ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

D'UNE PART,

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
POUR LES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES FRANCOPHONES
(CPNCF)

ET

D'AUTRE PART,

LA FÉDÉRATION AUTONOME DE L'ENSEIGNEMENT (FAE)
POUR LE COMPTE DES SYNDICATS D'ENSEIGNANTES ET D'ENSEIGNANTS
QU'ELLE REPRÉSENTE

DANS LE CADRE DE LA LOI SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION
DES CONVENTIONS COLLECTIVES
DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC
(RLRQ, chapitre R-8.2)

Réalisé par le Comité patronal de négociation
pour les centres de services scolaires francophones
(CPNCF)
Juin 2024

Dernière mise à jour : ***5 février 2026***

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

CHAPITRE 1-0.00 DÉFINITIONS 1

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE 8

2-1.00 Champ d'application 8

2-2.00 Reconnaissance des parties locales 9

2-3.00 Reconnaissance des parties nationales 9

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES 10

3-1.00 Communication et affichage des avis syndicaux 10

3-2.00 Utilisation des locaux du centre de services scolaire à des fins syndicales 10

3-3.00 Documentation à fournir au syndicat 10

3-4.00 Régime syndical 10

3-5.00 Déléguée ou délégué syndical 10

3-6.00 Libérations pour activités syndicales 10

3-7.00 Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent 15

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 16

CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX 17

5-1.00 Engagement 17

5-2.00 Ancienneté 21

5-3.00 Mouvements de personnel et sécurité d'emploi 26

5-4.00 Mesures visant à réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants mis en disponibilité ou à mettre en disponibilité 44

5-5.00 Promotion 46

5-6.00 Dossier personnel 47

5-7.00 Renvoi 47

5-8.00 Non-rengagement 47

5-9.00 Démission et bris de contrat 47

5-10.00 Régimes d'assurance 48

5-11.00 Réglementation des absences 71

5-12.00 Responsabilité civile 71
5-13.00 Droits parentaux 72
5-14.00 Congés spéciaux 98
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....101
5-16.00 Congés pour affaires relatives à l'éducation....101
5-17.00 Congé à traitement différé....102
5-18.00 Congés pour charge publique 102
5-19.00 Contribution d'une enseignante ou d'un enseignant à une caisse d'épargne ou d'économie 103
5-20.00 Congés pour prêt de services 103
5-21.00 Régime de mise à la retraite de façon progressive 104

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS 108

6-1.00 Évaluation de la scolarité 108
6-2.00 Classement....114
6-3.00 Reclassement....116
6-4.00 Reconnaissance des années d'expérience 118
6-5.00 Traitement et échelle de traitement....121
6-6.00 Suppléments annuels 126
6-7.00 Enseignante ou enseignant à temps partiel - enseignante ou enseignant à taux horaire - suppléante ou suppléant occasionnel....126
6-8.00 Dispositions diverses relatives à la rémunération....130
6-9.00 Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention....131

CHAPITRE 7-0.00 PERFECTIONNEMENT 132

7-1.00 Disposition générale et montants alloués....132
7-2.00 Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial)....132

CHAPITRE 8-0.00 TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT 133

8-1.00 Principes généraux 133
8-2.00 Fonction générale 135
8-3.00 (Protocole) Implantation des nouveaux programmes 136

8-4.00 Année de travail et tâche annuelle 136
8-5.00 Semaine régulière de travail 137
8-6.00 Tâche éducative 140
8-7.00 Conditions particulières....143
8-8.00 Règles de formation des groupes d'élèves....146
8-9.00 Dispositions relatives aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage 152
8-10.00 Chef de groupe (niveau primaire ou niveau secondaire) 162
8-11.00 Services éducatifs particuliers aux élèves issus de l'immigration ou allophones 164
8-12.00 Services éducatifs particuliers aux élèves vivant en milieu économiquement faible....164
8-13.00 Mécanisme de résolution des difficultés concernant la tâche et son aménagement....165

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT À L'ENTENTE 167
9-1.00 Procédure de règlement des griefs 167
9-2.00 Procédures d'arbitrage....170
9-3.00 Médiation arbitrale 178
9-4.00 Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale) 179
9-5.00 Amendement à l'entente 179
9-6.00 Arrangements locaux....180

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES POUR LE CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE DU LITTORAL....181

CHAPITRE 11-0.00 ÉDUCATION DES ADULTES 182
11-1.00 Définitions et dispositions préliminaires....182
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....182
11-3.00 Enseignantes ou enseignants à temps plein et à temps partiel 185
11-4.00 Champ d'application et reconnaissance....185
11-5.00 Prérogatives syndicales 186
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 186

11-7.00 Conditions d'emploi et avantages sociaux....187
11-8.00 Rémunération des enseignantes et enseignants....197
11-9.00 Perfectionnement....200
11-10.00 Tâche de l'enseignante ou l'enseignant et son aménagement....200
11-11.00 Règlement des griefs et modalités d'amendement à l'entente....207
11-12.00 Dispositions générales....208
11-13.00 Annexes....208

CHAPITRE 12-0.00 PRIMES POUR DISPARITÉS RÉGIONALES....209

CHAPITRE 13-0.00 FORMATION PROFESSIONNELLE....210

13-1.00 Définitions et dispositions préliminaires....210
13-2.00 Enseignantes ou enseignants à taux horaire et dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire et à temps partiel....211
13-3.00 Enseignantes ou enseignants à temps plein et à temps partiel....214
13-4.00 Champ d'application et reconnaissance....214
13-5.00 Prérogatives syndicales....214
13-6.00 Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale....215
13-7.00 Conditions d'emploi et avantages sociaux....215
13-8.00 Rémunération des enseignantes et enseignants....233
13-9.00 Perfectionnement....235
13-10.00 Tâche de l'enseignante ou l'enseignant et son aménagement....235
13-11.00 Règles de formation des groupes d'élèves....244
13-12.00 Dispositions relatives aux élèves ayant des besoins particuliers....245
13-13.00 Règlement des griefs et modalités d'amendement à l'entente....246
13-14.00 Dispositions générales....246
13-15.00 Annexes....247

CHAPITRE 14-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES....248

14-1.00 Nullité d'une stipulation....248
14-2.00 Interprétation des textes....248
14-3.00 Représailles et discrimination....249
14-4.00 Interdiction....250

14-5.00 (Protocole) Version numérique de l’entente 250
14-6.00 Règles budgétaires 250
14-7.00 Accès à l'égalité 251
14-8.00 Changements technologiques 251
14-9.00 Harcèlement psychologique et violence en milieu de travail 252
14-10.00 Hygiène, santé et sécurité du travail 253
14-11.00 Programme d'aide au personnel 254
14-12.00 Entrée en vigueur de l'entente 254
14-13.00 Entente 1989-1995, Entente 2000-2003 et Entente 2005-2010 257
14-14.00 Rappel de traitement 257

TABLE DES MATIÈRES

		PAGE
ANNEXE I	LISTE ET DESCRIPTION DES CHAMPS D'ENSEIGNEMENT	261
ANNEXE II	ENTRÉE PROGRESSIVE AU PRÉSCOLAIRE	266
ANNEXE III-A)	CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL	267
ANNEXE III-B)	CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À TEMPS PLEIN	269
ANNEXE IV	ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT-RESSOURCE	271
ANNEXE V	SOMMES ALLOUÉES EN SOUTIEN À LA COMPOSITION DE LA CLASSE AU NIVEAU SECONDAIRE POUR L'APPLICATION ET LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES ADAPTATIVES	273
ANNEXE VI	FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT	273
ANNEXE VII	RELOCALISATIONS SUCCESSIVES	277
ANNEXE VIII	PRÊT DE SERVICES D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT À UN ORGANISME COMMUNAUTAIRE	278
ANNEXE IX	ALLOCATION DE REPLACEMENT	279
ANNEXE X	RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LA STRATÉGIE D'INTERVENTION « AGIR AUTREMENT » ET LA MESURE « ÉCOLE MONTRÉALAISE ET LUTTE À LA PAUVRETÉ »	280
ANNEXE XI	PARAMÈTRES VISANT L'ENCADREMENT DE L'INTÉGRATION DES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE DANS LES GROUPES ORDINAIRES	281
ANNEXE XII	ADAPTATIONS AU NIVEAU DE L'ÉCOLE	286
ANNEXE XIII	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	289
ANNEXE XIV	RÈGLES D'ÉVALUATION PRÉVUES AU MANUEL D'ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ	297
ANNEXE XV	SOMMES ALLOUÉES EN SOUTIEN AUX ÉLÈVES À RISQUE ET À L'INTÉGRATION DES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE	298

ANNEXE XVI MESURES PARTICULIÈRES CONCERNANT LES GROUPES À PLUS D'UNE ANNÉE D'ÉTUDES....298

ANNEXE XVII CALCUL DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE....301

ANNEXE XVIII COMPENSATION POUR DÉPASSEMENT DES MAXIMA D'ÉLÈVES PAR GROUPE....302

ANNEXE XIX ÉLÈVES À RISQUE ET ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE....304

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....315

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....316

ANNEXE XXII CLASSE SPÉCIALISÉE ET CLASSE DE CHEMINEMENT PARTICULIER DE FORMATION....317

ANNEXE XXIII DURÉE DE PRÉSENCE DES ÉLÈVES AU NIVEAU PRIMAIRE....318

ANNEXE XXIV CONCERNANT LES PETITES ÉCOLES....319

ANNEXE XXV COMITÉ NATIONAL SUR LES SERVICES D'ACCUEIL ET DE SOUTIEN À L'APPRENTISSAGE DU FRANÇAIS....320

ANNEXE XXVI SERVICES ÉDUCATIFS PARTICULIERS AUX ÉLÈVES ISSUS DE L'IMMIGRATION OU ALLOPHONES....321

ANNEXE XXVII EXTRAIT DU RÈGLEMENT DÉFINISSANT CE QUI CONSTITUE UNE FONCTION PÉDAGOGIQUE OU ÉDUCATIVE AUX FINS DE LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE (C. I-14, R.9) TEL QU'IL ÉTAIT EN VIGUEUR AU 30 JUIN 1989....323

ANNEXE XXVIII SOMMES ALLOUÉES EN SOUTIEN À LA COMPOSITION DE LA CLASSE À L'ÉDUCATION DES ADULTES ET EN FORMATION PROFESSIONNELLE....324

ANNEXE XXIX SOMMES DÉDIÉES À L'ORGANISATION DES GROUPES D'ÉLÈVES AU SECTEUR DE L'ÉDUCATION DES ADULTES....325

ANNEXE XXX COMITÉ NATIONAL DE CONCERTATION....326

ANNEXE XXXI **CONDITIONS ET MODALITÉS RELATIVES À LA MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE 327**

ANNEXE XXXII **LETTRE D'ENTENTE PORTANT SUR LE RÔLE DU GREFFE DES TRIBUNAUX D'ARBITRAGE DU SECTEUR DE L'ÉDUCATION 330**

ANNEXE XXXIII **AJOUT DE RESSOURCES POUR LA PRÉVENTION ET L'INTERVENTION RAPIDE 331**

ANNEXE XXXIV **DROITS PARENTAUX - MODIFICATIONS.....332**

ANNEXE XXXV **LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES.....333**

ANNEXE XXXVI **MAJORATION DES TAUX ET DE L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT ET APPLICATION DE LA NOUVELLE STRUCTURE DE L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT 334**

ANNEXE XXXVII **LISTE ET DESCRIPTION DES SPÉCIALITÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....344**

ANNEXE XXXVIII **MAINTIEN D'UN NOMBRE DE POSTES RÉGULIERS À L'ÉDUCATION DES ADULTES ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE 349**

ANNEXE XXXIX **COMITÉ INTERRONDE PORTANT SUR CERTAINS ENJEUX RELATIFS AU SECTEUR DE L'ÉDUCATION DES ADULTES 351**

ANNEXE XL **LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE SUIVI DE L'IMPLANTATION DU MÉCANISME RÉGULATEUR RELATIF À L'OCTROI DE CONTRATS À TEMPS PLEIN AUX SECTEURS DE L'ÉDUCATION DES ADULTES ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 352**

ANNEXE XLI **COMITÉ INTERRONDE PORTANT SUR L'ACTUALISATION DE CERTAINES DISPOSITIONS AU SECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....356**

ANNEXE XLII **RESSOURCES AUX ÉLÈVES À RISQUE ET AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE 357**

ANNEXE XLIII **ENCADREMENT DES STAGIAIRES.....359**

ANNEXE XLIV **CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL DANS LES ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES.....360**

ANNEXE XLV **ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT COUVERT PAR LE CHAPITRE 11-0.00 (ÉDUCATION DES ADULTES) OU PAR LE CHAPITRE 13-0.00 (FORMATION PROFESSIONNELLE), ADMISSIBLE À UN CONTRAT À TEMPS PARTIEL ET NON-TITULAIRE D'UNE AUTORISATION D'ENSEIGNER.....367**

ANNEXE XLVI **LISTE DES ÉCOLES SITUÉES EN MILIEUX DÉFAVORISÉS.....368**

ANNEXE XLVII **SOMMES ALLOUÉES POUR SOUTENIR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS ET LES ÉLÈVES DES ÉCOLES PRIMAIRES ET SECONDAIRES AYANT DES INDICES DE DÉFAVORISATION DE RANGS DÉCILES 7 À 10 ET AFIN DE FAVORISER LA STABILITÉ DES ÉQUIPES ENSEIGNANTES.....380**

ANNEXE XLVIII **MOBILITÉ VOLONTAIRE POUR CERTAINES ENSEIGNANTES ET CERTAINS ENSEIGNANTS.....380**

ANNEXE XLIX **ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT EN INSERTION PROFESSIONNELLE.....382**

ANNEXE L **ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT MENTOR.....384**

ANNEXE LI **SOMMES ALLOUÉES POUR LE MAINTIEN DU FINANCEMENT DE CLASSES SPÉCIALISÉES POUR LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE ET LE COMITÉ PORTANT SUR LES CLASSES SPÉCIALISÉES.....389**

ANNEXE LII **SOMMES ALLOUÉES EN SOUTIEN AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS POUR LE SUIVI DES PLANS D'INTERVENTION.....391**

ANNEXE LIII **HARMONISATION DE L'ARTICLE 5-15.00 AVEC LES ARTICLES 79.8 À 79.12 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (RLRQ, CHAPITRE N-1.1).....392**

ANNEXE LIV **SOMMES ALLOUÉES POUR LA SURVEILLANCE COLLECTIVE AU PRÉSCOLAIRE ET AU PRIMAIRE.....393**

ANNEXE LV **ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT SPÉCIALISTE AU PRÉSCOLAIRE ET AU PRIMAIRE.....394**

ANNEXE LVI **LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA DÉTERMINATION ET L'AMÉNAGEMENT DE LA TÂCHE ENSEIGNANTE.....395**

ANNEXE LVII **ADAPTATION ADMINISTRATIVE POUR LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION DES ADULTES DE LA LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA DÉTERMINATION ET L'AMÉNAGEMENT DE LA TÂCHE ENSEIGNANTE (ANNEXE LVI).....399**

ANNEXE LVIII **ADAPTATION ADMINISTRATIVE POUR LE SECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA DÉTERMINATION ET L'AMÉNAGEMENT DE LA TÂCHE ENSEIGNANTE (ANNEXE LVI) 403**

ANNEXE LIX **MESURE DE SOUTIEN À CERTAINES ENSEIGNANTES OU CERTAINS ENSEIGNANTS INSCRITS DANS UN PROGRAMME D'ENSEIGNEMENT EN FORMATION PROFESSIONNELLE 407**

ANNEXE LX **LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE FINANCEMENT DE LA CAISSE DES PARTICIPANTS DU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL EMPLOYÉ DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) 408**

ANNEXE LXI **LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL EMPLOYÉ DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) POUR LES PERSONNES VISÉES PAR CE RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP 409**

ANNEXE LXII **RÈGLES D'ÉCRITURE RELATIVES À L'UTILISATION DU FÉMININ ET DU MASCULIN 410**

ANNEXE LXIII **QUALITÉ LINGUISTIQUE DU TEXTE DE L'ENTENTE 412**

ANNEXE LXIV **SOUTIEN À LA CORRECTION D'ÉPREUVES OBLIGATOIRES 413**

ANNEXE LXV **LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ABOLITION DE CERTAINES PRIMES 414**

ANNEXE LXVI **AJOUT DE RESSOURCES À DEMI-TEMPS À DES GROUPES ORDINAIRES DU PRÉSCOLAIRE 5 ANS EN SOUTIEN À LA COMPOSITION DE LA CLASSE 415**

ANNEXE LXVII **AIDE À LA CLASSE AU PRÉSCOLAIRE 5 ANS ET AU PRIMAIRE (4 000 ÉQUIVALENTS À TEMPS COMPLET) 416**

ANNEXE LXVIII **AJOUT DE 5 410 CONTRATS D'ENSEIGNANTES ET D'ENSEIGNANTS RÉGULIERS À STATUT PARTICULIER AU SECTEUR DES JEUNES 418**

ANNEXE LXIX **(PROTOCOLE) MÉCANISME PRÉVENTIF SUR LA COMPOSITION DE LA CLASSE AU PRIMAIRE 425**

ANNEXE LXX **(PROTOCOLE) MÉCANISME PRÉVENTIF SUR LA COMPOSITION DE LA CLASSE AU SECONDAIRE 431**

ANNEXE LXXI **COMPENSATION POUR LES AUTRES TÂCHES PROFESSIONNELLES (ATP) CONFIÉES EN SUS AU SECTEUR DES JEUNES 436**

ANNEXE LXXII **MESURE TEMPORAIRE PERMETTANT LA PRISE EN CHARGE D'UN GROUPE D'ÉLÈVES ADDITIONNEL, EN SUS D'UNE TÂCHE ANNUELLE À 100 % AU SECTEUR DES JEUNES 439**

ANNEXE LXXIII **ENTENTE-CADRE RELATIVE À UNE INITIATIVE GOUVERNEMENTALE D'UN PROGRAMME PARTICULIER DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE 441**

ANNEXE LXXIV **COMITÉ INTERRONDE PORTANT SUR L'ACCÈS ET LE TRANSFERT DE CERTAINS RENSEIGNEMENTS PERSONNELS DES ÉLÈVES DU PRÉSCOLAIRE ET DES SECTEURS DE L'ÉDUCATION DES ADULTES ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 445**

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 un centre de services ou une commission scolaire[1] ou par le centre de services, 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) du centre de services;

b) d'une école administrée par un ministère du gouvernement et située sur le territoire du centre de services;

c) d'une école administrée par une institution associée autorisée selon la loi et située sur le territoire du centre de services si l'enseignement qui était dispensé par cette école est assumé par le centre de services.

1-1.05 Année scolaire

Année scolaire telle qu'elle est définie à la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3).

---

[1] Au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.06 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 aux adultes ou en formation professionnelle; 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, le centre de services et le syndicat peuvent convenir d'une définition différente du mot centre.

1-1.07 Centre de services

Le Centre de services scolaire _____
nom du centre de services scolaire employeur

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 ou de la formation professionnelle, selon le cas.

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 (RLRQ, chapitre R-8.2), soit le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones (CPNCF).

1-1.11 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 conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de 3 mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

1-1.12 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.13 Directrice ou directeur

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

1-1.14 Directrice ou directeur adjoint

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

1-1.15 Échelle de traitement

L'échelle de traitement applicable telle qu'elle est prévue à la clause 6-5.03.

1-1.16 Échelon d'expérience

Subdivision de l'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.

1-1.17 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 ou en formation professionnelle; 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, le centre de services et le syndicat peuvent convenir d'une définition différente du mot école.

1-1.18 Enseignante ou enseignant

Toute personne employée par le centre de services dont l'occupation est d'enseigner à des élèves en vertu des dispositions de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3).

1-1.19 Enseignante ou enseignant à taux horaire[1][2]

A) Secteur des jeunes

L'enseignante ou l'enseignant qui exerce ses fonctions à l'extérieur de la semaine ou de l'année régulière de travail notamment pour des cours d'été, des cours spéciaux ou de rattrapage, ou encore pendant la semaine ou l'année régulière de travail afin de répondre à des besoins ponctuels du centre de services, notamment des services d'enseignement à domicile ou en milieu hospitalier.

B) Secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle

L'enseignante ou l'enseignant à l'éducation des adultes ou à la formation professionnelle visé par l'article 11-2.00 ou 13-2.00.

1-1.20 Enseignante ou enseignant à temps partiel

L'enseignante ou l'enseignant dont le contrat d'engagement conforme à l'annexe III-A) 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.

1-1.21 Enseignante ou enseignant à temps plein

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

1-1.22 Enseignante ou enseignant en disponibilité

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

---

1 À compter de l'année scolaire 2024-2025, les parties ont convenu d'introduire le statut d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire au secteur des jeunes et d'abolir le statut d'enseignante ou d'enseignant à la leçon. Sous réserve de la clause 14-12.01, les dispositions applicables à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon pour l'année scolaire 2023-2024 sont celles prévues à l'Entente 2020-2023.

2 L'enseignante ou l'enseignant à la leçon est défini ainsi :

L'enseignante ou l'enseignant dont le contrat d'engagement conforme à l'annexe III-A) de l'Entente 2020-2023, 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.

1-1.23 Enseignante ou enseignant itinérant

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

1-1.24 Enseignante ou enseignant mentor

L'enseignante ou l'enseignant qui, en plus de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant au niveau d'un ou de plusieurs établissements d'enseignement, s'acquitte de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant mentor, et ce, conformément à l'annexe L.

1-1.25 Enseignante ou enseignant régulier[1]

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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.28 FAE

La Fédération autonome de l'enseignement.

1-1.29 Fédération

La Fédération des centres de services scolaires du Québec (FCSSQ).

1-1.30 Gouvernement

Le gouvernement du Québec.

1-1.31 Grief

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

---

[1] L'enseignante ou l'enseignant régulier à statut particulier bénéficie des mêmes droits et obligations que l'enseignante ou l'enseignant régulier, sous réserve des dispositions prévues à l'annexe LXVIII.

1-1.32 Horaire des élèves

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

1-1.33 Légalement qualifié

Qui est titulaire d'une autorisation d'enseigner délivrée par la ou le ministre conformément au Règlement sur les autorisations d'enseigner (RLRQ, chapitre I-13.3, r. 2.01).

1-1.34 Ministère

Le ministère de l'Éducation.

1-1.35 Ministre

La ou le ministre de l'Éducation.

1-1.36 Non légalement qualifié

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

1-1.37 Période

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

1-1.38 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.

1-1.39 Représentante ou représentant syndical

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

1-1.40 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 le centre de services détermine, sous l'autorité de la directrice ou du directeur.

1-1.41 Secteur de l'éducation

Les centres de services scolaires, 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.42 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.

1-1.43 Spécialité

L'une des spécialités définies par le Ministère aux fins d'application de la clause 1-1.42.

1-1.44 Suppléante ou suppléant occasionnel

Toute personne, sauf une enseignante ou un enseignant régulier, qui remplace une enseignante ou un enseignant absent, sous réserve de l'application du deuxième alinéa du paragraphe B) de la clause 6-7.03.

1-1.45 Suppléante ou suppléant régulier

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

1-1.46 Syndicat

Le syndicat _____

nom du syndicat des enseignantes et enseignants
qui sont à l'emploi du centre de services

1-1.47 Traitement

La rémunération en monnaie courante à laquelle l'échelon d'expérience et l'échelle de traitement 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.

1-1.48 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 l'accréditation et employé par le centre de services 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, aux enseignantes et enseignants mentors 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 l'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 taux horaire du secteur des jeunes;

3) l'enseignante ou l'enseignant qui est à l’emploi du centre de services qui enseigne en dehors du Québec à la suite d'une entente approuvée par la ou le ministre entre cette enseignante ou cet enseignant, le centre de services, 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 au centre de services à la suite d'une entente entre le centre de services, le gouvernement du Canada ou le gouvernement du Québec et le gouvernement d'une autre province ou un gouvernement étranger. Le centre de services 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 qu’il emploie.

2-1.05

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

2-1.06

Malgré les clauses 2-1.01 et 2-1.05, seul le chapitre 13-0.00 s'applique aux enseignantes et enseignants couverts par l'accréditation et employés directement par le centre de services pour enseigner à tout élève dans le cadre des cours de formation professionnelle sous la responsabilité du centre de services.

