paragraphe C) de la clause 11-8.07;
- la clause 11-10.11;
- les annexes IV¹, V, XVIII, XXV, et XXXI¹.

Pour toute période antérieure au 1^{er} février 2006, au regard des dispositions mentionnées au présent paragraphe, les dispositions correspondantes de l'entente 2000-2003 continuent de s'appliquer, le cas échéant.

C) L'entente se termine le 31 mars 2010. Les conditions de travail applicables le 31 mars 2010 continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle entente.

¹ La présente annexe entre en vigueur le 1^{er} février 2006 aux seules fins de l'organisation de l'année scolaire 2006-2007.

10-12.02 Stipulations de la convention antérieure

À moins de dispositions contraires qui y sont expressément contenues, l'entente remplace les stipulations de la convention antérieure.

Malgré l'alinéa précédent, les stipulations de la convention antérieure négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2), continuent d'avoir effet tant qu'elles ne sont pas modifiées, abrogées ou remplacées par entente entre la commission et le syndicat, le tout dans la mesure prévue à cette loi.

10-13.00 ENTENTE 1989-1995 ET ENTENTE 2000-2003**10-13.01**

L'expression « entente 1989-1995 » signifie l'entente 1989-1991 et ses prolongations jusqu'au 30 juin 1995.

10-13.02 ENTENTE 2000-2003

L'expression « entente 2000-2003 » signifie l'entente 2000-2002 et sa prolongation jusqu'au 30 juin 2003.

CHAPITRE 11-0.00 ÉDUCATION DES ADULTES**11-1.00 DÉFINITIONS ET DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES****Définitions****11-1.01**

Le chapitre 1-0.00 s'applique en y ajoutant la définition suivante :

Spécialité à l'éducation des adultes

L'une des spécialités définies comme telle par la commission après consultation du syndicat.

Dispositions préliminaires**11-1.02**

À chaque fois qu'une disposition de ce chapitre réfère à une autre disposition qui n'y est pas incluse, cette dernière s'applique sous réserve de la clause 2-1.05 et des autres dispositions du présent chapitre, en faisant les adaptations nécessaires.

11-1.03

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application du présent chapitre, à chaque fois qu'une clause ou un article du présent chapitre réfère à une clause ou à un article contenant le terme école, ce terme est remplacé par le terme centre.

11-2.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TAUX HORAIRE ET DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENGAGEMENT D'ENSEIGNANTES OU D'ENSEIGNANTS À TAUX HORAIRE ET À TEMPS PARTIEL**Enseignantes ou enseignants à taux horaire****A2 11-2.01**

Seuls s'appliquent aux enseignantes ou enseignants à taux horaire employés directement par la commission pour enseigner aux adultes dans le cadre des cours de l'éducation des adultes les articles, clauses et annexes où elles ou ils sont expressément désignés, de même que les articles et clauses suivants :

- les articles 11-1.00 et 11-2.00;
- le paragraphe A) de la clause 11-8.09;
- les articles 10-1.00 à 10-4.00;
- l'article 10-9.00;
- l'article 10-12.00;
- l'annexe XXXIX.

A2 11-2.02

- A) L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire est rémunéré sur la base des taux horaires fixés ci-après :

PÉRIODES CONCERNÉES	TAUX HORAIRE
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006	44,14 \$
À compter du 21 novembre 2006	44,22 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2006-2007	45,10 \$
À compter du 21 novembre 2007	45,18 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2007-2008	46,08 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2008-2009	47,00 \$

- B) Ces taux sont pour 50 à 60 minutes d'enseignement et l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire, dont les périodes sont de moindre durée que 50 minutes ou de durée supérieure à 60 minutes, est rémunéré comme suit : toute période inférieure à 50 minutes ou supérieure à 60 minutes est égale au nombre de minutes divisé par 50 et multiplié par le taux horaire prévu ci-dessus.
- C) Même si ces taux ne sont payés que lorsque du travail est effectué, ils comprennent le paiement du travail effectué et des mêmes jours fériés et chômés que ceux des enseignantes ou enseignants réguliers.

11-2.03

La commission favorise, lors de l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire, la réduction du double emploi.

Dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire et à temps partiel**11-2.04**

Pour les enseignantes ou enseignants des cours de formation générale, la liste de rappel existant le 30 juin 2003 en vertu de l'article 11-2.00 de la convention 2000-2003 continue d'exister en vertu du présent article.

11-2.05

Au 1^{er} juillet de chaque année scolaire, la commission ajoute à cette liste de rappel, par spécialité, les noms des nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants qui ont travaillé à l'éducation des adultes au cours de l'année scolaire précédente, à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire ou à temps partiel, et qu'elle a décidé de rappeler.

En regard de chacun des noms des enseignantes ou enseignants, la commission inscrit le nombre d'heures enseignées dans la spécialité, au cours de l'année scolaire précédente.

11-2.06

Lorsque la commission décide d'engager une enseignante ou un enseignant à taux horaire et lorsqu'elle doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, elle offre le poste à l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus grand nombre d'heures d'enseignement sur la liste de rappel, dans la spécialité visée.

11-2.07

La commission peut confier d'autres heures d'enseignement à une enseignante ou un enseignant bénéficiant déjà d'un contrat à temps partiel ou en cours d'un engagement à taux horaire, sans égard à la clause 11-2.06, lorsqu'elle juge que cela est dans le meilleur intérêt de l'enseignement.

11-2.08

La liste de rappel ne peut contenir le nom d'une personne détenant un emploi à temps plein.

11-2.09

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer les dispositions des clauses 11-2.04 à 11-2.08.

11-2.10

L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire a droit à la procédure de règlement des griefs quant aux articles et clauses mentionnés au présent article ainsi que les articles et clauses où elle ou il est expressément désigné.

11-3.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**11-3.01**

Les articles 11-1.00 et 11-3.00 à 11-15.00 s'appliquent aux enseignantes ou enseignants réguliers à temps plein et aux enseignantes ou enseignants à temps partiel employés directement par la commission pour enseigner aux adultes dans le cadre des cours de l'éducation des adultes sous la juridiction de la commission.

En outre, les clauses 11-2.05 à 11-2.09 s'appliquent aux enseignantes ou enseignants à temps partiel mentionnés à l'alinéa précédent.

11-4.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE**11-4.01**

La clause 2-1.02, le paragraphe 3) de la clause 2-1.03 et les clauses 2-1.04 et 2-1.05 s'appliquent.

11-4.02 Reconnaissance des parties locales

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-4.03 Reconnaissance des parties nationales

L'article 2-3.00 s'applique.

11-5.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES**11-5.01 Communication et affichage des avis syndicaux**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-5.02 Utilisation des locaux de la commission scolaire pour fins syndicales

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-5.03 Documentation à fournir au syndicat

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-5.04 Régime syndical

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-5.05 Déléguée ou délégué syndical

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-5.06 Libérations pour activités syndicales

L'article 3-6.00 s'applique.

11-5.07 Déductions des cotisations syndicales ou de leur équivalent

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-6.00 MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AUTRES QUE LES OBJETS (ET LEUR MODE) NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-7.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX**Engagement****11-7.01 Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

Contrats d'engagement**11-7.02**

Les clauses 5-1.02, 5-1.08 et 5-1.09 s'appliquent.

11-7.03

Pour l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel, la commission respecte les dispositions des clauses 11-7.01 à 11-7.12.

11-7.04

De plus, pour l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, la commission respecte les dispositions des clauses 11-2.05 à 11-2.09.

11-7.05

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel se fait par contrat et selon le contrat approprié apparaissant à l'annexe III.

11-7.06

Un contrat à temps partiel peut prévoir qu'une enseignante ou un enseignant travaille à plein temps une année scolaire complète.

11-7.07

- A) Pour la durée de l'entente, la commission maintient le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2003, sauf si cela a pour effet de générer la mise en disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant.
- B) Malgré le paragraphe A), le nombre de postes réguliers à maintenir, par application de ce paragraphe, est réduit d'un nombre équivalant au nombre de départs définitifs dans une spécialité où il y a décroissance de la clientèle jugée significative par la commission, au cours de la période couvrant 3 années précédant l'année en cours (voir annexe XXXIII).
- C) Le paragraphe B) ne s'applique qu'à compter du moment où le nombre de postes réguliers réels atteint le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2003.
- D) Il appartient à la commission de déterminer dans quelle spécialité les postes sont maintenus. Le syndicat peut faire des représentations à la commission à la suite d'un départ définitif.

11-7.08

La commission accorde un contrat à temps partiel dans les cas suivants:

- a) pour dispenser, dans une même année scolaire, des heures d'enseignement dont le nombre est préalablement déterminé comme étant égal ou supérieur à 480 heures;
- b) pour dispenser, au cours d'un même semestre, des heures d'enseignement dont le nombre est préalablement déterminé comme étant égal ou supérieur à 240 heures;
- c) pour dispenser, dans une même année scolaire, des heures d'enseignement au-delà de 480 heures faites, à condition que le nombre d'heures excédant ces 480 heures dans cette année scolaire soit préalablement déterminé comme étant égal ou supérieur à 25 heures;
- d) pour dispenser, dans une même année scolaire, des heures d'enseignement au-delà des heures faites dans le cadre de l'alinéa b) précédent, à condition que le nombre d'heures d'enseignement encore à dispenser dans cette même année scolaire soit préalablement déterminé comme étant égal ou supérieur à 25 heures.

Lorsque la commission confie d'autres heures d'enseignement à une enseignante ou à un enseignant bénéficiant d'un contrat à temps partiel, la commission ajoute ces heures d'enseignement¹ au nombre d'heures d'enseignement visé à ce contrat, et ce, jusqu'à concurrence d'une pleine tâche annuelle d'enseignement.

11-7.09

La clause 11-7.08 ne s'applique qu'aux heures d'enseignement dispensées en formation générale dans le cadre des cours financés par le Ministère ou par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans le cadre de « l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail » et qualifiés d'« achats de formation ».

Sans modifier la portée de l'alinéa précédent, la clause 11-7.08 ne s'applique pas aux cours qualifiés actuellement de « cours d'éducation populaire ».

11-7.10

Si les appellations « achats de formation » et « cours d'éducation populaire » mentionnées au présent article changent, tout en visant la même réalité, ces appellations sont automatiquement modifiées dans cet article.

¹ Dans le cas de remplacement, les heures d'enseignement ne sont ajoutées que si leur nombre dépasse 12 heures consécutives d'absence de la part d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel.

11-7.11

Le paragraphe A) de la clause 5-1.13 s'applique.

Malgré l'alinéa qui précède, la commission peut réduire la durée d'un contrat à temps partiel ou le nombre d'heures visé à ce contrat, pour tenir compte de la diminution du nombre d'élèves.

11-7.12 Conséquence de refuser un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier attribué conformément au sous-paragraphe 9) du paragraphe A) de la clause 5-3.20

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

En l'absence de telles stipulations, cette conséquence est la même que celle appliquée lors d'un refus d'un contrat à temps partiel, en faisant les adaptations nécessaires.

11-7.13 Ancienneté

A) L'article 5-2.00 s'applique, sous réserve des paragraphes B) et C) suivants.

B) Cependant, la clause 5-2.05 est remplacée par la suivante :

sous réserve de l'article 5-2.00, l'ancienneté se calcule de la façon suivante :

- 1) pour chaque année scolaire où l'enseignante ou l'enseignant a été sous contrat à temps plein 200 jours de travail ou a accompli sous contrat une pleine tâche annuelle d'enseignement, il lui est reconnu une année d'ancienneté;
- 2) pour chaque année scolaire où l'enseignante ou l'enseignant a été sous contrat à temps plein moins de 200 jours de travail et n'a pas accompli, sous contrat à temps plein, une pleine tâche annuelle d'enseignement, la commission lui reconnaît pour cette période d'emploi une fraction d'année établie selon la formule suivante : le nombre de jours ouvrables compris à l'intérieur de cette période, sur 200;
- 3) pour chaque année scolaire où l'enseignante ou l'enseignant a été sous contrat à temps partiel, la commission lui reconnaît une fraction d'année proportionnelle à sa tâche d'enseignement par rapport à une pleine tâche annuelle d'enseignement;
- 4) pour chaque année prise séparément avant que l'enseignante ou l'enseignant ne détienne un contrat, le nombre de jours reconnus pour l'année scolaire en cause est obtenu en divisant par 4 le nombre de périodes de 50 à 60 minutes consacrées à l'enseignement aux adultes ou à l'exercice d'une fonction pédagogique au sens de la clause 11-10.02. Lorsque le total du nombre de jours ainsi calculés est de 200 jours ou plus, on compte une année d'ancienneté. Lorsque ce total est moindre que 200 jours pour l'année scolaire, on cumule le nombre de jours ainsi calculés et chaque tranche de 200 jours équivaut à une année d'ancienneté.

C) La clause 5-2.07 s'applique sous réserve des dispositions suivantes :

- 1) malgré l'alinéa c) de la clause 5-2.07, l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus de personnel depuis plus de 24 mois consécutifs ne perd pas son ancienneté dans la mesure où elle ou il est engagé par la commission, comme enseignante ou enseignant à taux horaire, pour dispenser au moins 50 périodes d'enseignement (50 à 60 minutes) autrement que dans le cadre d'un remplacement (suppléance occasionnelle), dans chaque année scolaire depuis son non-rengagement;
- 2) malgré l'alinéa d) de la clause 5-2.07, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dont le contrat d'engagement est expiré depuis plus de 24 mois consécutifs ne perd pas son ancienneté dans la mesure où elle ou il est engagé par la commission, comme enseignante ou enseignant à taux horaire, pour dispenser au moins 50 périodes d'enseignement (50 à 60 minutes), autrement que dans le cadre de remplacement (suppléance occasionnelle), dans chaque année scolaire depuis l'expiration de son contrat;

- 3) au regard des périodes d'enseignement dispensées comme enseignante ou enseignant à taux horaire visées aux sous-paragraphes 1) et 2), lorsque, le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant obtient un nouveau contrat après son engagement comme enseignante ou enseignant à taux horaire, il y a alors reconnaissance de l'ancienneté conformément au sous-paragraphe 4) du paragraphe B).

11-7.14 Mouvements de personnel et sécurité d'emploi

- A) Les clauses 5-3.01 à 5-3.12 s'appliquent.

B) Procédure d'affectation et de mutation

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

- C) Les clauses 5-3.20 et 5-3.22 à 5-3.31 s'appliquent.

Cependant, le sous-paragraphe 9) du paragraphe A) de la clause 5-3.20 est remplacé par le suivant :

- 9) La commission engage, par ordre d'ancienneté, l'enseignante ou l'enseignant inscrit dans la spécialité visée sur la liste de rappel prévue aux clauses 11-2.04 à 11-2.09, qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, et qui, le cas échéant, répond aux exigences pertinentes que la commission peut poser en vertu du paragraphe D). À défaut d'existence d'une telle liste, la commission engage par ordre d'ancienneté l'enseignante ou l'enseignant non régulier qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, et qui, le cas échéant, répond aux exigences pertinentes que la commission peut poser en vertu du paragraphe D).

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

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent sous-paragraphe.

De même, le paragraphe D) de la clause 5-3.20 est remplacé par le suivant :

- D) Aux fins de l'application du sous-paragraphe 9) du paragraphe A), la commission peut, en vue du comblement d'un poste, poser des exigences pertinentes au poste à combler, après consultation du syndicat.

En cas de contestation par grief du syndicat de la décision de la commission de ne pas octroyer le poste à une enseignante ou un enseignant inscrit à la liste de rappel prévue aux clauses 11-2.04 à 11-2.09 ou à défaut d'existence d'une telle liste, à une enseignante ou un enseignant non régulier qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, la commission doit établir que sa décision est fondée sur un motif raisonnable.

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent paragraphe.

D) Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes ou enseignants d'un centre

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

- E) Si la commission décide de réduire ses effectifs, l'enseignante ou l'enseignant en excédent d'effectifs est non rengagé si elle ou il n'a pas sa permanence ou mis en disponibilité si elle ou il a sa permanence. La commission doit aviser par courrier recommandé ou poste certifiée l'enseignante ou l'enseignant non rengagé ou mis en disponibilité avant le 1^{er} juin de l'année scolaire en cours. Ce non-rengagement ou cette mise en disponibilité se fait à l'intérieur de la spécialité enseignée où il y a excédent d'effectifs selon l'ordre inverse d'ancienneté.

Si un excédent d'effectifs est constaté après le 1^{er} juin, l'enseignante ou l'enseignant concerné est en surplus d'affectation et elle ou il peut être utilisé par la commission comme si elle ou il était en disponibilité. De même, l'enseignante ou l'enseignant qui est devenu en surplus d'affectation par application du paragraphe B) de la clause 11-7.14 ou du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-3.20 peut être utilisé par la commission comme si elle ou il était en disponibilité. L'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation continue d'appartenir à sa spécialité.

F) Aux fins de la présente clause, la spécialité enseignée telle qu'elle est décrite à la clause 11-1.01 est substituée à la notion de champ d'enseignement.

11-7.15 Mesures visant à réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants mis en disponibilité ou à mettre en disponibilité

L'article 5-4.00 s'applique.

11-7.16 Promotion

L'article 5-5.00 s'applique.

11-7.17 Dossier personnel

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-7.18 Renvoi

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-7.19 Non-renouvellement

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-7.20 Démission et bris de contrat

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-7.21 Régimes d'assurance

L'article 5-10.00 s'applique en faisant les adaptations nécessaires à la clause 5-10.20 pour tenir compte notamment de la période couverte par l'année de travail.

11-7.22 Réglementation des absences

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-7.23 Responsabilité civile

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-7.24 Droits parentaux

L'article 5-13.00 s'applique.

11-7.25 Congés spéciaux

L'article 5-14.00 s'applique.

11-7.26 Nature, durée, modalités des congés sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-7.27 Congés pour affaires relatives à l'éducation

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-7.28 Congé sabbatique à traitement différé

L'article 5-17.00 s'applique.

11-7.29 Congés pour charge publique

L'article 5-18.00 s'applique.

11-7.30 Contribution d'une enseignante ou d'un enseignant à une caisse d'épargne ou d'économie

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-7.31 Congés pour prêt de services

L'article 5-20.00 s'applique.

11-7.32 Régime de mise à la retraite de façon progressive

L'article 5-21.00 s'applique.

11-8.00 RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS**11-8.01 Évaluation de la scolarité**

L'article 6-1.00 s'applique.

11-8.02 Classement

L'article 6-2.00 s'applique.

11-8.03 Reclassement

L'article 6-3.00 s'applique.

11-8.04 Reconnaissance des années d'expérience

L'article 6-4.00 s'applique en précisant qu'aux fins de détermination du nombre d'années d'expérience lors de son engagement en tant qu'enseignante ou enseignant à temps plein ou à temps partiel, pour chaque année scolaire prise séparément, le quotient obtenu en divisant par 4 le nombre total de périodes de 50 à 60 minutes consacrées à l'enseignement aux adultes ou en formation professionnelle ou à l'exercice d'une fonction pédagogique au sens de la clause 11-10.02 détermine le nombre de jours d'expérience reconnus pour l'année scolaire en cause. Pour le temps où cette enseignante ou cet enseignant ne détenait pas de contrat d'engagement à temps plein à l'éducation des adultes, la clause 6-4.03 s'applique aux fins de calcul du nombre d'années d'expérience.

11-8.05 Traitement et échelles de traitement

L'article 6-5.00 s'applique.

11-8.06 Suppléments annuels

L'article 6-6.00 s'applique.

11-8.07 Enseignante ou enseignant à temps partiel

- A) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel a droit à un traitement proportionnel au temps qu'elle ou il consacre aux cours et leçons, ainsi qu'au suivi pédagogique relié à sa spécialité requis par la commission, par rapport aux 20 heures dispensées par l'enseignante ou l'enseignant régulier au cours de la semaine de travail.

Il en est de même des primes pour disparités régionales et des congés spéciaux.

- B) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel a également droit à des heures consacrées à des journées pédagogiques ou à des parties de journées pédagogiques à être fixées par la commission. Ce nombre d'heures¹ est établi, à partir des heures prévues pour l'enseignante ou l'enseignant régulier, dans la proportion du nombre d'heures d'enseignement indiquées à son contrat à temps partiel par rapport à une pleine tâche annuelle d'enseignement.

Le nombre d'heures ainsi obtenu est ajouté aux heures d'enseignement du contrat. Le total ne doit cependant pas dépasser une pleine tâche annuelle d'enseignement.

- C) Si la commission dépasse, pour une enseignante ou enseignant à temps partiel, les 800 heures devant être consacrées à dispenser des cours et des leçons ainsi que du suivi pédagogique relié à sa spécialité, le 2^e alinéa du paragraphe F) de la clause 11-10.04 s'applique.

11-8.08 Dispositions diverses relatives à la rémunération

Les clauses 6-8.01, 6-8.03 et 6-8.04 s'appliquent.

11-8.09

- A) Aux fins d'application du présent chapitre, l'expression :

- « jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire » signifie jusqu'au 140^e jour de travail déterminé dans le cadre de la distribution dans le calendrier civil des jours de travail prévue à la clause 8-4.02;
- « à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire » signifie à compter du 141^e jour de travail déterminé dans le cadre de la distribution dans le calendrier civil des jours de travail prévue à la clause 8-4.02.

- B) Le traitement, de même que les suppléments et les primes, s'il y a lieu, dus à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein sont ajustés et versés, s'il y a lieu, dans les 30 jours de ce 141^e jour aux fins de lui assurer :

- 60/200 de son traitement annuel applicable, de même que de ses suppléments et primes applicables, s'il y a lieu, aux échelles et montants applicables à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire pour chacune des années scolaires 2005-2006, 2006-2007, 2007-2008 et 2008-2009;
- 140/200 de son traitement annuel applicable, de même que de ses suppléments et primes applicables, s'il y a lieu, aux échelles et montants applicables jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire pour chacune des années scolaires 2006-2007, 2007-2008 et 2008-2009.

- C) Les autres sommes dues, s'il y a lieu, à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein en vertu du présent chapitre sont également ajustées, s'il y a lieu, selon le principe établi au paragraphe B) précédent, en faisant les adaptations nécessaires.

¹ Si le nombre d'heures ainsi obtenu n'est pas un nombre entier, on procède comme suit :

si la fraction est inférieure à 0,5, on n'en tient pas compte; si la fraction est égale ou supérieure à 0,5, on complète la fraction à l'unité.

11-8.10 Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-9.00 PERFECTIONNEMENT

11-9.01 Montants alloués

L'article 7-1.00 s'applique en précisant que le nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein à l'éducation des adultes à l'exclusion de celles ou ceux en disponibilité s'ajoute au nombre d'enseignantes ou d'enseignants prévu à la clause 7-1.01 aux fins de la détermination du montant total disponible pour le perfectionnement, pour l'ensemble des enseignantes et enseignants couverts par la convention.

11-9.02 (Protocole) Régions éloignées

L'article 7-2.00 s'applique.

11-9.03 Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial)

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-10.00 TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT

11-10.01 Principes généraux

L'article 8-1.00, à l'exception de la clause 8-1.04, s'applique.

11-10.02 Fonction générale

L'enseignante ou l'enseignant dispense des activités d'apprentissage et de formation aux élèves.

Dans ce cadre, ses attributions caractéristiques sont :

- 1) de préparer et de dispenser des cours dans les limites des programmes autorisés;
- 2) d'aider l'adulte dans l'établissement de son profil de formation en fonction de son plan de carrière et de ses acquis;
- 3) d'aider l'adulte à choisir des modes d'apprentissage et à déterminer le temps à consacrer à chaque programme et de lui signaler les difficultés à résoudre pour atteindre chaque étape;
- 4) de suivre l'adulte dans son cheminement et de s'assurer de la validité de sa démarche d'apprentissage;
- 5) de superviser et d'évaluer des projets expérimentaux et des stages en milieu de travail;
- 6) de préparer, d'administrer et de corriger les tests et les examens et de compléter les rapports inhérents à cette fonction;
- 7) d'assurer l'encadrement nécessaire aux activités d'apprentissage en collaborant aux tâches suivantes : l'accueil et l'inscription des adultes, le dépistage des problèmes qui doivent être référés aux professionnelles ou professionnels de l'aide personnelle, l'organisation et la supervision des activités socio-culturelles;
- 8) de contrôler les retards et les absences de ses élèves;
- 9) de participer aux réunions en relation avec son travail;

- 10) de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

11-10.03 Année de travail

- A) L'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant comporte 200 jours de travail à l'intérieur de l'année scolaire.

B) Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'exclusion de la détermination du nombre de jours de travail

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-10.04 Semaine de travail

- A) La semaine régulière de travail de l'enseignante ou l'enseignant est de 5 jours, du lundi au vendredi, et comporte 32 heures de travail au centre. Cependant, la commission ou la direction du centre peut, en ce qui concerne les 27 heures de travail prévues au sous-paragraphe 1) du paragraphe B), assigner l'enseignante ou l'enseignant à un lieu de travail autre que le centre. De plus, sur demande de l'enseignante ou l'enseignant, la commission ou la direction du centre peut, en ce qui concerne les 5 heures prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe B), assigner une enseignante ou un enseignant à un lieu de travail autre que le centre.

- B) Les heures de la semaine régulière de travail comprennent :

- 1) 27 heures de travail au lieu assigné pour chaque enseignante ou enseignant par la commission ou la direction du centre;
- 2) 5 heures pour l'accomplissement de travail de nature personnelle visé à la fonction générale énoncée à la clause 11-10.02.

- C) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, les 27 heures de travail prévues au sous-paragraphe 1) du paragraphe B) sont accomplies aux moments déterminés pour chaque enseignante ou enseignant par la commission ou la direction du centre.

- D) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, les 32 heures de la semaine de travail se situent dans un horaire hebdomadaire de 35 heures, lequel est aussi déterminé pour chaque enseignante ou enseignant par la commission ou la direction du centre.

Cet horaire de 35 heures ne comprend pas la période prévue pour le repas.

- E) 1) Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer quel travail elle ou il accomplit au cours des heures prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe B), parmi celui de nature personnelle visé à la fonction générale énoncée à la clause 11-10.02 ainsi que les moments pour l'accomplissement de ce travail, parmi les moments non déjà déterminés par la commission ou la direction du centre pour les 27 heures de travail.

- 2) Les modalités suivantes s'appliquent relativement à la détermination des moments prévus pour l'accomplissement du travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe B), ces modalités pouvant faire l'objet d'une entente différente entre la commission et le syndicat :

- i) l'enseignante ou l'enseignant informe la direction du centre de la détermination des moments appropriés pour l'accomplissement du travail de nature personnelle dans les meilleurs délais au début de l'année de travail;
- ii) par la suite, cette détermination doit être modifiée par l'enseignante ou l'enseignant pour tenir compte de toute détermination pouvant être faite par la direction du centre quant aux moments d'accomplissement des 27 heures de travail;

- iii) dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant désire apporter, en cours d'année, un changement à caractère occasionnel ou permanent à la détermination des moments prévus pour l'accomplissement du travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe B), elle ou il procède ainsi :

s'il s'agit d'un changement à caractère occasionnel, elle ou il doit transmettre à la direction du centre un préavis d'au moins 24 heures;

s'il s'agit d'un changement à caractère permanent, elle ou il doit transmettre à la direction du centre un préavis d'au moins 5 jours;

le préavis doit indiquer le motif du changement.

- 3) Le travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe B) est accompli dans l'horaire hebdomadaire de 35 heures, sous réserve du paragraphe D).

Malgré l'alinéa précédent et le paragraphe D), après entente entre l'enseignante ou l'enseignant et la direction du centre, ce travail de nature personnelle peut être accompli en dehors de l'horaire hebdomadaire de 35 heures.

Ce travail de nature personnelle peut également, si l'enseignante ou l'enseignant le détermine, être accompli en dehors de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, aux conditions suivantes :

- i) un maximum de 4 heures par semaine peut ainsi être déterminé en dehors de l'horaire hebdomadaire de 35 heures;
- ii) ce travail se situe pendant les heures d'ouverture du centre¹, à toute période immédiatement contiguë à l'horaire de l'enseignante ou l'enseignant, ou pendant toute partie de la période de repas prévue à la clause 11-10.06 excédant 50 minutes;
- iii) les moments pour l'accomplissement de ce travail ainsi déterminés pendant cette période de repas ne peuvent excéder 2 heures par semaine.

F) Enseignante ou enseignant régulier

À l'intérieur d'une semaine régulière de travail, le temps consacré à dispenser des cours et des leçons dans les limites des programmes autorisés par la commission, ainsi que le temps consacré au suivi pédagogique relié à sa spécialité requis par la commission, est de 20 heures. Ce temps de 20 heures peut être considéré comme un temps moyen hebdomadaire permettant le dépassement de ce temps pour certaines semaines, compensé par une réduction de ce temps pour d'autres semaines. Dans ce cas toutefois, le temps qui doit être consacré à dispenser des cours et des leçons dans les limites des programmes autorisés par la commission, ainsi que le temps consacré au suivi pédagogique relié à sa spécialité requis par la commission, demeure à 800 heures² pour l'année.

Si la commission dépasse, pour une enseignante ou un enseignant, les 800 heures devant être consacrées à dispenser des cours et des leçons et au suivi pédagogique mentionnées à l'alinéa précédent, cette enseignante ou cet enseignant a droit, pour chaque période excédentaire de 50 à 60 minutes, à une compensation égale à 1/1000 du traitement annuel. Le versement de cette compensation s'effectue lors du dernier versement de traitement de l'année scolaire en cause.

¹ Lorsque l'enseignante ou l'enseignant ne peut accomplir, en tout ou en partie, les 4 heures mentionnées au sous-paragraphe i) en dehors de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, en raison des heures limitées d'ouverture du centre, la commission et le syndicat conviennent d'autres modalités que celles prévues au présent sous-paragraphe.

² À compter de l'année scolaire 2006-2007, lire à l'inclusion de 24 heures consacrées à des journées pédagogiques ou à des parties de journées pédagogiques à être fixées par la commission. Seules les 4 premières heures d'une journée pédagogique sont puisées à même la banque de 24 heures.

11-10.05 Modalités de distribution des heures de travail

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-10.06 Période de repas

À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, l'enseignante ou l'enseignant a droit à une période de 60 minutes pour son repas.

11-10.07 Chef de groupe

- A) Si la commission décide de nommer des enseignantes ou enseignants au poste de chef de groupe, celles-ci ou ceux-ci sont sous l'autorité de la directrice ou du directeur et leur nomination n'est valide que dans la seule mesure où la présente clause est respectée intégralement.
- B) Le poste de chef de groupe comporte deux aspects, à savoir les fonctions d'enseignante ou d'enseignant et les fonctions de chef de groupe proprement dites.
- C) Quant à ses fonctions de chef de groupe proprement dites, la ou le chef de groupe doit s'acquitter des fonctions et responsabilités suivantes :
 - 1) assumer des tâches de coordination et d'animation relativement aux activités d'enseignement;
 - 2) agir comme coordonnatrice ou coordonnateur et animatrice ou animateur auprès des enseignantes ou enseignants de son groupe et les inciter à développer et à préciser ensemble, dans le cadre des politiques et des programmes en vigueur, les contenus, les méthodes et les techniques d'enseignement de même que les modes de mesure et d'évaluation susceptibles de favoriser l'apprentissage des élèves;
 - 3) collaborer avec les autres enseignantes ou enseignants et les professionnelles ou professionnels en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;
 - 4) assister plus particulièrement l'enseignante ou l'enseignant en probation de son groupe et participer à son évaluation;
 - 5) sur demande de sa supérieure ou son supérieur, collaborer à l'établissement des besoins en matériel didactique et en matériel de consommation pour son groupe et au contrôle de son utilisation.
- D) La ou le chef de groupe peut être libéré d'une partie de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant afin de lui permettre de mieux s'acquitter de ses fonctions de chef de groupe proprement dites. Le temps de cette libération doit être consacré exclusivement à ses fonctions de chef de groupe. Il appartient à la commission, après consultation du syndicat, de déterminer cette partie pour chacune d'elles ou chacun d'eux; cependant, la détermination de cette libération partielle ne peut être supérieure à 10 heures par semaine.
- E) La nomination comme chef de groupe se termine automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire en cause, sauf dans le cas d'une nomination dont la durée est inférieure à une année.

11-10.08 Conditions particulières

Les clauses 8-7.01, 8-7.04, 8-7.06 et 8-7.08 s'appliquent.

11-10.09 Frais de déplacement

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-10.10 Jours de travail supplémentaires

L'enseignante ou l'enseignant couvert par le présent article peut, à la demande de la commission, accepter de dispenser des jours d'enseignement à l'extérieur des 200 jours de travail déjà compris dans le cadre de son contrat annuel d'enseignante ou d'enseignant à temps plein. Dans ce cas toutefois, les seules dispositions qui lui sont applicables sont celles prévues à la clause 11-2.02, et ce, pour chacun des jours où elle ou il a ainsi enseigné.

11-10.11 Suppléance

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime des négociations des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-11.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT À L'ENTENTE**11-11.01 Grief et arbitrage (ne portant pas uniquement sur les matières de négociations locales)**

Les articles 9-1.00, 9-2.00 et 9-3.00 s'appliquent.

11-11.02 Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociations locales)

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

11-11.03 Modalités d'amendement à l'entente

Les articles 9-5.00 et 9-6.00 s'appliquent.

11-12.00 PRIMES POUR DISPARITÉS RÉGIONALES

Le chapitre 12-0.00 s'applique.

11-13.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**11-13.01**

Les articles 10-1.00 à 10-9.00, 10-11.00 et 10-12.00 s'appliquent.

11-13.02 Hygiène, santé et sécurité au travail

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

A2 11-14.00 ANNEXES

Sous réserve de la clause 10-2.04, les annexes suivantes s'appliquent : III-B), III-C), V, X, XI, XIV, XVI, XVII, XXVIII à XXX, XXXI (en ce qui concerne la clientèle adulte 16-18 ans), XXXII, XXXIV, XXXVI, XXXVII, XXXVIII et XXXIX.

CHAPITRE 12-0.00 PRIMES POUR DISPARITÉS RÉGIONALES**12-1.00 DÉFINITIONS****A3 12-1.01 Aux fins du présent chapitre, on entend par :****a) Personne à charge :**

La conjointe ou le conjoint, l'enfant à charge tel qu'il est défini à la clause 5-10.02 et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celle-ci réside avec l'enseignante ou l'enseignant. Cependant, aux fins du présent chapitre, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de l'enseignante ou l'enseignant n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'enseignante ou l'enseignant ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'enseignante ou l'enseignant.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'enseignante ou de l'enseignant ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside l'enseignante ou l'enseignant.

En outre, l'enfant de 25 ans ou moins est réputé détenir le statut de personne à charge lorsque les 3 conditions suivantes sont rencontrées :

- l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'enseignante ou l'enseignant travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV et V à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- l'enfant a déjà détenu le statut de personne à charge conformément à la définition de personne à charge prévue ci-dessus;
- l'enseignante ou l'enseignant a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

La reconnaissance du statut de personne à charge tel que défini dans l'alinéa précédent permet à l'enseignante ou l'enseignant de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport, alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des bénéfices relatifs aux sorties pour cet enfant à charge.

Les particularités décrites au 4^e alinéa ne s'appliquent pas aux dispositions sur le transport de nourriture et le logement.

b) Point de départ :

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une des localités du Québec. Ce point de départ peut être modifié par entente entre la commission et l'enseignante ou l'enseignant sous réserve que ce point soit situé dans l'une des localités du Québec.

Le fait pour une enseignante ou un enseignant déjà couvert par le présent chapitre de changer de commission n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

12-1.02 Aux fins du présent chapitre, on entend par :**a) secteur I :**

les localités de Chapais et Chibougamau; les localités d'Angliers, Béarn, Belleterre, Duhamel, Fabre, Fugèreville, Guérin, Kipawa, Laforce, Latulippe, Laverlochère, Lorrainville, Moffet, Nédélec, Notre-Dame-du-Nord, Rémigny, Saint-Bruno de Guigues, Saint-Eugène de Guigues, Témiscaming, Ville-Marie et Winneway.; la localité de Matagami et la localité de Lebel-sur-Quévillon;

b) secteur II :

le territoire de la Côte Nord situé à l'est de la rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre St-Pierre inclusivement, la localité de Fermont et les localités des Îles-de-la-Madeleine;

c) secteur III :

- le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Chisasibi, Kawawachikamach, Kuujuaq, Kuujuarapik, Mistassini, Whapmagoostui, Radisson, Schefferville et Waswanipi à l'exception de la localité de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- les localités de Clova, Parent et Sanmaur;
- le territoire de la Côte Nord, s'étendant à l'est de Havre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti;

d) secteur IV :

les localités de Eastmain, Waskagheganish, Inukjuak, Nemiscau, Povungnituk, Wemindji et Umiujaq;

e) secteur V :

les localités de Akulivik, Aupaluk, Ivujivik, Kangiqsualujuaq, Kangiqsujaq, Kangirsuk, Quaqaq, Salluit et Tasiujaq.

12-2.00 NIVEAU DES PRIMES**12-2.01**

L'enseignante ou l'enseignant travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

	Périodes concernées Secteurs	Jusqu'au 140 ^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2006-2007	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2007-2008	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2008-2009
Avec personne (s) à charge	Secteur I	6 962 \$	7 101 \$	7 243 \$	7 388 \$	7 536 \$
	Secteur II	8 610 \$	8 782 \$	8 958 \$	9 137 \$	9 320 \$
	Secteur III	10 834 \$	11 051 \$	11 272 \$	11 497 \$	11 727 \$
	Secteur IV	14 089 \$	14 371 \$	14 658 \$	14 951 \$	15 250 \$
	Secteur V	16 621 \$	16 953 \$	17 292 \$	17 638 \$	17 991 \$
Sans personne à charge	Secteur I	4 869 \$	4 966 \$	5 065 \$	5 166 \$	5 269 \$
	Secteur II	5 739 \$	5 854 \$	5 971 \$	6 090 \$	6 212 \$
	Secteur III	6 773 \$	6 908 \$	7 046 \$	7 187 \$	7 331 \$
	Secteur IV	7 993 \$	8 153 \$	8 316 \$	8 482 \$	8 652 \$
	Secteur V	9 428 \$	9 617 \$	9 809 \$	10 005 \$	10 205 \$

12-2.02

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement auquel l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel a droit est proportionnel à la tâche éducative qu'elle ou il assume par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein.

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement auquel l'enseignante ou l'enseignant à la leçon a droit est proportionnel à son temps d'enseignement par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein.

12-2.03

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté proportionnellement au temps travaillé sur le territoire de la commission compris dans un des secteurs décrits à la clause 12-1.02 par rapport à une période de référence établie à 200 jours de travail.

12-2.04

L'enseignante en congé de maternité et l'enseignante ou l'enseignant en congé d'adoption qui demeurent sur le territoire pendant leur congé continuent de bénéficier des dispositions du présent chapitre.

12-2.05

Dans le cas où les 2 membres d'un couple travaillent pour la même commission ou que l'un et l'autre travaillent pour 2 employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des 2 peut se prévaloir de la prime applicable à l'enseignante ou l'enseignant avec personne(s) à charge, s'il y a une ou des personnes à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne à charge que la conjointe ou le conjoint, chacune ou chacun a droit à la prime sans personne à charge malgré la définition du terme « personne à charge » de la clause 12-1.01.

12-2.06

Sous réserve de la clause 12-2.03, la commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie au présent article si l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de 30 jours, sauf s'il s'agit de vacances annuelles, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident du travail et maladie professionnelle.

12-3.00 AUTRES AVANTAGES**12-3.01**

La commission assume les frais suivants de toute enseignante ou tout enseignant recruté au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 12-1.02 :

- a) le coût du transport de l'enseignante ou l'enseignant déplacé et de ses personnes à charge;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
 - 228 kilogrammes pour chaque adulte et pour chaque enfant de 12 ans et plus;
 - 137 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants (y compris les ustensiles courants), s'il y a lieu, autres que ceux fournis par la commission;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.

12-3.02

L'enseignante ou l'enseignant n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle ou il est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le 61^e jour de séjour sur le territoire à moins que la commission et le syndicat n'en conviennent autrement.

12-3.03

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant admissible aux dispositions des alinéas b), c) et d) de la clause 12-3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

12-3.04

Ces frais sont payables à condition que l'enseignante ou l'enseignant ne se les fasse pas rembourser par un autre régime ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un avantage équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source, et uniquement dans les cas suivants :

- a) lors de la première affectation de l'enseignante ou l'enseignant et lors du rengagement par la commission de l'enseignante ou l'enseignant qui avait été non rengagé pour surplus de personnel : du point de départ au lieu de l'affectation;
- b) lors de la résiliation ou du non renouvellement du contrat par la commission : du lieu d'affectation au point de départ;
- c) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou de l'enseignante ou l'enseignant : d'un lieu d'affectation à l'autre;
- d) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de l'enseignante ou l'enseignant : du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué que proportionnellement au temps travaillé par rapport à une période de référence établie à 200 jours de travail sauf dans le cas de décès;
- e) lorsqu'une enseignante ou un enseignant obtient un congé aux fins d'études : du lieu d'affectation au point de départ; dans ce cas, les frais visés à la clause 12-3.01 sont également payables à l'enseignante ou l'enseignant dont le point de départ est situé à 50 kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses fonctions.

12-3.05

Ces frais sont assumés par la commission entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant recruté à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par la commission sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où l'enseignante ou l'enseignant est appelé à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les 2 conjoints travaillent pour la même commission, un seul des deux conjoints peut se prévaloir des avantages prévus au présent article.

12-3.06

Le poids de 228 kilogrammes prévu à l'alinéa b) de la clause 12-3.01 est augmenté de 45 kilogrammes par année de service passé sur le territoire à l'emploi de la commission. Cette disposition couvre exclusivement l'enseignante ou l'enseignant.

12-4.00 SORTIES**12-4.01**

Le fait que sa conjointe ou son conjoint soit employé des secteurs public et parapublic n'a pas pour effet de faire bénéficier l'enseignante ou l'enseignant d'un nombre de sorties payées supérieur à celui prévu à l'entente.