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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

2-3.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES NATIONALES

2-3.01

Le centre de services et le syndicat reconnaissent la Fédération, la FAE 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

Le centre de services et le syndicat reconnaissent également la Fédération, la FAE, 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

3-2.00 UTILISATION DES LOCAUX DU CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE À DES 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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

3-6.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Section 1 Congé sans perte de traitement, sans remboursement par le syndicat et sans déduction de la banque de jours autorisés

3-6.01

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

B) Cependant, lorsque, à la demande du centre de services ou de l'autorité compétente mandatée par lui ou avec sa permission expresse, une réunion concernant des enseignantes ou enseignants se tient pendant l'horaire des élèves, ces enseignantes ou enseignants peuvent y assister sans perte de traitement ni de suppléments pour la période de temps que dure la réunion.

C) 1) Lorsqu'une séance d'arbitrage tenue en vertu du chapitre 9-0.00 se tient pendant la journée de travail de l'enseignante ou l'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant appelé en tant que témoin à cette séance obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement ni de suppléments, pour la période de temps jugée nécessaire par l'arbitre. Toute enseignante ou tout enseignant non libéré dont la présence est nécessaire pour agir en tant que conseillère ou conseiller lors des séances d'arbitrage obtient de l'autorité désignée par le centre de services la permission de s'absenter sans perte de traitement ni de suppléments.

2) Malgré le sous-paragraphe précédent, lorsque le centre de services n'est pas partie à un grief et qu'une séance d'arbitrage tenue en vertu du chapitre 9-0.00 se tient pendant la journée de travail de l'enseignante ou l'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant concerné en tant que requérante ou requérant ou témoin dont la présence est requise à cette séance obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement ni de suppléments pour la période de temps jugée nécessaire par l'arbitre.

3) Lorsqu'une séance d'audition d'un tribunal créé en vertu du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) siégeant en matière de relations du travail se tient pendant la journée de travail de l'enseignante ou l'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant appelé en tant que témoin à cette séance obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement ni de suppléments pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal, à la condition que le centre de services ou, s'il y a lieu, le centre de services ou la commission scolaire où elle ou il enseignait l'année précédente, soit partie au litige.

4) Lorsqu'une séance d'audition d'un tribunal administratif fédéral ou provincial se tient pendant la journée de travail de l'enseignante ou l'enseignant et que le fait d'être appelé en tant que témoin découle de son statut d'employée ou d'employé, cette enseignante ou cet enseignant obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement ni de suppléments pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal.

D) L'enseignante ou l'enseignant non libéré, membre d'un comité prévu à l'entente siégeant au niveau national, peut s'absenter sans perte de traitement ni de suppléments pour assister aux réunions du comité.

3-6.02

Une absence découlant de l'application de la clause 3-6.01 n'est pas déductible du nombre de jours d'absence autorisés en vertu de la clause 3-6.06 et n'entraîne pas de remboursement de la part du syndicat.

L'enseignante ou l'enseignant libéré en vertu de la clause 3-6.01 conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la convention si elle ou il était réellement en fonction.

Section 2 Congé sans perte de traitement avec remboursement par le syndicat au centre de services

Libérations à temps plein ou à temps réduit

3-6.03

A) À la demande écrite du syndicat avant le 20 juin, ou à une autre date convenue entre le centre de services et le syndicat, le centre de services libère à temps plein ou à temps réduit, pour toute l'année scolaire suivante, l'enseignante ou l'enseignant désigné par le syndicat.

B) Entre le 1er août et le 1er mai, dans les 30 jours de la demande écrite du syndicat, le centre de services libère à temps plein ou à temps réduit, pour le reste de l'année scolaire en cours, l'enseignante ou l'enseignant désigné par le syndicat à la condition que le centre de services ait trouvé une remplaçante ou un remplaçant ou des remplaçantes ou remplaçants.

Malgré l'alinéa précédent, le centre de services peut également accorder des libérations à temps plein ou à temps réduit pour une partie de l'année scolaire.

C) Une libération à temps réduit doit l'être :

1) pour l'enseignante ou l'enseignant du secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : pour un moment fixe à son horaire;

2) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire ou du primaire autre que celle ou celui visé au sous-paragraphe 1) : pour les avant-midi ou pour les après-midi.

D) Le nombre maximum d'enseignantes ou d'enseignants libérés à temps réduit par centre de services s'établit selon la plus avantageuse des 2 formules suivantes :

FORMULE A

2 enseignantes ou enseignants par centre de services couvert par l'accréditation du syndicat;

OU

FORMULE B

3 enseignantes ou enseignants par centre de services couvrant de 500 à 1 000 enseignantes et enseignants;

4 enseignantes ou enseignants par centre de services couvrant de 1 001 à 2 000 enseignantes et enseignants;

5 enseignantes ou enseignants par centre de services couvrant plus de 2 000 enseignantes et enseignants.

3-6.04

A) 1) Le centre de services verse, à l'enseignante ou l'enseignant libéré conformément à la clause 3-6.03, l'équivalent du traitement et, le cas échéant, des suppléments qu'elle ou il recevrait si elle ou il était réellement en fonction et, avec l'accord du centre de services, tout supplément que le syndicat demande de lui verser.

L'enseignante ou l'enseignant ainsi libéré conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la convention si elle ou il était réellement en fonction.

2) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité libéré en vertu de la clause 3-6.03 n'est pas soumis, pour la durée de sa libération, à l'obligation de se présenter chez son nouvel employeur si elle ou il a dû accepter un engagement en vertu de la clause 5-3.23. Cependant, cette libération ne peut être prolongée au-delà de la durée prévue ni être renouvelée. À l'échéance de la libération, l'enseignante ou l'enseignant doit se présenter chez son nouvel employeur.

Les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'empêcher l'enseignante ou l'enseignant d'accéder à un poste vacant dans son centre de services annulant de ce fait son statut de mis en disponibilité pourvu qu'elle ou il n'ait pas accepté un poste dans un autre centre de services ou une commission scolaire.

B) Le syndicat s'engage à rembourser au centre de services toute somme versée à une enseignante ou un enseignant ainsi libéré et toute somme versée pour ou au nom de l'enseignante ou l'enseignant, et ce, à l'époque et selon les modalités convenues entre le centre de services et le syndicat.

C) Le centre de services doit être avisé par écrit avant le 1er avril si l'enseignante ou l'enseignant ainsi libéré pour affaires syndicales veut réintégrer ses fonctions au centre de services pour l'année scolaire suivante. À défaut de cet avis, l'enseignante ou l'enseignant libéré continue de l'être pour une autre année.

3-6.05

Les libérations à effectuer en vertu de la clause 3-6.03 ne sont pas déductibles des jours autorisés en vertu de la clause 3-6.06.

Libérations occasionnelles

3-6.06

A) Toute représentante ou tout représentant syndical ou toute déléguée ou tout délégué syndical ou sa ou son substitut officiel, avec l'assentiment écrit du syndicat, obtient une autorisation de s'absenter pour remplir tout mandat d'ordre professionnel ou syndical confié par le syndicat. Cette autorisation de s'absenter est sujette à un préavis qui est donné au centre de services aussitôt que possible avant l'absence; à moins de circonstances incontrôlables, le préavis est d'au moins 24 heures.

B) Le nombre de jours d'absence autorisés en vertu de cette clause est de :

- 60 jours pour la présidente ou le président du syndicat;

- 30 jours pour chacune ou chacun des membres élus du conseil d'administration du syndicat, ou à défaut de conseil d'administration, pour chacune ou chacun des membres élus du comité exécutif du syndicat;

- 23 jours pour chacune ou chacun des autres représentantes ou représentants syndicaux ou déléguées ou délégués syndicaux ou leur substitut officiel.

C) Toutefois, le nombre de jours d'absence autorisés en vertu de cette clause pour l'ensemble des personnes qui y sont mentionnées est de 9 jours par 100 enseignantes ou enseignants à temps plein couverts par le syndicat et qui sont à l'emploi du centre de services, d'au moins 50[1] jours par année au centre de services où le syndicat couvre moins de 500 enseignantes et enseignants et d'au moins 90 jours par année au centre de services pour tout autre syndicat.

D) De plus, pour participer au congrès triennal de la FAE, le syndicat dispose d'un nombre additionnel de jours d'absence autorisés établi à raison de 3 jours par déléguée ou délégué officiel. Le nombre de jours ainsi accordés pour l'année du congrès constitue une banque par centre de services utilisable par l'une des déléguées ou l'un des délégués selon la répartition déterminée par le syndicat, mais exclusivement pour participer à ce congrès. Le nombre de jours est déterminé sur la base d'une déléguée ou d'un délégué par 125 enseignantes ou enseignants au centre de services.

E) Le centre de services et le syndicat peuvent convenir d'augmenter le nombre de jours d'absence autorisés en vertu de la présente clause.

F) La fusion (y compris la disparition d'un centre de services au profit d'un ou plusieurs autres centres de services), l'annexion ou la restructuration de centres de services n'a pas pour effet de réduire à l'égard d'un syndicat le nombre de jours d'absence autorisés en vertu de la présente clause.

G) Le nombre de jours d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant non libéré lorsque, en tant que membre élu, elle ou il siège au Comité exécutif de la FAE n'affecte en rien le nombre de jours prévu à la présente clause.

---

[1] Lire 80 pour le centre de services avec lequel la présidente ou le président du syndicat, non libéré à temps plein ou à temps partiel, a un lien d'emploi.

3-6.07

Le centre de services paie toute suppléance occasionnée par les absences prévues à la clause 3-6.06 et le syndicat s'engage à rembourser au centre de services, à l'époque et selon les modalités convenues entre le centre de services et le syndicat, le traitement payé par le centre de services à la personne qui a comblé cette absence.

L'enseignante ou l'enseignant libéré en vertu de la clause 3-6.06 conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la convention si elle ou il était réellement en fonction.

Section 3 Congé sans traitement pour activités syndicales

3-6.08

À la demande écrite du syndicat avant le 20 juin, ou à une autre date convenue entre le centre de services et le syndicat, le centre de services accorde à toute enseignante ou tout enseignant désigné par le syndicat, pour toute l'année scolaire suivante, un congé sans traitement lui permettant de travailler à temps plein pour le syndicat.

Le centre de services doit être avisé par écrit avant le 1er avril si l'enseignante ou l'enseignant ainsi libéré pour affaires syndicales veut réintégrer ses fonctions au centre de services pour l'année scolaire suivante. À défaut de cet avis, l'enseignante ou l'enseignant libéré continue de l'être pour une autre année.

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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

Section 2 Contrats d'engagement

5-1.02

A) Les parties reconnaissent l'importance de la plus grande stabilité possible des enseignantes et enseignants auprès des élèves de façon à favoriser la persévérance et la réussite scolaires, et ce, tant en cours d'année scolaire que d'une année scolaire à l'autre (projets particuliers).

B) L'engagement est du ressort du centre de services.

C) En prévision de la première journée de présence des élèves prévue au calendrier scolaire, le centre de services a la responsabilité d'octroyer les contrats d'engagement dans le meilleur délai suivant la connaissance des besoins qui les justifient afin de limiter le nombre de contrats vacants.

Dans ce cadre, les contrats d'engagement à temps partiel doivent être octroyés au plus tard le 8 août[1] pour combler les besoins dont le centre de services a alors connaissance, et ce, en respectant la liste de priorité d'emploi pour l'octroi des contrats.

Après cette date, les contrats d'engagement à temps partiel sont offerts dans le respect de la liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats, dans la mesure où elle n'est pas épuisée.

D) Le choix d'un contrat à temps partiel effectué par une enseignante ou un enseignant est définitif[1] pour l'année scolaire visée par ce choix.

---

[1] Les stipulations négociées et agréés à l'échelle locale ou régionale de même que les arrangements locaux, le cas échéant, doivent être renégociés en vue de leur modification ou de leur remplacement, si cela est nécessaire compte tenu des paragraphes C) et D) de la clause 5-1.02.

5-1.03

Pour l'engagement de toute enseignante ou tout enseignant, le centre de services respecte les dispositions du présent article.

5-1.04

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel se fait par contrat, selon le contrat approprié apparaissant à l'annexe III, sous réserve du paragraphe a) de la présente clause.

a) Aux fins de signature du contrat[1], le centre de services transmet le contrat à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein (premier contrat seulement) ou à temps partiel dans les 30 jours de sa première journée de travail. L'enseignante ou l'enseignant dispose alors de 30 jours, suivant la transmission de ce contrat, afin de le signer et le retourner au centre de services. Au terme de ce délai, à défaut d'avoir reçu le contrat dûment signé par l'enseignante ou l'enseignant, le contrat est réputé signé. Le centre de services transmet au syndicat une copie du contrat, signée ou non, dans les 5 jours qui suivent la fin du dernier délai.

b) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant se voit ajouter des heures de travail, le centre de services transmet à l'enseignante ou l'enseignant et au syndicat un nouveau contrat attestant des changements. Les mêmes procédures et délais prévus au paragraphe a) s'appliquent.

c) Le centre de services et le syndicat peuvent convenir de modifier les délais prévus au paragraphe a) par arrangement local.

5-1.05

Lorsque le centre de services doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, il 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, le centre de services peut nommer dans un poste vacant d'enseignante ou d'enseignant une personne qu'il emploie déjà.

---

[1] À compter de l'année scolaire 2024-2025 et pour la durée de l'Entente 2023-2028, le contrat d'engagement prévu à la section IX de l'annexe LXVIII doit être utilisé pour les enseignantes et enseignants réguliers à statut particulier.

5-1.07

Sauf pour le remplacement, la personne que le centre de services engage, entre le 1er juillet et le 1er 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

Non applicable.

5-1.11

Le centre de services offre un contrat à temps partiel à la suppléante ou au suppléant occasionnel qu'il 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 un mois sans interruption[1].

Malgré l'alinéa précédent, après un mois d'absence sans interruption[1] d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel, le centre de services offre à la suppléante ou au suppléant occasionnel, qui l'a remplacé durant tout ce temps, un contrat à temps partiel; ce contrat à temps partiel est sans effet rétroactif à moins d'entente différente entre le centre de services et le syndicat. Une ou des absences de la suppléante ou du suppléant occasionnel totalisant 2 jours ou moins pendant l'accumulation de ce mois de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.

Dans les circonstances prévues à l'alinéa précédent, ou lorsqu'une absence devient préalablement déterminée pour plus d'un mois alors que le remplacement a déjà débuté, les dispositions concernant la liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats, prévues à la clause 5-1.14, ne s'appliquent pas.

---

[1] Les jours où l'enseignante ou l'enseignant absent n'aurait normalement pas été requis au travail ne constituent pas une interruption de la computation de la période d'absence d'un mois.

5-1.12

Le centre de services accorde un contrat à temps partiel à une personne qui est employée :

a) pour une journée scolaire non complète durant toute l'année scolaire;

b) pour une semaine scolaire non complète durant toute l'année scolaire;

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 60 derniers jours de l'année de travail.

C) Malgré le 1er alinéa du paragraphe A), dans le cas d'un retour progressif lors d'une période d'invalidité visée au paragraphe B) de la clause 5-10.27, les dispositions suivantes s'appliquent :

1) si le retour progressif de l'enseignante ou l'enseignant absent débute durant les 100 premiers jours de l'année de travail, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel qui le remplace a le choix de poursuivre ou non le remplacement à compter du retour progressif, dans la mesure où ce choix est exercé avant que ne débute la période initialement fixée pour le retour progressif;

2) si le retour progressif de l'enseignante ou l'enseignant absent débute durant les 100 derniers jours de l'année de travail, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel doit poursuivre le remplacement jusqu'au retour à temps complet de l'enseignante ou l'enseignant absent;

3) durant le retour progressif, le centre de services complète le contrat de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel lorsque d'autres tâches sont disponibles (notamment de la suppléance) et compatibles avec ses qualifications, son expérience, et son horaire de travail.

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

L'application de la procédure d'octroi des contrats doit être terminée au plus tard le 8 août[1].

Sous réserve de l'alinéa précédent, 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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre 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 qui est à l'emploi du centre de services au 30 juin 2020 conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date. Il en est de même pour celle ou celui qui n'est pas à son emploi à titre d'enseignante ou d'enseignant au 30 juin 2020, mais qui a droit à de l'ancienneté pour la période antérieure au 1er juillet 2020.

---

[1] Les stipulations négociées et agréés à l'échelle locale ou régionale de même que les arrangements locaux, le cas échéant, doivent être renégociés en vue de leur modification ou de leur remplacement, si cela est nécessaire, compte tenu des paragraphes C) et D) de la clause 5-1.02.

B) Pour la période du 1er juillet 2020 au 30 juin 2023, l'ancienneté s'évalue selon les dispositions des clauses 5-2.02 à 5-2.13 de l'Entente 2020-2023 et s'ajoute à l'ancienneté reconnue au 30 juin 2020.

C) Pour les années où une personne a occupé au centre de services des fonctions autres que celles d'enseignante ou d'enseignant ou de professionnelle ou professionnel, le centre de services lui reconnaît jusqu'à concurrence de 2 ans d'ancienneté.

D) Pour toute période postérieure au 30 juin 2023, 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) au centre de services. Toutefois, la période d'emploi à des fonctions autres que celles d'enseignante ou d'enseignant ou de professionnelle ou professionnel ne peut être cumulée pour plus de 2 ans;

b) à titre d'enseignante ou d'enseignant, à une école administrée par un ministère du gouvernement et située sur le territoire du centre de services;

c) à titre d'enseignante ou d'enseignant, à une école administrée par une institution associée autorisée selon la loi et située sur le territoire du centre de services si l'enseignement qui était dispensé par cette école est assumé par le centre de services.

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 :

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

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 :

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

200

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[1], 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.

[1] Applicable pour les années scolaires antérieures à 2024-2025.

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

- 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 d'heures rémunérées à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire au secteur des jeunes. 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.

5-2.06

L'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion (y compris la disparition du centre de services au profit d'un ou plusieurs autres centres de services) ou le changement de structures juridiques du centre de services n'a aucun effet sur l'ancienneté d'une enseignante ou d'un enseignant qui était à l'emploi du ou des centres de services concernés au moment de l'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion (y compris la disparition du centre de services au profit d'un ou plusieurs autres centres de services), 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 son centre de services 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 son centre de services 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 son centre de services;

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 la dernière heure rémunérée à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire et son rengagement par son centre de services.

5-2.08

Dans les 45 jours de la date d'entrée en vigueur de l'entente, le centre de services établit l'ancienneté au 30 juin 2023 de toute enseignante ou tout enseignant qu'il emploie et en fait parvenir une liste au syndicat. À moins d'entente entre le centre de services et le syndicat sur des corrections à inscrire dans 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 le centre de services et le syndicat, le centre de services établit l'ancienneté de toute enseignante ou tout enseignant qu'il emploie conformément au présent article et en fait parvenir une liste au syndicat. À moins d'entente entre le centre de services et le syndicat sur des corrections à inscrire dans 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 le centre de services et le syndicat.

5-2.09

Si le syndicat prétend que le centre de services n'a pas établi, conformément au présent article, l'ancienneté d'une enseignante ou d'un enseignant qu'il emploie, 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 le centre de services dans les 45 jours suivant la date d'entrée en vigueur de l'entente et dans les 40 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 le centre de services 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, le centre de services fournit au syndicat l'ancienneté qu'il 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 le centre de services, 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, 2000-2003, 2005-2010, 2010-2015, 2015-2020 et 2020-2023, avait avant son départ est reconnue par le centre de services 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 son nouveau centre de services n'a pas appliqué de la même manière que son centre de services ou sa commission scolaire d'origine la règle de conversion d'ancienneté prévue à la clause 5-2.01 de la convention 1979-1982, l'ancienneté transférée à la nouvelle enseignante ou au nouvel enseignant est ajustée en y appliquant la règle de conversion de son nouveau centre de services.

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 ou de la clause 13-7.13 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 le centre de services des services d'enseignement d'un établissement relevant du ministère de la Santé et des Services sociaux, est reconnue par le centre de services 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, le centre de services 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 centres de services et commissions scolaires. 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 taux horaire, 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 son centre de services.

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

Le centre de services a la responsabilité d'utiliser les services des enseignantes et enseignants qu'il emploie de manière à assurer le meilleur enseignement possible aux élèves.

En assumant cette responsabilité, le centre de services tient compte, de façon compatible avec les dispositions de la convention, des besoins du système scolaire qu'il administre, des caractéristiques particulières de ses écoles ou de ses classes et des capacités, de l'ancienneté et des préférences des enseignantes et enseignants qu'il emploie.

5-3.06

A) Aucune enseignante ou aucun enseignant n'est tenu d'accepter une mutation à une école située à 50 kilomètres[1] ou plus de son domicile et de son lieu de travail au moment de sa mutation à moins que le centre de services 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 du centre de services 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 ».

---

[1] 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 qui est l'itinéraire normal.

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 au centre de services 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 au centre de services, et ce, depuis son engagement au centre de services.

A) Le congé pour affaires syndicales, un congé parental en vertu de l'article 5-13.00, l'absence pour invalidité ou pour lésion 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 constituent du service aux fins de l'acquisition de la permanence.

B) Le non-rengagement pour surplus suivi d'un rengagement par le centre de services ou d'un engagement par un autre centre de services ou une commission scolaire 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) Le centre de services reconnaît la permanence et les années d'expérience d'une enseignante ou d'un enseignant permanent qui quitte un centre de services ou une commission scolaire pour un autre centre de services ou une commission scolaire, 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 pédagogue[1] à temps plein au cours des 2 années scolaires précédant l'année de l'intégration, est réputé constituer du service auprès du centre de services.

---

[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.

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 qui est à l'emploi du centre de services appartient au champ d'enseignement correspondant au champ d'enseignement auquel elle ou il appartenait en vertu de la convention 2020-2023 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[1]. 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 2020-2023.

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.

5-3.12

L'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'une discipline[2] 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, le centre de services 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 le centre de services. À défaut de cet avis de la part de l'enseignante ou l'enseignant dans le délai imparti, le centre de services décide.

---

1 Le centre de services et le syndicat conviennent des modalités d'intégration des enseignantes et enseignants aux champs 22 et 32.

2 Discipline : l'une des disciplines d'enseignement ou spécialités définies par le centre de services après consultation du syndicat. Le champ 2 constitue une discipline, le champ 3 constitue une discipline et les types d'élèves du champ 1 peuvent constituer des disciplines.

Section 4 Capacité

5-3.13

L'enseignante ou l'enseignant appelé à changer de discipline doit en avoir la capacité. Est réputé répondre aux exigences de la discipline l'enseignante ou l'enseignant qui répond à l'un des critères suivants :

a) avoir un brevet spécialisé ou un certificat spécialisé[1] pour la discipline visée. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant qui détient un brevet d'enseignement délivré avant le 12 août 2010 qui ne comporte pas de mention de spécialité est réputé capable d'enseigner aux élèves autres qu'aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage soit au niveau primaire à titre de titulaire, soit au niveau secondaire dans les disciplines de formation générale autres que l'éducation physique, la musique, les arts plastiques et l'informatique. De même, l'enseignante ou l'enseignant détenant un brevet spécialisé ou un certificat spécialisé en éducation physique est réputé capable d'enseigner l'éducation physique aux élèves du préscolaire, du niveau primaire et du niveau secondaire;

b) 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;

c) avoir complété 15 crédits de spécialisation dans la discipline visée, dans le cadre d'un même programme d'études.

Si, lors de l'affectation et de la mutation, aucune candidate ou aucun candidat ne répond à l'un des critères précédents, une enseignante ou un enseignant peut être reconnu capable par le centre de services de combler un besoin dans la discipline visée si elle ou il possède des qualifications spécifiques ou si elle ou il possède des connaissances particulières dans la discipline visée ou si elle ou il a une expérience pertinente. Le centre de services et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent alinéa.

Si, pour des raisons exceptionnelles, le centre de services estime 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 ou sourd, aveugle, etc.), soit à cause de la nature même de la matière à enseigner (cours de violon, natation, etc.). De plus, des exigences particulières ne peuvent être déterminées que si elles sont requises par le centre de services pour les autres postes identiques. Le centre de services et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent alinéa.

---

[1] À l'inclusion d'un brevet délivré 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.

Section 5 Besoins et excédents d'effectifs

5-3.14

Avant le 30 avril, le centre de services 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[1], uniquement pour déterminer le nombre d'enseignantes ou d'enseignants à mettre en disponibilité, le centre de services 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 du centre de services.

5-3.15

Le syndicat est informé de la prévision de clientèle et des besoins par champ ou par discipline, le cas échéant.

5-3.16

A) Au plus tard le 20 avril, le centre de services 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 et son champ. De même, le centre de services fournit au syndicat les données de la clientèle de l'année scolaire en cours.

B) À la même date, le centre de services fournit par écrit au syndicat, par ordre alphabétique, la liste des enseignantes ou enseignants du champ 21, 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 21.

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, le centre de services 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.

---

[1] Pour les champs 13,19, 22 et 32, les excédents d'effectifs sont déterminés par le centre de services par discipline, le cas échéant.