12-4.02

La commission assume directement ou rembourse à l'enseignante ou l'enseignant recruté à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pourvu que la commission soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 12-1.02 :

- a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées à l'alinéa b) qui suit, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont : 3 sorties par année pour l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge;
- b) pour les localités de Clova, Havre St-Pierre, Parent, Sanmaur et les localités des Îles-de-la-Madeleine : une sortie par année pour l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge.

L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus de personnel, qui est rengagé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non emploi.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune ou chacun, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller et retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

12-4.03

Dans les cas prévus aux alinéas a) et b) de la clause 12-4.02, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident ou par une ou un membre non résident de la famille pour rendre visite à l'enseignante ou l'enseignant habitant l'une des régions mentionnées à la clause 12-1.02.

12-4.04

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant ou l'une de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une des localités prévues à la clause 12-4.02 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la commission défraie le coût du transport par avion aller et retour. L'enseignante ou l'enseignant doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

La commission défraie également le transport par avion aller et retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

12-4.05

La commission accorde une permission d'absence sans traitement à l'enseignante ou l'enseignant lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence dans le cadre de la clause 12-4.04 afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve de ce qui est prévu aux congés spéciaux.

12-4.06

Une enseignante ou un enseignant originaire d'une localité située à plus de 50 kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recruté sur place et ayant obtenu des droits de sortie parce qu'elle ou il y vivait maritalement avec une conjointe ou un conjoint des secteurs public et parapublic, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la clause 12-4.02, même si elle ou il perd son statut de conjointe ou conjoint.

12-5.00 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT**12-5.01**

La commission rembourse à l'enseignante ou l'enseignant, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu) pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire prévue à la clause 12-4.02, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus aux dispositions pertinentes de la convention ou, à défaut, selon la politique établie par la commission pour l'ensemble de ses employées et employés.

12-6.00 DÉCÈS

12-6.01

Dans le cas du décès de l'enseignante ou l'enseignant ou de l'une de ses personnes à charge, la commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille. De plus, la commission rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller et retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de l'enseignante ou l'enseignant.

12-7.00 VÉHICULE À LA DISPOSITION DES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS

12-7.01

Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des enseignantes ou enseignants peut faire l'objet d'entente entre la commission et le syndicat.

12-8.00 LOGEMENT

12-8.01

Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par la commission à l'enseignante ou l'enseignant au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient.

Les loyers exigés des enseignantes ou enseignants qui bénéficient d'un logement dans les secteurs III, IV, V et les localités de Fermont et Joutel-Matagami sont maintenus à leur niveau du 30 juin 2003.

12-8.02

À la demande du syndicat, la commission explique les motifs d'attribution des logements. De même, à la demande du syndicat, elle l'informe des mesures d'entretien existantes.

12-9.00 DISPOSITIONS DES CONVENTIONS ANTÉRIEURES

12-9.01

Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la dernière convention collective ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de l'entente :

- a) la prime de rétention;
- b) la définition de « point de départ » prévue à la clause 12-1.01;
- c) le niveau des primes et le calcul de la prime prévus à la clause 12-2.02;
- d) le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de l'enseignante ou l'enseignant recruté à l'extérieur du Québec prévu aux articles 12-3.00 et 12-4.00;
- e) le nombre de sorties prévues à l'article 12-4.00, lorsque la conjointe ou le conjoint de l'enseignante ou l'enseignant travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic;

La commission accepte de reconduire, pour chaque enseignante ou enseignant qui en bénéficie au 30 juin 2003, les ententes concernant la compensation pour le logement pour les territoires des commissions scolaires du Fer, de la Moyenne Côte-Nord et de l'Estuaire.

12-9.02

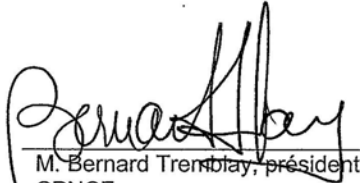
La prime de rétention équivalant à 8 % du traitement annuel est maintenue pour les enseignantes ou enseignants travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City et Gallix) et Port-Cartier (dont Rivière Pentecôte).

Le maintien du régime de primes de rétention pour les enseignantes ou enseignants engagés après le 31 mars 2010 devra faire l'objet d'une entente spécifique à cet effet entre les parties.

Les parties signataires du présent accord conviennent que l'édition amendée en date du 20 juin 2006 constitue l'entente en vigueur jusqu'au 31 mars 2010.

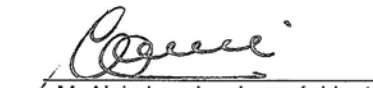
EN FOI DE QUOI, les parties à la présente ont signé à Québec, ce 20^{ème} jour du mois de juin de l'an 2006.


**POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES
FRANCOPHONES**

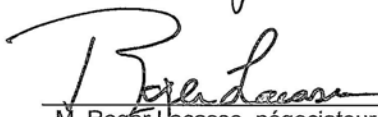

M. Bernard Tremblay, président
CPNCF

**POUR L'ASSOCIATION PROVINCIALE
DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS
DU QUÉBEC (APEQ) POUR LE COMPTE
DU SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET
ENSEIGNANTS QU'ELLE REPRÉSENTE**


M^{me} Françoise Stake, présidente
APEQ


M. Alain Lavoie, vice-président
CPNCF


M^{me} Nancy Thivierge, négociatrice
FCSQ


M. Roger Lacasse, négociateur
MELS


M. Pierre Weber, porte-parole

A4 ANNEXE I LISTE ET DESCRIPTION DES CHAMPS D'ENSEIGNEMENT**A) Préliminaire**

- 1) Tous les cours de formation générale de chaque champ d'enseignement apparaissant à la grille-horaire des élèves du niveau secondaire sont réputés identifiés à ce champ d'enseignement.
- 2) Les COURS et les ACTIVITÉS ÉTUDIANTES offerts aux élèves de niveau secondaire par une commission scolaire dispensant l'enseignement secondaire et apparaissant à l'horaire des élèves ne peuvent être qu'un des types suivants:
 - a) les cours inclus dans les programmes d'études officiels du Ministère pour le niveau secondaire et les activités étudiantes apparaissant au profil scolaire de l'élève;
 - b) les cours inclus dans les programmes d'études expérimentaux et les activités étudiantes apparaissant au profil scolaire de l'élève;
 - c) les cours inclus dans les programmes d'études locaux et les activités étudiantes apparaissant au profil scolaire de l'élève.
- 3) Les enseignantes et enseignants de tous les champs d'enseignement au niveau secondaire sont réputés aptes à s'acquitter de leurs fonctions auprès des groupes d'élèves visés par les cours faisant l'objet de programmes ne touchant pas l'enseignement d'une discipline en particulier tels le projet intégrateur et le projet personnel d'orientation.
- 4) La description des champs d'enseignement n'a pas pour effet de limiter le droit de la commission de définir des disciplines conformément à la convention.

B) Liste et description des champs d'enseignement**Champ 1**

- 1) L'enseignement au préscolaire, au niveau primaire et au niveau secondaire auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, en précisant que tel enseignement signifie l'enseignement auprès d'un groupe d'élèves constitué majoritairement ou également d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage¹.
- 2) Malgré ce qui précède :
 - a) l'enseignement dispensé par l'enseignant orthopédagogue (soutien à l'apprentissage) relève du champ 1, sans égard au nombre d'élèves ou à la composition du groupe d'élèves (élèves à risque ou autres);

¹ La commission procède à la vérification de la composition d'un tel groupe d'élèves au plus tard le 30 juin ou à une autre date convenue entre la commission et le syndicat. Toute modification apportée à la composition du groupe d'élèves après cette date est sans effet sur la détermination du champ d'enseignement.

Lors de la vérification de la composition d'un groupe d'élèves en cheminement particulier de type temporaire, la commission considère les élèves reconnus par elle comme élèves en difficulté d'apprentissage ainsi que ceux non reconnus comme tels mais dont l'analyse de la situation démontre, à son avis, que les mesures de remédiation mises en place par l'enseignante ou l'enseignant ou par les autres intervenantes ou intervenants durant une période significative, ne leur ont pas permis de progresser suffisamment dans leurs apprentissages pour leur permettre d'atteindre les exigences minimales du cycle en langue d'enseignement et en mathématique conformément au Programme de formation de l'école québécoise.

- b) l'enseignement des matières FRANÇAIS, LANGUE SECONDE, ÉDUCATION PHYSIQUE ET À LA SANTÉ, MUSIQUE et ARTS PLASTIQUES¹ auprès d'un groupe d'élèves visé au paragraphe 1) relève du champ d'enseignement auquel appartient la matière, à moins que la commission et le syndicat conviennent de conserver pour l'une ou l'autre de ces matières, le champ 1 tel qu'il est décrit au paragraphe 1);

la commission et le syndicat peuvent aussi convenir que l'enseignement d'autres matières auprès d'un groupe d'élèves visé au paragraphe 1) relève du champ d'enseignement auquel appartient la matière concernée.

Champ 2

L'enseignement dans les classes du préscolaire, autre que dans les classes d'immersion.

Champ 3

L'enseignement de la spécialité FRANÇAIS, LANGUE SECONDE (y compris l'enseignement dans les classes d'immersion du préscolaire et du primaire) dans les classes du préscolaire et du primaire de même que l'enseignement des cours de formation générale en FRANÇAIS, LANGUE SECONDE au niveau secondaire.

Champ 4

L'enseignement de la spécialité ÉDUCATION PHYSIQUE ET À LA SANTÉ dans les classes du préscolaire et du primaire et l'enseignement des cours de formation générale en ÉDUCATION PHYSIQUE ET À LA SANTÉ au niveau secondaire.

Champ 5

L'enseignement de la spécialité MUSIQUE dans les classes du préscolaire et du primaire et l'enseignement des cours de formation générale en MUSIQUE au niveau secondaire.

Champ 6

L'enseignement de la spécialité ARTS PLASTIQUES dans les classes du préscolaire et du primaire et l'enseignement des cours de formation générale en ARTS PLASTIQUES au niveau secondaire.

Champ 7

L'enseignement dans les classes du primaire autre que celui prévu aux champs d'enseignement 1, 3, 4, 5, 6 et 16.

Champ 8

L'enseignement des cours de formation générale d'ANGLAIS, langue d'enseignement, au niveau secondaire.

Champ 9

L'enseignement des cours de formation générale, en sciences, notamment en SCIENCE ET TECHNOLOGIE et en APPLICATIONS TECHNOLOGIQUES ET SCIENTIFIQUES, au niveau secondaire.

Champ 10

L'enseignement des cours de formation générale en MATHÉMATIQUE au niveau secondaire.

¹ Lire « au niveau secondaire seulement » pour la matière ARTS PLASTIQUES sauf dans les cas où à la date de la signature de cette entente, l'enseignement des arts plastiques au niveau primaire auprès d'un groupe d'élèves visé au paragraphe 1) relève du champ 6.

Champ 11

L'enseignement des cours de formation générale en ENSEIGNEMENT MORAL ET RELIGIEUX, en ENSEIGNEMENT MORAL¹ et en ÉTHIQUE ET CULTURE RELIGIEUSE au niveau secondaire.

Champ 12²

L'enseignement des cours de formation générale en ÉCONOMIE FAMILIALE au niveau secondaire.

Champ 13

L'enseignement des cours de formation générale en INITIATION À LA TECHNOLOGIE et en CONNAISSANCE DU MONDE DU TRAVAIL au niveau secondaire.

Champ 14

L'enseignement des cours de formation générale en GÉOGRAPHIE, en HISTOIRE ET ÉDUCATION À LA CITOYENNETÉ et en ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE CONTEMPORAIN au niveau secondaire.

Champ 15

L'enseignement des cours de formation générale en INFORMATIQUE au niveau secondaire.

Champ 16

L'enseignement des AUTRES LANGUES que l'anglais et le français au niveau primaire de même que l'enseignement des AUTRES COURS de formation générale au niveau secondaire non prévus aux champs d'enseignement 3 à 6 et 8 à 15.

Champ 17

La suppléance régulière.

Référence : clause 5-3.09

¹ Les cours d'« Enseignement moral » et d'« Enseignement moral et religieux » seront remplacés par le cours « Éthique et culture religieuse » à compter du 1^{er} juillet 2008.

² Le champ 12 devient caduc à compter du 1^{er} juillet 2006.

ANNEXE II**ENTRÉE PROGRESSIVE AU PRÉSCOLAIRE**

Après consultation du syndicat, la commission détermine les modalités d'une entrée progressive s'étendant sur 2 jours pour les élèves du préscolaire, en tenant compte des particularités de chacun des milieux.

L'alinéa précédent n'a pas pour effet d'empêcher la commission de déterminer les modalités d'entrée progressive s'étendant sur plus de 2 jours.

Cependant, il n'y a pas obligation d'une entrée progressive dans les cas où le nombre d'élèves d'un groupe est inférieur à la moitié de la moyenne applicable en vertu de la clause 8-8.02.

Les parties conviennent de faire le suivi de cette annexe.

La présente annexe ne s'applique qu'à compter de l'année scolaire 2006-2007.

ANNEXE III-A) CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À LA LEÇON

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

ci-après appelée LA COMMISSION

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SEXE : F M

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

La commission et l'enseignante ou l'enseignant conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

- A) L'enseignante ou l'enseignant s'engage, à toutes fins que de droit, à enseigner comme enseignante ou enseignant à la leçon dans les écoles de la commission.
- B) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à enseigner pour la commission selon ce qui est ci-après établi :
.....
- C) L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né
à
 (localité)
le
 (année, mois, jour)
- D) L'enseignante ou l'enseignant se conforme à la loi, à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires, aux résolutions et règlements de la commission non contraires aux dispositions de la convention collective, de même qu'à la convention collective.
- E) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai à la commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.
- F) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai à la commission, tous les autres renseignements et les certificats requis par la commission avant la date des présentes.

Référence : clause 5-1.04

- G) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la convention collective.

III- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- A) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du
et se termine le
- B) Les dispositions de la convention collective font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,

pour la commission :.....
.....
enseignante ou enseignant :.....
..... (nom)
..... (adresse)

témoin :.....
..... (nom)
..... (adresse)

Fait à

ce

- G) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la convention collective.

III- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- A) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du
et se termine le ou lors de l'arrivée de l'événement suivant :
.....
- B) Les dispositions de la convention collective font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,

pour la commission :.....

.....

enseignante ou enseignant :.....

(nom)

.....

(adresse)

témoin :.....

(nom)

.....

(adresse)

Fait à

ce

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la convention collective.

III- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- A) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du
et se termine le

- B) Les dispositions de la convention collective font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,

pour la commission :.....
.....

enseignante ou enseignant :.....
(nom)
.....
(adresse)

témoin :.....
(nom)
.....
(adresse)

Fait à

ce

ANNEXE IV¹**ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT RESSOURCE****A1 1. Conditions de travail**

L'enseignante ou l'enseignant ressource est libéré pour un maximum de 50 % de sa tâche éducative pour exercer ses fonctions. Elle ou il est réputé appartenir au champ d'enseignement auquel elle ou il appartenait au moment de sa nomination comme enseignante ou enseignant ressource.

Il revient à la direction de l'école de déterminer, dans le cadre des ressources disponibles à l'école, le pourcentage de libération de la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant ressource, en tenant compte du modèle d'organisation des services de l'école. Dans ce cadre, il appartient à la direction de l'école d'assigner à l'enseignante ou l'enseignant ressource les différentes activités professionnelles comprises dans sa tâche éducative, et ce, sans égard au paragraphe D) de la clause 8-6.03.

2. Nomination de l'enseignante ou l'enseignant ressource

La commission nomme annuellement l'enseignante ou l'enseignant ressource après consultation de l'équipe enseignante concernée.

Le poste d'enseignante ou d'enseignant ressource comporte 2 aspects, à savoir les fonctions d'enseignante ou d'enseignant et les fonctions d'enseignante ou d'enseignant ressource proprement dites.

3. Rôle et fonctions de l'enseignante ou l'enseignant ressource**3.1** Auprès des élèves en difficulté, l'enseignante ou l'enseignant ressource :

- assume un rôle de suivi scolaire et d'aide auprès d'élèves à risque ou d'élèves ayant des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage, particulièrement ceux ayant des difficultés relatives au comportement;
- assume des tâches d'encadrement auprès de ces élèves et les soutient dans leur démarche en vue de trouver des solutions à leurs problèmes.

3.2 Auprès des enseignantes et enseignants de l'école, l'enseignante ou l'enseignant ressource :

- travaille en concertation avec les enseignantes et enseignants responsables des élèves en difficulté qui lui sont référés en portant une attention particulière aux enseignantes et enseignants en début de carrière.

3.3 Auprès des autres intervenantes et intervenants, l'enseignante ou l'enseignant ressource :

- travaille en concertation avec les autres intervenantes et intervenants qui oeuvrent auprès des élèves : psychoéducatrices ou psychoéducateurs, psychologues, travailleuses sociales ou travailleurs sociaux, techniciennes ou techniciens en éducation spécialisée, etc.

L'enseignante ou l'enseignant ressource s'acquitte d'autres fonctions compatibles avec la clause 8-2.01 (fonction générale) pouvant lui être attribuées et de nature à aider les élèves et les enseignantes ou enseignants.

¹ La présente annexe entre en vigueur le 1^{er} février 2006 aux seules fins de l'organisation de l'année scolaire 2006-2007.

ANNEXE V ADAPTATIONS AU NIVEAU DE L'ÉCOLE¹**I- OBJECTIF RECHERCHÉ**

Accorder aux écoles une marge de manœuvre qui respecte les milieux.

II- PRINCIPES ET BALISES

- 1) Permettre à l'école de modifier certaines dispositions de la convention pour mieux répondre aux besoins de l'école dans une perspective de réussite des élèves.
- 2) Respect des ressources disponibles à l'école.
- 3) Aucun impact sur le niveau d'effectifs, les mouvements de personnel ou la sécurité d'emploi.
- 4) Projet d'une durée limitée à un an devant faire l'objet à l'échéance d'une évaluation réalisée avec diligence par les enseignantes et enseignants et la direction. L'évaluation est transmise à la commission et au syndicat dans les meilleurs délais avant tout renouvellement.
- 5) Aucun précédent créé.
- 6) Les dispositions de la convention pouvant être modifiées au niveau de l'école sont :
 - a) l'article 8-6.00 en ce qui concerne l'aménagement de la tâche éducative;
 - b) l'article 8-8.00 concernant les règles de formation des groupes d'élèves;
 - c) l'annexe XVIII.
- 7) Lorsque les modifications concernent l'ensemble des enseignantes et enseignants d'une école, elles doivent recevoir l'assentiment des enseignantes et enseignants dans une proportion de 80 %. Cette disposition peut être modifiée après entente entre la commission et le syndicat.
- 8) Lorsque les modifications ne concernent qu'une partie des enseignantes et enseignants de l'école, elles doivent recevoir l'assentiment de l'ensemble des enseignantes et enseignants concernés au moment de l'adoption du projet.

III- MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT

- 1) Élaboration du projet au niveau de l'école par la direction et les enseignantes et enseignants suivant la procédure qu'ils jugent appropriée ; le projet est transmis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école.
- 2) Adoption du projet au niveau de l'école en respectant les points 7 ou 8 de la section II.
- 3) Obligation pour l'école de soumettre le projet de modifications à la commission et au syndicat.
- 4) La commission et le syndicat peuvent, avant leur décision, émettre leurs commentaires à l'école.

La commission et le syndicat décident de la conformité ou non des modifications avec les principes et balises énoncés ci-dessus et, s'il y a conformité, les modifications sont approuvées. S'il y a non conformité, les motifs sont fournis par écrit.

¹ À chaque fois que le terme école est employé, il comprend aussi le terme centre.

IV- STIPULATIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉES À L'ÉCHELLE LOCALE¹

- 1) Les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale peuvent également être modifiées au niveau de l'école avec l'accord de la commission et du syndicat suivant la procédure suivante :
 - a) une demande de modification des conditions de travail agréée par la directrice ou le directeur de l'école et l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00 est transmise à la commission et au syndicat;

la demande précise les raisons la justifiant ainsi que les clauses ou articles à modifier ou à remplacer;
 - b) la commission et le syndicat disposent d'une période de 30 jours² à compter de la réception de la demande pour l'étudier, en discuter avec la directrice ou le directeur de l'école et les enseignantes ou enseignants visés et soumettre, le cas échéant, toute recommandation jugée appropriée à la directrice ou au directeur de l'école et à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école;
 - c) par la suite, la commission et le syndicat conviennent, s'il y a lieu, de la modification ou du remplacement des dispositions visées, après avoir pris en considération la demande de modification et les commentaires reçus;
 - d) la commission et le syndicat peuvent convenir d'une autre procédure.
- 2) Si le projet au niveau de l'école nécessitant une modification à une stipulation négociée et agréée à l'échelle locale n'a pas reçu l'accord de la commission et du syndicat, les motifs sont fournis par écrit.

V- ÉDUCATION DES ADULTES

La présente annexe s'applique également à l'éducation des adultes en faisant les adaptations nécessaires.

VI- COMITÉ NATIONAL DE CONCERTATION

Toute problématique à portée nationale peut être référée au Comité national de concertation.

¹ À l'inclusion des arrangements locaux.

² Cette période exclut les mois de juillet et août et peut être prolongée par la commission et le syndicat.

ANNEXE VI FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

- 1) Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la relocalisation prévue aux articles 5-3.00 et 5-4.00 et à l'annexe IX.
- 2) Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de l'enseignante ou l'enseignant et son actuel domicile est supérieure à 65 kilomètres.

Frais de transport de meubles et effets personnels

- 3) La commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'enseignante ou l'enseignant visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'elle ou il fournisse à l'avance au moins 2 soumissions détaillées des frais à encourir.
- 4) La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de l'enseignante ou l'enseignant à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par la commission.

Entreposage

- 5) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'enseignante ou l'enseignant et de ses personnes à charge, pour une période ne dépassant pas 2 mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

- 6) La commission paie une allocation de déplacement de 750 \$ à toute enseignante ou tout enseignant tenant logement qui est déplacé, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement comme les tentures, les tapis, le débranchement et le raccordement d'appareils électriques, le nettoyage, les frais de gardienne, etc., à moins que cette enseignante ou cet enseignant ne soit affecté à un lieu où ces commodités sont mises à sa disposition par la commission.

Dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant qui est déplacé et qui ne tient pas logement, la commission paie une allocation de 200 \$.

Compensation pour le bail

- 7) L'enseignante ou l'enseignant visé au 1^{er} paragraphe a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la commission paie la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la commission dédommage, pour une période maximum de 3 mois de loyer, l'enseignante ou l'enseignant qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les 2 cas, l'enseignante ou l'enseignant doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

- 8) Si l'enseignante ou l'enseignant choisit de sous-louer elle-même ou lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la commission.

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente ou à l'achat d'une maison

- 9) La commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de l'enseignante ou l'enseignant relocalisé, les dépenses suivantes :
- a) les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier, sur production du contrat avec cette agente ou cet agent immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agente ou l'agent;
 - b) les frais d'actes notariés imputables à l'enseignante ou l'enseignant pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à condition que l'enseignante ou l'enseignant soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que cette maison soit vendue;
 - c) le paiement de pénalité pour remboursement anticipé d'un emprunt hypothécaire, le cas échéant;
 - d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.
- 10) Lorsque la maison de l'enseignante ou l'enseignant relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'enseignante ou l'enseignant doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas 3 mois, les dépenses suivantes :
- a) les taxes municipales et scolaires;
 - b) l'intérêt sur un emprunt hypothécaire;
 - c) le coût de la prime d'assurance.
- 11) Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle ou il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à l'enseignante ou l'enseignant propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de 3 mois, sur présentation des baux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus 2 voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.

Frais de séjour et d'assignation

- 12) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse à l'enseignante ou l'enseignant ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission, pour elle ou lui et ses personnes à charge, pour une période n'excédant pas 2 semaines.
- 13) Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la commission, ou si les personnes à charge de l'enseignante ou l'enseignant ne sont pas relocalisées immédiatement, la commission assume les frais de transport de l'enseignante ou l'enseignant pour les visiter, à toutes les 2 semaines, jusqu'à concurrence de 500 kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 kilomètres aller et retour et une fois par mois jusqu'à un maximum de 1 600 kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à 500 kilomètres, le tout conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.
- 14) Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe est fait dans les 60 jours de la présentation par l'enseignante ou l'enseignant des pièces justificatives à la commission qu'elle ou il quitte.

ANNEXE VII RELOCALISATIONS SUCCESSIVES

Le Ministère, la Fédération et l'Association peuvent former un comité paritaire dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de l'entente.

Le comité est composé de 4 membres :

- une représentante ou un représentant du Ministère;
- une représentante ou un représentant de la Fédération;
- 2 représentantes ou représentants de l'Association.

Mandat du comité :

- 1) étudier le cas d'enseignantes ou d'enseignants qui se trouveraient dans la situation d'être relocalisés obligatoirement pour une 2^e fois par l'application de la clause 5-3.23;
- 2) formuler des recommandations au Bureau national de placement à l'égard de ces cas.

Le Bureau national de placement doit appliquer les recommandations écrites unanimes des membres du comité attestées par la signature de chacune d'elles ou chacun d'eux.

ANNEXE VIII PRÊT DE SERVICES D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT À UN ORGANISME COMMUNAUTAIRE

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant bénéficie d'un prêt de services à un organisme communautaire conformément à la clause 5-4.05, les dispositions suivantes s'appliquent.

- 1) L'enseignante ou l'enseignant bénéficie, pour la durée de ce contrat, d'un congé sans perte de traitement, y compris les primes pour disparités régionales si elle ou il continue à oeuvrer dans l'un des secteurs prévus au chapitre 12-0.00 de la convention, le tout selon les modalités de versement prévues aux articles 6-8.00 et 6-9.00 de la convention.
- 2) Les dispositions du chapitre 8-0.00 ne s'appliquent pas à l'enseignante ou l'enseignant pour la durée de ce contrat, celles-ci étant remplacées par les dispositions concernant les fonctions et responsabilités et la prestation de travail prévues au sein de l'organisme pour le groupe d'employées ou d'employés auquel elle ou il est assimilé. Si l'enseignante ou l'enseignant doit effectuer du temps supplémentaire, le coût en est à la charge de l'organisme.
- 3) Sous réserve des dispositions de la présente annexe, l'enseignante ou l'enseignant a droit, pour la durée de ce contrat, aux avantages dont elle ou il jouirait en vertu de sa convention si elle ou il était réellement en fonction à sa commission.
- 4) L'enseignante ou l'enseignant ou la commission peut mettre fin au contrat par un avis écrit de 10 jours à l'autre partie; dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant revient au service de la commission.
- 5) À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans son champ, sa discipline et son école, sous réserve des dispositions relatives aux mouvements de personnel.

ANNEXE IX ALLOCATION DE REMPLACEMENT

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant bénéficie d'une allocation de remplacement conformément à la clause 5-4.06, les dispositions suivantes s'appliquent.

- 1) La commission peut décider d'accorder le remboursement des frais de déménagement; si la commission en décide ainsi, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des dispositions des articles 3) à 14) de l'annexe VI.
- 2) La commission verse à l'employeur qui engage l'enseignante ou l'enseignant une allocation de remplacement dont le montant est équivalent au traitement annuel de l'enseignante ou l'enseignant au moment de sa démission. S'il s'agit d'une enseignante ou d'un enseignant en disponibilité, le traitement annuel est celui qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité.

Cette allocation est payable en 12 versements mensuels égaux et consécutifs à compter de la date d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant par l'employeur.

- 3) L'enseignante ou l'enseignant qui quitte son nouvel emploi ou celle ou celui dont l'engagement est résilié avant l'expiration des versements de l'allocation de remplacement prévue à l'article 2) doit aviser la commission par courrier recommandé dans les 10 jours de la date de la rupture de son lien d'emploi; elle ou il a alors droit de recevoir le solde des 12 versements prévus à l'article 2) que la commission n'a pas payé au moment de la réception par la commission de cet avis.

ANNEXE X

RÈGLES D'ÉCRITURE RELATIVES À L'UTILISATION DU FÉMININ ET DU MASCULIN

- 1) Dans le texte de l'entente, on emploie les genres féminin et masculin dans la désignation de personnes. La conjonction « ou » placée entre les deux genres signifie que l'on s'adresse indifféremment aux femmes et aux hommes sans exclusion. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin, singulier ou pluriel. La conjonction « et » placée entre les deux genres signifie que l'on s'adresse à l'ensemble du personnel enseignant de la commission. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin pluriel;

Exemples :

- l'enseignante ou l'enseignant a droit...
- toute réunion impliquant des enseignantes ou enseignants...
- la suppléante ou le suppléant occasionnel...
- l'organisme de participation représentant les enseignantes et enseignants...

- 2) Lorsqu'il est question de désignation de personnes, on utilise la forme féminine et son déterminant d'abord et la forme masculine et son déterminant ensuite écrits en toutes lettres, et ce, quelle que soit la place dans la phrase (sujet ou complément);

Exemples :

- la représentante ou le représentant...
- aucune enseignante ou aucun enseignant...
- une assessseure ou un assessseur...

Toutefois, si ce déterminant (article, adjectifs démonstratif, possessif, numéral, indéfini,...) est le même pour les deux genres, on ne le répète pas sauf dans les cas d'éliision de l'article et de la préposition « de »;

Exemples :

- chaque enseignante ou enseignant...
- aux enseignantes et enseignants...
- à titre d'enseignante ou d'enseignant...
- d'une étudiante ou d'un étudiant...
- l'enseignante ou l'enseignant...

- 3) Lorsque la désignation de personnes est un épïcène (double genre grammatical), on écrit le mot précédé des déterminants féminin et masculin;

Exemples :

- sa ou son substitut...
- la ou le chef de groupe...

- 4) Lorsque la désignation de personnes est suivie d'un qualificatif ou d'une expression en tenant lieu, on ne les répète pas. Ce qualificatif ou cette expression s'applique aux deux genres;

Exemples :

- l'enseignante ou l'enseignant à temps plein...
- la directrice ou le directeur adjoint...
- la représentante ou le représentant syndical...

- 5) Lorsque l'épithète précède immédiatement la désignation de personnes, on l'écrit en le faisant suivre de la forme féminine et de la forme masculine. Toutefois, si l'épithète ne change pas de forme selon le genre, on ne le répète pas.

Exemples :

- la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant...
- l'unique auteure ou auteur...

ANNEXE XI**TEXTE DE L'ARTICLE 8-9.00 DE L'ENTENTE 2000-2003
CONCERNANT LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX ÉLÈVES
HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU
D'APPRENTISSAGE****8-9.00 DISPOSITIONS RELATIVES AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION
OU D'APPRENTISSAGE****8-9.01**

Aux fins d'application du présent article, les définitions suivantes s'appliquent :

- a) l'intégration totale signifie le processus par lequel une ou un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage est intégré dans un groupe ordinaire pour la totalité de son temps de présence à l'école;
- b) l'intégration partielle signifie le processus par lequel une ou un élève participe pour une partie de son temps de présence à l'école à des activités d'apprentissage d'un groupe d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et est pour l'autre partie de son temps intégré dans un groupe ordinaire.

8-9.02

Au plus tard le 1^{er} juin, pour l'année scolaire suivante, la commission identifie, à l'intérieur de toutes les catégories de son personnel, les ressources spécialisées disponibles dans les écoles et à la commission pour les services à dispenser aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et en fait part au comité prévu à la clause 8-9.04.

8-9.03

La commission adopte une politique relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage; cette politique doit notamment déterminer les modalités d'intégration et les services d'appui à l'intégration.

Les services d'appui à l'intégration comprennent les services d'appui à l'élève et les services de soutien à l'enseignante ou à l'enseignant.

8-9.04

La commission et le syndicat mettent sur pied un comité consultatif d'enseignantes ou d'enseignants pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage. Ce comité a pour mandat :

- a) de donner son avis sur l'élaboration de la politique relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage;
- b) de faire des recommandations quant à la mise en oeuvre de cette politique;
- c) de recommander des modalités d'intégration et les services d'appui à l'intégration.

Lorsque des recommandations faites par le comité ne sont pas retenues par la commission, celle-ci doit en indiquer par écrit les motifs aux membres du comité.

8-9.05

- A) Les élèves identifiés handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage peuvent être intégrés totalement ou partiellement dans les groupes ordinaires ou être regroupés dans des classes spéciales conformément à la politique de la commission scolaire relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.
- B) Lorsque des élèves identifiés handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage sont intégrés dans des groupes ordinaires ou regroupés dans des classes spéciales, la direction de l'école fournit à l'enseignante ou l'enseignant concerné les renseignements concernant ces élèves, dans les 15 jours ouvrables du début de l'année de travail et par la suite, dans les 15 jours ouvrables suivant l'intégration ou l'arrivée d'une ou d'un élève dans une classe spéciale, à la condition que ces renseignements soient disponibles et que leur transmission soit dans l'intérêt de l'élève.

L'alinéa précédent s'applique sous réserve du respect des personnes et des règles de déontologie.

- C) 1) Pour l'application des règles de formation des groupes d'élèves, lorsque des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage sont placés dans des groupes ordinaires, ces élèves sont réputés appartenir à la catégorie d'élèves à laquelle elles ou ils sont intégrés.
- 2) Dans ce cas, la commission fournit des services de soutien à l'enseignante ou à l'enseignant, ou à défaut, pondère les élèves conformément aux dispositions de l'annexe XX; cependant, la politique peut prévoir des services de soutien et la pondération.
- Relativement aux élèves à risque, l'alinéa précédent s'applique seulement aux élèves identifiés comme élèves à risque présentant la caractéristique de retards d'apprentissage, conformément aux définitions prévues à l'annexe XIX.
- 3) Malgré le sous-paragraphe 2), lorsque des élèves identifiés comme élèves à risque présentant des troubles de comportement ou des élèves identifiés comme ayant des troubles graves de comportement associés à une déficience psychosociale sont placés dans des groupes ordinaires, la commission fournit des services de soutien à l'enseignante ou l'enseignant et ces élèves sont pondérés conformément aux dispositions de l'annexe XX.
- 4) Les sous-paragrophes 1), 2) et 3) ne s'appliquent pas aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage qui se retrouvent dans un groupe d'élèves en cheminement particulier de type temporaire.
- D) Une ou un élève identifié handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage le demeure tant que le comité prévu à la clause 8-9.07 n'a pas eu l'occasion de donner son avis sur la révision de son état.
- E) À la date d'entrée en vigueur de l'entente, les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage intégrés totalement ou partiellement le demeurent jusqu'à ce que le comité prévu à la clause 8-9.07 ait eu l'occasion de donner son avis sur la révision de leur état. De même, les élèves identifiés dans l'une des catégories prévues à l'annexe XIX le demeurent jusqu'à ce que le comité ait eu l'occasion de donner son avis sur la révision de leur état.

8-9.06

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant décèle dans sa classe une ou un élève qui, à son avis, présente des difficultés particulières d'adaptation ou d'apprentissage ou présente des signes d'une déficience motrice légère, organique, ou langagière, d'une déficience intellectuelle moyenne à profonde ou des troubles sévères du développement, ou d'une déficience physique grave, elle ou il fait rapport à la direction de l'école afin que l'étude du cas soit faite par le comité prévu à la clause 8-9.07. La présente clause s'applique tant pour les groupes ordinaires que pour les classes spéciales.

8-9.07

- A) Dans les 15 jours ouvrables qui suivent la réception du rapport de l'enseignante ou l'enseignant, la directrice ou le directeur de l'école met sur pied un comité ad hoc dans le but d'assurer l'étude de cas et le suivi d'une ou d'un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage. Ce comité est formé d'une représentante ou d'un représentant de la direction de l'école, de l'enseignante ou des enseignantes ou de l'enseignant ou des enseignants concernés et, sur demande du comité, d'une professionnelle ou d'un professionnel. Le comité invite les parents à y participer; toutefois leur absence ne peut en aucun cas freiner ou empêcher le travail du comité. Plus particulièrement, ce comité a pour mandat :
- 1) d'étudier chaque cas soumis;
 - 2) de demander, si le comité l'estime nécessaire, les évaluations pertinentes au personnel compétent;
 - 3) de recevoir, dans les 30 jours de la demande, le rapport de l'évaluation prévue au sous-paragraphe précédent s'il y a lieu;

- 4) de faire des recommandations à la directrice ou au directeur de l'école sur le classement d'une ou d'un élève, son intégration, s'il y a lieu, et les services d'appui à lui donner; des recommandations peuvent aussi être faites, le cas échéant, sur les modalités d'intervention précoce auprès d'une ou d'un élève;
 - 5) de collaborer à l'établissement, par la directrice ou le directeur d'école, du plan d'intervention en faisant les recommandations appropriées;
 - 6) de veiller à l'application des mesures prises concernant le plan d'intervention et le suivi de l'intégration s'il y a lieu;
 - 7) le cas échéant, de reprendre le processus prévu aux sous-paragraphes 1) à 6) qui précèdent en vue de donner son avis sur la révision de l'état et l'identification d'une ou d'un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.
- B) L'autorité compétente de l'école décide de donner suite aux recommandations faites en vertu du sous-paragraphe 4) du paragraphe A) précédent, ou de ne pas les retenir, dans les 15 jours de ces recommandations, à moins de circonstances exceptionnelles.
- C) Lorsque l'autorité compétente décide de prendre des mesures en vertu du sous-paragraphe 4) du paragraphe A) précédent, ces mesures s'appliquent, dans la mesure du possible, dans les 15 jours de la décision.
- D) Lorsque l'autorité compétente décide de ne pas retenir les recommandations faites en vertu du sous-paragraphe 4) du paragraphe A) précédent, elle informe les membres du comité prévu à ce paragraphe des motifs de sa décision, et ce, dans les 15 jours de cette décision.
- E) En tout temps, le comité ad hoc peut s'adjoindre d'autres ressources et, s'il le juge nécessaire, rencontrer l'élève.

8-9.08

L'intégration d'une ou d'un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage n'est possible que si la commission a établi une politique à cet égard et si l'intégration respecte cette politique.

ANNEXE XIII CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant bénéficie d'un congé sabbatique à traitement différé conformément à l'article 5-17.00, les dispositions suivantes s'appliquent.

1) Période couverte par la présente annexe et retour au travail

- a) Les dispositions de la présente annexe peuvent s'appliquer à une enseignante ou un enseignant donné pour une période de 2 ans, de 3 ans, de 4 ans ou de 5 ans;
- b) cette période est ci-après appelée « le contrat »;
- c) après son congé sabbatique, l'enseignante ou l'enseignant doit revenir au travail à la commission pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant ou après la période du contrat.

2) Durée du congé sabbatique et prestation de travail

- a) Le congé sabbatique est d'une année scolaire ou d'une demi-année scolaire; dans ce dernier cas, l'absence du travail doit être d'au moins 6 mois consécutifs. Il s'agit donc des 100 premiers ou des 100 derniers jours de travail de l'année scolaire.
- b) Pendant le reste de la durée du contrat, la prestation de travail de l'enseignante ou l'enseignant est la même que celle de toute autre enseignante ou tout autre enseignant régulier.
- c) À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la convention.
- d) Si le congé sabbatique est reporté, il doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé.
- e) Le congé sabbatique ne peut être interrompu pour quelques raisons que ce soit.

3) Droits et avantages

Pendant chacune des années scolaires visées par le contrat, l'enseignante ou l'enseignant ne reçoit qu'un pourcentage du traitement auquel elle ou il aurait droit en vertu de la convention applicable. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués à l'article 13) de la présente annexe. Le pourcentage de traitement différé ne peut cependant excéder 33 1/3 % par année civile.

Sous réserve des dispositions prévues à la présente annexe, pendant la durée du contrat et pour chacune des années scolaires prévues, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la convention si elle ou il était réellement en fonction à la commission.

- a) Pendant le congé sabbatique, l'enseignante ou l'enseignant n'a droit à aucune des primes et suppléments prévus à sa convention. Pendant le reste de la durée du contrat, l'enseignante ou l'enseignant a droit, le cas échéant, à la totalité des primes et des suppléments qui lui sont applicables.

- b) Pendant le congé sabbatique, l'enseignante ou l'enseignant ne peut recevoir aucune autre rémunération de la commission ou d'une autre personne ou société avec qui la commission a un lien de dépendance que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du contrat.
- c) Chacune des années scolaires visées par le contrat vaut comme période de service aux fins des 4 régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP, RRE et RRCE).

4) Retraite, désistement ou démission de l'enseignante ou l'enseignant

Advenant la retraite, le désistement¹ ou la démission de l'enseignante ou l'enseignant, le contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

- a) l'enseignante ou l'enseignant a déjà bénéficié du congé sabbatique (traitement versé en trop) :

l'enseignante ou l'enseignant rembourse² à la commission le montant reçu pendant le congé selon les pourcentages prévus à l'article 14) de la présente annexe, et ce, sans intérêt. Ces pourcentages doivent toutefois être ajustés pour tenir compte, le cas échéant, de la période exacte d'exécution du contrat;

- b) l'enseignante ou l'enseignant n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé) :

la commission rembourse à l'enseignante ou l'enseignant, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle ou il aurait eu droit en vertu de l'entente si le contrat n'était pas en vigueur et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt;

- c) le congé sabbatique est en cours :

le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

montant reçu par l'enseignante ou l'enseignant durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'enseignante ou l'enseignant en application de l'article 3) de la présente annexe; si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à l'enseignante ou l'enseignant; si le solde obtenu est positif, l'enseignante ou l'enseignant rembourse² ce solde à la commission;

- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux que l'enseignante ou l'enseignant aurait eus si elle ou il n'avait jamais adhéré au contrat. Ainsi, si le congé sabbatique a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sabbatique sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'enseignante ou l'enseignant peut cependant racheter la durée de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200 % RREGOP et RRCE, 100 % RRE et RRF).

Par ailleurs, si le congé sabbatique n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui est effectué à l'enseignante ou l'enseignant.

5) Renvoi de l'enseignante ou l'enseignant

Advenant le renvoi de l'enseignante ou l'enseignant, le contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues à l'article 4) s'appliquent.

¹ Dans le cas d'un congé sabbatique d'une année scolaire, le désistement n'est pas permis entre le 1^{er} avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'année scolaire du congé.