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) Le centre de services est invité, dans le cadre de l'évaluation de ses besoins et excédents d'effectifs, à tenir compte des périodes d'enseignement-ressource afin d'éviter qu'une enseignante ou un enseignant à temps plein ne soit déclaré en surplus d'affectation au niveau de son école.

G) Aux fins de l'application des paragraphes C) et D), lire « discipline » au lieu de « champ » pour les champs d'enseignement 13, 19, 22 et 32, le cas échéant.

H) Le centre de services 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

L'application de la procédure d'affectation et de mutation doit être terminée préalablement au moment de l'octroi des contrats conformément au premier alinéa de la clause 5-1.14[1].

Sous réserve de l'alinéa précédent, 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 (RLRQ., chapitre R-8.2).

5-3.18

A) L'enseignante ou l'enseignant dont le nom apparaît sur la liste prévue au paragraphe D) de la clause 5-3.16 (sous réserve du paragraphe H) de la même clause) et identifié en excédent d'effectifs par l'application de la procédure d'affectation et de mutation[2] est mis en disponibilité à compter du 1er juillet suivant, si elle ou il est permanent ou non rengagé à compter du 1er juillet 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 1er juillet suivant si une enseignante ou un enseignant déjà en disponibilité, dans son centre de services, un autre centre de services, une commission scolaire ou une institution d'enseignement du secteur de l'éducation, répondant à l'un des 3 critères de capacité, peut la ou le supplanter et ainsi faire annuler sa mise en disponibilité.

---

1 Les stipulations négociées et agréés à l'échelle locale ou régionale de même que les arrangements locaux, le cas échéant, doivent être renégociés en vue de leur modification ou de leur remplacement, si cela est nécessaire, compte tenu des paragraphes C) et D) de la clause 5-1.02.

2 Ou des dispositions correspondantes des conventions 1983-1985, 1986-1988, 1989-1995, 1995-1998, 2000-2003, 2005-2010, 2010-2015, 2015-2020 ou 2020-2023.

C) Outre les avis prévus à l'article 5-8.00, le centre de services doit aviser par courrier recommandé ou poste certifiée avant le 1er juin de l'année scolaire en cours l'enseignante ou l'enseignant qu'il met en disponibilité pour l'année scolaire suivante ou qu'il non rengage pour surplus de personnel pour l'année scolaire suivante.

D) Le centre de services 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 1er juin, l'enseignante ou l'enseignant concerné est en surplus d'affectation et son champ devient alors le champ 21.

5-3.20

A) Après l'affectation et la mutation des enseignantes ou enseignants, le centre de services qui a un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier à pourvoir procède dans l'ordre suivant[1], et dans chaque cas, la candidate ou le candidat doit répondre à l'un des 3 critères de capacité :

1) le centre de services y affecte l'enseignante ou l'enseignant auquel le champ 21 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 3e alinéa du paragraphe A) de la clause 5-3.23, le centre de services rappelle l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité qu'il emploie encore ou l'enseignante ou l'enseignant qui a reçu un avis de mise en disponibilité. Le centre de services doit en informer le Bureau national de placement;

3) le centre de services engage une enseignante ou un enseignant en disponibilité provenant d'un autre centre de services ou d'une commission scolaire anglophone inscrit sur la liste des enseignantes et enseignants en disponibilité du Bureau national de placement et qui est obligé d'accepter le poste, compte tenu des dispositions relatives à la mobilité obligatoire (50 kilomètres);

4) le centre de services peut nommer une employée ou un employé régulier à temps plein qu'il emploie déjà et qui a été à son service pendant au moins 2 ans de façon continue;

[1] À compter de l'année scolaire 2024-2025 et pour la durée de l'Entente 2023-2028, l'ordre doit tenir compte du paragraphe 3) de la section IV de l'annexe LXVIII pour les enseignantes et enseignants réguliers à statut particulier.

5) le centre de services engage une enseignante ou un enseignant en disponibilité provenant d'un autre centre de services ou d'une commission scolaire anglophone inscrit sur la liste des enseignantes et enseignants en disponibilité du Bureau national de placement et qui n'est pas obligé d'accepter le poste, compte tenu des dispositions relatives à la mobilité obligatoire (50 kilomètres), ou il engage une enseignante ou un enseignant permanent provenant d'un autre centre de services ou d'une commission scolaire anglophone inscrit sur la liste des enseignantes et enseignants en disponibilité du Bureau national de placement, pourvu que cela ait pour effet d'annuler une mise en disponibilité;

6) le centre de services peut engager une enseignante ou un enseignant à temps plein pour l'année scolaire suivante sans procéder par le Bureau national de placement. Le centre de services ne peut toutefois, dans ce cas, engager que l'enseignante ou l'enseignant qui a sa permanence dans un autre centre de services ou une commission scolaire, pourvu que cela ait pour effet d'annuler une mise en disponibilité;

7) le centre de services engage une enseignante ou un enseignant en disponibilité provenant d'une institution d'enseignement du secteur de l'éducation autre qu'un centre de services ou une commission scolaire ou une personne en disponibilité au sens de sa convention ou d'un document régissant ses conditions de travail et provenant d'un centre de services, d'une commission scolaire ou d'une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation et référé par le Bureau national de placement;

8) le centre de services rappelle l'enseignante ou l'enseignant qu'il a non rengagé pour surplus de personnel;

9) le centre de services engage, par ordre d'ancienneté, l'enseignante ou l'enseignant inscrit dans la discipline ou à défaut, le champ visé, sur 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 le centre de services peut poser en vertu du paragraphe D). À défaut d'existence d'une telle liste, le centre de services 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 le centre de services peut poser en vertu du paragraphe D).

   Le centre de services ne considère pas l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa précédent qui a avisé le centre de services avant le 1er juin d'une année qu'elle ou il ne sera pas disponible pour occuper un tel poste durant l'année scolaire suivante.

   Le centre de services et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent sous-paragraphe.

B) Dans le cas des sous-paragraphes 1), 2) et 8) du paragraphe A) de la présente clause, le centre de services rappelle l'enseignante ou l'enseignant le plus ancien en provenance du champ où il y a un poste à pourvoir. S'il n'y en a pas, il 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[1].

C) Le centre de services 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), le centre de services peut, en vue de pourvoir 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 pourvoir.

En cas de contestation par grief du syndicat de la décision du centre de services de ne pas octroyer le poste à une enseignante ou un enseignant inscrit sur 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, le centre de services doit établir que sa décision est fondée sur un motif raisonnable.

Le centre de services et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent paragraphe.

E) Sous réserve de dispositions locales prévues à cet effet, l'enseignante ou l'enseignant sous contrat à temps partiel à 100 %, qui se voit attribuer un contrat à temps plein au cours de l'année scolaire, conserve son affectation initiale jusqu'au terme de l'année scolaire, si celle-ci répond aux conditions suivantes :

- la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel doit être l'équivalent de celle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein au sens du sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 8-5.02 de l'entente (« contrat à temps partiel à 100 % »);

- le contrat à temps partiel à 100 % doit résulter du remplacement d'un congé à temps plein pour toute l'année scolaire qui ne peut être annulé ou prendre fin sans l'accord du centre de services.

---

[1] Lire « discipline » au lieu de « champ » pour les champs d'enseignement 13, 19, 22 et 32, le cas échéant.

L’enseignante ou l’enseignant à temps partiel à 100 % devant ainsi conserver son affectation initiale est réputé détenir un contrat d’engagement à temps plein au sens de l’annexe III-B) de l’entente. Aux fins d’application des clauses 5-3.16 et 5-3.17 de l’entente, l’enseignante ou l’enseignant à temps partiel à 100 % est réputé appartenir à l’école d’où émane l’octroi du contrat à temps plein.

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 (RLRQ, chapitre 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 4e ou 5e 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 6e 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) Le centre de services 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 51e jour de travail de l'année scolaire, pour les autres jours de travail de l'année scolaire, le centre de services 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) Le centre de services 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 et des droits parentaux 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, soit le Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), le Régime de retraite des enseignants (RRE), le Régime de retraite de certains enseignants (RRCE) et le Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

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 un autre centre de services, une commission scolaire ou une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation, n'est pas rappelé par son centre de services 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 ou en formation professionnelle, même le soir. Avec son accord, elle ou il peut être assigné à un lieu de travail qui n'est pas sous la responsabilité du centre de services 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 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 un autre centre de services, une commission scolaire ou une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation, et ce, dans les 10 jours suivant la réception de l'offre écrite d'engagement. 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 ou en formation professionnelle.

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 un autre centre de services, une commission scolaire ou une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation, peut revenir à son centre de services d'origine avant le 1er 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 à l'un des 3 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) Sauf pour une offre écrite d'engagement reçue en juillet[1], 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 du centre de services 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 de la liste des enseignantes et enseignants mis en disponibilité du Bureau national de placement.

---

[1] Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant demeure en disponibilité et ne peut revendiquer le poste lui ayant été offert.

C) Sauf durant le mois de juillet, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'un centre de services, d'une commission scolaire ou d'une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation lorsque celui-ci lui en fait la demande, par courrier recommandé 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 son centre de services de ses frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, selon les barèmes en vigueur à son centre de services. L'enseignante ou l'enseignant bénéficie également, d'une autorisation de s'absenter sans perte de traitement.

D) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité dans un centre de services doit fournir, sur demande, tout renseignement pertinent à sa sécurité d'emploi incluant un moyen de le rejoindre rapidement.

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

F) Au moment de son engagement par un autre centre de services, une commission scolaire ou une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité démissionne du centre de services 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 centre de services, commission scolaire ou 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 centre de services, commission scolaire ou à l'autre 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 ce centre de services, cette commission scolaire 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 centre de services, commission scolaire ou à l'autre 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 le centre de services 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 le centre de services.

5-3.24

L'enseignante ou l'enseignant régulier permanent au centre de services peut se substituer à une enseignante ou un enseignant en disponibilité pourvu que le centre de services 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 d’effet de sa substitution, assujetti 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 national 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 national 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 à l'un des 3 critères de capacité.

C) Dans le cas où cette enseignante ou cet enseignant a été non rengagé pour surplus au terme de sa 2e année de service continu, elle ou il obtient sa permanence lors de son rengagement par le centre de services ou de son engagement par un autre centre de services, une commission scolaire ou une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation et bénéficie, de la part de ce dernier ou 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'un centre de services, d’une commission scolaire 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) Comité de placement

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est mis en disponibilité, le centre de services qui l'emploie met en place un comité de placement. Ce comité est formé des centres de services et commissions scolaires dont le territoire, ou une partie de celui-ci, se situe dans un rayon de 50 kilomètres ou moins du domicile ou du lieu de travail de l'enseignante ou l'enseignant au moment de sa mise en disponibilité. Le Ministère y participe de plein droit. Ce comité a comme responsabilité de favoriser la relocalisation de chaque enseignante ou enseignant mis en disponibilité.

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) de colliger et de faire connaître aux centres de services et commissions scolaires l'ensemble des données relatives à la sécurité d'emploi;

2) d'assurer l'échange de toute information pertinente à la sécurité d'emploi.

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 répond à la définition prévue à la clause 1-1.33.

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 centres de services

A) Lors d'une fusion (y compris la disparition d'un centre de services au profit d'un ou plusieurs autres centres de services), une annexion ou une restructuration, les droits et obligations des parties visées provenant de la convention sont maintenus auprès de tout nouveau centre de services.

B) Pendant l'année scolaire précédant une fusion (y compris la disparition d'un centre de services au profit d'un ou plusieurs autres centres de services), une annexion ou une restructuration, le centre de services 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, le nouveau centre de services, le centre de services annexant ou le centre de services restructuré 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 la FAE, les parties à l'entente conviennent de se rencontrer pour toute discussion relative aux droits des enseignantes et enseignants à l'occasion de l'intégration de centres de services.

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 centres de services.

5-3.29 Transfert de clientèle[1]

A) 1) Si un centre de services ne dispense plus d'enseignement à certains de ses élèves parce qu'un autre centre de services 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 au centre de services 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'un centre de services reçoit ces élèves, les enseignantes ou enseignants ainsi transférés sont répartis entre ces centres de services 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 du centre de services qui ne dispense plus cet enseignement, les enseignantes ou enseignants décrits à la présente clause peuvent demeurer à l'emploi de ce centre de services à la condition qu'il n'y ait ni non-rengagement, ni mise en disponibilité d'enseignantes ou d'enseignants pour cause de surplus de personnel à cause de cet accord.

---

[1] Pour les fins de cette clause, l'appellation « centre de services » peut inclure, selon le cas, « commission scolaire ».

Cependant, à compter du 1er avril qui suit le début de l'année scolaire où les élèves visés à la présente clause ont débuté leurs études au centre de services qui prend cet enseignement à sa charge, ce centre de services 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) Le centre de services et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes d'application de la présente clause.

5-3.30 Contrat de service

Le centre de services 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 (RLRQ, chapitre I-13.3), avec un autre centre de services, une commission scolaire, un établissement d'enseignement régi par la Loi sur l'enseignement privé (RLRQ, chapitre 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 ce centre de services, cette commission scolaire, cet établissement, cet organisme scolaire, ce collège, cet organisme ou cette personne dispensera, selon le cas, un enseignement que le centre de services dispensait auparavant. Cependant le centre de services 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[1]

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 du centre de services 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 un autre centre de services implique son déménagement selon cette même annexe et que ce déménagement doit se faire entre le 1er septembre et le 30 juin, cette enseignante ou cet enseignant bénéficie de la part du centre de services qui l'engage :

a) d'un maximum de 3 jours ouvrables sans perte de traitement ni de suppléments pour la vente de sa résidence qui lui tient lieu de domicile;

b) d'un maximum de 3 jours ouvrables sans perte de traitement ni de suppléments pour couvrir la recherche d'un logement. Ce maximum de 3 jours ne comprend pas la durée du trajet aller et retour;

---

[1] Pour les fins de cette clause, l'appellation « centre de services » peut inclure, selon le cas, « commission scolaire ».

c) d'un maximum de 3 jours ouvrables sans perte de traitement ni de suppléments 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 Préretraite

À compter du 1er juillet, le centre de services accorde un congé de préretraite 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 son centre de services. Cependant, au plus tard le 15 août, sur simple avis écrit, ce congé peut être annulé si le centre de services constate à cette date qu'il n'a plus pour effet de réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants en disponibilité à son centre de services.

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 (RREGOP, RRE, RRCE et RRPE).

3) Ce congé se situe dans l'année qui précède celle où l'enseignante ou l'enseignant a droit pour la 1re 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 un centre de services ou qu'aucune enseignante ou aucun enseignant en disponibilité à ce centre de services ne répond à l'un des 3 critères de capacité pour combler un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, un centre de services peut accorder un congé de préretraite à une enseignante ou un enseignant si ce congé permet de relocaliser à ce centre de services une enseignante ou un enseignant en disponibilité d'un autre centre de services ou une commission scolaire.

5-4.03 Transfert des droits

A) À compter du 1er mai, si l'enseignante ou l'enseignant permanent quitte son centre de services et est engagé dans un autre centre de services ou une commission scolaire et que cela a pour effet de réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants mis en disponibilité à son centre de services, à un autre centre de services ou à une commission scolaire ou à mettre en disponibilité à son centre de services, elle ou il bénéficie du transfert de sa permanence, des années d'expérience que lui avait reconnues son centre de services, 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 son centre de services, 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 du centre de services, celui-ci affecte une enseignante ou un enseignant visé au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-3.20; à défaut, il 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 à l'un des 3 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 un centre de services 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 du centre de services; cependant, dans le cas de refus, le centre de services lui en fournit les raisons, si l'enseignante ou l'enseignant en fait la demande.

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

5-4.06 Allocation de replacement

A) Dans un centre de services 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 replacement.

B) Lorsqu'il n'y a pas d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité à un centre de services ou qu'aucune enseignante ou aucun enseignant en disponibilité à ce centre de services ne répond à l'un des 3 critères de capacité pour pourvoir un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, un centre de services peut accorder une allocation de replacement à une enseignante ou un enseignant si cette allocation permet de relocaliser à ce centre de services une enseignante ou un enseignant en disponibilité dans un autre centre de services ou commission scolaire.

C) L'octroi de cette allocation est du ressort exclusif du centre de services; cependant, dans le cas de refus, le centre de services lui en fournit les raisons, si l'enseignante ou l'enseignant en fait la demande.

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 21 visé au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-3.20.

5-5.00 PROMOTION

5-5.01

Le centre de services 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 le centre de services a l'intention de pourvoir un tel poste, il peut faire appel à des candidates ou candidats de l'extérieur, mais il doit faire l'affichage de ce poste dans ses écoles. Cependant, l'affichage n'est pas nécessaire si le centre de services 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 1er 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. Le centre de services 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

Le centre de services 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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

5-10.00 RÉGIMES D'ASSURANCE

Section 1 Dispositions générales

5-10.01

A) Est admissible aux régimes d'assurance maladie ou invalidité et aux régimes complémentaires, à compter de la date indiquée et jusqu'à la date du début de sa retraite, l'enseignante ou l'enseignant engagé à temps plein et l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel.

B) Sous réserve de la clause 5-10.11, la participation de l'enseignante ou l'enseignant admissible court à compter de l'entrée en vigueur du régime si elle ou il est à l'emploi du centre de services à cette date, sinon :

- soit à compter de la date prévue pour son entrée en service si son contrat prend effet entre la première journée ouvrable et la dernière journée ouvrable de l'année de travail;

- soit 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 :

- soit la conjointe ou le conjoint;

- soit l'enfant à charge tel qu'il est défini ci-après : un enfant de l'enseignante ou l'enseignant, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, 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 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 18e anniversaire de naissance ou avant son 25e anniversaire de naissance ou 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 soit 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, soit d'un accident sous réserve des clauses 5-10.44 à 5-10.64, soit 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 le centre de services et qui comporte une rémunération similaire.

L’enseignante ou l’enseignant qui répond à la définition prévue à l’alinéa précédent a droit à l’accumulation de l’expérience durant son absence.

5-10.04

Une période d’invalidité est toute période continue d’invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de 35[1] 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 comme 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 du régime d’assurance maladie prévues à la convention 2020-2023 demeurent en vigueur aux conditions prévues jusqu’à la date d’entrée en vigueur de l’entente. Cependant, les contrats relatifs aux régimes d’assurance maladie et complémentaires qui s’appliquent à la date d’entrée en vigueur de l’entente continuent de s’appliquer sans modification à l’exclusion de la modification annuelle des primes jusqu’à la date prévue par la FAE, conformément à l’entente.

Les dispositions du régime d’assurance salaire décrites à l’article 5-10.00 de la convention 2020-2023 continuent de s’appliquer jusqu’à la date d’entrée en vigueur de l’entente.

5-10.07

La totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d’un régime enregistré est acquise au centre de services en raison de la contribution du centre de services aux prestations d’assurance salaire prévue au présent article.

---

[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 d’une année de travail et le début de l’année de travail subséquente et les périodes de vacances annuelles pour les enseignantes ou enseignants à l’éducation des adultes ou en formation professionnelle, le cas échéant.

Section 2 Régime de base d'assurance maladie et régimes complémentaires d'assurance

A) Régime de base d'assurance maladie

5-10.08

Le régime couvre, suivant les modalités arrêtées par la FAE, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste.

De plus, si la FAE le juge à propos, le régime peut couvrir tous les autres frais reliés au traitement de la maladie.

5-10.09

Les prestations d'assurance maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

5-10.10

A) La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire mais une enseignante ou un enseignant peut, moyennant un préavis écrit au centre de services précisant le nom de l'assureur et le numéro du contrat, refuser ou cesser d'y participer à la 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.

   Une enseignante ou un enseignant âgé de 65 ans ou plus qui adhère au régime d'assurance médicaments de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) demeure couvert par le régime d'assurance maladie obligatoire pour les garanties non couvertes par le régime de la RAMQ.

B) L'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement ou en congé pour études demeure couvert par le régime de base. Dans ce cas, elle ou il doit payer l'entier des primes exigibles et elle ou il ne bénéficie pas de la contribution du centre de services prévue au paragraphe E) de la présente clause.

C) L'enseignante ou l'enseignant qui, à la date d'entrée en vigueur de l'entente, participait aux régimes optionnels de l'article 5-11.00 du document annexé à l'arrêté en conseil numéro 3811-72 peut, sur avis écrit au centre de services dans les 60 jours suivant la date d'entrée en vigueur de l'entente, choisir de ne pas participer au régime d'assurance maladie décrit au présent article.

D) Le régime de base d'assurance maladie ne s'applique pas à une enseignante ou un enseignant pour laquelle ou lequel le centre de services contribue à un fonds de dotation; toutefois, cette enseignante ou cet enseignant peut, dans les 60 jours suivant la date d'entrée en vigueur de l'entente, choisir de participer au régime d'assurance maladie. Cependant, elle ne bénéficie pas de la contribution du centre de services prévue au paragraphe E) de la présente clause.

E) À compter du 1er avril 2024, le centre de services contribue au régime d'assurance maladie. Cette contribution, qui ne peut excéder le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance maladie de l'enseignante ou l'enseignant assuré, correspond, pour une enseignante ou un enseignant régulier, à :

a) 300 $ par année scolaire, dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré elle-même ou lui-même et ses personnes à charge;

b) 150 $ par année scolaire, dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul.

F) Par année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel a droit à la moitié de la contribution prévue au paragraphe précédent.

Malgré l'alinéa précédent, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, dont le ou les contrats de l'année scolaire précédente totalisent 60 % ou plus de la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, a droit à la pleine contribution du centre de services pour le régime de base d'assurance maladie. Exceptionnellement, pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel qui en est à sa première année dans le réseau de l'éducation, l'atteinte du seuil de 60 % est établie en fonction du ou des contrats de l'année en cours.

G) Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de l'assurance maladie du Québec, les montants prévus au paragraphe E) de la présente clause seront diminués des 2/3 du coût annuel des prestations d'assurance médicaments inclus dans le présent régime.

5-10.11

Une enseignante ou un enseignant qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition suivante :

- elle ou il doit établir à l'assureur qu'elle ou il n'est plus assuré comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire.

Lorsqu'elle ou il présente sa demande à l'assureur dans les 30 jours suivant la cessation de sa couverture d'assurance ayant permis l'obtention d'une exemption, l'assurance prend effet à la date de la fin de sa protection. Si la demande est présentée après 30 jours suivant la cessation de sa couverture d'assurance, l'assurance prend effet le 1er jour de la période de paie complète qui suit la réception de la demande par l'assureur.

Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

5-10.12

Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :

a) une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance maladie;

b) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent entraîner une majoration des primes avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 1er janvier par la suite;

c) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux assurées ou assurés doit être remboursé par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie;

d) la prime pour une période de paie est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant au premier jour de cette période;

e) aucune prime n'est payable pour une période de paie au 1er jour de laquelle l'enseignante ou l'enseignant n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle l'enseignante ou l'enseignant cesse d'être une participante ou un participant;

f) le tarif de prime doit prévoir que, pour l'enseignante ou l'enseignant qui reçoit son traitement annuel sur une période de 10 mois, l'assurance est accordée sans paiement de prime pour les mois de juillet et août à toute enseignante ou tout enseignant qui était une participante ou un participant au 30 juin; il n'y a aucun rajustement de prime dans le cas d'une telle enseignante ou d'un tel enseignant qui devient une participante ou un participant après le 1er septembre ou qui cesse d'être participante ou participant avant le 30 juin;

g) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à la Fédération une copie de toute communication d'ordre général avec les centres de services ou avec les assurées ou assurés;

h) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;

i) l'assureur fournit à la FAE un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, les rapports d'expérience, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention;

j) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une enseignante ou un enseignant qui est déjà à l'emploi du centre de services, faisant suite à la naissance, à l'adoption d'un premier enfant, à un changement de statut, prend effet à la date de l'événement si la demande est faite à l'assureur dans les 30 jours de l'événement. Pour une modification de protection au régime d'assurance maladie faite après 30 jours de l'événement, la modification prend effet le 1er jour de la période de paie complète qui suit la réception de la demande par l'assureur;

k) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une enseignante ou un enseignant qui est déjà à l'emploi du centre de services prend effet le 1er jour de la période de paie complète qui suit la réception par le centre de services de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur;

l) l'assureur établit le montant total des primes de l'enseignante ou l'enseignant pour chaque période de paie et le transmet au centre de services par voie électronique afin que celui-ci en effectue la déduction;

m) la définition d'enfant à charge est identique à celle de la clause 5-10.02 de l'entente.

B) Régimes complémentaires d'assurance

5-10.13

A) La FAE détermine les dispositions d'un maximum de 3 régimes complémentaires d'assurance de personnes. Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles ou ceux qui y participent.

B) Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :

1) les dispositions prévues aux paragraphes b) à l) de la clause 5-10.12;

2) l'adhésion d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant admissible à un régime complémentaire prend effet au début de la prise d'effet du contrat d'engagement si la demande est faite dans les 30 jours de son entrée en service;

3) si la demande est faite après 30 jours de son entrée en service, l'adhésion d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant admissible à un régime complémentaire prend effet le 1er jour de la période de paie complète qui suit la réception par le centre de services de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur.

C) Assurances générales collectives (IARD)[1]

La FAE peut également déterminer les dispositions de régimes d'assurances générales collectives (IARD). Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles et ceux qui y participent.

---

[1] (IARD) : Incendie, accident et risques divers.

Les enseignantes et enseignants visés au paragraphe A) de la clause 5-10.01 peuvent bénéficier de la déduction à la source des primes d'assurances de ces régimes.

Seul le paragraphe l) de la clause 5-10.12 s'applique à ces régimes d'assurances générales collectives (IARD).

5-10.14

Dans les centres de services où existent, à la date d'entrée en vigueur de l'entente, des régimes complémentaires d'assurance de personnes autres que ceux établis par la FAE, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) les contrats d'assurance de personnes et les interventions administratives qui en découlent pour les centres de services sont maintenus;

b) toute modification à l'un des régimes ou des contrats doit être faite conformément aux dispositions relatives aux régimes complémentaires nationaux, en faisant les adaptations nécessaires;

c) le syndicat peut choisir de remplacer tous les régimes locaux existants par les régimes complémentaires nationaux. Dans ce cas, un avis de modification doit être transmis au centre de services au moins 60 jours avant son entrée en vigueur.

C) Autres dispositions

5-10.15

La FAE doit préparer un cahier des charges lorsque les circonstances l'exigent et obtenir, pour l'ensemble des participantes et participants aux régimes, un contrat d'assurance groupe pour le régime de base d'assurance maladie et un ou des contrats d'assurance groupe pour les autres régimes.

5-10.16

La FAE peut maintenir, d'année en année, avec les modifications appropriées, la couverture du régime de base pour les retraitées ou retraités sans contribution du centre de services pourvu que :

- la cotisation des enseignantes ou enseignants pour le régime soit établie en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraitées ou retraités;

- les débours, cotisations et ristournes pour les retraitées ou retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les enseignantes ou enseignants eu égard à l'extension du régime aux retraitées ou retraités soit clairement identifiée comme telle.

5-10.17

L'assureur choisi pour l'ensemble des régimes, y compris les assurances générales collectives (IARD) prévues au paragraphe C) de la clause 5-10.13, doit avoir son siège social au Québec et doit être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul. Aux fins de choisir l'assureur ou les régimes d'assurances générales collectives (IARD), la FAE peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'elle détermine.

5-10.18

La FAE doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à la Fédération et au Ministère tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix.

5-10.19

Pour chaque régime, il n'y a qu'un mode de calcul de la prime; il s'agit d'un montant prédéterminé ou d'un pourcentage invariable du traitement.

5-10.20

Tout changement de primes qui découle d'une modification de régime ne peut prendre effet qu'au 1er janvier qui suit d'au moins 60 jours un avis écrit au centre de services.

5-10.21

Le bénéfice d'exonération doit être le même pour tous les régimes quant à sa date de début et il doit être total. De plus, il ne peut débuter avant la première période complète de paie qui suit la 52e semaine consécutive d'invalidité totale.

5-10.22

Il ne peut y avoir qu'une seule campagne de mise à jour par 3 ans pour l'ensemble des régimes; cette campagne est faite par l'assureur directement auprès des assurées ou assurés selon des modalités à préciser et les modifications prennent effet le 1er janvier qui suit d'au moins 60 jours un avis écrit au centre de services.

5-10.23

Les dividendes ou ristournes payables résultant des expériences favorables des régimes constituent des fonds confiés à la gestion de la FAE. Les honoraires, traitements, frais ou débours encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une charge sur ces fonds.

Le solde des fonds des régimes est utilisé par la FAE pour faire face à des augmentations de taux de primes, pour améliorer le régime déjà existant, pour être remis directement aux participantes ou participants par l'assureur selon la formule déterminée par la FAE ou pour accorder un congé de primes. Dans ce dernier cas, le congé doit être d'une durée d'au moins 4 mois et il doit prendre effet le 1er janvier ou se terminer le 31 décembre. Ce congé doit être précédé d'un préavis au centre de services d'au moins 60 jours.

Aux fins de la présente clause, le régime de base doit être traité séparément des régimes complémentaires.

5-10.24

La FAE fournit au Ministère et à la Fédération une copie du cahier des charges et du contrat de groupe et un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat de même qu'un rapport des paiements reçus à titre de dividendes ou ristournes et de leur utilisation.

La FAE fournit également, moyennant des frais raisonnables, tout état ou compilation statistiques additionnels utiles et pertinents que peut lui demander la Fédération ou le Ministère sur le régime de base d'assurance maladie.

D) Intervention du centre de services

5-10.25

A) Le centre de services facilite la mise en place et l'application des régimes, notamment en faisant :

1) l'information aux nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants;

2) l'inscription des nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants;

3) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;

4) la remise à l'assureur des primes déduites;

5) la remise aux enseignantes ou enseignants des formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;

6) la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;

7) la transmission à l'assureur du nom des enseignantes ou enseignants qui ont fait part au centre de services de leur décision de prendre leur retraite.

B) Dans le cas des assurances générales collectives (IARD) prévues au paragraphe C) de la clause 5-10.13, le centre de services ne fait que remettre à l'assureur les primes déduites.

5-10.26

Le Ministère et la Fédération d'une part et la FAE d'autre part conviennent de former un comité aux fins d'évaluer les problèmes administratifs soulevés par l'application des régimes d'assurance. De plus, toute modification relative à l'administration des régimes doit faire l'objet d'une entente au comité avant son entrée en vigueur. Si cette modification oblige le centre de services à engager du personnel surnuméraire ou à requérir du travail en temps supplémentaire, les coûts sont assumés par le syndicat.

Section 3 Assurance salaire

5-10.27

Prestation

A) Sous réserve des dispositions des présentes et des clauses 5-10.44 à 5-10.64, une enseignante ou un enseignant a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :

1) 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;

2) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe 1), 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;

3) 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 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. Le traitement inclut également les suppléments annuels dans la mesure où le centre de services n'a pas nommé de remplaçante ou remplaçant pour la ou le titulaire de ces fonctions. Pour l'enseignante ou l'enseignant autre que l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, le montant est réduit proportionnellement à sa tâche éducative par rapport à la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein.

Retour progressif

B) Pendant une période d'invalidité, sur recommandation écrite de la ou du médecin traitant, le centre de services et l'enseignante ou l'enseignant absent depuis au moins 12[1] 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 cela n'ait pour effet de prolonger la période maximale de 104 semaines durant laquelle des prestations, complètes ou partielles, sont payables. 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) le centre de services et l'enseignante ou l'enseignant, accompagné de sa déléguée ou son délégué syndical ou représentante ou représentant syndical si elle ou il le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède 12[2] 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 l'enseignant à temps plein 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, le centre de services et l'enseignante ou l'enseignant peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues au présent paragraphe.

Le traitement de l'enseignante ou 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. Le traitement inclut également les suppléments annuels dans la mesure où le centre de services n'a pas nommé de remplaçante ou remplaçant pour la ou le titulaire de ces fonctions.

---

[1] Le centre de services et l'enseignante ou l'enseignant absent peuvent convenir exceptionnellement d'un retour progressif avant le délai de 12 semaines.

[2] Le centre de services et l'enseignante ou l'enseignant absent peuvent convenir exceptionnellement d'une période de retour progressif qui excède 12 semaines.

Affectation temporaire

C) Dans le but de favoriser la réintégration au travail, sur recommandation écrite de la ou du médecin traitant, le centre de services 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 son délégué syndical ou représentante ou représentant syndical.

Les fonctions que le centre de services attribue à l'enseignante ou l'enseignant en vertu de l'alinéa précédent sont des fonctions prévues à la fonction générale énoncée à la clause 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 80e semaine d'invalidité.

5-10.28

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant invalide continue de participer au RREGOP, au RRE, au RRCE ou au RRPE 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 sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-10.27, elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRCE ou RRPE) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Le centre de services ne peut résilier ou non renouveler le contrat d'engagement 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 de prestations d'assurance salaire par application des clauses 5-10.27 ou 5-10.44 à 5-10.64 et ensuite, de la clause 5-10.40. Toutefois, le fait pour une enseignante ou un enseignant de ne pas se prévaloir de la clause 5-10.40 ne peut empêcher le centre de services de résilier ou non renouveler le contrat d'engagement de cette enseignante ou cet enseignant.

5-10.29

A) Les prestations versées en vertu de la clause 5-10.27 sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité payées à l'enseignante ou l'enseignant en vertu d'une loi provinciale ou fédérale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) 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 l'enseignant s'effectue de la façon suivante : le centre de services 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 le centre de services effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

C) Le centre de services déduit 1/10 de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu du sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 lorsque l'enseignante ou l'enseignant reçoit des prestations de la SAAQ.

D) À compter de la 61e 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 (L.C. 1996, ch. 23) (sauf pour le RRE) doit, à la demande écrite du centre de services, 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 5-10.27 n'opère qu'à compter du moment où l'enseignante ou l'enseignant est reconnu admissible et commence effectivement à toucher cette prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, l'enseignante ou l'enseignant s'engage à rembourser au centre de services, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-10.27, et ce, en application du paragraphe A) de la présente clause.

E) L'enseignante ou l'enseignant touchant 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 (L.C. 1996, ch. 23) doit, pour recevoir ses prestations d'assurance salaire en vertu de la clause 5-10.27, informer le centre de services du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle ou il doit en outre autoriser par écrit le centre de services à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de Retraite Québec, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle ou il est bénéficiaire.

5-10.30

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 rajusté 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 sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 s'applique est égal ou inférieur à 95 jours ouvrables, le centre de services 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 5-10.27 par jour ouvrable qui fait l'objet d'une prestation découlant de l'application du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-10.27.

Si ce nombre est supérieur à 95, le montant maximum à verser est basé sur 95 jours de prestation, soit 2,74 % de ce traitement annuel applicable.

5-10.31

Le paiement de la prestation cesse au plus tard à la date prévue pour la retraite de l'enseignante ou l'enseignant.

5-10.32

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 au centre de services. 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 5-10.27 débute la journée du retour au travail des enseignantes et enseignants.

5-10.33

Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par le centre de services sous réserve de la présentation par l'enseignante ou l'enseignant des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-10.34.

5-10.34

A) En tout temps, l'autorité désignée par le centre de services peut exiger de la part de l'enseignante ou l'enseignant absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du centre de services si l'enseignante ou l'enseignant est absent durant moins de 4 jours. L'autorité désignée par le centre de services 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 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 du centre de services.

B) À son retour au travail, l'autorité désignée par le centre de services peut exiger d'une enseignante ou d'un enseignant 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 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 du centre de services. Si, dans ce cas, l'avis de la ou du médecin choisi par le centre de services est contraire à celui de la ou du médecin consulté par l'enseignante ou l'enseignant, le centre de services et le syndicat, dans les 30 jours de la connaissance du désaccord, s'entendent sur le choix d'une ou d'un 3e médecin; à défaut d'entente dans ce délai, la ou le médecin choisi par le centre de services et la ou le médecin consulté par l'enseignante ou l'enseignant s'entendent, dans les meilleurs délais, sur le choix d'une ou d'un 3e médecin.

C) Sans restreindre la portée de son mandat, la ou le 3e médecin prend connaissance des avis des 2 autres médecins, sous réserve du respect des règles de déontologie, et sa décision est sans appel.

D) Le centre de services, l'autorité désignée par lui et le syndicat doivent traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

5-10.35

S'il y a refus de verser des prestations d'assurance salaire 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.

Toutefois, le syndicat peut demander par écrit au centre de services qu'une ou qu'un 3e médecin tranche le litige. Le cas échéant, le centre de services et le syndicat s'entendent sur le choix d'une ou d'un 3e médecin dans les 30 jours de la cessation du versement des prestations d'assurance salaire; à défaut d'entente dans ce délai, la ou le médecin choisi par le centre de services et la ou le médecin consulté par l'enseignante ou l'enseignant s'entendent, dans les meilleurs délais, sur le choix d'une ou d'un 3e médecin.

Les paragraphes C) et D) de la clause 5-10.34 s'appliquent à la procédure prévue à l'alinéa précédent.

Section 4 Congés de maladie

5-10.36

A) Le cas échéant, la 1re journée de l'année de travail, le centre de services crédite à toute enseignante ou tout enseignant à temps plein qu'il emploie et couvert par le présent article, 6 jours de congé de maladie.

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 sous-paragraphe 3) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 a droit au crédit d'une fraction de 6 jours de congé de maladie équivalant à la fraction du temps où elle ou il est en service.

Toutefois, si l'enseignante ou l'enseignant continue de bénéficier des prestations prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 la 1re journée d'une année de travail, elle ou il a droit, le cas échéant, au crédit d'une fraction de 6 jours de congé de maladie dans la mesure où elle ou il reprend son service au centre de services.

B) De plus, dans le cas d'une 1re année de service d'une enseignante ou d'un enseignant qui n'est pas relocalisé dans le cadre de la sécurité d'emploi, le centre de services ajoute un crédit de 6 jours de congé non monnayables.

L'enseignante ou l'enseignant engagé au cours d'une année, à qui le centre de services a attribué un nombre de jours non monnayables inférieur à 6, a droit, la 1re journée de l'année de travail suivante, si elle ou il demeure au service du même centre de services, à la différence entre 6 et le nombre de jours non monnayables qui lui ont été attribués à la date effective de son engagement.

C) Les jours de congé de maladie crédités en vertu du paragraphe A) sont non cumulatifs, mais monnayables à la dernière journée de chaque année de travail lorsque non utilisés au cours de l'année, et ce, à raison de 1/200 du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du 1/200 du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisée.

D) Les jours de congé de maladie versés dans une banque au crédit de l'enseignante ou l'enseignant en vertu du 1er alinéa du paragraphe C) de la clause 5-10.36 de l'Entente 2015-2020, lorsque non utilisés au moment où l'enseignante ou l'enseignant quitte définitivement le service du centre de services, sont alors monnayables; la valeur de ces jours de congé de maladie remboursables à l'enseignante ou l'enseignant est de 1/200 du traitement applicable au moment du départ, le prorata du 1/200 du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisée.

L'alinéa précédent s'applique également, en y faisant les adaptations nécessaires, aux jours de congé de maladie monnayables prévus au dernier alinéa du paragraphe A) de la clause 5-10.40 de la convention 1995-1998.

E) Les jours de congé de maladie crédités en vertu du paragraphe B) sont versés dans la banque de congés de maladie de l'enseignante ou l'enseignant lorsque non utilisés dans l'année où ils sont crédités.

F) Sous réserve d'un préavis d'au moins 24 heures à la direction, l'enseignante ou l'enseignant peut, à sa discrétion, utiliser pour affaires personnelles les jours de congé crédités annuellement en vertu du paragraphe A) de la présente clause. Ces congés pour affaires personnelles doivent être pris de manière non consécutive. La direction ne peut refuser un tel congé sans motif valable.

Cette possibilité ne modifie ni le nombre de jours ni l'objet de la banque annuelle de congés de maladie et n'a aucunement pour effet de créer une banque additionnelle de congés pour affaires personnelles.

5-10.37

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; l'expression « 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 convention, une partie ou la totalité des jours de congé de maladie qui lui ont été crédités à la 1re journée de l'année de travail, aucune réclamation n'est effectuée à la suite de l'application de cette clause.

5-10.38

Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, la clause 5-10.36 s'applique, en faisant les adaptations nécessaires, et le nombre de jours crédités est réduit proportionnellement à sa tâche éducative par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein.

Toutefois, aux fins d'application du 1er alinéa du paragraphe D) de la clause 5-10.36, pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, les jours de congé de maladie monnayables qui leur sont remboursables le sont à la fin de leur contrat, lorsque non utilisés.

5-10.39

L'enseignante ou l'enseignant recevant, à la date d'entrée en vigueur de l'entente, des prestations en vertu des sous-paragraphes 2) et 3) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 de la convention 2020-2023 continue d'être régi par ces dispositions et par la clause 5-10.30 de la convention 2020-2023 pour la durée de la période d'invalidité déjà commencée; cependant, le taux de traitement qui sert au calcul de ses prestations est celui qui lui est applicable en vertu de l'entente.

5-10.40

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 collective antérieurement applicable; 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.

   Toutefois, l'intérêt découlant de ce taux d'intérêt annuel court à compter du 1er janvier 1974 jusqu'au 30 juin 1974 et, par la suite, du 1er 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 de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu du paragraphe a) de la clause 5-10.01 de la convention 1968-1971.

B) La valeur des jours monnayables au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (RREGOP, RRE, RRCE et RRPE).

C) Malgré la clause 5-10.41, les jours de congé de maladie monnayables 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 collectives antérieures prévoyaient une telle utilisation. De même, les jours de congé de maladie monnayables 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 un congé prévu à l'article 5-13.00 ou pour prolonger le congé pour invalidité de l'enseignante ou l'enseignant après expiration des avantages prévus au sous-paragraphe 3) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 ou pour un congé de préretraite.

D) L'enseignante ou l'enseignant peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des avantages prévus au sous-paragraphe 3) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 ou pour un congé prévu à l'article 5-13.00 à la condition qu'elle ou il ait déjà épuisé ses jours de congé de maladie monnayables.

E) Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une enseignante ou d'un 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.

5-10.41

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 est réputé maintenir ce choix. Toutefois, sur avis écrit au centre de services, l'enseignante ou l'enseignant peut modifier son choix.

5-10.42

Les jours de congé de maladie au crédit de l'enseignante ou l'enseignant au 21 juin 2024 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 de la clause 5-10.36 de l'entente, pour l’année scolaire en cause;

b) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe a) précédent, les jours monnayables au crédit de l'enseignante ou l'enseignant;

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

5-10.43

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

B) 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.

C) Cette enseignante ou cet enseignant peut, sur avis écrit au centre de services dans les 60 jours suivant la date d'entrée en vigueur de l'entente, choisir de cesser de participer aux régimes de rentes d'invalidité et de rentes de survivantes ou survivants en cas de décès.

Section 5 Lésion professionnelle

5-10.44

Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant victime d'une lésion professionnelle, couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre 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 5-10.48 à 5-10.53 de la convention 1983-1985; de plus, les clauses 5-10.57 à 5-10.63 du présent article s'appliquent à cette enseignante ou cet enseignant.

5-10.45

Les dispositions prévues à la présente section correspondant à des dispositions expresses de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001) s'appliquent dans la mesure où ces dispositions de la loi sont applicables au centre de services.

5-10.46

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 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 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 : un établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, chapitre S-4.2);

f) lésion professionnelle : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, y compris la récidive, 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 l'enseignant qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle n'entraîne le décès de l'enseignante ou 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 (RLRQ, chapitre A-29).

5-10.47

L'enseignante ou l'enseignant doit aviser le centre de services 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, au centre de services 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.

5-10.48

Le centre de services avise le syndicat de toute lésion professionnelle concernant une enseignante ou un enseignant, dès qu'elle est portée à sa connaissance.

5-10.49

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

5-10.50

A) Le centre de services 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 l'enseignant sont assumés par le centre de services 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 le centre de services; dans ce dernier cas, dès que l'enseignante ou l'enseignant est en mesure d'exprimer son choix, elle ou il peut changer d'établissement.

D) L'enseignante ou l'enseignant a droit aux soins de la professionnelle ou du professionnel de la santé de son choix.

5-10.51

Malgré la clause 5-10.34, le centre de services 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.

Lorsque le centre de services exige un examen d'une enseignante ou d'un enseignant, dans le cadre de l'alinéa précédent, il donne à cette enseignante ou cet enseignant les raisons qui l'incitent à le faire.

Il assume le coût de cet examen et les dépenses qu'engage l'enseignante ou l'enseignant pour s'y rendre.

5-10.52

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 clause 5-10.08.

Cette enseignante ou cet enseignant bénéficie alors de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (RREGOP, RRE, RRCE et RRPE) 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 5-10.58.

5-10.53

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 5-10.27 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 comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-10.27 et 5-10.40.

5-10.54

L'enseignante ou l'enseignant ne subit aucune réduction de sa caisse de congés de maladie pour les jours où la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a versé l'indemnité de remplacement du revenu, et ce, jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle, pour les absences prévues à la clause 5-10.64, ainsi que pour la partie de journée de travail au cours de laquelle l'enseignante ou l'enseignant devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

5-10.55

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 (RLRQ, chapitre A-3.001), mais au plus tard jusqu'à la date de consolidation de la lésion professionnelle, 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 : le centre de services 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 (RLRQ, chapitre A-3.001) et la différence est ramenée à un traitement brut imposable à partir duquel le centre de services effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

Aux fins de l’application de la présente clause, le traitement est le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail, de même que des suppléments annuels dans la mesure où le centre de services n'a pas nommé de remplaçante ou remplaçant pour la ou le titulaire de ces fonctions.

5-10.56

Sous réserve de la clause 5-10.55, la CNESST rembourse au centre de services le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu qu'elle a fixée.

L'enseignante ou l'enseignant doit signer les formulaires requis pour permettre ce remboursement. La renonciation découlant de la signature de ces formulaires n'est valable que pour la durée où le centre de services s'est engagé à verser les prestations.

5-10.57

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 le centre de services.

5-10.58

Conformément à la loi, le centre de services 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.

5-10.59

À la suite de 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 a 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.

5-10.60

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 5-10.61, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible que le centre de services entend pourvoir, pour autant qu'elle ou il en soit capable.

5-10.61

L'exercice du droit mentionné à la clause 5-10.60 est soumis 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 21, sauf si elle ou il est une enseignante ou un enseignant en disponibilité. Cependant, le centre de services 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 :

   - l'enseignante ou l'enseignant soumet sa candidature par écrit;

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

- l'enseignante ou l'enseignant possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par le centre de services;

- 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.

5-10.62

L'enseignante ou l'enseignant qui obtient un emploi visé à la clause 5-10.60 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 obtenu si le centre de services détermine qu'elle ou il ne peut s'acquitter convenablement de ses fonctions. Dans ce cas, elle ou il est considéré comme n'ayant pas exercé le droit prévu à la clause 5-10.60 et peut à nouveau bénéficier de cette clause.

5-10.63

L'enseignante ou l'enseignant qui obtient un emploi visé à la clause 5-10.60 bénéficie du traitement afférent à son nouvel emploi, et ce, malgré toute disposition contraire.

5-10.64

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, le centre de services lui verse son traitement et les suppléments auxquels elle ou il a droit, le cas échéant, 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.

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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre 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, du congé de paternité 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 (RAE) ne s'appliquent pas.

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité 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 ou du RAE.

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP ou le RAE, l'indemnité n'est versée que si l'enseignante ou l'enseignant reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

L'enseignante ou l'enseignant dont le congé de maternité, de paternité ou d'adoption fait l'objet d'une suspension en vertu de la clause 5-13.05, du paragraphe B) de la clause 5-13.21 et du paragraphe A) de la clause 5-13.24, peut recevoir, lors de la reprise de son congé, les indemnités applicables à ces congés sans que celles-ci soient versées simultanément aux prestations du RQAP ou du RAE.

L'indemnité, prévue au présent paragraphe et versée à la suite de la suspension[1] du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, est calculée comme si l'enseignante ou l'enseignant n'avait pas bénéficié de cette suspension.

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.

---

[1] À la reprise du congé, le montant versé tient compte des prestations qu'elle ou il aurait reçues n'eut été de la suspension de son congé conformément au paragraphe A) de la clause 5-13.05, au paragraphe B) de la clause 5-13.21 ou au paragraphe A) de la clause 5-13.24.

5-13.04

Le centre de services 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 (RLRQ, chapitre A-29.011).

De même, le centre de services ne rembourse pas à l'enseignante ou l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23).

Le traitement[1], le traitement[1] différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

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. Toutefois, le congé de maternité de l'enseignante à temps plein est suspendu lorsqu'il coïncide avec la période estivale[2] déterminée dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-4.02, et ces 21 semaines sont réputées consécutives. Cette suspension correspond au nombre de semaines ou de jours, selon le cas, qui coïncident avec la période estivale[2]. Lorsqu'elle prend fin, le congé de maternité se poursuit au cours de l'année de travail suivante, pour le nombre de semaines ou de jours, selon le cas, du congé de maternité qui n'auront pas été écoulés, le cas échéant.

Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du RAE est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve de la clause 5-13.07, doivent être consécutives. Toutefois, le congé de maternité de l'enseignante à temps plein est suspendu lorsqu'il coïncide avec la période estivale[2] déterminée dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-4.02 et ces 20 semaines sont réputées consécutives. Cette suspension correspond au nombre de semaines ou de jours, selon le cas, qui coïncident avec la période estivale[2]. Lorsqu'elle prend fin, le congé de maternité se poursuit au cours de l'année de travail suivante, pour le nombre de semaines ou de jours, selon le cas, du congé de maternité qui n'auront pas été écoulés, le cas échéant.

---

[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.

[2] Cette période est celle comprise entre la fin d'une année de travail (à l'exclusion de la dernière journée de travail) et le début de l'année de travail de l'année suivante (à l'exclusion de la première journée de travail).

Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est non admissible à des prestations du RQAP et à des prestations du RAE est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve de la clause 5-13.07, doivent être consécutives. Toutefois, le congé de maternité de l'enseignante à temps plein est suspendu lorsqu'il coïncide avec la période estivale[1] déterminée dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-4.02 et ces 20 semaines sont réputées consécutives. Cette suspension correspond au nombre de semaines ou de jours, selon le cas, qui coïncident avec la période estivale[1]. Lorsqu'elle prend fin, le congé de maternité se poursuit au cours de l'année de travail suivante, pour le nombre de semaines ou de jours, selon le cas, du congé de maternité qui n'auront pas été écoulés, le cas échéant.

Cette suspension du congé de maternité prévue aux trois alinéas précédents s'applique à l'enseignante à temps plein et également à l'enseignante à temps partiel dans le cas où le congé coïncide avec une interruption des services éducatifs pendant l'année scolaire, déterminée dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-4.02, communément appelée « semaine de relâche ».

L'enseignante dont le congé de maternité chevauche la période des Fêtes ne bénéficie pas de la suspension précédemment mentionnée. Il en est de même pour les jours fériés et chômés.

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 à la clause 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 simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP, sous réserve de la suspension prévue au paragraphe A) de la clause 5-13.05.

---

[1] Cette période est celle comprise entre la fin d'une année de travail (à l'exclusion de la dernière journée de travail) et le début de l'année de travail de l'année suivante (à l'exclusion de la première journée de travail).

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 le centre de services, 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 une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension du congé de maternité est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) pour une telle situation.

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

C) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes A) et B) de la présente clause, le centre de services verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 5-13.09, 5-13.10 ou 5-13.11 selon le cas, sous réserve de la clause 5-13.02.

5-13.08

Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit au centre de services 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 au centre de services 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 service[1] 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 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 $ pour chaque jour de travail au sens du paragraphe A) de la clause 8-4.01 et de la clause 8-4.02 prévu durant ces semaines[2].

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 (RLRQ, chapitre A-29.011).

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP à la suite d'une modification des informations fournies par le centre de services, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale au traitement qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 $ pour chaque jour de travail au sens du paragraphe A) de la clause 8-4.01 et de la clause 8-4.02 prévu durant ces semaines, et réduit également d'un montant équivalant au pourcentage des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que le centre de services 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 payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

B) Le centre de services ne peut compenser, par l'indemnité qu'il 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 Cette formule de calcul est établie pour tenir compte du fait, notamment, que l'enseignante bénéficie, durant un congé de maternité, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le centre de services 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, à l'exclusion du traitement reçu pendant la suspension prévue au paragraphe A) de la clause 5-13.05, ne peut excéder le traitement de base de l'enseignante, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 $ pour chaque jour de travail au sens du paragraphe A) de la clause 8-4.01 et de la clause 8-4.02 prévu durant ces semaines. Ce montant doit être appliqué sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de son employeur ou, le cas échéant, de ses employeurs (à l'inclusion de son centre de services).

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 service[1] et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir pendant 20 semaines de son congé de maternité :

1) durant les semaines du délai de carence prévu au RAE, le centre de services 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 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 $ pour chaque jour de travail au sens du paragraphe A) de la clause 8-4.01 et de la clause 8-4.02 prévu durant ces semaines[2];

---

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

2 Cette formule de calcul est établie pour tenir compte du fait, notamment, que l'enseignante bénéficie, durant un congé de maternité, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

2) durant les semaines qui suivent la période prévue au sous-paragraphe 1) précédent, et ce, jusqu'à la 20e semaine du congé de maternité, le centre de services 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 RAE qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et réduit également de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 $ pour chaque jour de travail au sens du paragraphe A) de la clause 8-4.01 et de la clause 8-4.02 prévu durant ces semaines[1].

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 RAE.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RAE à la suite d'une modification des informations fournies par le centre de services, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale au traitement qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 $ pour chaque jour de travail au sens du paragraphe A) de la clause 8-4.01 et de la clause 8-4.02 prévu durant ces semaines, et réduit également d'un montant équivalant au pourcentage des prestations du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que le centre de services 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 EDSC.

De plus, si EDSC 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 EDSC, l'indemnité prévue au 2e alinéa du présent sous-paragraphe 2) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

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

---

[1] Cette formule de calcul est établie pour tenir compte du fait, notamment, que l'enseignante bénéficie, durant un congé de maternité, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

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 RAE 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 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 $ pour chaque jour de travail au sens du paragraphe A) de la clause 8-4.01 et de la clause 8-4.02 prévu durant ces semaines[1].

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 12 % de 1/200 de la différence entre le prorata du traitement annuel de l'enseignante et 11 700 $ pour chaque jour de travail au sens du paragraphe A) de la clause 8-4.01 et de la clause 8-4.02 prévu durant ces semaines et pour lesquelles elle aurait dû être au travail.

C) Le paragraphe C) de la clause 5-13.09 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

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 le centre de services d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du RQAP. Aux 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 ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

---

[1] Cette formule de calcul est établie pour tenir compte du fait, notamment, que l'enseignante bénéficie, durant un congé de maternité, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au RAE.

Pour l'enseignante admissible au RAE, l'indemnité due pour les 2 premières semaines est versée par le centre de services 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 RAE, que 15 jours après l'obtention par le centre de services d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par EDSC 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 centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS), 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

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-rengagement.

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

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles l'enseignante a reçu l'indemnité de congé de maternité avant son non-rengagement ainsi que les semaines comprises entre son non-rengagement et son rengagement sont déduites du nombre de semaines auxquelles elle a droit en vertu de la clause 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 à la suspension prévue au paragraphe A) de la clause 5-13.05.

E) Le traitement de base de l'enseignante à temps partiel est établi en vertu du 1er alinéa de la clause 6-7.01.

5-13.13[1]

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.

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.

---

[1] Considérant l'introduction du droit à la suspension du congé de maternité, de paternité ou d'adoption pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, le droit au report de vacances prévu à la clause 5-13.13 a été retiré de l'Entente 2023-2028. Ainsi, les pratiques locales à l'effet de récupérer les prestations du RQAP ou du RAE versées aux enseignantes et enseignants à temps partiel en retour de ce droit n'ont plus leur raison d'être.

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 du centre de services, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-13.16

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

L'enseignante à qui le centre de services 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 5-13.27.

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 le centre de services reçoit une demande de retrait préventif, il 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 (RLRQ, chapitre A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la 4e 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 (RLRQ, chapitre S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

F) Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le centre de services verse à l'enseignante une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST 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 CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

G) En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de l'enseignante, le centre de services 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 4e 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 20e 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 jusqu'à concurrence d'un maximum de 5 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 paragraphes 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 du paragraphe c) de la clause 5-13.19, l'enseignante doit d'abord avoir épuisé les 5 jours qui y sont prévus.

Section 4 Congés liés à la paternité

5-13.21

Congé à l'occasion de la naissance

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 20e 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 15e 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.

Malgré ce qui précède, lorsque le congé de l'enseignant à temps plein coïncide avec la période estivale[1] déterminées dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-4.02, il est reporté à une date ultérieure, après entente avec le centre de services.

La prise de ce congé est précédée, dès que possible, d'un avis au centre de services par l'enseignant.

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.

[1] Cette période est celle comprise entre la fin d'une année de travail (à l'exclusion de la dernière journée de travail) et le début de l'année de travail de l'année suivante (à l'exclusion de la première journée de travail).

Congé de paternité

B) À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a aussi droit à un congé de paternité d'au plus 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes F) et G), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 78e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour obtenir ce congé, l'enseignant doit présenter une demande écrite au moins 3 semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

Pour l'enseignant admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations de paternité accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour l'enseignant admissible au RAE, ce congé est simultané à la période de versement des prestations parentales accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Lorsque le congé de paternité de l'enseignant à temps plein coïncide avec la période estivale[1] déterminée dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-4.02, ce congé est suspendu. Dans ce cas, le congé de paternité se poursuit au cours de l'année de travail suivante, pour le nombre de semaines ou de jours, selon le cas, du congé de paternité qui n'auront pas été écoulés, le cas échéant.

Cette suspension du congé de paternité s'applique à l'enseignant à temps plein et également à l'enseignant à temps partiel, dans le cas où le congé coïncide avec une interruption des services éducatifs pendant l'année scolaire, déterminée dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-4.02, communément appelée « semaine de relâche ».

L'enseignant dont le congé de paternité chevauche la période des Fêtes ne bénéficie pas de la suspension précédemment mentionnée. Il en est de même pour les jours fériés et chômés.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-13.27.

---

[1] Cette période est celle comprise entre la fin d'une année de travail (à l'exclusion de la dernière journée de travail) et le début de l'année de travail de l'année suivante (à l'exclusion de la première journée de travail).

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'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

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) 1) Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause, l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service[1] et 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'enseignant s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

2) Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause, l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service[1] et qui est admissible au RAE 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'enseignant s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait, si il en faisait la demande, en vertu du RAE.

3) Les 3e, 4e et 5e alinéas du paragraphe A) de la clause 5-13.09 ou les 3e, 4e et 5e 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 aux 2 sous-paragraphes précédents en faisant les adaptations nécessaires.

D) L'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service[1] et qui est non admissible aux prestations de paternité du RQAP et aux prestations parentales du RAE reçoit pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) 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'enseignant s'il avait été au travail.

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

F) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé de paternité, après entente avec le centre de services, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

G) 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 une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

---

[1] L'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension du congé de paternité est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) pour une telle situation.

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

H) Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes F) et G) de la présente clause, le centre de services verse à l'enseignant l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'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 B) de la présente clause, sous réserve de la clause 5-13.02.

I) L'enseignant qui fait parvenir au centre de services, 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 du centre de services ni indemnité ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 5-13.28 durant cette période.

J) L'enseignant qui prend l'un des congés prévus aux paragraphes A) ou B) bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.13, à la condition qu'il y ait normalement droit, et à la clause 5-13.17.

Section 5 Congés liés à l'adoption

Congés à l'occasion de l'adoption

5-13.22

L'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale ou auprès du parent en vue de son adoption. Un de ces 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Malgré ce qui précède, lorsque le congé de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein coïncide avec la période estivale[1] déterminée dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-4.02, il est reporté à une date ultérieure, après entente avec le centre de services.

La prise de ce congé est précédée, dès que possible, d'un avis au centre de services par l'enseignante ou l'enseignant.

5-13.23

L'enseignante ou l'enseignant qui adopte l'enfant de sa conjointe ou son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont seul les 2 premiers sont avec traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

L'enseignante ou l'enseignant qui adopte l'enfant de sa conjointe ou son conjoint a également le droit aux prolongations du congé pour adoption prévues à la clause 5-13.27 comme si elle ou il avait bénéficié d'un tel congé.

Congé pour adoption

5-13.24

A) L'enseignante ou l'enseignant qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes D) et E), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 78^{e} semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

   Pour obtenir ce congé, l'enseignante ou l'enseignant doit présenter une demande écrite au moins 3 semaines à l'avance.

   La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration de ce congé.

   L'enseignante ou l'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-13.27.

   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.

---

[1] Cette période est celle comprise entre la fin d'une année de travail (à l'exclusion de la dernière journée de travail) et le début de l'année de travail de l'année suivante (à l'exclusion de la première journée de travail).

Pour l’enseignante ou l’enseignant admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations d’adoption exclusives accordées en vertu d’un de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour l'enseignante ou l'enseignant admissible au RAE, ce congé est simultané à la période de versement des prestations parentales accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour l’enseignante ou l’enseignant non admissible au RQAP ou au RAE, ce congé doit se situer après l’arrivée de l’enfant à la résidence familiale ou auprès du parent en vue de son adoption.

Lorsque le congé pour adoption de l’enseignante ou l’enseignant à temps plein coïncide avec la période estivale[1] déterminée dans le cadre de l’établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-4.02, ce congé est suspendu. Dans ce cas, le congé pour adoption se poursuit au cours de l’année de travail suivante, pour le nombre de semaines ou de jours, selon le cas, du congé pour adoption qui n’auront pas été écoulés, le cas échéant.

Cette suspension du congé pour adoption s’applique à l’enseignante ou l’enseignant à temps plein et également à l’enseignante ou l’enseignant à temps partiel, dans le cas où le congé coïncide avec une interruption des services éducatifs pendant l’année scolaire déterminée dans le cadre de l’établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-4.02, communément appelée « semaine de relâche ».

L’enseignante ou l’enseignant dont le congé pour adoption chevauche la période des Fêtes ne bénéficie pas de la suspension précédemment mentionnée. Il en est de même pour les jours fériés et chômés.

Aux fins de l’application de la clause 5-13.22 et au paragraphe A) de la clause 5-13.24, l’arrivée de l’enfant est reconnue si les deux conditions suivantes sont remplies : l’enfant est physiquement arrivé à la résidence familiale ou confié au parent et le parent a l’intention de l’adopter. L’enseignante ou l’enseignant doit fournir au centre de services une preuve de son intention d’adopter. Cette preuve peut varier en fonction du type d’adoption, selon les exigences requises par le RQAP ou le RAE.

---

[1] Cette période est celle comprise entre la fin d’une année de travail (à l’exclusion de la dernière journée de travail) et le début de l’année de travail de l’année suivante (à l’exclusion de la première journée de travail).

B) 1) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service[1] et 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 ou il 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 a accumulé 20 semaines de service[1] et qui est admissible au RAE 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 ou il 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 RAE.

3) Les 3e, 4e et 5e alinéas du paragraphe A) de la clause 5-13.09 ou les 3e, 4e et 5e 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 qui a accumulé 20 semaines de service[1] et qui est non admissible aux prestations d'adoption du RQAP et aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou 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 le centre de services, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

E) Sur demande de l'enseignante ou l'enseignant, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante ou l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension du congé pour adoption est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) pour une telle situation.

---

[1] L'enseignante ou l'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

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

F) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes D) et E) de la présente clause, le centre de services 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, sous réserve de la clause 5-13.02.

G) L'enseignante ou l'enseignant qui fait parvenir au centre de services, 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 du centre de services ni indemnité ni prestation. L'enseignante ou l'enseignant est visé par la clause 5-13.28 durant cette période.

5-13.25

A) L'enseignante ou l'enseignant qui prend l'un des congés prévus aux clauses 5-13.22, 5-13.23 ou 5-13.24 bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.13, à la condition qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 5-13.17.

B) La clause 5-13.12 s'applique à l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes B) ou C) de la clause 5-13.24 en faisant les adaptations nécessaires.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

5-13.26

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 son conjoint. Pour obtenir ce congé, l'enseignante ou l'enseignant doit présenter une demande écrite au moins 2 semaines à l'avance.

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 son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au centre de services, 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 5-13.24 s'appliquent.

Durant ce congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.28.

Section 6 Prolongation de certains congés

Congés sans traitement et 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 son congé 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 5-10.40;

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-paragraphe 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-paragraphe 2) précédent, si elle ou il en fait la demande;

ou

c) un congé à temps plein sans traitement d'au plus 65 semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant et se termine au plus tard 78[1] semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 78[1] 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 le centre de services 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 1er jour de travail du mois de janvier et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de juin;

---

[1] Sous réserve de ce que prévoit la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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-paragraphes 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 le centre de services et l'enseignante ou l'enseignant, les modalités suivantes s'appliquent :

1) le congé débute entre le 31 décembre et le 1er 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 le centre de services :

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 1er 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 le centre de services :

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 1er jour de travail de l'année scolaire et le 1er 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 le centre de services :

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 paragraphes a), b), d) et e) doivent suivre immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

Le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.21 ou pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.24 peut être prolongé conformément à l'une ou l'autre des options prévues au paragraphe b), d) ou e) de la présente clause jusqu'à concurrence de la 125e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. Toutefois, si la fin du congé ne coïncide pas avec le 1er jour de travail d'une année scolaire ou le 1er janvier, le congé doit alors se terminer le jour précédant le 1er jour de travail de l'année scolaire ou le 1er janvier qui précède la limite de 125 semaines.

Toutefois, si le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.21 ou pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.24 suit immédiatement le congé à l'occasion de la naissance prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.21 ou le congé à l'occasion de l'adoption prévu à la clause 5-13.22, la limite de 125 semaines prescrite à l'alinéa précédent ne s'applique pas.

g) 1) Les congés à temps plein prévus aux paragraphes a), b) et c) de la présente clause sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance;

2) le congé sans traitement prévu au paragraphe d) de la présente clause est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 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 paragraphes a), c) et d) de la présente clause, la demande doit préciser la date de retour au travail;

4) le congé sans traitement prévu au paragraphe e) de la présente clause est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance;

5) le congé partiel sans traitement prévu au paragraphe e) de la présente clause est accordé à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1er juin précédent.

h) L'enseignante ou l'enseignant à qui le centre de services 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 du paragraphe a), b) ou e) de la présente clause ne peut le faire que pour des raisons exceptionnelles et avec l'accord du centre de services. Le centre de services 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 du paragraphe c) de la présente clause 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 accordé en vertu du paragraphe d) de la présente clause avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 30 jours avant son retour.

i) Le changement de l'une des options prévues au paragraphe 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 1er juin précédent;

- il ne peut avoir pour effet de prolonger la période initialement prévue pour le congé.

Pendant l'un des congés prévus au paragraphe 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 5-10.40. 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 au paragraphe 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 au paragraphe 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.

j) Sur demande de l'enseignante ou l'enseignant, le congé à temps plein sans traitement peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante ou l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1). Le fractionnement est possible uniquement avant l'expiration des 65 premières semaines du congé sans traitement.

   Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé sans traitement peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension du congé sans traitement est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) pour une telle situation.

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

   À la demande de l'enseignante ou l'enseignant et si le centre de services y consent, le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.21, le congé d'adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.24 et le congé à temps plein sans traitement prévu au paragraphe c) de la présente clause, avant l'expiration de ses 65 premières semaines, peuvent être fractionnés en semaines. Les 2^{e} et 3^{e} alinéas du présent paragraphe ne s'appliquent pas au présent alinéa.

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 65 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.

Congés pour responsabilités parentales

5-13.29

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 au paragraphe d) de la clause 5-13.27.

   Pour obtenir ce congé, l'enseignante ou l'enseignant doit présenter une demande écrite au moins 2 semaines à l'avance.

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 au paragraphe e) de la clause 5-13.27.

   Pour obtenir l'un de ces congés, l'enseignante ou l'enseignant doit présenter une demande écrite avant le 1er juin précédent.

Dispositions diverses

5-13.30

Le centre de services déduit du traitement de l'enseignante ou l'enseignant non admissible à l'une ou l'autre des indemnités de congé de maternité, de paternité ou pour adoption prévues aux clauses 5-13.09 et 5-13.10, au paragraphe C) de la clause 5-13.21 et au paragraphe B) de la clause 5-13.24, 1/260 de son traitement annuel par journée ouvrable où elle ou il est absente ou absent de son travail aux fins de maternité, de paternité ou d'adoption, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de 20 semaines consécutives pour le congé de maternité ou de 5 semaines consécutives pour le congé de paternité ou pour adoption.

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.

5-13.31

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.

5-13.32

S'il est établi devant l'arbitre qu'une enseignante en période de probation s'est prévalue d'un congé de maternité ou d'un congé prévu à la clause 5-13.27, et que le centre de services a mis fin à son emploi, le centre de services doit démontrer qu'il 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 ni de suppléments. 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 enfant[1] ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint habitant sous le même toit : 7 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion de la date du décès[2] ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de l'enseignante ou l'enseignant.

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 de la date du décès[2] ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de l'enseignante ou l'enseignant.

C) En cas de décès de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils ou de sa petite-fille : 3 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion de la date du décès[2] ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de l'enseignante ou l'enseignant.

L'octroi de ce congé est conditionnel au maintien des liens familiaux ou des liens par alliance. Ainsi, l'octroi de ce congé est refusé en cas de dissolution du mariage par divorce ou annulation, de dissolution de l'union civile par un jugement du tribunal ou par une déclaration commune notariée, ou lorsque la définition de conjointe ou conjoint ne s'applique plus.

L'alinéa précédent ne s'applique pas si la rupture d'un de ces liens (mariage, union civile, conjointe ou conjoint) est en raison du décès de la conjointe ou du conjoint 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.

[2] Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant choisit la date du décès comme déclencheur du congé, l'obligation que le congé se prenne à compter de la date du décès ne s'applique pas lorsque l'enseignante ou l'enseignant a complété sa journée de travail. Dans un tel cas, le congé débute à compter du lendemain de la date du décès.

D) Le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de son enfant : le jour du mariage ou de l'union civile.

E) 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.

F) 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 ou de l'union civile.

G) 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 le centre de services et le syndicat conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement ni de suppléments.

Dans le cas où une des personnes visées aux paragraphes A), B) et C) de la présente clause est dans un processus de fin de vie et d'aide médicale à mourir au sens de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, chapitre S-32.0001), l'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande bénéficie du congé à compter du jour précédant celui du décès. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant en avise par écrit le centre de services le plus tôt possible.

5-14.03

A) L'enseignante ou l'enseignant bénéficie d'un jour additionnel, sans perte de traitement ni de suppléments, au nombre fixé aux paragraphes A), B) et C) de la clause 5-14.02, si le décès, l'aide médicale à mourir[1] au sens de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, chapitre S-32.0001) ou la cérémonie soulignant le décès a lieu à plus de 240 kilomètres du lieu de résidence de l'enseignante ou l'enseignant ou de 2 jours additionnels si elle a lieu à plus de 480 kilomètres. Cette ou ces journées pourront, le cas échéant, être utilisées une seule fois au choix de l'enseignante ou l'enseignant si un déplacement est effectué conformément au présent paragraphe.

[1] Le ou les jours additionnels peuvent être pris la ou les journées précédant la veille de la journée de l'aide médicale à mourir.

B) De plus, dans les cas visés aux paragraphes A), B) ou C) de la clause 5-14.02, l'enseignante ou l'enseignant peut se prévaloir de l'option suivante :

- paragraphe A) : 6 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion de la date du décès[1] ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de l'enseignante ou l'enseignant et un jour additionnel pour assister à toute autre cérémonie ultérieure ou le jour du décès[2], et ce, en fonction du choix déjà effectué par l'enseignante ou l'enseignant;

- paragraphe B) : 4 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion de la date du décès[1] ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de l'enseignante ou l'enseignant et un jour additionnel pour assister à toute autre cérémonie ultérieure ou le jour du décès[2], et ce, en fonction du choix déjà effectué par l'enseignante ou l'enseignant;

- paragraphe C) : 2 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion de la date du décès[1] ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de l'enseignante ou l'enseignant et un jour additionnel pour assister à toute autre cérémonie ultérieure ou le jour du décès[2], et ce, en fonction du choix déjà effectué par l'enseignante ou l'enseignant.

Dans les cas visés au présent paragraphe, l'enseignante ou l'enseignant doit aviser le centre de services le plus tôt possible.

5-14.04

En outre, le centre de services, sur demande, permet à une enseignante ou un enseignant de s'absenter sans perte de traitement ni de suppléments, 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 à titre de jurée ou juré ou à titre de 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;

---

[1] Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant choisit la date du décès comme déclencheur du congé, l'obligation que le congé se prenne à compter de la date du décès ne s'applique pas lorsque l'enseignante ou l'enseignant a complété sa journée de travail. Dans un tel cas, le congé débute à compter du lendemain de la date du décès.

[2] L'obligation que ce jour de congé se prenne à la date du décès ne s'applique pas lorsque l'enseignante ou l'enseignant a complété sa journée de travail. Dans un tel cas, ce jour de congé est pris le lendemain de la date du décès.

d) à la demande expresse du centre de services, elle ou il subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

5-14.05

Le centre de services peut aussi permettre à une enseignante ou un enseignant de s'absenter sans perte de traitement ni de suppléments pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'il juge valable.