Dans le cas d'un congé sabbatique d'une demi-année scolaire, le désistement n'est pas permis entre le 30^e jour précédant le congé et la fin de ce dernier.

² La commission et l'enseignante ou l'enseignant peuvent s'entendre sur les modalités de remboursement.

6) Congé sans traitement

Pendant la durée du contrat, le total d'une ou des absences sans traitement ne peut excéder 12 mois. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant.

Si le total d'une ou des absences sans traitement excède 12 mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues à l'article 4) s'appliquent.

7) Non-renouvellement de l'enseignante ou l'enseignant

Advenant le non-renouvellement de l'enseignante ou l'enseignant au 1^{er} juillet d'une année scolaire comprise dans le contrat, celui-ci prend fin à cette date et les dispositions de l'article 4) s'appliquent.

8) Mise en disponibilité de l'enseignante ou l'enseignant

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité, le contrat prend fin à la date de la mise en disponibilité et les dispositions de l'article 4) s'appliquent. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si l'enseignante ou l'enseignant doit rembourser la commission en vertu des paragraphes a) et c) de cet article (1,00 année de service pour chaque année de participation au contrat) et les traitements non versés sont remboursés sans être sujets à cotisation au régime de retraite.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité est rappelé à sa commission la ou avant la première journée de travail suivant sa mise en disponibilité;
- b) dans le cas du congé d'une année, la date effective de la mise en disponibilité coïncide avec le début de l'année du congé, mais uniquement lorsque ce dernier est pris pendant la dernière année du contrat.

9) Invalidité

- a) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié;

dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant choisit :

- 1) soit de continuer sa participation au contrat et de reporter le congé à un moment où elle ou il ne sera plus invalide sous réserve du paragraphe d) de l'article 2). L'enseignante ou l'enseignant a droit à sa prestation d'assurance salaire basée sur le traitement prévu au contrat.

S'il advenait que l'invalidité se poursuive durant la dernière année du contrat ou la dernière demi-année du contrat dans le cas d'un congé d'une demi-année, celui-ci peut alors être interrompu avant que ne débute le congé, jusqu'à la fin de l'invalidité, sous réserve du paragraphe d) de l'article 2). Durant cette période d'interruption, l'enseignante ou l'enseignant a droit à sa prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier;

- 2) soit de mettre fin au contrat et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

- b) L'invalidité survient au cours du congé sabbatique :

l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle est considérée comme débutant le jour du retour au travail de l'enseignante ou l'enseignant.

L'enseignante ou l'enseignant a droit, durant son congé sabbatique, au traitement déterminé dans le contrat. À compter de la date de retour au travail, si elle ou il est encore invalide, elle ou il a droit à la prestation d'assurance salaire prévue à l'entente tant et aussi longtemps qu'elle ou il est couvert par un contrat. La prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé dans le contrat. Si la date de cessation de participation au contrat survient au moment où elle ou il est encore invalide, elle ou il reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

- c) L'invalidité survient après que l'enseignante ou l'enseignant ait bénéficié de son congé sabbatique :

la participation de l'enseignante ou l'enseignant se poursuit et la prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé au contrat tant que dure l'invalidité. À compter du moment où le contrat se termine, l'enseignante ou l'enseignant encore invalide reçoit une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

- d) L'invalidité dure plus de 2 ans :

durant les 2 premières années, l'enseignante ou l'enseignant est traité tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces 2 années, le contrat cesse et :

- 1) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà pris son congé sabbatique, le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation au contrat);
- 2) si l'enseignante ou l'enseignant n'a pas déjà pris son congé sabbatique, le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle elle ou il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

10) Décès de l'enseignante ou l'enseignant

Advenant le décès de l'enseignante ou l'enseignant pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions prévues aux sous-paragraphes 1) et 2) du paragraphe d) de l'article 9) s'appliquent.

11) Congé de maternité (21 semaines ou 20 semaines), congé d'adoption (10 semaines)

- a) Le congé sabbatique ne peut être interrompu pour permettre la prise d'un congé de maternité ou d'adoption;

- b) le congé survient avant et se termine avant le congé sabbatique ou survient après le congé sabbatique :

le contrat est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption et est prolongé d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de l'entente pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent;

- c) le congé survient avant le congé sabbatique et se continue au moment où débute le congé sabbatique :

dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant choisit :

- 1) soit de reporter le congé sabbatique à une autre année scolaire sous réserve du paragraphe d) de l'article 2);
- 2) soit de mettre fin au présent contrat, auquel cas les dispositions de l'article 4) s'appliquent.

12) En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions de cette annexe ont préséance.

13) Pourcentages du traitement

- a) Le congé est d'une demi-année :
- si le contrat est de 2 ans : 75 % du traitement;
 - si le contrat est de 3 ans : 83,34 % du traitement;
 - si le contrat est de 4 ans : 87,5 % du traitement;
 - si le contrat est de 5 ans : 90 % du traitement.
- b) Le congé est d'une année :
- si le contrat est de 3 ans : 66,66 % du traitement;
 - si le contrat est de 4 ans : 75 % du traitement;
 - si le contrat est de 5 ans : 80 % du traitement.

14) Remboursement

- a) Congé d'une demi-année :
- 1) Pour un contrat de 2 ans :
 - après 100 jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après un an d'exécution du contrat : 66,66 % du montant reçu.
 - 2) Pour un contrat de 3 ans :
 - après 100 jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après un an d'exécution du contrat : 80 % du montant reçu;
 - après 2 ans d'exécution du contrat : 40 % du montant reçu.
 - 3) Pour un contrat de 4 ans :
 - après 100 jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après un an d'exécution du contrat : 85,71 % du montant reçu;
 - après 2 ans d'exécution du contrat : 57,14 % du montant reçu;
 - après 3 ans d'exécution du contrat : 28,57 % du montant reçu.
 - 4) Pour un contrat de 5 ans :
 - après 100 jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après un an d'exécution du contrat : 88,88 % du montant reçu;
 - après 2 ans d'exécution du contrat : 66,66 % du montant reçu;
 - après 3 ans d'exécution du contrat : 44,44 % du montant reçu;
 - après 4 ans d'exécution du contrat : 22,22 % du montant reçu.
- b) Congé d'une année :
- 1) Pour un contrat de 3 ans :
 - après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après 2 ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu.

- 2) Pour un contrat de 4 ans :
 - après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après 2 ans d'exécution du contrat : 66,66 % du montant reçu;
 - après 3 ans d'exécution du contrat : 33,33 % du montant reçu.
- 3) Pour un contrat de 5 ans :
 - après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
 - après 2 ans d'exécution du contrat : 75 % du montant reçu;
 - après 3 ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu;
 - après 4 ans d'exécution du contrat : 25 % du montant reçu.

**ANNEXE XIV RÈGLES D'ÉVALUATION PRÉVUES AU MANUEL
D'ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ**

Les règles d'évaluation contenues au « Manuel d'évaluation de la scolarité » en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'entente ne seront pas modifiées à la baisse.

De même, aucune enseignante ou aucun enseignant ne se verra décerner une attestation officielle de scolarité à la baisse par rapport à celle qu'elle ou il détient déjà par suite d'une modification apportée aux règles contenues dans ce Manuel.

ANNEXE XV**AJUSTEMENT MONÉTAIRE RÉTROACTIF À LA SUITE D'UNE ATTESTATION OFFICIELLE DE SCOLARITÉ**

- A) Le Ministère et la Fédération adresseront une directive administrative aux commissions scolaires à l'effet de verser dans les 90 jours, si ce n'est déjà fait, à l'enseignante ou l'enseignant à l'emploi d'une commission au cours de la période comprise entre le 1^{er} juillet 1968 et le 30 juin 2003, avec ou sans lien d'emploi avec cette commission depuis le 1^{er} juillet 2003, les sommes qui lui seraient dues, sous réserve des autres obligations de payer contenues aux conventions collectives alors applicables, si la commission avait utilisé l'attestation officielle de l'état de sa scolarité aux fins de classement, ou l'attestation officielle découlant soit d'une décision du comité de révision, soit d'une modification aux règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité ».
- B) 1- La partie A) de la présente annexe ne s'applique pas aux enseignantes et enseignants qui bénéficient d'un changement de scolarité attribuable uniquement à l'application de l'entente de règlement de l'action en nullité¹, à l'exception des enseignantes et enseignants mis en cause par cette action en nullité.
- 2- Le second tiret du dernier alinéa de la clause 6-1.03 ne s'applique pas à une règle modifiée qui est ajoutée au « Manuel d'évaluation de la scolarité » en application des dispositions de l'entente de règlement de l'action en nullité. Cependant, il s'applique aux enseignantes et enseignants visés par cette entente, à savoir :
- a) les enseignantes et enseignants mis en cause dans l'action en nullité;
 - b) les enseignantes et enseignants dont la demande de révision est inscrite au rôle du comité de révision le 23 septembre 1992 et à compter de cette date;
 - c) les enseignantes et enseignants visés par la délivrance d'une attestation de scolarité à compter de la date de la signature de l'entente de règlement de l'action en nullité.

La rétroactivité salariale ou financière applicable aux enseignantes et enseignants visés par les paragraphes b) et c) de l'alinéa précédent ne peut avoir d'effet antérieurement au 22 août 1991.

Référence : clause 6-2.07

¹ P.G. du Québec c. comité de révision de la scolarité des enseignants et al., N° 200-05-003705-923.

ANNEXE XVI ENCADREMENT DES STAGIAIRES**I- Principes généraux**

L'encadrement des stagiaires est une responsabilité acceptée par une enseignante ou un enseignant qui contribue ainsi à la formation des futures enseignantes et futurs enseignants. Cette fonction est reconnue et valorisée comme une contribution individuelle à la responsabilité collective de l'ensemble des membres de la profession au regard de la relève.

En vue de reconnaître cette importante contribution des enseignantes et enseignants, de favoriser l'accompagnement des stagiaires dans l'école et la classe, les parties conviennent de ce qui suit :

- 1- la participation d'une enseignante ou d'un enseignant à l'encadrement d'une ou d'un stagiaire se fait sur une base volontaire;
- 2- la reconnaissance de l'action et du temps consacrés à la formation des futures enseignantes et futurs enseignants implique une compensation appropriée;
- 3- le fait qu'une commission ou qu'une école reçoive une ou un stagiaire ne doit pas avoir pour effet de diminuer l'effectif enseignant ou d'augmenter la tâche des enseignantes ou enseignants qui ne participent pas à l'encadrement. De plus, une ou un stagiaire ne peut être appelé à faire de la suppléance.

II- Arrangement local

Dans ce cadre et en tenant compte des orientations du Ministère, la commission et le syndicat conviennent des dispositions relatives à l'encadrement des stagiaires, notamment en ce qui a trait :

- aux fonctions et responsabilités inhérentes au rôle d'enseignante ou d'enseignant associé;
- à la compensation des enseignantes et enseignants associés;
- à l'allocation reçue aux fins de l'encadrement des stagiaires.

III- Information au syndicat

La commission fournit au syndicat l'information pertinente relative à l'accueil des stagiaires, notamment les ententes sur le sujet avec les universités.

Elle l'informe annuellement de l'allocation reçue aux fins de l'encadrement des stagiaires et de l'utilisation qu'elle en a faite.

ANNEXE XVII

CALCUL DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE

Exemples d'application de la clause 6-4.03

I-

		Années d'expérience	Échelons d'expérience
L'enseignante ou l'enseignant X est actuellement payé à		0	1
Après	90 jours	1	2
+			
Après	$\frac{45 +}{(135)}$ 90 jours	2	3
Après	+ $\frac{45 +}{(135)}$ 90 jours	3	4
Après	+ $\frac{45 +}{(135)}$ 90 jours	4	5
Après 1 année à temps plein	+ (6-4.02)	5	6
Après à temps partiel, à la leçon ou comme suppléante ou suppléant occasionnel	+ $\frac{45 +}{(135)}$ 90 jours	6	7

II-

Année scolaire	Jours de travail crédités			Utilisation des jours aux fins du calcul de l'expérience ¹			Solde après utilisation	Nombre d'années d'expérience reconnue
	Solde reporté	Jours travaillés	Total	45	90	45		
A	-	10	10	-	-	-	10	-
B	10	115	125	-	90	-	35	1
C	35	120	155	45	90	-	20	2
D	20	170	190	45	90	45	10	3
E	-	125	125	-	90	-	35	4
F	35	80	115	45	-	-	70	4
G	70	65	135	-	90	45	-	5

Référence : clause 6-4.03

¹ Les jours crédités sont utilisés uniquement si leur nombre est égal ou supérieur à 45 ou 90 selon le cas, le tout à raison de bloc de 45 ou 90.

ANNEXE XVIII¹**COMPENSATION POUR DÉPASSEMENT DES MAXIMA D'ÉLÈVES PAR GROUPE**

- A) Pour chaque groupe dont le nombre d'élèves dépasse le maximum prévu selon l'article 8-8.00 ou l'article 13-11.00, l'enseignante ou l'enseignant visé a droit sous réserve des articles 5-10.00 et 5-13.00 au montant de compensation C défini comme suit pour chaque portion du calendrier scolaire à laquelle elle s'applique :

$$C = \frac{27 \times N}{\text{Moy.}} \times D \times 1,20 \$$$

où N est le nombre d'élèves excédant le maximum prévu pour ce groupe, ce nombre étant pondéré selon la formule suivante : le 1^{er} élève excédentaire vaut 1, le 2^e élève excédentaire vaut 1,25 et les autres élèves excédentaires valent 1,5 chacun.

Moy. est la moyenne prévue à l'article 8-8.00 ou à l'article 13-11.00 pour ce type d'élèves.

D est la durée d'enseignement assumé auprès de ce groupe par l'enseignante ou l'enseignant au cours d'une portion donnée du calendrier scolaire.

Cette durée s'exprime en nombre d'heures au préscolaire et au primaire et en nombre de périodes de 50 minutes ou l'équivalent en formation générale au secondaire ou en formation professionnelle, multiplié par le nombre de jours d'enseignement prévu au calendrier scolaire pour lesquels la situation de dépassement existe, divisé par 5.

(Exemple : 22 périodes de 45 minutes = 19,8 périodes de 50 minutes)

- B) La compensation annuelle à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a droit est limitée à :
- 1 752 \$ pour la le 1^{er} élève excédentaire;
 - 2 190 \$ pour le 2^e élève excédentaire;
 - 2 628 \$ pour chaque autre élève excédentaire.

EXEMPLE :

Une enseignante ou un enseignant du secondaire rencontre un groupe de 36 élèves (dont le maximum est 32) pour 5 périodes de 50 minutes durant toute l'année scolaire.

$$C = \frac{27 \times N}{\text{Moy.}} \times D \times 1,20 \$$$

N = 5,25 parce qu'il y a dans ce cas, 4 élèves qui excèdent le maximum (36 - 32) :

(1 ^{er} élève =	1
2 ^e élève =	1,25
3 ^e élève =	1,5
4 ^e élève =	<u>1,5</u>
Total =	5,25)

Moy. = 30

D = 5 X $\frac{180}{5}$ si le nombre de jours d'enseignement prévu au calendrier scolaire est de 180.

$$C = \frac{27 \times 5,25}{30} \times 5 \times \frac{180}{5} \times 1,20 \$ = 1\,020,60 \$$$

Référence : clause 8-8.01

¹ Pour la portion du calendrier scolaire antérieure au 1^{er} février 2006, l'annexe XVIII de l'entente 2000-2003 continue de s'appliquer.

ANNEXE XIX¹**ÉLÈVES À RISQUE ET ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE**

Cette annexe sert de guide et de repère pour la commission et les intervenantes et intervenants.

I) Élèves à risque

On entend par élèves à risque des élèves du préscolaire, du primaire ou du secondaire qui présentent des facteurs de vulnérabilité susceptibles d'influer sur leur apprentissage ou leur comportement et peuvent ainsi être à risque, notamment au regard de l'échec scolaire ou de leur socialisation, si une intervention rapide n'est pas effectuée.

Une attention particulière doit être portée aux élèves à risque pour déterminer les mesures préventives ou correctives à leur offrir.

Les élèves à risque ne sont pas compris dans l'appellation « élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ».

II) Définitions

Dans ce cadre, le Ministère adopte, aux fins de l'application de la convention, les définitions qui suivent concernant les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage :

A) Élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage**1) L'élève présentant des troubles du comportement est celui :**

dont l'évaluation psychosociale, réalisée en collaboration par un personnel qualifié et par les personnes visées, avec des techniques d'observation ou d'analyse systématique, révèle un déficit important de la capacité d'adaptation se manifestant par des difficultés significatives d'interaction avec un ou plusieurs éléments de l'environnement scolaire, social ou familial.

Il peut s'agir :

- de comportements sur-réactifs en regard des stimuli de l'environnement (paroles et actes injustifiés d'agression, d'intimidation, de destruction, refus persistant d'un encadrement justifié...);
- de comportements sous-réactifs en regard des stimuli de l'environnement (manifestations de peur excessive de personnes et de situations nouvelles, comportements anormaux de passivité, de dépendance et de retrait...).

Les difficultés d'interaction avec l'environnement sont considérées significatives, c'est-à-dire comme requérant des services éducatifs particuliers, dans la mesure où elles nuisent au développement du jeune en cause ou à celui d'autrui en dépit des mesures d'encadrement habituelles prises à son endroit.

L'élève ayant des troubles du comportement présente fréquemment des difficultés d'apprentissage, en raison d'une faible persistance à la tâche ou d'une capacité d'attention et de concentration réduite.

2) L'élève ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale est celui :

dont le fonctionnement global, évalué par une équipe multidisciplinaire comprenant une ou un spécialiste des services complémentaires, au moyen de techniques d'observation systématique et d'instruments standardisés d'évaluation, présente les caractéristiques suivantes :

- comportements agressifs ou destructeurs de nature antisociale dont la fréquence est élevée depuis plusieurs années;

¹ La présente annexe ne s'applique qu'à compter de l'année scolaire 2006-2007. Pour toute période antérieure à l'année scolaire 2006-2007, l'annexe XIX de l'entente 2000-2003 continue de s'appliquer.

- comportements répétitifs et persistants qui violent manifestement les droits des autres élèves ou les normes sociales propres à un groupe d'âge et qui prennent la forme d'agressions verbales ou physiques, d'actes d'irresponsabilité et de défi constant à l'autorité.

L'intensité et la fréquence de ces comportements sont telles qu'un enseignement adapté et un encadrement systématique sont nécessaires. L'élève dont le comportement est évalué sur une échelle de comportement standardisée, s'écarte d'au moins 2 écarts types de la moyenne des jeunes de son groupe d'âge.

Les troubles du comportement considérés ici sont tels qu'ils empêchent l'élève d'accomplir des activités normales et qu'ils rendent obligatoire, aux fins de services éducatifs, l'intervention du personnel d'encadrement ou de réadaptation au cours de la majeure partie de sa présence à l'école.

3) L'élève en difficulté d'apprentissage est :

a) au primaire celui :

dont l'analyse de sa situation démontre que les mesures de remédiation mises en place, par l'enseignante ou l'enseignant ou par les autres intervenantes ou intervenants durant une période significative, n'ont pas permis à l'élève de progresser suffisamment dans ses apprentissages pour lui permettre d'atteindre les exigences minimales de réussite du cycle en langue d'enseignement ou en mathématique conformément au Programme de formation de l'école québécoise;

b) au secondaire celui :

dont l'analyse de sa situation démontre que les mesures de remédiation mises en place, par l'enseignante ou l'enseignant ou par les autres intervenantes ou intervenants durant une période significative, n'ont pas permis à l'élève de progresser suffisamment dans ses apprentissages pour lui permettre d'atteindre les exigences minimales de réussite du cycle en langue d'enseignement et en mathématique conformément au Programme de formation de l'école québécoise.

B) Élèves handicapés

Selon l'article 1 de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3), est handicapé l'élève qui correspond à la définition de « personne handicapée » contenue à l'article 1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (L.R.Q., c. E-20.1). Cette dernière définit ainsi la « personne handicapée » : « *toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes* ».

Les définitions d'élèves contenues dans ce document permettent de reconnaître comme handicapés les élèves visés aux paragraphes B.1, B.2 et B.3 qui suivent et qui répondent aux 3 conditions suivantes :

- 1) avoir un diagnostic de déficience posé par une personne qualifiée;
- 2) présenter des incapacités qui limitent ou empêchent leur participation aux services éducatifs;
- 3) avoir besoin de soutien pour fonctionner en milieu scolaire.

Le plan d'intervention devra prendre en considération les diagnostics qui précisent souvent l'origine des limitations, les incapacités ainsi que les besoins et les capacités de l'élève pour orienter le choix des services éducatifs appropriés.

L'élève handicapé par de multiples déficiences ou difficultés est reconnu selon la définition correspondant le mieux à ses caractéristiques et à ses limitations principales.

B.1 Élève handicapé par une déficience motrice légère ou organique ou une déficience langagière

1.1 Déficience motrice légère ou organique

1.1.1 Déficience motrice légère

L'élève a une déficience motrice légère lorsque l'évaluation de son fonctionnement neuromoteur, effectuée par une ou un spécialiste, révèle un ou plusieurs troubles ou dommages d'origine nerveuse, musculaire ou ostéoarticulaire.

L'élève est dit « *handicapé par une déficience motrice légère* » lorsque l'évaluation de son fonctionnement révèle, en dépit de l'aide de la technologie, l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes :

- difficultés dans l'accomplissement de tâches de préhension (dextérité manuelle);
- difficultés dans l'accomplissement des tâches de la vie quotidienne (soins corporels, alimentation);
- limites sur le plan de la mobilité affectant les déplacements.

Ces difficultés ou limites peuvent s'accompagner de difficultés dans l'apprentissage de la communication.

Ces caractéristiques nécessitent un entraînement particulier et un soutien occasionnel en milieu scolaire.

1.1.2 Déficience organique

L'élève handicapé par une déficience organique est celui dont l'évaluation médicale et fonctionnelle révèle une ou plusieurs atteintes aux systèmes vitaux (respiration, circulation sanguine, système génito-urinaire, etc.) entraînant des troubles organiques permanents et ayant des effets nuisibles sur son rendement.

L'élève est « *handicapé par une déficience organique* » lorsque des troubles fonctionnels diagnostiqués chez lui révèlent l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes :

- besoins de soins intégrés dans l'horaire scolaire (médication fréquente, insuline et contrôle, soins infirmiers);
- difficultés dans l'apprentissage des programmes d'études à cause de traitements médicaux (concentration réduite, douleurs persistantes, angoisse, horaire réduit);
- dans certains cas, une accessibilité à certains lieux limitée par la nature de sa maladie;
- des absences fréquentes, parfois pour de longues périodes, amenant des retards scolaires.

On reconnaît qu'une déficience organique a des effets négatifs sur le rendement scolaire d'un élève lorsque l'état de celui-ci exige l'intégration de soins dans son horaire scolaire et des mesures pédagogiques adaptées.

1.2 Déficience langagière

L'élève a une déficience langagière lorsque son fonctionnement, évalué par une équipe multidisciplinaire, à l'aide de techniques d'observation systématique et d'examen appropriés, permet de diagnostiquer une dysphasie sévère.

Dysphasie sévère : trouble sévère et persistant du développement du langage limitant de façon importante les interactions verbales, la socialisation et les apprentissages scolaires.

Cet élève est considéré comme une personne handicapée lorsque son évaluation fonctionnelle révèle la présence de difficultés :

- très marquées sur le plan :
 - . de l'évolution du langage;
 - . de l'expression verbale;
 - . des fonctions cognitivo-verbales;
- de modérées à sévères sur le plan :
 - . de la compréhension verbale.

Le trouble en question est persistant et sévère au point d'empêcher l'élève d'accomplir les tâches scolaires normalement proposées aux jeunes de son âge.

L'élève a donc besoin de services complémentaires et d'une pédagogie adaptée.

1.2.1 Déficience langagière sévère

Aux seules fins de l'application de l'article 8-8.00, la déficience langagière est dite sévère lorsqu'il s'agit de dysphasie de type surdité verbale, de dysphasie de type sémantique pragmatique ou d'aphasie congénitale ou de développement, dont l'évaluation faite par une équipe multidisciplinaire démontre une atteinte sévère sur le plan de la compréhension verbale et un trouble majeur de l'expression verbale.

B.2 Élèves handicapés par une déficience intellectuelle moyenne à profonde ou par des troubles sévères du développement

2.1 Déficience intellectuelle moyenne à profonde

L'élève handicapé en raison d'une déficience intellectuelle moyenne à profonde est celui dont l'évaluation des fonctions cognitives faite par une équipe multidisciplinaire au moyen d'examens standardisés, révèle un fonctionnement général qui est nettement inférieur à celui de la moyenne, et qui s'accompagne de déficiences du comportement adaptatif se manifestant dès le début de la période de croissance.

2.1.1 Déficience intellectuelle moyenne à sévère

Une déficience intellectuelle est qualifiée de « *moyenne à sévère* » lorsque l'évaluation fonctionnelle de l'élève révèle qu'il présente les caractéristiques suivantes :

- des limites sur le plan du développement cognitif restreignant ses capacités d'apprentissage relativement à certains objectifs des programmes d'études des classes ordinaires et nécessitant une pédagogie ou un programme adaptés;
- des capacités fonctionnelles limitées sur le plan de l'autonomie personnelle et sociale entraînant un besoin d'assistance pour s'organiser dans des activités nouvelles ou un besoin d'éducation à l'autonomie de base;
- des difficultés plus ou moins marquées dans le développement sensoriel et moteur ainsi que dans celui de la communication pouvant nécessiter une intervention adaptée dans ces domaines.

Un quotient intellectuel ou de développement qui se situe entre 20-25 et 50-55 est habituellement l'indice d'une déficience intellectuelle moyenne à sévère. Les résultats aux examens standardisés d'évaluation des fonctions cognitives peuvent être transposés en quotient de développement par la formule suivante :

$$\text{quotient de développement} = \frac{100 \times \text{âge de développement}}{\text{âge chronologique}}$$

2.1.2 Déficience intellectuelle profonde

Une déficience intellectuelle est qualifiée de « *profonde* » lorsque l'évaluation fonctionnelle de l'élève révèle qu'il présente les caractéristiques suivantes :

- des limites importantes sur le plan du développement cognitif rendant impossible l'atteinte des objectifs des programmes d'études des classes ordinaires et requérant l'utilisation d'un programme adapté;
- des habiletés de perception, de motricité et de communication manifestement limitées, exigeant des méthodes d'évaluation et de stimulation individualisées;
- des capacités fonctionnelles très faibles sur le plan de l'autonomie personnelle et sociale entraînant un besoin constant de soutien et d'encadrement dans l'accomplissement des tâches scolaires quotidiennes.

L'évaluation fonctionnelle de cet élève peut également révéler qu'il présente des déficiences associées telles que des déficiences physiques, sensorielles ainsi que des troubles neurologiques, psychologiques et une forte propension à contracter diverses maladies.

Un quotient de développement inférieur à 20-25 est habituellement considéré comme le signe d'une déficience intellectuelle profonde. Les résultats aux examens standardisés d'évaluation des fonctions cognitives peuvent être transposés en quotient de développement par la formule suivante :

$$\text{quotient de développement} = \frac{100 \times \text{âge de développement}}{\text{âge chronologique}}$$

2.2 Troubles envahissants du développement

L'élève handicapé par des troubles envahissants du développement est celui dont le fonctionnement global, évalué par une équipe multidisciplinaire de spécialistes, à l'aide de techniques d'observation systématique, d'examens standardisés en conformité avec les critères diagnostiques du DSM-IV¹, conclut à l'un ou l'autre des diagnostics suivants :

trouble autistique : ensemble des dysfonctions apparaissant dès le jeune âge se caractérisant par le développement nettement anormal ou déficient de l'interaction sociale et de la communication et, de façon marquée, par un répertoire restreint, répétitif et stéréotypé des activités, des champs d'intérêt et du comportement.

Le trouble autistique se manifeste par plusieurs des limites particulières suivantes :

- une incapacité à établir des relations avec ses camarades, des problèmes importants d'intégration au groupe;
- un manque d'aptitude à comprendre les concepts et les abstractions, une compréhension limitée des mots et des gestes;
- des problèmes particuliers de langage et de communication : pour certains de ces élèves, aucun langage; pour d'autres, écholalie, inversion des pronoms, etc.;
- des problèmes du comportement (hyperactivité ou passivité anormale, crises, craintes dans des situations banales ou imprudences dans des situations dangereuses, etc.);
- du maniérisme, des gestes stéréotypés et répétitifs, etc.

Le syndrome de Rett, le trouble désintégratif de l'enfance, le syndrome d'Asperger et le trouble envahissant du développement non spécifié sont également considérés comme des troubles envahissants du développement.

¹ DSM-IV Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux.

Les troubles considérés ici sont d'une gravité telle qu'ils empêchent l'élève d'accomplir des tâches normales, selon l'âge et le milieu scolaire, sans un soutien continu.

2.3 Troubles relevant de la psychopathologie

L'élève handicapé par des troubles relevant de la psychopathologie est celui dont le fonctionnement global, évalué par une équipe multidisciplinaire de spécialistes, à l'aide de techniques d'observation systématique et d'examens standardisés, conduit au diagnostic suivant :

déficience psychique se manifestant par une distorsion dans plusieurs domaines du développement, notamment dans celui du développement cognitif.

Les troubles en cause présentent plusieurs des caractéristiques suivantes :

- comportement désorganisé, épisodes de perturbation grave;
- troubles émotifs graves, confusion extrême;
- déformation de la réalité, délire et hallucinations.

L'évaluation du fonctionnement global de cet élève doit conclure que ces troubles du développement entraînent des difficultés marquées d'adaptation à la vie scolaire.

Les troubles du développement considérés ici sont d'une gravité telle qu'ils empêchent l'élève d'accomplir des tâches normales, selon l'âge et le milieu scolaire, sans un soutien continu.

2.4 Élève ayant une déficience atypique

L'élève ayant une déficience atypique est celui dont le fonctionnement global, évalué par une équipe multidisciplinaire de spécialistes révèle des caractéristiques et des limites qui ne correspondent à aucune des définitions retenues par le Ministère en vue de sa déclaration annuelle des effectifs scolaires au 30 septembre.

Les diagnostics établis sont particuliers et souvent rarissimes. Cependant, les limites que présentent ces élèves sont d'une gravité telle qu'elles les empêchent d'accomplir des tâches normales, selon l'âge et le milieu scolaire, sans un soutien continu.

B.3 Élèves handicapés par une déficience physique grave

3.1 Déficience motrice grave

L'élève ayant une déficience motrice grave est celui dont le système neuromoteur évalué par une ou un spécialiste, révèle un ou plusieurs troubles d'origine nerveuse, musculaire ou ostéoarticulaire.

L'élève « *handicapé par une déficience motrice grave* » est celui dont l'évaluation fonctionnelle révèle, en dépit de l'aide de la technologie, l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes :

- limites fonctionnelles graves pouvant requérir un entraînement particulier et une assistance régulière pour l'accomplissement des activités de la vie quotidienne;
- limites importantes sur le plan de la mobilité (mobilité et déplacement) requérant une aide particulière pour le développement moteur, ainsi qu'un accompagnement dans les déplacements ou un appareillage très spécialisé.

Ces limites peuvent s'accompagner de limites importantes sur le plan de la communication qui rendent nécessaire le recours à des moyens de communication substitutifs.

Ces limites rendent nécessaires un entraînement particulier et un soutien continu.

3.2 Déficience visuelle

L'élève ayant une déficience visuelle est celui dont l'évaluation oculovisuelle effectuée à l'aide des examens que lui fait passer un spécialiste qualifié, révèle pour chaque oeil une acuité visuelle d'au plus 6/21 ou un champ de vision inférieur à 60° dans les méridiens 90° et 180°, en dépit d'une correction au moyen de lentilles ophtalmiques appropriées, à l'exclusion des systèmes optiques spéciaux et des additions supérieures à + 4,00 dioptries.

L'élève est handicapé par sa déficience visuelle lorsque son évaluation fonctionnelle révèle, en dépit de l'aide de la technologie utilisée ou par rapport à celle-ci, l'une des caractéristiques suivantes :

- des limites sur le plan de la communication pouvant se traduire par :
 - . le besoin de matériel adapté (imprimés de bonne qualité, parfois agrandis, pour l'élève fonctionnellement voyant; matériel en braille, en relief, enregistrements sonores pour l'élève fonctionnellement aveugle);
 - . le besoin d'exercices et d'un soutien occasionnel pour l'utilisation de ses appareils d'aide mécanique ou électronique ou d'un matériel scolaire adapté;
 - . le besoin d'apprendre et de recourir à des codes substitutifs pour lire et écrire (dans le cas d'un élève fonctionnellement aveugle);
 - . le besoin d'un enseignement adapté pour la compréhension de certains concepts;
- des limites dans la participation aux activités de la vie quotidienne pouvant requérir des exercices particuliers, un enseignement adapté ou une assistance occasionnelle;
- des limites sur le plan de la locomotion requérant un exercice particulier, un enseignement adapté ou une assistance occasionnelle.

3.3 Déficience auditive

L'élève ayant une déficience auditive est celui dont l'ouïe, évaluée à l'aide d'examens standardisés par une ou un spécialiste, révèle un seuil moyen d'acuité supérieur à 25 décibels pour des sons purs de 500, 1000 et 2000 hertz, perçus par la meilleure oreille.

L'évaluation doit aussi tenir compte de la discrimination auditive et du seuil de tolérance au son.

L'élève est handicapé par une déficience auditive lorsque son évaluation fonctionnelle révèle, en dépit de l'aide de la technologie, l'une des caractéristiques suivantes :

- des limites sur le plan de l'apprentissage et de l'utilisation de la communication verbale pouvant se traduire par :
 - . le besoin de techniques spécialisées pour l'apprentissage du langage verbal;
 - . le besoin d'apprendre et d'utiliser des moyens de communication substitutifs (lecture labiale, langue signée, etc.);
 - . le besoin de recourir à des interprètes;
- des difficultés dans le domaine du développement cognitif (lacunes dans la formation de concepts) et du développement du langage oral entraînant :
 - . le besoin d'un enseignement adapté;
 - . le besoin de combler des retards d'apprentissage.

ANNEXE XX**ÉTABLISSEMENT DU MAXIMUM D'ÉLÈVES D'UN GROUPE QUI FAIT L'OBJET D'INTÉGRATION DES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE**

Lorsque la commission pondère des élèves intégrés, elle applique un facteur de pondération aux élèves intégrés selon la formule suivante :

$$F = \frac{MI}{M}$$

où

- F est le facteur de pondération;
- MI est le maximum prévu à l'article 8-8.00 ou à l'article 13-11.00 pour le groupe dans lequel l'élève est intégré;
- M est le maximum prévu à l'article 8-8.00 pour le type d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage auquel l'élève intégré appartient.

Si le résultat de l'application de cette formule pour un élève donné est négatif, on ne tient pas compte du facteur de pondération.

Lorsque le produit du nombre d'élèves ainsi pondérés n'est pas un nombre entier, on procède comme suit :

si la fraction est inférieure à 0,5, on n'en tient pas compte; si la fraction est égale ou supérieure à 0,5, on complète la fraction à l'unité.

EXEMPLE :

2 élèves en difficulté d'apprentissage, au secondaire, sont intégrés dans un cours de formation générale comportant 30 élèves avant l'intégration.

Le maximum du groupe où s'intègrent les 2 élèves est de 32;

Le maximum du type auquel appartiennent les 2 élèves est de 20.

Facteur de pondération : $\frac{32}{20} = 1,6$

Nombre d'élèves intégrés : $2 \times 1,6 = 3,2 = 3$

Nombre total d'élèves aux fins d'établissement du maximum du groupe :

$30 + 3 = 33$

Dans ce cas, le nombre d'élèves dépasse le maximum prévu (32) d'un élève et l'enseignante ou l'enseignant a donc droit à la compensation prévue à la clause 8-8.01.

ANNEXE XXI

**ÉTABLISSEMENT DU MAXIMUM ET DE LA MOYENNE
D'ÉLÈVES DANS UN GROUPE D'ÉLÈVES HANDICAPÉS OU
EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE
COMPTANT DES ÉLÈVES DE DIFFÉRENTS TYPES**

Le maximum d'élèves de ce groupe s'établit comme suit :

- a) on divise le nombre d'élèves de chaque type par le maximum d'élèves par groupe pour ce type d'élèves;
- b) on additionne les quotients ainsi obtenus;
- c) on divise le nombre total d'élèves dans le groupe par la somme des quotients ainsi obtenus;
- d) le nouveau quotient ainsi obtenu est le maximum. Si la fraction est inférieure à 0,5, on n'en tient pas compte; si la fraction est égale ou supérieure à 0,5, on complète la fraction à l'unité.

La moyenne est obtenue en soustrayant 2 du maximum.

Ce mode de calcul s'applique également à un groupe d'élèves en cheminement particulier de formation de type temporaire comptant un ou des élèves d'un ou de différents types d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage à l'inclusion, lors du calcul, des élèves visés au sous-paragraphe 3) du paragraphe A) de la clause 8-8.04.

EXEMPLE :

Au secondaire, un groupe de 18 élèves est composé comme suit :

Nombre d'élèves	Type	Maximum
10	Élèves en difficulté d'apprentissage	20
5	Élèves présentant des troubles du comportement	14
3	Élèves handicapés en raison d'une déficience motrice grave	11

$$\frac{18}{10/20 + 5/14 + 3/11} = 15,93$$

Maximum : 16

Moyenne : 14

Dépassement : 2

ANNEXE XXII¹**CLASSE SPÉCIALISÉE ET CLASSE DE CHEMINEMENT PARTICULIER DE FORMATION**

La classe spécialisée et la classe de cheminement particulier de formation sont des modes d'organisation de l'enseignement qui peuvent permettre de répondre aux besoins de certains élèves en vue de leur réussite scolaire.

Un cheminement particulier de formation est un mode d'organisation de l'enseignement pour l'élève de l'école secondaire qui présente un retard scolaire tel qu'il compromet, tout au moins pour un temps, la réussite scolaire de l'élève dans le contexte d'une classe ordinaire et nécessite ainsi des mesures particulières.

Selon l'importance et la nature de ses besoins, l'élève emprunte un cheminement particulier de formation de type temporaire ou de type continu :

- a) un cheminement particulier de formation de type temporaire est un cheminement particulier de formation qui vise l'intégration à l'un des cheminements réguliers, en vue de l'obtention du diplôme d'études secondaires ou du diplôme d'études professionnelles;
- b) un cheminement particulier de formation de type continu est un cheminement qui vise l'intégration de l'élève à un programme de formation davantage susceptible de répondre à son intérêt, ses besoins et ses capacités, comme par exemple, un des programmes du parcours de formation axé sur l'emploi.

¹ La présente annexe ne s'applique qu'à compter de l'année scolaire 2006-2007. Pour toute période antérieure à l'année scolaire 2006-2007, l'annexe XXII de l'entente 2000-2003 continue de s'appliquer.

ANNEXE XXIII DURÉE DE PRÉSENCE DES ÉLÈVES AU NIVEAU PRIMAIRE

Au niveau primaire, l'écart hebdomadaire entre le temps moyen maximum à être consacré à la présentation de cours et leçons ainsi qu'aux activités étudiantes à l'horaire de l'élève et le temps de présence des élèves pour ces mêmes cours, leçons et activités étudiantes est d'au moins 3¹ heures.

¹ Lire 4,5 à compter de l'année scolaire 2006-2007.

ANNEXE XXIV**CONCERNANT LES PETITES ÉCOLES**

Le Ministère, par le biais des règles budgétaires, assure aux commissions scolaires où il existe des petites écoles des ressources équivalentes à celles allouées conformément à l'annexe XIX de la convention 1983-1985, en tenant compte des données de la tâche et de l'évolution des clientèles.

ANNEXE XXV ENTENTE PORTANT SUR LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE

Attendu l'importance d'investir dans la réussite éducative des élèves;

Attendu que les études démontrent l'importance d'agir dès le préscolaire et le début du primaire;

Attendu la nouvelle politique touchant les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA);

Attendu les dispositions de la présente entente;

Attendu la décision du ministre de l'Éducation annoncée le 21 décembre 1999 d'ajouter des ressources enseignantes;

Attendu la nécessité d'évaluer un tel programme d'investissement;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) Pour la durée de l'entente, les règles de formation de groupes d'élèves suivantes s'appliquent :

Année scolaire	Clientèle	Moyenne	Maximum
À compter de 2000-2001	Préscolaire 5 ans - en milieux défavorisés	18	20
À compter de 2001-2002	Préscolaire 5 ans	18	20
	1 ^{re} année du primaire - en milieux défavorisés	18	20
À compter de 2002-2003	1 ^{re} année du primaire - ailleurs qu'en milieux défavorisés	20	22
	2 ^e année du primaire - en milieux défavorisés	18	20
À compter de 2003-2004	2 ^e année du primaire - ailleurs qu'en milieux défavorisés	22	24

- 2) Périodiquement, le Ministère en collaboration avec les commissions scolaires, procédera à l'évaluation des résultats obtenus. Au cours de l'année scolaire 2008-2009, le rapport final d'évaluation incluant les recommandations sera déposé aux commissions scolaires et à la partie syndicale.
- 3) Les parties se rencontreront pour analyser les résultats et discuter des suites appropriées. L'évaluation finale des résultats obtenus permettra au Ministère de décider, si à compter de l'entrée en vigueur de la prochaine entente, les mesures ci-dessus seront prolongées, avec ou sans modifications.
- 4) Durant la période d'application du programme, ces règles de formation de groupes ont préséance sur celles prévues au 2^e alinéa du paragraphe A) de la clause 8-8.02 ainsi qu'au 1^{er} alinéa et au 2^e alinéa du paragraphe A) de la clause 8-8.03.