5-14.06 Congé pour obligations familiales

Sous réserve des autres dispositions de la convention, conformément à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1), une enseignante ou un enseignant peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant 10 journées par année scolaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant agit comme proche aidant, tel qu'attesté par une professionnelle ou un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (RLRQ, chapitre C-26).

Pour l'application de la présente clause, la notion de parent est celle définie à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si le centre de services y consent.

L'enseignante ou l'enseignant doit aviser le centre de services de son absence dès que possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les jours utilisés pour ces absences sont déduits de la banque annuelle de congés de maladie de l'enseignante ou l'enseignant, et ce, jusqu'à concurrence de 6 jours par année scolaire.

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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

5-17.00 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

5-17.01

Le congé 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 du centre de services; cependant, dans le cas de refus, le centre de services lui en fournit les raisons, si l'enseignante ou l'enseignant en fait la demande.

5-17.03

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

5-17.04

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant qui a obtenu un congé à traitement différé, conformément aux dispositions des Ententes 2000-2003, 2005-2010, 2010-2015, 2015-2020 ou 2020-2023, 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 8e 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.

Le centre de services 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 au centre de services un préavis écrit d'au moins 30 jours de son retour au service du centre de services.

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

Le centre de services 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 (RLRQ, chapitre 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 son centre de services pour la période et aux conditions convenues entre l'enseignante ou l'enseignant, le centre de services 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.

Conformément à l'annexe LXI, la disposition suivante s'appliquera :

- L'enseignante ou l'enseignant peut convenir par écrit avec le centre de services, plus de 6 mois avant la fin de l'entente, de la prolongation de cette entente. Toute prolongation doit être d'au moins de 12 mois et d'au maximum de 60 mois. Malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne peut pas excéder 7 années.

Dans le cas d'une entente dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification ou dans les 9 mois suivant cette date, il n'y aura aucun délai à respecter pour convenir avec le centre de services de la prolongation de cette entente.

5-21.02

Seule l'enseignante ou seul l'enseignant à temps plein participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP, RRE et RRPE) 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 XXXI.

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 Retraite Québec 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 Retraite Québec et en transmet une copie au centre de services.

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 au centre de services normalement avant le 1er 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 au centre de services une attestation de Retraite Québec 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 du centre de services; cependant, dans le cas de refus, le centre de services lui en fournit les raisons, si l'enseignante ou l'enseignant en fait la demande.

5-21.07

Sous réserve de la clause 5-21.01, le centre de services 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 le centre de services et l'enseignante ou l'enseignant.

Pendant la durée de l'entente, le centre de services 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 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 C) de la clause 5-10.40, 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 RREGOP, RRE et RRPE 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 RREGOP, RRE et RRPE.

5-21.13

Pendant la durée de l'entente, l'enseignante ou l'enseignant et le centre de services 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 le centre de services 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 avantages 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 Retraite Québec.

5-21.18

A) Advenant la retraite, la démission, le bris de contrat, le renvoi, le non-rengagement, 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 Retraite Québec.

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 le centre de services 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

Le centre de services 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 de la date d'entrée en vigueur de l'entente, la FAE 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 la FAE doit être accrédité auprès du Ministère.

6-1.02

A) La ou le ministre élabore des projets de règles d'application du Règlement numéro 4[1] 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 4[1] 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 centres de services 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 centres de services.

Enfin, la ou le ministre diffusera, auprès des centres de services et des syndicats, les ajouts au Manuel et les modifications aux règles déjà existantes.

---

[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), tel qu'il était en vigueur au 13 décembre 2006.

6-1.03

Le centre de services décide[1] 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 le centre de services et signée par sa représentante ou son représentant. La décision porte également sur les fractions d'année de scolarité, s'il en est. Toutefois, le centre de services n'a pas à délivrer 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, le centre de services en avise par écrit l'enseignante ou l'enseignant concerné. Une copie est adressée au syndicat.

Toutefois, le centre de services délivre 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, le centre de services 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'il détient concernant cette enseignante ou cet enseignant. Le centre de services décide aussi de cette évaluation chaque fois qu'il 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

Le centre de services transmet à toute enseignante ou tout enseignant l'attestation officielle de l'état de sa scolarité. Une copie de cette attestation est transmise au syndicat.

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

---

[1] Toute décision du centre de services 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 (R.R.Q. 1981, c. C-60, r. 4) tel qu'il était en vigueur au 13 décembre 2006 édicté en vertu de la Loi sur le Conseil supérieur de l'éducation (RLRQ, chapitre C-60) et dont la ou le ministre est chargé de l'application.

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. Une copie de cette demande est adressée à la ou au membre désigné par la FAE.

Le centre de services est également informé 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 la FAE 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 la FAE;

- 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, la FAE 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 au centre de services 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 ou 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, le centre de services 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, le centre de services et la ou le ministre. Elle doit être expédiée à l'enseignante ou l'enseignant visé, au syndicat, au centre de services 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, le centre de services, 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 une 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 2020-2023 implique un changement dans l'évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant, le centre de services 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 une 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 paragraphes 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 paragraphes 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 de la date d'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 de la date d'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 un centre de services ou une commission scolaire[1] depuis le 1er juillet 1995.

---

[1] Au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

6-1.20

L'enseignante ou l'enseignant, le centre de services, le syndicat, la FAE, 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, d'un centre de services ou d'une commission scolaire[1] 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, d'un centre de services ou d'une commission scolaire[1] 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 de la date d'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 ».

B) Le comité est composé de la façon suivante :

- une ou un membre désigné par la FAE;
- une ou un membre désigné par le Ministère;
- une présidente ou un président désigné par les 2 parties ci-dessus mentionnées.

C) Pour être recevable, la plainte ou suggestion doit être formulée par la ou le membre désigné par la FAE.

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 la FAE 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.

---

[1] Au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

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 applicable[1], le cas échéant, ainsi que l'échelle de traitement attribuée à toute enseignante ou tout enseignant de la façon suivante :

est classé dans l'échelle unique de traitement, toute enseignante ou tout enseignant :

- qui a 17 années de scolarité et moins;
- qui a 18 ans de scolarité;
- qui a 19 ans de scolarité ou plus sans doctorat de 3e cycle;
- qui a 19 ans de scolarité ou plus avec doctorat de 3e 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 délivrée par la ou le ministre, un centre de services ou une commission scolaire[2], celle-ci est reconnue par le centre de services.

6-2.02

L'enseignante ou l'enseignant qui ne l'a déjà fait doit fournir au centre de services 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. Le centre de services en accuse réception à l'enseignante ou l'enseignant.

---

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 ou plus (lire « 19 ans ou plus avec ou sans doctorat »).

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

6-2.03

Pour chaque enseignante ou enseignant à qui la ou le ministre, un centre de services ou une commission scolaire[1] n'a pas décerné une attestation officielle de l'état de sa scolarité, le centre de services 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 4[2] 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.

Seul le centre de services 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, le centre de services 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, le centre de services l'informe du classement et de l'échelle de traitement qu'il lui reconnaît.

6-2.05

Dans les 15 jours de la décision de classement provisoire établi conformément à la clause 6-2.03, le centre de services fait parvenir au syndicat une 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 le centre de services suivant la clause 6-2.03, il fait au centre de services les observations qu'il juge opportunes.

---

1 Au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre 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), tel qu'il était en vigueur au 13 décembre 2006.

Que le centre de services décide ou non de changer le classement provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant à la suite des observations du syndicat, il 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 au centre de services 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 1er avril 2023.

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, le centre de services 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 au centre de services, 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 a la responsabilité de les délivrer.

C) Le centre de services procède, s'il y a lieu, au reclassement provisoire de cette enseignante ou cet enseignant selon les dispositions du paragraphe 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 101e jour) de l'année de travail en cours aux conditions suivantes :

- 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,

- si elle ou il a fourni, avant le 1er 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 d'un enseignant, tel qu'il est effectué par le centre de services conformément au paragraphe a) de la clause 6-2.03, il fait au centre de services les observations qu'il juge opportunes.

F) Que le centre de services décide ou non de changer le reclassement provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant à la suite des observations du syndicat, il en informe l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat.

G) À la suite du refus du centre de services de procéder au reclassement provisoire, celui-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

Le centre de services fait parvenir au syndicat dans les 60 jours de la réception de la demande complète, une 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, le centre de services 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[1]. 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[1] 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 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[1] de l'échelle unique de traitement et celle-ci ou celui-ci bénéficie d'un avancement de 8 échelons.

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.

---

[1] Lire échelon 16 à compter du 139^{e} jour de travail de l'année scolaire 2022-2023.

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 le centre de services, le centre de services 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) Le centre de services reconnaît à toute enseignante ou tout enseignant qu'il emploie au 1er juillet 2023 les années d'expérience et l'échelon d'expérience qu'il lui reconnaissait pour l'année scolaire 2022-2023, lesquels sont rajustés pour tenir compte de l'année scolaire 2022-2023, par application de l'article 6-4.00 de l'Entente 2020-2023.

B) Le centre de services évalue, selon les clauses 6-4.02 à 6-4.08 de l'entente, les années d'expérience acquises après l'année scolaire 2022-2023 pour toute enseignante ou tout enseignant qu'il emploie au 1er juillet 2023 et, le cas échéant, révise son échelon en conséquence.

C) Le centre de services 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 1er juillet 2023.

D) Malgré ce qui précède :

- l'expérience acquise en 1982-1983 ne permet aucun avancement d'échelon;

- l'expérience acquise en 2022-2023 ne permet aucun avancement d'échelon.

  Toutefois, uniquement pour l'enseignante ou l'enseignant classé à l'échelon 1 ou 2 durant l'année scolaire 2022-2023, l'expérience acquise durant cette année pourra être considérée afin de lui permettre un avancement d'échelon conformément à l'article 6-4.00 de l'entente.

6-4.02[1]

Une année scolaire, pendant laquelle une enseignante ou un enseignant à temps plein a enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative[2] pendant un minimum de 155 jours[3] 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 éducative[2] que pendant un minimum de 90 jours à cause de circonstances indépendantes de sa volonté ou d'un congé parental en vertu de l'article 5-13.00. Les jours d'absence en raison d'une invalidité, conformément à la définition prévue à la clause 5-10.03, et 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, 5-13.23, 5-13.24 et ceux énumérés au 4e 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 éducative[2].

LE1 **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 à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel, à titre d'enseignante ou d'enseignant à la leçon, à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire ou à titre de suppléante ou de 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 à titre d'enseignante ou d'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 du centre de services aux fins de perfectionnement, celui-ci lui reconnaît à son retour le même nombre d'années d'expérience que si elle ou il était demeuré en fonction.

---

1 Pour toute période antérieure à l'année scolaire 2016-2017, les dispositions correspondantes de l'Entente 2010-2015 continuent de s'appliquer.

2 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).

3 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant du niveau secondaire obtient un congé partiel sans traitement équivalant à la libération d'un seul groupe d'élèves et que ce congé à lui seul ne lui permet pas de cumuler les 155 jours nécessaires, le centre de services lui reconnaît également une année d'expérience.

LE1 6-4.05

Pour l'enseignante ou l'enseignant, à taux horaire 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 taux horaire du niveau secondaire[1] :

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

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

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

c) pour la suppléante ou le suppléant occasionnel et l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire du préscolaire et du niveau primaire[1] :

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

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 au centre de services peut, lors de son engagement, être considéré comme expérience d'enseignement selon les conditions suivantes :

a) cet exercice a été continu et a constitué la principale occupation de cette enseignante ou cet enseignant;

b) 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;

---

1 S'applique également à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, le cas échéant.

c) 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 au centre de services.

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 au centre de services, avant le 1er novembre, les documents établissant qu'elle ou il possède une ou des années additionnelles d'expérience à moins que ces documents ne proviennent du centre de services. 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, le centre de services l'informe du nombre d'années d'expérience et de l'échelon qu'il lui reconnaît.

6-5.00 TRAITEMENT ET ÉCHELLE DE TRAITEMENT[1]

6-5.01

L'enseignante ou l'enseignant a droit au traitement prévu aux paragraphes A) et B) de la clause 6-5.02 et à la clause 6-5.03 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.

---

[1] La majoration des taux et de l'échelle de traitement sont prévues à l'annexe XXXVI de la présente entente.

L’enseignante ou l’enseignant, à titre de professionnel, effectue, à l’école ou ailleurs, les activités couvertes par les attributions caractéristiques de sa fonction mentionnées à la clause 8-2.01, moyennant le traitement annuel qu’elle ou il reçoit conformément à la clause 6-5.03. Ce traitement annuel vaut pour toute l'année scolaire comprenant les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances.

6-5.02

A) Majoration des taux et de l’échelle de traitement

Aux fins du présent chapitre, les taux et l’échelle de traitement applicables, tels qu’ils apparaissent aux clauses 6-5.03, 6-7.02 et 6-7.03, tiennent compte des majorations prévues aux sous-paragraphes 1) à 5) du présent paragraphe.

1) À compter du 141e jour de travail de l’année scolaire 2022-2023

   Les taux et l'échelle de traitement en vigueur au 140e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023 sont majorés, avec effet au 141e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023, d'un pourcentage égal à 6 %.

2) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024

   Les taux et l'échelle de traitement en vigueur au 140e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024 sont majorés, avec effet au 141e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024, d'un pourcentage égal à 2,8 %.

3) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025

   Les taux et l'échelle de traitement en vigueur au 140e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025 sont majorés, avec effet au 141e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025, d'un pourcentage égal à 2,6 %.

4) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026

   Les taux et l'échelle de traitement en vigueur au 140e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026 sont majorés, avec effet au 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

5) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027

   Les taux et l'échelle de traitement en vigueur au 140e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027 sont majorés, avec effet au 141e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027, d'un pourcentage égal à 3,5 %.

B) Clause d'ajustement

1) Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :

   i. Au 140e jour de l'année scolaire 2025-2026, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 139e jour de l'année scolaire 2025-2026 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration[1] ne peut être supérieure à 1,00 %.

   ii. Au 140e jour de l'année scolaire 2026-2027, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 139e jour de l'année scolaire 2026-2027 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration[1] ne peut être supérieure à 1,00 %.

   iii. Au 140e jour de l'année scolaire 2027-2028, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 139e jour de l'année scolaire 2027-2028 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration[1] ne peut être supérieure à 1,00 %.

2) Pour chaque majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 % les taux des échelles de traitement ne sont pas modifiés.

3) Les ajustements salariaux prévus aux paragraphes précédents sont appliqués sur la paie des personnes salariées et payés rétroactivement dans les 180 jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

4) Aux fins du calcul de cette clause :

   i. L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuel, non désaisonnalisé;

   ii. La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

---

[1] La majoration des taux et de l'échelle de traitement est prévue à l'annexe XXXVI de la présente entente.

5) En aucun cas l'ajustement salarial ne peut être négatif.

C) Advenant l'application du paragraphe B) de la présente clause, le cas échéant, cet ajustement salarial s'applique aux clauses 6-5.03 et 6-6.01 ainsi qu'aux annexes XVIII, XXXVI et aux paragraphes A) et B) de l'annexe LXXI.

Les taux prévus au paragraphe A) de la clause 6-7.02, au paragraphe A) de la clause 6-7.03, au paragraphe A) de la clause 11-2.02 et au paragraphe A) de la clause 13-2.02, sont ajustés, le cas échéant, selon la sous-annexe 3 de l'annexe XXXVI.

6-5.03 ÉCHELLE UNIQUE DE TRAITEMENT ANNUEL APPLICABLE

Échelle[1] unique[2][3]

Échelon[4]	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026[5]	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027[5]
1	49 319	51 461	52 799	54 119	56 013
2	52 614	54 899	56 326	57 734	59 755
3	56 753	60 041	61 602	63 142	65 352
4	58 646	62 409	64 032	65 633	67 930
5	59 943	64 871	66 558	68 222	70 610
6	61 269	67 429	69 182	70 912	73 394
7	63 875	70 088	71 910	73 708	76 288
8	66 589	72 851	74 745	76 614	79 295
9	69 418	75 726	77 695	79 637	82 424
10	72 369	78 711	80 757	82 776	85 673
11	75 444	80 426	82 517	84 580	87 540
12	78 651	83 845	86 025	88 176	91 262
13	81 994	87 409	89 682	91 924	95 141
14	85 478	91 123	93 492	95 829	99 183
15	89 110	94 994	97 464	99 901	103 398
16	97 524	100 246	102 857	105 432	109 121

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

- 2 échelons dans le cas de celle ou de celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;
- 4 échelons dans le cas de celle ou de celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;
- 6 échelons dans le cas de celle ou de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus sans doctorat de 3e cycle;
- 8 échelons dans le cas de celle ou de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus avec doctorat de 3e cycle.

---

1 Telle qu'elle est définie à la clause 1-1.15.

2 Référence : 6-2.01.

3 L'échelle de traitement tient compte des bonifications convenues entre les parties.

4 Tel qu'il est défini à la clause 1-1.16.

5 Référence : paragraphe C) de la clause 6-5.02.

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 1-1.40, reçoit, pour ses responsabilités additionnelles :

- un supplément annuel de 1 800 $ à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023;

- un supplément annuel de 1 850 $ à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024;

- un supplément annuel de 1 898 $ à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025;

- un supplément annuel de 1 945 $[1] à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026;

- un supplément annuel de 2 013 $[1] à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027.

L'enseignante ou l'enseignant à qui le centre de services 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.

6-6.02 (Suspendue[2])

À compter de l'année scolaire 2021-2022, l'enseignante ou l'enseignant qui agit en tant qu'enseignante ou enseignant mentor conformément à la clause 1-1.24, reçoit, pour ses responsabilités additionnelles, les suppléments annuels prévus à la clause 6-6.01.

6-7.00 ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL - ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TAUX HORAIRE - SUPPLÉANTE OU SUPPLÉANT OCCASIONNEL

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 congés spéciaux.

---

[1] Référence : paragraphe C) de la clause 6-5.02.

[2] À compter de l'année scolaire 2024-2025 et pour la durée de l'Entente 2023-2028, la clause 6-6.02 ne s'applique pas.

Si, pour des raisons particulières, le centre de services assigne à une enseignante ou un enseignant à temps partiel des heures additionnelles de tâche éducative en sus de celle prévue, le centre de services peut ajouter ces heures au contrat jusqu'à concurrence du maximum annuel de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein.

Si les heures ne sont pas ajoutées au contrat, les modalités prévues au paragraphe C) de la clause 8-6.02 s'appliquent.

6-7.02

A) L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire est rémunéré sur la base des taux fixés ci-après :

	À compter du 1er jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025**	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026[1]**	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027[1]**
Non légalement qualifié	72,85 $	74,74 $	76,61 $	79,29 $
Légalement qualifié[2]	78,71 $	80,75 $	82,77 $	85,67 $

B) Cette rémunération correspond à une période assignée de 60 minutes et est ajustée au prorata de la durée de la ou des périodes assignées.

C) La rémunération prévue au paragraphe A), versée lorsque du travail est assigné, inclut toutes les activités qui en découlent[3].

Cependant, si pour des raisons particulières le centre de services assigne de façon spécifique à une enseignante ou un enseignant à taux horaire du travail de la nature de la surveillance de l'accueil et des déplacements, celle-ci ou celui-ci est rémunéré pour cette assignation spécifique si elle ou il ne détient aucun contrat d'enseignement de manière concurrente.

Les taux prévus au paragraphe A) de la présente clause comprennent le paiement des mêmes jours fériés et chômés que ceux de l'enseignante ou l'enseignant régulier.

---

1 Référence : paragraphe C) de la clause 6-5.02.

2 Au sens de la clause 1-1.33.

3 À titre d'exemple : préparation et correction liées à la période, ouverture du local, temps de pause ou de récréation des élèves, temps d'attente entre deux moments de tâche assignée par la direction et pour lequel aucune autre assignation n'est prévue, etc.

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

6-7.03

A) La suppléante ou le suppléant occasionnel ne détenant pas de contrat[1] de manière concurrente est rémunéré sur la base des taux fixés ci-après[2] :

	À compter du 1er jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025**	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026[3]**	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027[3]**
Non légalement qualifié	51,46 $	52,79 $	54,11 $	56,01 $
Légalement qualifié[4]	60,04 $	61,60 $	63,14 $	65,35 $

Cette rémunération correspond à une période de suppléance assignée de 60 minutes et est ajustée au prorata de la durée de la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant remplacé.

La rémunération prévue au présent paragraphe, versée lorsque du travail est assigné, inclut toutes les activités qui en découlent[5].

Exceptionnellement, la surveillance de l'accueil et des déplacements est rémunérée lorsque la suppléante ou le suppléant occasionnel ne détient aucun contrat d'engagement, à titre d'enseignante ou d'enseignant, de manière concurrente.

Les taux prévus au présent paragraphe comprennent le paiement des mêmes jours fériés et chômés que ceux de l'enseignante ou l'enseignant régulier.

---

1 La rémunération de l'enseignante ou l'enseignant régulier ou à temps partiel qui effectue aussi de la suppléance occasionnelle est prévue à la clause 6-8.02.

2 Pour l'année scolaire 2023-2024, se référer à la clause 14-12.01.

3 Référence : paragraphe C) de la clause 6-5.02.

4 Au sens de la clause 1-1.33.

5 À titre d'exemple : surveillance de l'accueil et des déplacements de l'enseignante ou l'enseignant remplacé, sous réserve de l'alinéa 4 du paragraphe A) de la clause 6-7.03, préparation et correction liées à la période de suppléance, ouverture du local, temps de pause ou de récréation des élèves, temps d'attente entre deux moments de tâche assignée par la direction et pour lequel aucune autre assignation n'est prévue, etc.

B) La suppléante ou le suppléant occasionnel qui se rend à l'école pour effectuer de la suppléance à la demande du centre de services reçoit, au minimum, une rémunération de 120 minutes pour la journée, et ce, si elle ou il n'était pas préalablement requis de fournir une prestation de travail pendant cette journée.

Lorsque la suppléance est de moins de 120 minutes, la suppléante ou le suppléant occasionnel peut être assigné à d'autres tâches. Ces tâches peuvent être effectuées en classe avec une autre enseignante ou un autre enseignant, à moins que cette dernière ou ce dernier n'y consente pas.

Malgré ce qui précède, la suppléante ou le suppléant occasionnel qui se rend à l'école pour effectuer de la suppléance à la demande du centre de services ou de l'autorité compétente et qui n'est pas disponible pour effectuer ces 120 minutes reçoit, au minimum, le taux prévu pour 60 minutes.

C) Cependant, après 10 jours ouvrables consécutifs d'absence de la part d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel, le centre de services paie, à la suppléante ou au suppléant occasionnel qui la ou le remplace durant ces 10 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 le centre de services 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 1re 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 1re journée de suppléance et cette suppléante ou ce suppléant occasionnel doit fournir sans délai les documents servant à établir son traitement. Une absence de la suppléante ou du suppléant occasionnel de 1 jour ou moins pendant l'accumulation de ces 10 jours consécutifs de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.

Lorsqu'il est préalablement déterminé que la période d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel est supérieure à 10 jours et inférieure à 1 mois, le centre de services paie la rémunération prévue à l'alinéa précédent à la suppléante et au suppléant occasionnel engagé pour la ou le remplacer pour la durée de l'absence.

D) 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 le centre de services.

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, 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 et suppléments le 1er jour de travail de la période[1] de paie visée;

b) malgré le paragraphe a) précédent, le 26e 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 applicables s'il y a lieu, pour chaque jour de travail qu'elle ou il a effectué;

c) malgré le paragraphe a) précédent, l'enseignante ou l'enseignant qui quitte le service du centre de services reçoit, au moment de son départ, le solde du traitement ainsi que des suppléments 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 assume une tâche à 100 % ainsi que pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel à 100 % qui effectue de la suppléance en plus de sa tâche éducative, la compensation monétaire prévue pour le remplacement est égale à 1/1000 du traitement annuel rehaussé de 33 % par période de suppléance de 60 minutes expressément confiée, ajustée au prorata de leur durée.

Pour l'enseignante ou l'enseignant régulier qui assume une tâche à moins de 100 % qui effectue de la suppléance en plus de sa tâche éducative, ainsi que pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel à moins de 100 % qui agit aussi à titre de suppléante ou suppléant occasionnel[2], la rémunération prévue pour cette suppléance est égale à 1/1000 du traitement annuel par période de suppléance de 60 minutes expressément confiée, ajustée au prorata de leur durée.

---

[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.

[2] Lorsqu'une enseignante ou un enseignant à temps partiel agit à titre de suppléante ou suppléant occasionnel et qu'elle ou il a droit au 1/1000 du traitement annuel prévu à la clause 6-5.03, cette rémunération comprend le paiement des jours de travail, des jours fériés et chômés et des jours de vacances.