ANNEXE XXVI**EXTRAIT DU RÈGLEMENT DÉFINISSANT CE QUI CONSTITUE
UNE FONCTION PÉDAGOGIQUE OU ÉDUCATIVE AUX FINS
DE LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE (L.R.Q., C. I-14)
(TEL QU'IL ÉTAIT EN VIGUEUR AU 30 JUIN 1989)**

- 1) Constituent une fonction pédagogique ou éducative :
 - a) la fonction d'enseignant à temps plein; ou
 - b) toute fonction à temps plein de conseil, d'animation, de coordination ou de direction se rapportant directement à l'administration des programmes d'enseignement, à l'organisation pédagogique des écoles, à la formation académique ou personnelle des élèves ou des enseignants, aux activités para-pédagogiques ou aux services personnels aux élèves.¹

Référence : clause 6-4.02

¹.C. 1417-70, (1970) 102 G.O., 2141

ANNEXE XXVII**SORTIES POUR CERTAINES ENSEIGNANTES OU CERTAINS ENSEIGNANTS DE LA COMMISSION SCOLAIRE DU LITTORAL**

- 1) En conformité avec les conditions et modalités prévues aux clauses 12-4.02 et 12-5.01 de l'entente, la commission scolaire du Littoral assume directement ou rembourse aux enseignantes ou enseignants visés les frais inhérents à 2 sorties par année, pour ces enseignantes ou enseignants et leurs personnes à charge, de leur lieu d'affectation jusqu'à Sept-Îles.

Le présent paragraphe 1) remplace, pour les enseignantes ou enseignants ayant un point de départ autre que leur lieu d'affectation, les 3 sorties prévues à l'alinéa a) de la clause 12-4.02 de l'entente sans toutefois modifier les autres droits prévus au chapitre 12-0.00.

- 2) La présente annexe s'applique aux enseignantes ou enseignants suivants :

ANDERSON, Pamela
BOBBIT, Gloria
BURKE, Brian
BURSEY, René
COLLIER, Alice
COX, Kim
GALLICHON, Mélinda
GALLUPE, Janet
KANDLER, Dieter
JONES, Judith
LAVALLÉE, Liliane
LAVALLÉE, Sonia

MARTIN, Lucille
MCDONALD, Deborah
MCDONALD-NADEAU, Sally
MCKINNON, Brenda
MATHIEU, Nathalie
NADEAU, Elaine
NADEAU-MARCOUX, Marjolaine
ROBERTS, Gail
THOMAS, Cynthia
WALSH, Adélard
WILLCOTT, Paulette

- 3) La clause 12-4.01 de l'entente s'applique aux enseignantes ou enseignants bénéficiant de la présente annexe.
- 4) Une des sorties mentionnées au paragraphe 1) de la présente annexe peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident pour rendre visite à une enseignante ou un enseignant mentionné au paragraphe 2) de cette annexe.

**ANNEXE XXVIII LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS
FAMILIALES**

La CSQ d'une part, et le gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor d'autre part, reconnaissent par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

ANNEXE XXIX**DROITS PARENTAUX - DISPOSITION TRANSITOIRE**

Les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur le 31 décembre 2005 continuent de s'appliquer après le 1^{er} janvier 2006 à l'enseignante ou l'enseignant qui, le 31 décembre 2005, bénéficie du Régime d'assurance-emploi du gouvernement fédéral.

ANNEXE XXX DROITS PARENTAUX – MODIFICATIONS

Advenant une modification au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ANNEXE XXXI¹**RESSOURCES AUX ÉLÈVES À RISQUE ET AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE² ET DÉCLARATION D'INTENTION****SECTION 1 RESSOURCES****Partie I**

- A) Le Ministère fournira à chaque commission scolaire pour chacune des années scolaires 2005-2006 à 2008-2009, les renseignements sur les ressources budgétaires suivantes :
- les ressources budgétaires allouées pour les élèves en difficulté additionnelles à celles qu'elle obtient pour les élèves réguliers, et ce, pour les activités éducatives;
 - les ressources budgétaires allouées pour les élèves handicapés additionnelles à celles qu'elle obtient pour les élèves réguliers, et ce, pour les activités éducatives;
 - les ressources additionnelles accordées par le gouvernement dans le cadre des négociations afin d'améliorer les services aux élèves en difficulté, conformément à la partie II de la présente annexe.
- B) La commission scolaire fournira à la partie syndicale les renseignements sur les sommes affectées aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage en précisant les ressources additionnelles allouées en sus des sommes obtenues du MELS dans les 2 premiers tirets du point A). Ces renseignements contiendront, notamment :
- le nombre de ressources spécialisées;
 - le nombre de classes spécialisées;
 - le nombre de classes en cheminement particulier.
- C) L'année 2005-2006 constitue l'année de référence.

Partie II AJOUTS DE RESSOURCES POUR LES ÉLÈVES À RISQUE ET LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE**1. Enseignantes ou enseignants orthopédagogues (en soutien à l'apprentissage)**

- 1.1 600 postes additionnels au primaire.
- 1.2 Ces postes sont alloués au prorata du nombre de postes enseignants financés au primaire en 2005-2006 de la commission scolaire par rapport au nombre de postes enseignants financés au primaire de l'ensemble des commissions scolaires.
- 1.3 Cet ajout permet l'établissement d'un ratio national d'une enseignante ou d'un enseignant orthopédagogue par 12,5 enseignantes ou enseignants financés au primaire en 2005-2006.
- 1.4 Obligation pour la commission scolaire d'embaucher des enseignantes ou enseignants orthopédagogues pour lui permettre d'atteindre le ratio national au primaire ou le nombre de postes additionnels obtenu par cette entente.
- 1.5 Pour celle qui atteint ce ratio, elle doit soit embaucher plus d'enseignantes ou enseignants orthopédagogues, soit les convertir en enseignantes ou enseignants ressources.
- 1.6 Le nombre de postes concernés pour la situation de l'année de base est celui des enseignantes et enseignants orthopédagogues et des professionnelles et professionnels orthopédagogues déjà en poste.

¹ La présente annexe entre en vigueur le 1^{er} février 2006 aux seules fins de l'organisation de l'année scolaire 2006-2007.

² Cette annexe concerne l'ensemble des commissions scolaires francophones et anglophones ainsi que la Commission scolaire du Littoral.

- 1.7 D'ici au 30 juin 2009, pour chacune des années de l'entente, la commission scolaire doit maintenir le nombre de postes déterminés pour l'année de base et les ajouts obtenus pour chacune de ces années sous réserve de 1.5.
- 1.8 Au 30 juin 2009, le MELS établira un ratio national sur la base des données observées et du nombre de postes financés en 2008-2009.
- 1.9 Les parties conviennent de se rencontrer au cours de l'année 2008-2009 afin de convenir des suites à donner au point 1 de la partie II de la présente annexe, à compter de l'année 2009-2010 :
 - en s'assurant du maintien d'un service comparable en orthopédagogie dans le réseau scolaire à compter de l'année scolaire 2009-2010;
 - en tenant compte du phénomène de la décroissance des effectifs scolaires;
 - et en tenant compte des postes transférés aux enseignantes et enseignants ressources.

2. Enseignantes et enseignants ressources

- 2.1 Ajout de 600 postes d'enseignantes ou d'enseignants ressources au secondaire.
- 2.2 Ces postes sont alloués au prorata du nombre de postes enseignants financés en secondaire 1, 2 et 3 en 2005-2006 de la commission scolaire par rapport au nombre de postes enseignants financés en secondaire 1, 2 et 3 de l'ensemble des commissions scolaires.
- 2.3 Cet ajout permet l'établissement d'un ratio national d'une enseignante ou d'un enseignant ressource par 26,5 enseignantes ou enseignants financés en secondaire 1, 2 et 3 en 2005-2006, lorsque l'investissement aura été réalisé.
- 2.4 Au 30 juin 2009, le MELS établira un ratio national sur la base des données observées et des postes financés en 2008-2009.
- 2.5 Ce ratio national s'appliquera à chacune des commissions scolaires à partir de 2009-2010 sur la base de leurs postes enseignants financés en secondaire 1, 2 et 3 et évoluera selon les postes financés, chacune des années suivantes.
- 2.6 Obligation d'embauche.

3. Ressources professionnelles et de soutien en service direct aux élèves à risque et aux EHDAA, notamment pour les élèves en trouble du comportement

- 3.1 Une enveloppe additionnelle de 30 M\$.
- 3.2 La détermination de l'enveloppe de chaque commission scolaire est faite selon les règles de la mesure 30230 en 2005-2006. La clientèle adulte 16-18 ans sera considérée dans la distribution des ressources.
- 3.3 Cet effort assure l'embauche ou le maintien des ressources en priorisant les services pour les élèves en trouble du comportement.
- 3.4 Cette enveloppe s'ajoute à celle du 1^{er} tiret du point A) de la partie I de la présente annexe, soit les ressources budgétaires allouées pour les élèves en difficulté additionnelles à celles qu'elle obtient pour les élèves réguliers, et ce, pour les activités éducatives.
- 3.5 Cette enveloppe totale identifiée à 3.4 est protégée de la décroissance de l'effectif scolaire jusqu'au 30 juin 2009 et évolue en fonction des paramètres d'indexation.

4. Conditions particulières

- 4.1 Les ajouts de ressources mentionnés aux points 1, 2 et 3 sont étalés durant les années 2006-2007 à 2008-2009 conformément au tableau en annexe.
- 4.2 Ces ajouts sont protégés de la décroissance de l'effectif scolaire jusqu'au 30 juin 2009 et évoluent en fonction des paramètres salariaux des divers personnels.
- 4.3 Advenant, pour une commission scolaire, l'impossibilité de combler la totalité des postes prévus pour une année donnée, le solde à combler est reporté à l'année suivante.

RÉPARTITION DES AJOUTS DE RESSOURCES

	Montants additionnels	Ajout total
Année 2006-2007		
Enseignantes ou enseignants orthopédagogues	20 M\$	20 M\$
Enseignantes ou enseignants ressources	15 M\$	15 M\$
Personnel professionnel – Personnel de soutien	15 M\$	15 M\$
Total	50 M\$	50 M\$
Année 2007-2008		
Enseignantes ou enseignants orthopédagogues	5 M\$	25 M\$
Enseignantes ou enseignants ressources	10 M\$	25 M\$
Personnel professionnel – Personnel de soutien	5 M\$	20 M\$
Total	20 M\$	70 M\$
Année 2008-2009		
Enseignantes ou enseignants orthopédagogues	5 M\$	30 M\$
Enseignantes ou enseignants ressources	5 M\$	30 M\$
Personnel professionnel – Personnel de soutien	10 M\$	30 M\$
Total	20 M\$	90 M\$

Partie III ANNÉE 2005-2006

Lettre d'entente¹ relative à la méthode de détermination de l'année de référence (2005-2006) visant à identifier les éléments à inclure et ceux à exclure :

1. Les informations issues de l'application de la « méthode d'estimation des revenus et des dépenses imputables à l'adaptation scolaire, pour les activités éducatives », correspondent aux informations à inclure en vertu de la Partie III de l'annexe XXXI. Par conséquent, les autres informations qui n'y sont pas prévues correspondent à celles à exclure en vertu de la Partie III de l'annexe XXXI.
2. Ces informations précisent les sommes que la commission scolaire affecte au bénéfice des élèves à risque et des EHDAA en sus des sommes allouées pour ces élèves par le MELS.

¹ Référence : Lettre d'entente du 28 avril 2006 ratifiée par l'APEQ en faisant les adaptations nécessaires aux fins de la présente entente.

3. Les informations mentionnées aux paragraphes 1 et 2 précédents concernent l'année scolaire 2005-2006 qui constitue l'année de référence.
4. Cette lettre d'entente vise à identifier la méthode à utiliser pour déterminer l'année de référence, étant entendu que les pourcentages figurant à la « méthode d'estimation des revenus et des dépenses imputables à l'adaptation scolaire, pour les activités éducatives » peuvent varier pour refléter la situation spécifique de chaque commission scolaire.
5. La commission :
 - a) remettra au syndicat les informations issues de l'application de la « méthode d'estimation des revenus et des dépenses imputables à l'adaptation scolaire pour les activités éducatives », pour l'année scolaire 2004-2005;
 - b) remettra, dans le cadre de la préparation du budget 2006-2007, les informations provisoires pour refléter la situation de l'année scolaire 2005-2006;
 - c) remettra, au printemps 2007, une version définitive de l'application de la méthode pour l'année scolaire 2005-2006, après validation des rapports financiers par le MELS.
6. La commission et le syndicat peuvent convenir de toute autre méthode d'identification des informations à transmettre pour répondre aux obligations de la « Partie I-B » de l'annexe XXXI.

SECTION 2 DÉCLARATION D'INTENTION

Les parties reconnaissent que les sommes investies, en vertu de la présente annexe, le sont dans l'objectif de procurer un réel ajout de services et de ressources aux bénéficiaires de ces élèves par rapport à 2005-2006 qui constitue l'année de référence.

De plus, il est entendu que la reconnaissance contenue à la présente section ne peut faire l'objet d'aucun grief.

ANNEXE XXXII**ENGAGEMENT DU MINISTÈRE À FOURNIR AU RÉSEAU SCOLAIRE DES OUTILS RELATIFS À LA DÉFINITION DE L'ÉLÈVE EN DIFFICULTÉ D'APPRENTISSAGE**

Le Ministère s'engage à fournir au réseau scolaire les outils nécessaires afin d'aider les différentes actrices et différents acteurs à identifier ce que sont les exigences minimales de réussite du cycle, tel qu'il est précisé dans la nouvelle définition des élèves en difficulté d'apprentissage au primaire et au secondaire.

Le Ministère produira, à l'intention des différentes actrices et différents acteurs du réseau scolaire, tant pour le primaire que pour le secondaire, des outils qui permettront de clarifier les critères attendus pour un élève dont la compétence est jugée suffisante, et ce, pour chacun des cycles d'apprentissage. Ces critères seront définis pour la langue d'enseignement et la mathématique.

Ces outils seront fournis au réseau scolaire, sous forme de version préliminaire, au plus tard le 1^{er} juin 2006, étant entendu qu'une version révisée sera diffusée au plus tard le 1^{er} février 2007.

ANNEXE XXXIII MAINTIEN D'UN NOMBRE DE POSTES RÉGULIERS À L'ÉDUCATION DES ADULTES**Clause 11-7.07**

- A) Pour la durée de l'entente, la commission maintient le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2003, sauf si cela a pour effet de générer la mise en disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant.
- B) Malgré le paragraphe A), le nombre de postes réguliers à maintenir, par application de ce paragraphe, est réduit d'un nombre équivalant au nombre de départs définitifs dans une spécialité où il y a décroissance de la clientèle jugée significative par la commission, au cours de la période couvrant 3 années précédant l'année en cours.
- C) Le paragraphe B) ne s'applique qu'à compter du moment où le nombre de postes réguliers réels atteint le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2003.
- D) Il appartient à la commission de déterminer dans quelle spécialité les postes sont maintenus. Le syndicat peut faire des représentations à la commission à la suite d'un départ définitif.

Exemples d'application de la clause 11-7.07

- Si le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2003 et visé au paragraphe A) est de 200, la commission doit maintenir 200 postes réguliers pour la durée de l'entente.
- Cependant, si par exemple, le 15 mars 2006, alors que la commission a effectivement 200 postes réguliers maintenus, il y a un départ définitif dans la spécialité « Français » et qu'il y a décroissance de la clientèle jugée significative par la commission dans cette spécialité au cours de la période allant de l'année scolaire 2002-2003 à l'année scolaire 2004-2005, le nombre de postes réguliers à maintenir (200) est alors réduit de un et s'établit à 199.
- Par ailleurs, si ce 15 mars 2006, le même départ définitif survient dans un contexte où le nombre de postes réguliers réellement maintenus est de 210, le nombre de postes réguliers à maintenir par la commission ne baisse pas et demeure à 200. Il ne baissera qu'à partir du moment où le nombre de postes réguliers réels atteindra, le cas échéant, 200 postes.

ANNEXE XXXIV ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT PROVENANT DES RÉGIONS ÉLOIGNÉES

Dans le cas où une commission scolaire décide d'offrir un contrat à temps plein à une enseignante ou un enseignant qui est employé par la Commission scolaire Crie ou par la Commission scolaire Kativik de même que par une commission scolaire pour francophones ou pour anglophones dans une des localités visées par la clause 12-1.02 ou dans les municipalités scolaires de Sept-Îles ou de Port-Cartier, cette enseignante ou cet enseignant bénéficie du transfert de sa permanence, des années d'expérience que lui avait reconnues sa commission, de l'ancienneté, des mois de service au sens du paragraphe C) de la clause 5-3.20 et des jours accumulés à sa caisse de congés de maladie non monnayables, si la seule raison qui lui ferait perdre ce droit découle de la rupture de son lien d'emploi, et ce, si elle ou il répond aux conditions suivantes :

- 1) avoir sa permanence;
- 2) avoir complété 5 années de service à sa commission, de façon continue, avant son engagement par une commission scolaire; l'acquisition de service par une enseignante ou un enseignant qui obtient un congé sans traitement est retardée proportionnellement.

Avant le 1^{er} juin, l'enseignante ou l'enseignant qui désire être relocalisé doit aviser par écrit sa commission de la ou des régions où elle ou il désire l'être.

Avant le 1^{er} juillet de cette même année scolaire, la commission transmet aux directions régionales concernées du Ministère, le nom des enseignantes ou enseignants qui veulent être relocalisés ainsi que les informations pertinentes.

Chaque direction régionale concernée transmet alors à chacune des commissions scolaires de sa région le nom des enseignantes ou enseignants qui veulent être relocalisés ainsi que les informations fournies par la commission.

ANNEXE XXXV

CONDITIONS ET MODALITÉS RELATIVES À LA MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

ENTENTE INTERVENUE

entre

La commission scolaire : _____

ci-après appelée : « La commission »

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

ADRESSE : _____

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

OBJET : RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE**1- Période de mise à la retraite de façon progressive**

La présente entente entre en vigueur le 1^{er} juillet _____ et se termine le 30 juin _____ .

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses 5-21.17 et 5-21.18.

2- Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le temps travaillé par l'enseignante ou l'enseignant est égal au pourcentage suivant de la semaine régulière de travail pour chaque année visée :

pour l'année scolaire	_____	:	_____	%
pour l'année scolaire	_____	:	_____	%
pour l'année scolaire	_____	:	_____	%
pour l'année scolaire	_____	:	_____	%
pour l'année scolaire	_____	:	_____	%

Malgré l'alinéa précédent, la commission et l'enseignante ou l'enseignant peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à 40 % de la semaine régulière de travail ou de son équivalent sur une année scolaire.

Le présent paragraphe 2 s'applique sous réserve du 1^{er} alinéa de la clause 5-21.07.

3- Autres modalités d'application du régime convenues avec l'enseignante ou l'enseignant

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ , ce _____^e jour du mois de _____ .

Pour la commission scolaire

L'enseignante ou l'enseignant

ANNEXE XXXVI**ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT COUVERT PAR LE
CHAPITRE 11-0.00 (ÉDUCATION DES ADULTES) ADMISSIBLE
A UN CONTRAT A TEMPS PARTIEL ET NON TITULAIRE
D'UNE AUTORISATION D'ENSEIGNER**

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant couvert par le chapitre 11-0.00 (éducation des adultes) est admissible à un contrat à temps partiel en vertu des dispositions de la convention qui lui sont applicables, mais n'est pas titulaire d'une autorisation d'enseigner, la disposition suivante s'applique : l'enseignante ou l'enseignant visé peut néanmoins être engagé à taux horaire pour dispenser les heures d'enseignement qu'elle ou il aurait pu dispenser, sous contrat à temps partiel, par application de la convention, n'eût été du fait qu'elle ou il n'est pas titulaire d'une autorisation d'enseigner.

ANNEXE XXXVII MOBILITÉ VOLONTAIRE POUR CERTAINES ENSEIGNANTES ET CERTAINS ENSEIGNANTS

Malgré la clause 5-3.20, les parties conviennent de permettre à des enseignantes ou enseignants réguliers permanents à l'emploi de 2 commissions scolaires différentes d'échanger leurs postes respectifs dans le respect des dispositions suivantes :

- 1) Un échange de postes doit faire l'objet d'une entente écrite, conformément au contrat apparaissant à la présente annexe, entre les 2 commissions concernées et les 2 enseignantes ou enseignants concernés. Le refus de consentir à un tel échange par l'une ou l'autre des 2 commissions scolaires concernées n'est pas matière à grief. Si un contrat intervient entre les 4 parties ci-avant désignées, une copie de ce contrat est expédiée aux 2 syndicats concernés dans les 10 jours de sa signature.
- 2) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant signe son contrat d'engagement avec sa nouvelle commission, elle ou il démissionne de sa commission d'origine.
- 3) Lors de son engagement par sa nouvelle commission, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie du transfert de sa permanence, des années d'expérience que lui avait reconnues sa commission et des jours accumulés à sa caisse de congés de maladie non monnayables si la seule raison qui lui ferait perdre ce droit découle de la rupture de son lien d'emploi.

4) **Contrat**

La commission scolaire _____

et la commission scolaire _____

acceptent que _____

(nom de l'enseignante ou l'enseignant)

et _____

(nom de l'enseignante ou l'enseignant)

se substituent à compter de l'année scolaire _____ l'une ou l'un à l'autre conformément aux dispositions de la présente annexe.

_____	_____
Pour la commission scolaire	Pour la commission scolaire

_____	_____
Enseignante ou enseignant	Enseignante ou enseignant

ANNEXE XXXVIII COMITÉS NATIONAUX

Le CPNCF d'une part et l'Association d'autre part conviennent d'amender, s'il y a lieu, en faisant les adaptations nécessaires, la présente entente pour donner suite aux modifications convenues des suites des travaux des comités ci-après mentionnés dans le cadre de l'Entente 2005-2010 (E1) pour le personnel enseignant des commissions scolaires :

- Comité national de concertation;
- Comité national relatif à la sécurité d'emploi;
- Groupe de travail et comité national relatifs aux griefs et à l'arbitrage;
- Groupe de travail concernant les groupes à plus d'une année d'études;
- Comité national relatif à l'éducation des adultes.

A2 ANNEXE XXXIX MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE

Cette annexe reproduit les dispositions pertinentes au personnel enseignant de l'entente visant la mise en œuvre du programme d'équité salariale pour les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation établi conformément aux dispositions de la loi sur l'équité salariale¹.

Ces dispositions sont les suivantes :

Entente visant la mise en œuvre du Programme d'équité salariale pour le secteur de l'Éducation établi conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale.

Attendu que des correctifs salariaux sont applicables en vertu du Programme d'équité salariale pour des catégories d'emplois dans le secteur de l'Éducation ;

Attendu les articles 71 et 74 de la Loi sur l'équité salariale ;

Les parties à la présente entente conviennent que :**SECTION I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES POUR LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION**

- 1) Les taux et les échelles de traitement issus de la présente entente ont été établis conformément au Programme d'équité salariale ayant fait l'objet d'un avis suite au deuxième affichage signé par les membres du Comité le 14 décembre 2006.
- 2) Pour le secteur de l'Éducation, les taux et échelles de traitement apparaissant à l'annexe 1² de la présente annexe XXXIX remplacent les taux et échelles de traitement des conventions collectives ou de ce qui en tient lieu et s'appliquent à compter des dates indiquées.
- 3) Dans les 60 jours suivant le 21 décembre 2006, les taux et échelles de traitement en vigueur pour les titres ou corps d'emplois visés par un correctif d'équité salariale sont modifiés conformément à la présente entente.
- 4) La personne salariée a droit, à titre de rétroactivité et compte tenu de la durée de son ou ses services, à un montant d'argent égal à la différence entre :
 - traitement qu'elle a reçu pour la période comprise entre le 21 novembre 2001 et la date d'entrée en vigueur des taux et échelles qui ont fait l'objet d'un correctif et apparaissant à l'annexe 1² de la présente annexe XXXIX;et
 - traitement qu'elle aurait dû recevoir pour cette même période par application des nouveaux taux et échelles de traitement.

Sauf pour les personnes salariées visées au paragraphe 5 de la section II, les sommes dues seront versées au plus tard le 30 avril 2007.

¹ Entente intervenue le 21 décembre 2006 entre l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la Fédération indépendante des syndicats autonomes (FISA) représentant les salariées et salariés visés par une convention collective négociée avec le comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones, le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire Crie et le comité de négociation pour la Commission scolaire Kativik et le Conseil du trésor.

² Cet extrait est tiré de l'annexe 4 de l'entente visée à la note précédente.

SECTION II – AUTRES DISPOSITIONS

- 1) Les droits et bénéfices reliés à la rémunération et prévus aux conventions collectives et qui sont de la responsabilité financière de l'employeur sont ajustés rétroactivement à compter du 21 novembre 2001, comme si les taux et échelles de traitement s'étaient appliqués aux dates où ils auraient dû l'être.
- 2) Dans les 60 jours à compter du 21 décembre 2006, les organisations syndicales, par l'entremise de l'assureur, fournissent à l'employeur le ou les taux prévus en vertu du régime d'assurance salaire longue durée devant être appliqués, le cas échéant, aux sommes dues en vertu du paragraphe 4 de la section I et pour lesquelles les organisations syndicales sont responsables financièrement.
- 3) Des mesures sont mises en place pour permettre qu'une personne salariée puisse recevoir les montants auxquels elle a droit.
- 4) Dans les 90 jours suivant les modifications prévues au paragraphe 9 de la présente section, l'employeur fournit au syndicat la liste des personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 21 novembre 2001 ainsi que leur dernière adresse connue.
- 5) La personne salariée, dont l'emploi a pris fin entre le 21 novembre 2001 et le paiement de la rétroactivité, peut faire une demande de paiement à son ancien employeur afin que les montants dus lui soient versés.

À la suite de la demande écrite de la personne salariée conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur verse les sommes dues d'ici le 30 avril 2007 ou dans les 30 jours de la demande, si celle-ci est adressée après le 1^{er} avril 2007.

Dans le cas où un employeur a cessé d'exister, la demande peut être faite à l'employeur qui lui succède si celui-ci est visé par les présentes dispositions ou à défaut au ministère concerné.

- 6) Les sommes dues à une personne salariée en vertu de la présente entente sont exigibles, le cas échéant, par ses ayants droit.
- 7) Les montants calculés en application de la présente entente portent intérêt au taux légal, conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale.
- 8) Sous réserve du contenu de la présente entente, toutes les autres dispositions des conventions collectives continuent de s'appliquer.
- 9) Les parties s'engagent à prendre les moyens nécessaires pour que les conventions collectives ou ce qui en tient lieu soient modifiées, avec les adaptations nécessaires, conformément à la présente entente le plus rapidement possible, au plus tard le 31 mars 2007.

ANNEXE 1

Correctifs salariaux – Enseignantes et enseignants des commissions scolaires¹

Corps	Taux au Classe 2000-11-20	Équité 1 21-nov 2001	2,50% 01-janv ² 2002	Équité 2 21-nov 2002	2,00% 01-avr ³ 2003	Durée 1 01-juil 2003	Équité 3 21-nov 2003	Durée 2 01-juil 2004	Équité 4 21-nov 2004	Durée 3 01-juil 2005	Équité 5 20-nov 2005	2,00% 01-avr ³ 2006	Équité 6 21-nov 2006	2,00% 01-avr ³ 2007	Équité 7 21-nov 2007	2,00% 01-avr ³ 2008	2,00% 01-avr ³ 2009
Suppléant occasionnel	32,22	32,22	33,03	33,03	33,69	33,69	33,69	33,69	33,69	33,69	33,69	34,36	34,36	35,05	35,05	35,75	36,47
Enseignant à la leçon	16 39,50	39,57	40,56	40,63	41,44	41,96	42,04	42,57	42,65	43,19	43,27	44,14	44,22	45,10	45,18	46,08	47,00
	17 43,02	43,13	44,21	44,33	45,22	46,02	46,14	46,95	47,07	47,90	48,03	48,99	49,12	50,10	50,23	51,23	52,25
	18 45,54	45,54	46,68	46,68	47,61	48,72	48,72	49,86	50,59	51,74	51,92	52,96	53,15	54,21	54,40	55,49	56,60
	19 48,91	48,91	50,13	50,13	51,13	52,49	52,49	53,89	53,89	56,30	56,55	57,68	57,93	59,09	59,35	60,54	61,75
	20 52,08	52,08	53,38	53,38	54,45	54,45	54,45	54,45	54,45	54,45	54,45	---	---	---	---	---	---
Enseignant à taux horaire	39,50	39,57	40,56	40,63	41,44	41,96	42,04	42,57	42,65	43,19	43,27	44,14	44,22	45,10	45,18	46,08	47,00

¹ Sous réserve des correspondances à faire pour les dates d'application des paramètres généraux d'augmentation.

² Lire à compter du 101^e jour de travail de l'année scolaire 2001-2002.

³ Lire à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire en cause.

Échelle 17 et moins

Échelon	Taux au 2000-11-20	Équité 1	2,50%	Équité 2	2,00%	Échelle	Durée 1	Équité 3	Durée 2	Équité 4	Durée 3	Équité 5	2,00%	Équité 6	2,00%	Équité 7	2,00%	2,00%
		21-nov 2001	01-janv ¹ 2002	21-nov 2002	01-avr ² 2003			01-juil 2003	21-nov 2003	01-juil 2004	21-nov 2004	01-juil 2005	20-nov 2005	01-avr ² 2006	21-nov 2006	01-avr ² 2007	21-nov 2007	01-avr ² 2008
1	32 228	32 228	33 034	33 034	33 695	I	33 695	33 695	33 695	33 695	33 695	33 695	34 369	34 369	35 056	35 056	35 757	36 472
2	33 424	33 424	34 260	34 260	34 945	I	34 945	34 945	34 945	34 945	34 945	34 945	35 644	35 644	36 357	36 357	37 084	37 826
3	34 620	34 620	35 486	35 486	36 196	I	36 196	36 196	36 196	36 196	36 196	36 196	36 920	36 920	37 658	37 658	38 411	39 179
4	35 728	35 730	36 623	36 625	37 358	I	37 452	37 454	37 548	37 550	37 644	37 646	38 399	38 401	39 169	39 171	39 954	40 753
5	36 870	36 888	37 810	37 828	38 585	I	38 778	38 797	38 991	39 010	39 206	39 225	40 010	40 029	40 830	40 850	41 667	42 500
6	38 050	38 085	39 037	39 073	39 854	I	40 155	40 192	40 495	40 532	40 837	40 875	41 693	41 732	42 567	42 606	43 458	44 327
7	39 267	39 320	40 303	40 357	41 164	I	41 578	41 634	42 053	42 110	42 533	42 591	43 443	43 502	44 372	44 432	45 321	46 227
8	40 523	40 596	41 611	41 685	42 519	I	43 054	43 131	43 674	43 752	44 303	44 382	45 270	45 351	46 258	46 341	47 268	48 213
9	41 820	41 913	42 961	43 056	43 917	I	44 581	44 680	45 355	45 455	46 141	46 243	47 168	47 272	48 217	48 324	49 290	50 276
10	43 158	43 272	44 354	44 472	45 361	I	46 162	46 284	47 101	47 226	48 059	48 186	49 150	49 280	50 266	50 399	51 407	52 435
11	44 538	44 675	45 792	45 933	46 852	I	47 799	47 946	48 915	49 065	50 056	50 210	51 214	51 371	52 398	52 559	53 610	54 682
12	45 963	46 124	47 277	47 443	48 392	I	49 494	49 668	50 798	50 976	52 136	52 319	53 365	53 552	54 623	54 815	55 911	57 029
13	47 434	47 621	48 812	49 004	49 984	I	51 249	51 451	52 753	52 961	54 302	54 516	55 606	55 825	56 942	57 166	58 309	59 475
14	48 951	49 165	50 394	50 614	51 626	I	53 065	53 297	54 782	55 021	56 554	56 801	57 937	58 190	59 354	59 613	60 805	62 021
15	50 517	50 760	52 029	52 279	53 325	I	54 948	55 212	56 893	57 166	58 907	59 190	60 374	60 664	61 877	62 174	63 417	64 685
16	52 133	52 406	53 716	53 997	55 077	I	56 896	57 194	59 083	59 392	61 354	61 675	62 909	63 238	64 503	64 840	66 137	67 460
17	53 801	54 106	55 459	55 774	56 889	I	58 915	59 249	61 358	61 706	63 904	64 267	65 552	65 924	67 242	67 621	68 973	70 352

¹ Lire à compter du 101^e jour de travail de l'année scolaire 2001-2002.

² Lire à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire en cause.

Échelle 18 ans

Échelon	Taux au 2000-11-20	Équité 1 21-nov 2001	2,50% 01-janv ¹ 2002	Équité 2 21-nov 2002	2,00% 01-avr ² 2003	Échelle	Durée 1 01-juil 2003	Équité 3 21-nov 2003	Durée 2 01-juil 2004	Équité 4 21-nov 2004	Durée 3 01-juil 2005	Équité	Équité	Équité	2,00%	2,00%	2,00%	
												5 20-nov 2005	6 21-nov 2006	7 21-nov 2007	01-avr ² 2006	01-avr ² 2007	01-avr ² 2008	01-avr ² 2009
1	37 189	37 189	38 119	38 119	38 881	II	38 964	38 964	39 047	39 047	39 206	39 225	40 010	40 029	40 830	40 850	41 667	42 500
2	38 322	38 322	39 280	39 280	40 066	II	40 272	40 272	40 479	40 532	40 837	40 875	41 693	41 732	42 567	42 606	43 458	44 327
3	39 490	39 490	40 477	40 477	41 287	II	41 624	41 624	41 963	42 110	42 533	42 591	43 443	43 502	44 372	44 432	45 321	46 227
4	40 693	40 693	41 710	41 710	42 544	II	43 020	43 020	43 501	43 752	44 303	44 382	45 270	45 351	46 258	46 341	47 268	48 213
5	41 933	41 933	42 981	42 981	43 841	II	44 463	44 463	45 094	45 455	46 141	46 243	47 168	47 272	48 217	48 324	49 290	50 276
6	43 211	43 211	44 291	44 291	45 177	II	45 956	45 956	46 748	47 226	48 059	48 186	49 150	49 280	50 266	50 399	51 407	52 435
7	44 527	44 527	45 640	45 640	46 553	II	47 497	47 497	48 461	49 065	50 056	50 210	51 214	51 371	52 398	52 559	53 610	54 682
8	45 884	45 884	47 031	47 031	47 972	II	49 092	49 092	50 238	50 976	52 136	52 319	53 365	53 552	54 623	54 815	55 911	57 029
9	47 282	47 282	48 464	48 464	49 433	II	50 739	50 739	52 079	52 961	54 302	54 516	55 606	55 825	56 942	57 166	58 309	59 475
10	48 723	48 723	49 941	49 941	50 940	II	52 442	52 442	53 988	55 021	56 554	56 801	57 937	58 190	59 354	59 613	60 805	62 021
11	50 207	50 207	51 462	51 462	52 491	II	54 201	54 201	55 966	57 166	58 907	59 190	60 374	60 664	61 877	62 174	63 417	64 685
12	51 737	51 737	53 030	53 030	54 091	II	56 020	56 020	58 018	59 392	61 354	61 675	62 909	63 238	64 503	64 840	66 137	67 460
13	53 314	53 314	54 647	54 647	55 740	II	57 900	57 900	60 144	61 706	63 904	64 267	65 552	65 924	67 242	67 621	68 973	70 352
14	54 938	54 938	56 311	56 311	57 437	II	59 069	59 069	60 748	61 706	63 904	64 267	65 552	65 924	67 242	67 621	68 973	70 352
15	56 612	56 612	58 027	58 027	59 188	II	60 264	60 264	61 360	61 706	63 904	64 267	65 552	65 924	67 242	67 621	68 973	70 352

¹ Lire à compter du 101^e jour de travail de l'année scolaire 2001-2002.

² Lire à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire en cause.

Échelle 19 ans

Échelon	Taux au 2000-11-20	Équité 1 21-nov 2001	2,50% 01-janv ¹ 2002	Équité 2 21-nov 2002	2,00% 01-avr ² 2003	Échelle	Durée 1	Équité 3	Durée 2	Équité 4	Durée 3	Équité 5	2,00%	Équité 6	2,00%	Équité 7	2,00%	2,00%
							01-juil 2003	21-nov 2003	01-juil 2004	21-nov 2004	01-juil 2005	20-nov 2005	01-avr ² 2006	21-nov 2006	01-avr ² 2007	21-nov 2007	01-avr ² 2008	01-avr ² 2009
1	40 001	40 001	41 001	41 001	41 821	III	41 982	41 982	42 143	42 143	42-533	42-591	43-443	43-502	44-372	44-432	45-321	46-227
2	41 178	41 178	42 207	42 207	43 051	III	43 361	43 361	43 673	43 673	44-303	44-382	45-270	45-351	46-258	46-341	47-268	48-213
3	42 374	42 374	43 433	43 433	44 302	III	44 775	44 775	45 253	45 253	46-141	46-243	47-168	47-272	48-217	48-324	49-290	50-276
4	43 633	43 633	44 724	44 724	45 618	III	46 254	46 254	46 899	46 899	48-059	48-186	49-150	49-280	50-266	50-399	51-407	52-435
5	44 972	44 972	46 096	46 096	47 018	III	47 813	47 813	48 622	48 622	50-056	50-210	51-214	51-371	52-398	52-559	53-610	54-682
6	46 301	46 301	47 459	47 459	48 408	III	49 389	49 389	50 390	50 390	52-136	52-319	53-365	53-552	54-623	54-815	55-911	57-029
7	47 701	47 701	48 894	48 894	49 872	III	51 039	51 039	52 233	52 233	54-302	54-516	55-606	55-825	56-942	57-166	58-309	59-475
8	49 130	49 130	50 358	50 358	51 365	III	52 733	52 733	54 137	54 137	56-554	56-801	57-937	58-190	59-354	59-613	60-805	62-021
9	50 645	50 645	51 911	51 911	52 949	III	54 516	54 516	56 129	56 129	58-907	59-190	60-374	60-664	61-877	62-174	63-417	64-685
10	52 185	52 185	53 490	53 490	54 560	III	56 343	56 343	58 184	58 184	61-354	61-675	62-909	63-238	64-503	64-840	66-137	67-460
11	53 796	53 796	55 141	55 141	56 244	III	58 249	58 249	60 325	60 325	63-904	64-267	65-552	65-924	67-242	67-621	68-973	70-352
12	55 424	55 424	56 810	56 810	57 946	III	59 418	59 418	60 927	60 927	63-904	64-267	65-552	65-924	67-242	67-621	68-973	70-352
13	57 157	57 157	58 586	58 586	59 758	III	60 650	60 650	61 556	61 556	63-904	64-267	65-552	65-924	67-242	67-621	68-973	70-352
14	58 928	58 928	60 401	60 401	61 609	III	61 896	61 896	62 185	62 185	63-904	64-267	65-552	65-924	67-242	67-621	68-973	70-352
15	60 762	60 762	62 281	62 281	63 527	III	63 527	63 527	63 527	63 527	63-904	64-267	65-552	65-924	67-242	67-621	68-973	70-352

¹ Lire à compter du 101^e jour de travail de l'année scolaire 2001-2002.

² Lire à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire en cause.

Échelle 20 ans¹

Échelon	Taux au 2000-11-20	Équité 1 21-nov 2001	2,50% 01-janv ² 2002	Équité 2 21-nov 2002	2,00% 01-avr ³ 2003	Durée 1 01-juil 2003	Équité 3 21-nov 2003	Durée 2 01-juil 2004	Équité 4 21-nov 2004	Durée 3 01-juil 2005	Équité 5 20-nov 2005	2,00% 01-avr ³ 2006	Équité 6 21-nov 2006	2,00% 01-avr ³ 2007	Équité 7 21-nov 2007	2,00% 01-avr ³ 2008	2,00% 01-avr ³ 2009
1	44 486	44 486	45 598	45 598	46 510	46 510	46 510	46 510	46 510	46 510	46 510	47 440	47 440	48 389	48 389	49 357	50 344
2	45 664	45 664	46 806	46 806	47 742	47 742	47 742	47 742	47 742	47 742	47 742	48 697	48 697	49 671	49 671	50 664	51 677
3	46 859	46 859	48 030	48 030	48 991	48 991	48 991	48 991	48 991	48 991	48 991	49 971	49 971	50 970	50 970	51 989	53 029
4	48 119	48 119	49 322	49 322	50 308	50 308	50 308	50 308	50 308	50 308	50 308	51 314	51 314	52 340	52 340	53 387	54 455
5	49 457	49 457	50 693	50 693	51 707	51 707	51 707	51 707	51 707	51 707	51 707	52 741	52 741	53 796	53 796	54 872	55 969
6	50 786	50 786	52 056	52 056	53 097	53 097	53 097	53 097	53 097	53 097	53 097	54 159	54 159	55 242	55 242	56 347	57 474
7	52 187	52 187	53 492	53 492	54 562	54 562	54 562	54 562	54 562	54 562	54 562	55 653	55 653	56 766	56 766	57 901	59 059
8	53 616	53 616	54 956	54 956	56 055	56 055	56 055	56 055	56 055	56 055	56 055	57 176	57 176	58 320	58 320	59 486	60 676
9	55 131	55 131	56 509	56 509	57 639	57 639	57 639	57 639	57 639	57 639	57 639	58 792	58 792	59 968	59 968	61 167	62 390
10	56 668	56 668	58 085	58 085	59 247	59 247	59 247	59 247	59 247	59 247	59 247	60 432	60 432	61 641	61 641	62 874	64 131
11	58 282	58 282	59 739	59 739	60 934	60 934	60 934	60 934	60 934	60 934	60 934	62 153	62 153	63 396	63 396	64 664	65 957
12	59 909	59 909	61 407	61 407	62 635	62 635	62 635	62 635	62 635	62 635	62 635	63 888	63 888	65 166	65 166	66 469	67 798
13	61 642	61 642	63 183	63 183	64 447	64 447	64 447	64 447	64 447	64 447	64 447	65 736	65 736	67 051	67 051	68 392	69 760
14	63 414	63 414	64 999	64 999	66 299	66 299	66 299	66 299	66 299	66 299	66 299	67 625	67 625	68 978	68 978	70 358	71 765
15	65 247	65 247	66 878	66 878	68 216	68 216	68 216	68 216	68 216	68 216	68 216	69 580	69 580	70 972	70 972	72 391	73 839

¹ Scolarité de 19 ans ou plus avec un doctorat de 3^e cycle.

² Lire à compter du 101^e jour de travail de l'année scolaire 2001-2002.

³ Lire à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire en cause.