La période de suppléance compensée ou rémunérée conformément aux deux alinéas précédents inclut toutes les activités qui en découlent[1].

6-8.03

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

6-8.04

Le centre de services 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 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.

Le centre de services et le syndicat peuvent convenir d'un arrangement local sur les déductions de traitement en cas d'absence.

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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

[1] À titre d'exemple : surveillance de l'accueil et des déplacements, le cas échéant, préparation et correction liées à la période de suppléance, ouverture du local, temps de pause ou de récréation des élèves, temps d'attente entre deux moments de tâche assignée par la direction et pour lequel aucune autre assignation n'est prévue, etc.

CHAPITRE 7-0.00 PERFECTIONNEMENT

7-1.00 DISPOSITION GÉNÉRALE ET MONTANTS ALLOUÉS

7-1.01

A) Le centre de services et le syndicat reconnaissent l'importance pour l'enseignante ou l'enseignant d'atteindre et de conserver un haut niveau de compétence professionnelle; à cette fin, le centre de services et le syndicat, dans le cadre de l'article 7-2.00, facilitent l'atteinte de cet objectif.

B) Aux fins du calcul des montants alloués dans le cadre de cet article, le centre de services 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.

Les modalités d'utilisation des montants alloués sont déterminées dans le cadre de l'article 7-2.00, en tenant compte qu'une partie de ces montants doit être consacrée à du perfectionnement en lien avec l'adaptation scolaire.

C) Le montant total annuel dont dispose le centre de services à compter de l'année scolaire 2023-2024 doit comprendre toutes dépenses en perfectionnement payées tant en vertu des dispositions prévues à la convention 2020-2023 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 2020-2023 et de l'article 5-10.00 de la présente convention.

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

E) Lorsque 2 ou plusieurs centres de services, 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 chacun des centres de services. L'utilisation de ces montants n'a pas à respecter le pourcentage d'apport de chacun des centres de services.

7-2.00 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

CHAPITRE 8-0.00 TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT[1]

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 le centre de services 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 du centre de services 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 du centre de services 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 le centre de services est un objet soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau du centre de services 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.

---

[1] L'annexe LVI – *Lettre d'entente relative à la détermination et l'aménagement de la tâche enseignante* – a constitué l'entente de principe ayant mené aux modifications de l'Entente 2020-2023. Elle peut être utilisée afin de résoudre des difficultés liées au sens ou à la portée des clauses visées par ces modifications et incluses au chapitre 8-0.00. Les parties nationales rendent disponible un guide conjoint d'application sur la tâche enseignante, lequel est non arbitrable.

Les examens du centre de services sont administrés conformément à sa politique d'évaluation, laquelle est un objet soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau du centre de services 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 du centre de services 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.

8-1.08

La direction de l'école consulte l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école sur les différentes activités professionnelles, autres que les activités de formation et d'éveil ou les cours et leçons, et le temps prévu pour les réaliser[1] dans le cadre du processus de confection des tâches des enseignantes et enseignants.

8-1.09

Dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire, conformément à la clause 8-4.02, le centre de services identifie un minimum[2] de 25 % du total des journées pédagogiques. Lors des journées ainsi identifiées, l'enseignante ou l'enseignant peut effectuer son travail au lieu qu'elle ou il détermine.

---

[1] Dans le respect des dispositions des ententes locales, ce temps devant être converti sur une base annuelle. Conformément aux dispositions de l'Entente 2020-2023, les arrangements locaux portant sur cet objet (activités professionnelles, autres que les activités de formation et d'éveil ou les cours et leçons, et le temps prévu pour les réaliser), sont sans effet à l'entrée en vigueur de l'Entente 2023-2028.

[2] Sous réserve d'un nombre de journées supérieur à celui prévu aux dispositions locales.

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 étudiantes[1] 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.

---

[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.;
- la participation aux comités ou réunions en lien avec les activités étudiantes.

8-2.02 Activités étudiantes[1]

A) Le Ministère, la FAE, le centre de services 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.

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

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

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

8-4.00 ANNÉE DE TRAVAIL ET TÂCHE ANNUELLE

8-4.01

A) **Année de travail**

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

---

[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.;
- la participation aux comités ou réunions en lien avec les activités étudiantes.

B) **Tâche annuelle**

Au plus tard le 15 octobre, chaque enseignante ou enseignant se voit confier une tâche annuelle et attribuer un horaire de travail. Cette tâche annuelle est établie par la direction de l'école, après consultation de l'enseignante ou l'enseignant.

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 (RLRQ, chapitre 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 en moyenne 32 heures de travail à l'école (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 280 heures).

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant doit être présent à l'école en moyenne 30 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 200 heures)[1].

Cependant, le centre de services ou la direction de l'école peut assigner l'enseignante ou l'enseignant à un lieu de travail autre que l'école.

8-5.02

A) La semaine régulière de travail comprend :

1) 23 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 828 heures) de tâche éducative pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du préscolaire et du niveau primaire et 20 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 720 heures) de tâche éducative pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du niveau secondaire. Ces heures sont assignées par la direction de l'école et se répartissent de la façon suivante :

i) le temps pour les activités de formation et d'éveil (préscolaire) ou le temps pour la présentation des cours et leçons;

---

[1] Lire 29 heures en moyenne par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 160 heures) pour l'année scolaire 2024-2025, 28 heures en moyenne par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 120 heures) pour l'année scolaire 2025-2026 et 27 heures en moyenne par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 080 heures) à compter de l'année scolaire 2026-2027. Malgré ce qui précède, les 10 rencontres collectives et les 3 premières réunions avec les parents prévues à l'alinéa ii) du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 8-5.02 demeurent assignées par la direction quant au moment et au lieu de travail.

ii) le temps pour l'accomplissement des autres tâches comprises dans la tâche éducative.

2) 9 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 452 heures incluant les journées pédagogiques) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire et du niveau primaire ou 12 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 560 heures incluant les journées pédagogiques) pour l'enseignante ou l'enseignant du niveau secondaire pour la réalisation des autres tâches professionnelles[1]. Ces heures sont assignées par la direction de l'école, dans le respect des dispositions suivantes :

Parmi les heures prévues à l'alinéa précédent, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître 5 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 200 heures) durant lesquelles elle ou il détermine le travail personnel à accomplir parmi celui visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01. Il revient également à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement de ce travail, parmi ceux non déjà déterminés par le centre de services ou la direction de l'école. Ces heures peuvent s'effectuer pendant toute partie de la période de repas prévue à la clause 8-7.05 excédant 50 minutes. Sont comprises dans ces heures :

i) 2 heures par semaine en moyenne (80 heures annuellement)[2], effectuées au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant;

ii) le temps requis pour les 10 rencontres collectives et pour les 3 premières réunions avec les parents.

B) Les heures de travail prévues à la clause 8-5.01, à l'exclusion du temps consacré aux activités de formation et d'éveil ou à la présentation de cours et leçons, peuvent varier[3] en durée d'une semaine à l'autre.

---

[1] Dans le respect des dispositions des ententes locales, ce temps devant être converti sur une base annuelle. Conformément aux dispositions de l'Entente 2020-2023, les arrangements locaux portant sur cet objet (autres tâches professionnelles), sont sans effet à l'entrée en vigueur de l'Entente 2023-2028.

[2] Lire 3 heures en moyenne par semaine (120 heures annuellement) pour l'année scolaire 2024-2025, 4 heures en moyenne par semaine (160 heures annuellement) pour l'année scolaire 2025-2026 et 5 heures en moyenne par semaine (200 heures annuellement) à compter de l'année scolaire 2026-2027. Malgré ce qui précède, les 10 rencontres collectives et les 3 premières réunions avec les parents prévues à l'alinéa ii) du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 8-5.02 demeurent assignées par la direction quant au moment et au lieu de travail.

[3] À titre d'exemple**,** la récupération, les activités étudiantes, certains comités, etc., sont des circonstances pouvant entraîner la variation des 32 heures. Il en est de même pour les 10 rencontres collectives et pour les 3 premières réunions avec les parents.

Malgré l'alinéa précédent, la variation du temps consacré aux activités de formation et d'éveil ou à la présentation de cours et leçons est possible conformément au paragraphe D) de la clause 8-6.02.

C) Tout en respectant le nombre d'heures sur une base annuelle prévu à la clause 8-5.01, la direction de l'école peut, au besoin, requérir la présence des enseignantes et enseignants à un moment précis de la semaine pour répondre à des besoins ponctuels ou permanents :

1) s'il s'agit d'une demande 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'une demande 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.

D) À moins d'entente différente entre le centre de services et le syndicat et sous réserve du paragraphe B) de la présente clause, les heures de la semaine régulière de travail se situent dans une amplitude hebdomadaire de 35 heures, laquelle est aussi déterminée pour chaque enseignante ou enseignant par le centre de services ou la direction de l'école.

Cette amplitude 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. Il en est de même des heures prévues au sous-paragraphe i) du 2e alinéa du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la présente clause.

Cette amplitude 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.

8-5.03

Horaire de travail

La direction de l'école établit, pour chaque enseignante ou enseignant, un horaire de travail. Seules les activités professionnelles qui nécessitent une présence récurrente de l'enseignante ou l'enseignant sont fixées à son horaire[1].

Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement des activités professionnelles parmi ceux non déjà fixés à son horaire, à moins que sa présence n'ait été requise par la direction de l'école conformément au paragraphe C) de la clause 8-5.02.

---

[1] À titre d'exemple, dans le respect des ententes locales : les activités de formation et d'éveil, les cours et leçons et, le cas échéant, les surveillances de l'accueil et des déplacements, des récupérations, des surveillances, des activités étudiantes ou des rencontres de concertation, etc. Conformément aux dispositions de l'Entente 2020-2023, les arrangements locaux portant sur cet objet (horaire de travail), sont sans effet à l'entrée en vigueur de l'Entente 2023-2028.

Considérant l'absence d'obligation pour l'enseignante ou l'enseignant de fixer à son horaire tous les moments pour l'accomplissement de ses activités professionnelles, les moments sans assignation à son horaire, et ce, même durant les pauses ou les récréations des élèves, ne peuvent aucunement être qualifiés de pauses pour l'enseignante ou l'enseignant ni de moments où celle-ci ou celui-ci attend qu'on lui donne du travail au sens de l'article 57 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

8-5.04

Le centre de services, 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 (RLRQ, chapitre 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 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.

Au 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.

c) Surveillance de l'accueil et des déplacements

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 le centre de services 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[1].

B) Le nombre d'heures de tâche éducative pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du niveau primaire et du niveau secondaire est celui prévu au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 8-5.02.

Pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du préscolaire, ces heures comprennent 22 heures et 30 minutes d'activités de formation et d'éveil et 30 minutes d'autres tâches éducatives.

C) 1) Si, pour des raisons particulières, le centre de services assigne à une enseignante ou un enseignant une nouvelle tâche éducative ou des heures additionnelles de tâche éducative en sus de celle prévue au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 8-5.02, elle ou il a droit à une compensation monétaire. Le versement de cette compensation s'effectue lors du prochain versement de traitement le permettant, à moins que cet ajout à la tâche éducative puisse être compensé en temps en cours d'année scolaire.

2) Toutefois, si le centre de services dépasse pour une enseignante ou un enseignant la tâche éducative annuelle prévue au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 8-5.02, cette enseignante ou cet enseignant a droit à une compensation monétaire. Dans ce cas, le versement de cette compensation s'effectue lors du dernier versement de traitement de l'année scolaire en cause.

3) La compensation monétaire prévue aux sous-paragraphes 1) et 2) précédents s'applique à l'enseignante ou l'enseignant qui assume une tâche à 100 %. Cette compensation est égale à 1/1000 du traitement annuel rehaussé de 33 % pour 60 minutes de tâche éducative additionnelle assignée et ajustée au prorata de la durée de cette assignation.

---

[1] Sous réserve de l'annexe LIV : Sommes allouées pour la surveillance collective au préscolaire et au primaire.

L’enseignante ou l’enseignant qui assume une tâche à moins de 100% bénéficie d’une rémunération égale au 1/1000 du traitement annuel pour 60 minutes de tâche éducative additionnelle assignée, ajustée au prorata de la durée de cette assignation.

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 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 aux activités de formation et d’éveil ou à la présentation de cours et leçons que lorsque l’organisation de l’école ou de l’enseignement l’exige.

8-6.03

A) À moins d'entente différente entre le centre de services 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 et enseignants à temps plein du niveau primaire, 20 heures et 30 minutes;

2) pour l'ensemble des enseignantes et 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, le centre de services 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 21, de la ou du chef de groupe, de l’enseignante ou l’enseignant mentor, 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 le centre de services 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

8-7.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES

8-7.01 Accès à la fiche scolaire de l'élève

A) Renseignements de l'élève

Pour l'élève inscrit au préscolaire n'ayant pas fréquenté un établissement d'enseignement, le centre de services demande, dans un délai raisonnable, le consentement du titulaire de l'autorité parentale pour l'obtention des informations nécessaires à l'organisation et à la prestation des services éducatifs et dans l'intérêt de l'élève, détenues par un organisme tiers.

À la suite de l'inscription de l'élève ayant fréquenté un établissement d'enseignement d'un autre centre de services scolaire, d'une commission scolaire ou d'un établissement d'enseignement privé, le centre de services demande, dans un délai raisonnable, les informations nécessaires à l'organisation et à la prestation des services éducatifs et dans l'intérêt de l'élève.

B) 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.

8-7.02 Groupe à plus d'une année d'études (niveau primaire)

A) Lorsque le centre de services forme un groupe à plus d'une année d'études, il 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) Le centre de services transmet au syndicat, au moment et dans la forme qu'il détermine, les informations concernant les groupes à plus d'une année d'études que le centre de services prévoit former pour la prochaine année scolaire. Le syndicat peut faire des recommandations au centre de services concernant ces groupes.

C) **(Protocole)** Lorsque le centre de services forme un groupe à plus d'une année d'études dans une école comptant 100 élèves ou plus, il 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 le centre de services 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 le centre de services et le syndicat, lorsque, dans le cadre du paragraphe A), le centre de services désire regrouper des élèves et que le nombre d'élèves du groupe à 2 années d'études que le centre de services pourrait ainsi former est inférieur :

- à 18[1] s'il y a un ou des élèves de 1re année;
- à 20[2] s'il n'y a pas d'élève de 1re année, mais un ou des élèves de 2e année;
- à 21[3] s'il y a un ou des élèves de 3e année;
- à 23[3] s'il n'y a que des élèves de 4e, 5e ou 6e année.

Dans chacun de ces cas, le groupe peut être formé d'un maximum de 3 années d'études.

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 le centre de services 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 le centre de services 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 moyenne[4] 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.

---

1 Lire 16 s'il y a un ou des élèves de 1re année en milieux défavorisés.

2 Lire 16 s'il y a un ou des élèves de 2e année en milieux défavorisés.

3 Lire 16 pour les écoles situées en milieux défavorisés.

4 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.

8-7.03 Déplacement de l'enseignante ou l'enseignant itinérant

Le centre de services tient compte, dans l'élaboration de la tâche annuelle 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

Le centre de services 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 le centre de services 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. Malgré ce qui précède, cette période de repas peut être de 50 minutes, et ce, après entente entre la direction de l'école et l'enseignante ou l'enseignant concerné.

À moins d'entente différente entre le centre de services 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 de secrétariat 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 25 ou 26 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 (ou son équivalent sur une base annuelle de 774 heures), par semaine régulière de travail.

Pour la ou le spécialiste à qui on confie plus de 26 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 (ou son équivalent sur une base annuelle de 756 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 du centre de services déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

8-7.12 Mécanisme sur la composition de la classe

Les parties s'engagent à maintenir les mécanismes[1] sur la composition de la classe.

8-8.00 RÈGLES DE FORMATION DES GROUPES D'ÉLÈVES

8-8.01

A) Les moyennes d'élèves par groupe se calculent au niveau du centre de services aux fins du présent article. Toutefois, dans l'établissement de ces moyennes, le centre de services 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.

[1] Référence : annexes LXIX et LXX.

C) De plus, ces règles de formation de groupes d'élèves doivent être telles qu'aucun groupe d'élèves ne dépasse les maxima indiqués sous réserve de l'existence d'un manque de locaux, du nombre restreint de groupes par école, de la situation géographique de l'école ou de la carence de personnel qualifié disponible. Dans le cas de la situation géographique de l'école, le centre de services et le syndicat peuvent convenir des modalités d'application d'une telle raison de dépassement.

D) Pour tenir compte des situations particulières de certains milieux, le centre de services et le syndicat peuvent convenir d'autres raisons de dépassement du maximum d'élèves par groupe.

E) 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.

F) 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 du spectre de l’autisme ou de troubles relevant de la psychopathologie ou handicapés en raison d’une déficience langagière sévère, si le centre de services fournit du soutien visible autre qu’une enseignante ou un enseignant.

G) 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 :		
1)	pour les cours destinés aux élèves des classes du préscolaire 4 ans :	**14**	**17**
2)	pour les cours destinés aux élèves des classes du préscolaire 5 ans :	**17**	**19**
3)	pour les cours destinés aux élèves des classes du préscolaire 4 ans en milieux défavorisés[1] :	**13**	**16**
4)	pour les cours destinés aux élèves des classes du préscolaire 5 ans en milieux défavorisés[1] :	**16**	**18**
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 4 ans ou 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 4 ans ou 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 4 ans ou 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 4 ans ou 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 4 ans ou 5 ans handicapés en raison d'une déficience intellectuelle profonde, de troubles du spectre de l'autisme, ou de troubles relevant de la psychopathologie :	**4**	**6**

[1] Conformément à la liste des écoles situées en milieux défavorisés prévue à l'annexe XLVI de l'entente.

D) Pour les groupes des classes d'accueil et des classes de soutien à l'apprentissage de la langue française :

pour les cours destinés aux élèves du préscolaire des classes d'accueil et des classes de soutien à l'apprentissage de la langue française : **13** **16**

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 1re année du niveau primaire :	**20**	**22**
2)	pour les cours destinés aux élèves de la 2e année du niveau primaire :	**22**	**24**
3)	pour les cours destinés aux élèves des autres années du niveau primaire :	**24**	**26**
4)	pour les cours destinés aux élèves de la 1re année à la 6e année du niveau primaire en milieux défavorisés[1] :	**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 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**

[1] Conformément à la liste des écoles situées en milieux défavorisés prévue à l'annexe XLVI de l'entente.

		Moy.	Max.
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 du spectre de l'autisme, 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**
D)	Pour les groupes des classes d'accueil et des classes de soutien à l'apprentissage de la langue française :		
	pour les cours destinés aux élèves des classes d'accueil et des classes de soutien à l'apprentissage de la langue française du niveau primaire :	**14**	**17**

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 1re secondaire, mais à l'exception des cours visés au sous-paragraphe 5) suivant : ……	**26**	**28**
2)	pour les cours de formation générale de la 2e secondaire, mais à l'exception des cours visés au sous-paragraphe 5) suivant :	**27**	**29**
3)	pour les cours de formation générale de la 3e, 4e ou 5e secondaire, mais à l'exception des cours visés aux sous-paragraphes 4) et 5) suivants :	**30**	**32**
4)	pour les cours d'exploration technique (ou d'exploration professionnelle) de la 3e, 4e ou 5e secondaire[1] : ……	**20**	**23**
5)	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**

[1] Pour les écoles qui offrent encore les cours d'initiation à la technologie, la même règle s'applique.

		Moy.	Max.
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 du spectre de l'autisme, 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**
D)	Pour les groupes des classes d'accueil et des classes de soutien à l'apprentissage de la langue française :		
	pour les cours d'un programme de formation générale de la 1re à la 5e secondaire destinés aux élèves des classes d'accueil et des classes de soutien à l'apprentissage de la langue française : ……..	**14**	**17**

8-8.05

Le centre de services et le syndicat peuvent modifier ou remplacer les clauses 8-8.02 à 8-8.04.

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 essentielles 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, et ce, pour l'ensemble de leur parcours scolaire les renseignements concernant les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage au plus tard le 15 septembre de chaque année ou dans les 15 jours ouvrables suivant l'intégration ou l'arrivée d'un élève en classe spécialisée. 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.

(Protocole)

Aux fins de se donner une compréhension commune relativement à l'intégration des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage dans les groupes ordinaires, les parties se réfèrent à l'annexe XI.

B) Politique du centre de services

Le centre de services 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) une organisation des services éducatifs qui prévoit des services et des mesures de prévention et d'intervention rapide;

2) une organisation des services éducatifs au service des élèves à risque et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage qui tient compte de leurs besoins et capacités;

3) les services d'appui pouvant être fournis doivent se situer à l'intérieur des ressources[1] déterminées par le centre de services.

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 le centre de services de ces élèves 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 le centre de services. 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.

---

[1] Les ressources comprennent les ressources allouées et les ressources mobilisables.

I) Pondération

La pondération n'a pas pour effet de soustraire le centre de services de sa responsabilité d'offrir des services d'appui pouvant être requis par l'enseignante ou l'enseignant et par l'élève.

8-9.03 Responsabilité du centre de services et intégration ou regroupement dans des classes spécialisées

A) Il revient au centre de services de reconnaître ou non un élève comme élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

B) Les élèves reconnus par le centre de services au 30 juin 2023 comme élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage 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 du centre de services.

(Protocole) Lorsque le centre de services forme un groupe qui intègre des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, dans un groupe ordinaire, il doit se référer aux balises prévues à l'annexe XI et aux balises établies par la direction de l'école à la suite de la consultation de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

D) 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 intégrés dans des groupes ordinaires, ils sont réputés appartenir à ces groupes.

2) Malgré le sous-paragraphe précédent, pour l'établissement du maximum d'élèves par groupe, lorsque des élèves ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale, ou des élèves handicapés par des troubles du spectre de l'autisme, ou des élèves handicapés par des troubles relevant de la psychopathologie, sont intégrés dans des groupes ordinaires, ces élèves sont pondérés a priori en appliquant un facteur de pondération établi conformément à l'annexe XX.

La pondération a priori prévue à l'alinéa précédent s'effectue dans le cadre du processus annuel de formation des groupes d'élèves et s'applique jusqu'à la première journée de classe des élèves.

3) Les paragraphes C), D) et G) de la clause 8-8.01 ainsi que le 1er alinéa du paragraphe F) de cette même clause s'appliquent au regard du maximum d'élèves par groupe déterminé en vertu du sous-paragraphe 2) précédent.

E) 1) Sauf pour les cas prévus au sous-paragraphe 2) du paragraphe D) de la présente clause, lorsque des élèves reconnus par le centre de services 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.

2) Sauf pour les cas prévus au sous-paragraphe 2) du paragraphe D) de la présente clause, il en est de même lorsque des élèves reconnus par le centre de services comme élèves handicapés ou en difficulté d'apprentissage sont intégrés en classe ordinaire et qu'aucun service d'appui n'est disponible en cours d'année à l'occasion de leur intégration.

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 du centre de services pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

A) Le centre de services 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 du centre de services 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 personnes-ressources.

Le centre de services 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, le centre de services dépose tous les renseignements prévus à la partie 1 de l'annexe XLII.

C) Mandat de ce comité

Le comité a pour mandat :

1) de faire des recommandations sur la répartition des ressources allouées entre le centre de services et les écoles en tenant compte qu'il faille considérer :

   - les besoins des élèves à risque et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, notamment dans une optique de prévention et d'intervention rapide;
   - les besoins pouvant survenir en cours d'année;

2) de faire des recommandations sur l'élaboration et la révision de la politique du centre de services relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage en tenant compte des paramètres encadrant l'intégration prévus à l'annexe XI;

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 en tenant compte des paramètres encadrant l'intégration prévus à l'annexe XI;

4) de faire des recommandations quant à la mise en œuvre de la politique du centre de services, 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 XLII;

7) de traiter de toute problématique soumise par les parties.

D) Lorsque, dans le cadre des décisions prises par le centre de services, celui-ci ne retient pas les recommandations faites par le comité, il doit en indiquer par écrit les motifs aux membres du comité.

E) Le mécanisme interne de règlement à l'amiable des difficultés qui peuvent survenir au comité au niveau de l'école, entre l'enseignante ou l'enseignant et la direction de l'école dans le cadre de la clause 8-9.08 ou pour analyser toute difficulté liée à l'application de l'annexe XI, s'applique jusqu'à ce qu'il soit modifié par le centre de services et le syndicat, le cas échéant.

Advenant que le centre de services et le syndicat n'aient pas convenu d'un mécanisme de règlement à l'amiable au cours de l'Entente 2010-2015, le libellé suivant s'applique jusqu'à ce qu'ils le modifient, le cas échéant :

Le mécanisme est composé d'un maximum de 3 représentantes ou représentants du centre de services et de 3 représentantes ou représentants du syndicat.

Le mécanisme se réunit dans les 15 jours de la signification d'une demande par l'une ou l'autre des parties.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, le mécanisme peut s'adjoindre d'autres ressources.

Aux fins des discussions, le centre de services et le syndicat déposent tous les renseignements pertinents à la situation soumise pour étude.

Le mécanisme a pour mandat :

- d'analyser la situation soumise;

- de demander, s'il l'estime nécessaire, les évaluations complémentaires à celles déjà effectuées;

- de recevoir tout rapport d'évaluation et d'en prendre connaissance, le cas échéant;

- de faire des recommandations au centre de services en vue de dénouer les impasses.

De plus, le mécanisme a pour mandat d'analyser toute difficulté liée à l'application de l'annexe XI.

Lorsque, dans le cadre des décisions prises par le centre de services, celui-ci ne retient pas les recommandations faites par le mécanisme, il doit en indiquer par écrit les motifs aux membres du mécanisme. À défaut d'accord, les parties peuvent alors référer la problématique au Comité national de concertation.

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 allouées par le centre de services en tenant compte des besoins pouvant survenir en cours d'année : 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 alloués à l'école sont accessibles aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage de même qu'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. Ces modalités tiennent compte des besoins pouvant survenir en cours d'année.

8-9.07

A) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant perçoit chez l'élève des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage qui persistent ou des signes de déficience ou de handicap, considérant 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 conformément au paragraphe B) de la présente clause.

B) Ce formulaire est établi par le centre de services après la recommandation du comité prévu à la clause 8-9.04, le cas échéant.

1) 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 reçus, le cas échéant;

- services d'appui demandés.

Le nom de l'élève apparaît au formulaire.

2) 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, 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.

C) L'enseignante ou l'enseignant peut demander, à l'aide du formulaire, qu'un élève soit reconnu comme élève présentant des troubles du comportement ou comme élève en difficulté d'apprentissage dans les cas suivants :

1) Si de l'avis de l'enseignante ou l'enseignant, l'élève devait être reconnu comme élève présentant des troubles du comportement, cette demande peut être effectuée à la suite d'une période de 2 mois[1] d'interventions régulières et ciblées effectuées par l'enseignante ou l'enseignant ou par d'autres intervenantes ou intervenants et si les services d'appui ne suffisent pas ou s'il y a eu absence de tels services;

2) 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.

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.

---

[1] Cette période de 2 mois est présentée à titre indicatif et peut varier en fonction de la situation de l'élève.

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 Comité d'intervention

A) La direction peut mettre en place un comité d'intervention en vue d'assumer des responsabilités énoncées au paragraphe D) suivant.

B) Dans les cas prévus au paragraphe C) de la clause 8-9.07 et lorsque l'enseignante ou l'enseignant perçoit chez l'élève des signes de déficience ou de handicap ou des difficultés particulières d'adaptation, la direction de l'école met en place le comité d'intervention dans les 15 jours qui suivent la réception du formulaire.

C) 1) Le comité d'intervention est composé des personnes suivantes : une représentante ou un représentant de la direction de l'école, l'enseignante ou l'enseignant ou les enseignantes ou enseignants concernés, et les parents de l'élève;

2) l'absence des parents ne peut en aucun cas retarder ou empêcher le travail du comité d'intervention;

3) l'élève lui-même participe aux travaux du comité à moins qu'il en soit incapable;

4) en tout temps, le comité peut s'adjoindre d'autres personnes-ressources s'il le juge nécessaire.

D) Le comité d'intervention a notamment comme responsabilités :

1) d'analyser la situation et d'en faire le suivi, le cas échéant;

2) de demander, s'il l'estime nécessaire, les évaluations pertinentes au personnel compétent;

3) de recevoir tout rapport d'évaluation et d'en prendre connaissance, le cas échéant;

4) de faire des recommandations à la direction de l'école sur le classement de l'élève et son intégration, s'il y a lieu;

5) de faire des recommandations à la direction de l'école sur la révision de la situation d'un élève;

6) de faire des recommandations à la direction de l'école sur les services d'appui à fournir (nature, niveau, fréquence, durée, etc.);

7) de collaborer à l'établissement, par la directrice ou le directeur de l'école, du plan d'intervention en faisant les recommandations appropriées;

8) de recommander ou non à la direction de l'école, lors de l'application du paragraphe C) de la clause 8-9.07, la reconnaissance d'un élève comme élève présentant des troubles du comportement ou comme élève en difficulté d'apprentissage, suivant le cas;

9) de recommander ou non à la direction de l'école, lorsque l'enseignante ou l'enseignant a perçu chez l'élève des signes de déficience ou de handicap ou des difficultés particulières d'adaptation, la reconnaissance d'un élève comme élève handicapé ou ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale.

E) La direction de l'école décide de donner suite aux recommandations du comité d'intervention, ou de ne pas les retenir, dans les 15 jours de ces recommandations, à moins de circonstances exceptionnelles.

F) Dans les cas où, à la suite des recommandations du comité d'intervention, le centre de services reconnaît un élève comme présentant des troubles du comportement ou ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale, la pondération prévue au sous-paragraphe 1) du paragraphe E) de la clause 8-9.03 prend effet au plus tard 45 jours après les demandes prévues aux paragraphes C) ou A) de la clause 8-9.07, selon le cas.

De plus, dans les cas où, à la suite des recommandations du comité d'intervention, le centre de services reconnaît un élève comme élève handicapé ou en difficulté d'apprentissage, et que dans ces derniers cas aucun service d'appui n'est disponible, la pondération prévue au sous-paragraphe 2) du paragraphe E) de la clause 8-9.03 prend effet au plus tard 45 jours après les demandes prévues aux paragraphes A) ou C) de la clause 8-9.07, selon le cas.

8-10.00 CHEF DE GROUPE (NIVEAU PRIMAIRE OU NIVEAU SECONDAIRE)

8-10.01

Si le centre de services 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 2 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 à titre de coordonnatrice ou coordonnateur et animatrice ou animateur auprès des enseignantes ou enseignants de son groupe. Elle ou il peut 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, ou 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, ou les 2;

3) assister plus particulièrement l'enseignante ou l'enseignant en probation de son groupe et participer à son évaluation;

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 au centre de services 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 à titre de chef de groupe se termine automatiquement et sans avis le 30 juin.

8-11.00 SERVICES ÉDUCATIFS PARTICULIERS AUX ÉLÈVES ISSUS DE L'IMMIGRATION OU ALLOPHONES[1]

8-11.01

Les services éducatifs particuliers s'adressant aux élèves issus de l'immigration ou allophones[1] sont des objets soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau du centre de services déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

8-11.02

L'annexe XXVI établit les objectifs convenus entre les parties nationales, dont le centre de services tient compte lorsqu'il organise les services éducatifs particuliers qu'il offre aux élèves issus de l'immigration ou allophones.

8-11.03

Un protocole d'accueil est mis en place par le centre de services. Ce protocole tient compte des particularités des milieux et inclut notamment une évaluation langagière et une évaluation en mathématiques.

8-11.04

À la suite du processus prévu au protocole d'accueil et en fonction des besoins de l'élève, une recommandation est émise quant aux services particuliers à lui offrir, s'il y a lieu. Cette recommandation de services s'applique, sous réserve de son approbation par le centre de services. Toutefois, ces services offerts aux élèves issus de l'immigration ou allophones doivent se situer à l'intérieur des ressources allouées et mobilisables déterminées par le centre de services.

8-12.00 SERVICES ÉDUCATIFS PARTICULIERS AUX ÉLÈVES VIVANT EN MILIEU ÉCONOMIQUEMENT FAIBLE

8-12.01

Lorsque le centre de services 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 du centre de services déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

---

[1] Aux fins de l'entente, le terme allophone vise également un élève non immigrant, mais ayant besoin de services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français.

8-13.00 MÉCANISME DE RÉSOLUTION DES DIFFICULTÉS CONCERNANT LA TÂCHE ET SON AMÉNAGEMENT

8-13.01

Les parties s'engagent à prendre les moyens nécessaires pour assurer une application harmonieuse de la clause 8-1.08 et des articles 8-4.00, 8-5.00 et 8-6.00, et ce, afin de prévenir les difficultés dans la mise en œuvre de ces dispositions et de les résoudre, le cas échéant.

8-13.02

Conformément à la clause précédente, le centre de services et le syndicat doivent convenir d'un mécanisme de résolution des difficultés. Ce mécanisme tient compte de la réalité des milieux et s'applique dès la consultation sur la tâche annuelle et tout au long de l'année scolaire.

8-13.03

Si un désaccord subsiste quant à la décision de la direction de l'école à la suite de discussions entre cette dernière et l'enseignante ou l'enseignant concerné, celle-ci ou celui-ci dépose une demande de mise en place du mécanisme de résolution des difficultés[1]. Pour ce faire, l'enseignante ou l'enseignant produit un exposé écrit de la situation et en transmet une copie au syndicat et au centre de services.

8-13.04

À défaut pour les parties locales d'avoir convenu d'un mécanisme, les modalités suivantes s'appliquent :

1) Le comité est composé d'un maximum de 2 représentantes ou représentants du centre de services et de 2 représentantes ou représentants du syndicat.

2) À moins de circonstances exceptionnelles, le comité se réunit dans les 5 jours de la réception d'une demande.

3) Aux fins de leurs discussions, les parties s'échangent les informations pertinentes.

4) Le comité a pour mandat :

   - d'analyser la situation soumise;

   - de demander, s'il l'estime nécessaire, des informations complémentaires;

---

[1] Ce mécanisme s'applique également si la difficulté se produit lors de la consultation de l'organisme de participation prévue à la clause 8-1.08. Les représentantes ou représentants des enseignantes et enseignants au sein de cet organisme devront alors désigner un de leur membre afin de déposer cette demande.

- de faire des recommandations au centre de services en vue de résoudre les difficultés.

Le centre de services informe par écrit le comité, la direction de l'école et l'enseignante ou l'enseignant concerné de sa décision.

8-13.05

Si le syndicat est en désaccord avec la décision du centre de services, qu'il ait déposé ou non un grief sur les objets visés au présent article, il peut alors référer la situation au Comité national de concertation (CNC) créé en vertu de l'annexe XXX.

Ce dernier peut, au besoin, faire appel aux services d'une médiatrice ou d'un médiateur afin d'accompagner les parties locales.

8-13.06

Le présent article n'empêche pas le dépôt d'un grief; cependant, un tel grief ne peut être fixé à l'arbitrage que si ce mécanisme a été utilisé, à moins que les parties locales n'en conviennent autrement, ou si la situation a été référée au CNC conformément au premier alinéa de la clause 8-13.05.

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.

Le centre de services et le syndicat sont invités à tenir une rencontre de conciliation précédant la transmission d'un avis de grief relatif à toute situation de harcèlement psychologique[1], de congédiement ou d'hyperconflit.

9-1.02

En vue de régler, dans les plus brefs délais possible, tout grief pouvant survenir pendant la durée de l'entente, le centre de services et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure de règlement des griefs prévue au présent article.

Le centre de services et le syndicat conviennent que cette procédure se doit d'être accessible et efficiente.

À cette fin, le centre de services et le syndicat conviennent de respecter le principe de proportionnalité en s'assurant que leurs démarches, y compris les moyens de preuve choisis, sont, eu égard au coût et au temps exigés, proportionnées à la nature du litige, à la complexité de l'affaire et à la finalité du grief.

9-1.03

Le syndicat avise le centre de services et la greffière ou le greffier en chef de la naissance d'un grief, en utilisant le formulaire électronique[2] du greffe[3]. L'avis de grief doit contenir les faits qui sont à son origine et, à titre indicatif, les articles ou clauses visés et le correctif requis, et ce, sans préjudice.

---

[1] La définition de harcèlement psychologique est celle prévue à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) et comprend le harcèlement sexuel conformément à la clause 14-9.01.

[2] En cas de problème d'un réseau informatique empêchant l'utilisation du formulaire, la clause 9-1.08 s'applique.

[3] L'envoi de l'avis de grief au Greffe des tribunaux d'arbitrage n'a pas pour effet de lui transférer la propriété des renseignements personnels qui y sont contenus ou de modifier les règles qui leur sont applicables en matière de confidentialité.

L'avis de grief doit être transmis dans les 90 jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

Le syndicat doit indiquer sur le grief la date du 21e jour qui suit la date de l'avis de grief.

Une copie de l'avis de grief ainsi que le récépissé constatant la réception au greffe du formulaire électronique sont expédiés, par celui-ci, sans délai au centre de services, au syndicat, à la FAE, à la Fédération et au Ministère.

9-1.04

Dans les 20 jours 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.

Le centre de services 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 le centre de services et le syndicat 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 3e 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 (90 jours) pour soumettre un grief à l'employeur ou la période prévue (21e jour) avant que le grief ne soit déféré à l'arbitrage sont de rigueur, à moins d'une entente écrite entre le centre de services et le syndicat pour les prolonger.

La date du récépissé du greffe mentionné à la clause 9-1.03 constitue une preuve à sa face même servant à calculer les délais prévus au présent article.

9-1.08

Malgré la clause 9-1.03, le syndicat peut aviser le centre de services 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.

Dans ce cas, la date du récépissé constatant l'utilisation d'un de ces moyens constitue une preuve à sa face même servant à calculer les délais prévus au présent article.

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.

9-1.10

Le centre de services et le syndicat peuvent discuter des griefs au comité des relations de travail, ou ce qui en tient lieu, et ce, sous réserve des contraintes législatives ayant trait à la confidentialité de certaines informations.

Médiation préarbitrale

9-1.11

Le centre de services et le syndicat procèdent à une médiation préarbitrale de tout grief relatif à une situation de harcèlement psychologique[1], de congédiement ou d'hyperconflit à moins que les parties n'en conviennent autrement. Cette médiation préarbitrale peut avoir lieu dès le dépôt d'un grief, mais au plus tard avant sa fixation au rôle d'arbitrage.

Malgré ce qui précède, le centre de services et le syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de tout autre grief ou tout autre litige regroupant plusieurs 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 la clause 9-2.03 ou dans la liste de médiatrices ou médiateurs à établir conformément à l'annexe XXXII. Les parties peuvent s'entendre pour demander au ministère du Travail d'assigner une personne pour agir à titre de médiatrice ou médiateur, plutôt que d'utiliser les services du greffe.

9-1.12

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 informe le greffe qu'un règlement du ou des griefs est intervenu.

9-1.13

À défaut d'un règlement total du ou des griefs compris dans la démarche de médiation préarbitrale, le ou les griefs non réglés sont traités selon la procédure applicable parmi celles prévues à la clause 9-2.01, à l'exclusion de la médiation arbitrale. Les griefs visés au premier alinéa de la clause 9-1.11 sont déférés de façon prioritaire à l'arbitrage dans la mesure du possible.

---

[1] La définition de harcèlement psychologique est celle prévue à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) et comprend le harcèlement sexuel conformément à la clause 14-9.01.

9-1.14

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage du ou des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient convenu autrement, par écrit, avant la fixation au rôle d'arbitrage.

9-1.15

Les frais et honoraires de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou médiateur sont assumés à parts égales entre les parties. Toutefois, les frais et honoraires de la médiatrice ou du médiateur sont à la charge du Ministère dans le cas d'un grief contestant un renvoi en vertu de l'article 5-7.00 ou un non-rengagement en vertu de l'article 5-8.00 pour les causes suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite, immoralité.

Dans les cas où la médiatrice ou le médiateur voit son rôle de médiatrice ou médiateur modifié par celui d'arbitre pour le même dossier, l'article 9-2.00 s'applique, à l'exception des 1er et 2e alinéas du paragraphe A) de la clause 9-2.07, de sorte que les frais de remise s'appliquent. L'arbitre est saisi du ou des griefs visés par la médiation préarbitrale hors rôle et en informe le greffe et les parties nationales.

9-2.00 PROCÉDURES D'ARBITRAGE

9-2.01

3 procédures d'arbitrage s'offrent aux parties :

- la procédure régulière;
- la procédure sommaire;
- la médiation arbitrale.

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 1er 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 réputé devenir avis d'arbitrage à la date indiquée en vertu du 3e alinéa de la clause 9-1.03.

B) Le syndicat avise, dans les plus brefs délais, la greffière ou le greffier en chef de tout désistement ou de tout règlement intervenu.

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) Lavoie, André G., arbitre en chef

Beaupré, René;
Bédard, Hélène;
Boudreau, Patrice;
Brault, Serge;
Brière, Jean-Yves;
Côté, André C.;
Faucher, Nathalie;
Ferland, Gilles;
Fortier, Diane;
Garneau, Dominic;
Garzouzi, Amal;
Korozs, Valérie;
Ladouceur, André;
Lecompte, Natacha;
Lévesque, Éric;
Martin, Claude;
Massicotte, Nathalie;
Ménard, Jean-Guy;
Nadeau, Denis;
Rivest, Robert L.;
Roy, Pierre-Georges;
Tousignant, Lyse;
Tremblay, Frédérick;
Turcotte, Alain.

2) Toute autre personne nommée par la FAE, la Fédération et le Ministère pour agir à titre d'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 la FAE 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 déféré à l'arbitrage en vertu des conventions antérieures est déféré 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, 2000-2003, 2005-2010, 2010-2015, 2015-2020 et 2020-2023, d'un grief juridiquement né en vertu de ces dispositions; cela n'a pas pour effet d'enlever la compétence à d'autres arbitres ou à d'autres présidentes ou présidents d'un tribunal d'arbitrage quant aux griefs à elles ou eux déférés 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 à titre de premier président ou à titre d'arbitre en chef pour les griefs déférés dans le cadre de l'alinéa précédent.

D) Tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention 2020-2023 et déféré à l'arbitrage après la fin des effets de cette convention 2020-2023 est réputé valablement déféré à l'arbitrage. À cet effet, le centre de services, 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 2020-2023.

E) Pour la durée de l'entente et conformément à l'annexe XXXII, les parties conviennent d'une liste distincte de médiatrices et médiateurs qui n'agissent qu'à ce titre.

9-2.04

Lors d'un arbitrage avec assesseures ou assesseurs, une assesseure ou un assesseur est désigné par la FAE et une ou un autre par le centre de services.

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, au centre de services 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

A) L'arbitre en chef ou, en son absence, la greffière ou le greffier en chef sous son autorité :

1) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentantes ou représentants des parties à l'entente;

2) nomme une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.03;

3) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage;

4) 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, la FAE, la Fédération et le Ministère.

Le centre de services ou le syndicat qui formule une demande de remise de séance d'audition verse à l'arbitre un montant de 500 $ lorsque la demande se situe dans un délai de 30 jours ou moins d'une date d'audition et de 800 $ lorsque ce délai est de 10 jours ou moins. Dans le cas d'une demande conjointe de remise, ce montant est partagé également entre les parties.

B) Procédure spécifique lors du dépôt d'une demande d'ordonnance de sauvegarde

L'arbitre en chef est saisi de toute demande d'ordonnance de sauvegarde. Lorsqu'elle ou il estime que le litige nécessite une intervention rapide, elle ou il désigne sans délai une ou un arbitre pour entendre la demande d'ordonnance de sauvegarde ainsi que le grief. À défaut, elle ou il défère la demande d'ordonnance de sauvegarde et le grief à la greffière ou au greffier en chef afin qu'ils soient traités selon la procédure régulière de fixation prévue au paragraphe précédent.

9-2.08

La FAE et le centre de services communiquent au greffe le nom d'une assesseure ou d'un assesseur de leur choix pour chaque arbitrage avec assesseures 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 assesseures ou assesseurs, le cas échéant, les parties concernées, la FAE, la Fédération et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances du délibéré et en avise les assesseures ou assesseurs.

B) Au minimum 30 jours avant la première date d'audience, l'arbitre communique avec les procureures ou procureurs des parties, ou, à défaut, avec leurs représentantes ou représentants, afin de convoquer une conférence préparatoire et de règlement à l'amiable dans les meilleurs délais.

   Cette conférence a pour objet d'encadrer le processus d'arbitrage, d'utiliser le temps d'audition de façon efficiente et d'en accélérer le déroulement. L'arbitre aborde notamment les objets suivants :

   - proposer aux parties, si les circonstances s'y prêtent, de tenir une médiation arbitrale telle que prévue à l'article 9-3.00;

   - évaluer l'opportunité d'ajouter certains griefs à ceux dont elle ou il est déjà saisi, et ce, sous réserve pour le centre de services et le syndicat d'obtenir le consentement de la Fédération et de la FAE. Dans ce cas, l'arbitre en informe le greffe;

   - déterminer l'ordre de présentation lorsque plusieurs griefs sont réunis;

   - déterminer la nature du litige et des questions à débattre en cours d'audition;

   - évaluer l'opportunité de clarifier et préciser les prétentions des parties ainsi que les conclusions recherchées;

- déterminer la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou ils entendent soulever;

- planifier le déroulement de la procédure et de la preuve lors de l'audition, en déterminer la durée prévisible et favoriser l'échange de preuve documentaire;

- examiner la possibilité d'admettre certains faits ou d'en faire la preuve par déclaration sous serment;

- fixer d'autres dates d'audition;

- examiner toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audition.

L'arbitre doit, dans les meilleurs délais, informer la greffière ou le greffier en chef du résultat de cette conférence et consigner le tout par écrit. Au besoin, elle ou il dresse un échéancier en vue du déroulement de l'audience qu'elle ou il transmet par la même occasion aux procureures ou procureurs des parties, ou, à défaut, à leurs représentantes ou représentants.

9-2.10

L'arbitre ou l'assesseure ou l'assesseur est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.

9-2.11

Si une assesseure ou un assesseur n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale ou si le remplacement d'une assesseure 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 en veillant au respect du principe de proportionnalité, tel que stipulé au 3^{e} alinéa de la clause 9-1.02.

À tout moment durant l'arbitrage, avant le délibéré, l'arbitre peut agir à titre de médiatrice ou médiateur, si les parties le lui demandent et que les circonstances s'y prêtent, afin de tenter de les amener à convenir d'une entente devant régler définitivement le ou les griefs dont elle ou il est saisi et, avec leur consentement exprès, de poursuivre l'arbitrage si la tentative échoue.

9-2.13

En tout temps, avant la première séance du délibéré, la FAE, la Fédération et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire toute représentation qu'ils jugent appropriée ou pertinente.

Cependant, si une des parties ci-dessus 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 au paragraphe A) de la clause 9-2.09 au moins 7 jours à l'avance.

9-2.16 Délai accordé à l'arbitre pour rendre sa décision

Sauf dans le cas de production de notes écrites, auquel cas le centre de services et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, l'arbitre doit rendre sa décision dans les 70 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.

À la demande d'une des parties nationales, l'arbitre en chef ou la greffière ou le greffier 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 cette sentence n'est pas rendue.

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 une copie aux 2 assesseures ou assesseurs.

D) Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre ou de l'arbitre en chef, transmet une copie de la sentence et, le cas échéant, du rapport distinct aux parties concernées, au Ministère, à la Fédération et à la FAE, et en dépose, pour et au nom de l'arbitre, 2 copies conformes auprès du ministre 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.

Il en est de même pour toute décision relative à une objection, laquelle doit être rendue dans les plus brefs délais.

La sentence arbitrale est sans appel, 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 le centre de services de la convention.

La présente clause s'applique également au grief contestant le non-rengagement 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 le centre de services au soutien du non-rengagement 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

A) Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie perdante ou de la partie qui se désiste du grief. Toutefois, les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère dans le cas d'un grief contestant un renvoi en vertu de l'article 5-7.00 ou un non-rengagement 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) Malgré le paragraphe A) 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 1er février 2006. Au regard de ces griefs, le centre de services et le syndicat s'engagent à conjuguer leurs efforts afin de traiter prioritairement les griefs soumis avant le 1er 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 assesseures 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 transcription 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 (RLRQ, chapitre C-27).

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 mentionnés ci-dessus auxquels renvoie le chapitre 11-0.00 (Éducation des adultes);
- ceux des articles mentionnés ci-dessus auxquels renvoie le chapitre 13-0.00 (Formation professionnelle);

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 (centre de services 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 9-1.03.

9-2.27

Un grief déféré à la procédure sommaire d'arbitrage selon le sous-paragraphe 4) du paragraphe A) 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 le même centre de services 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 1er 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.

9-3.00 MÉDIATION ARBITRALE

9-3.01

Dès le dépôt d'un grief, le centre de services et le syndicat peuvent convenir de procéder à une médiation arbitrale, étant entendu que les clauses 9-1.01 à 9-1.10 s'appliquent.

9-3.02

La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre est choisi par les parties et sa nomination est confirmée hors rôle par l'arbitre en chef à partir de la liste d'arbitres prévue à la clause 9-2.03.

La durée de son mandat, les questions en litige et la gestion de la preuve doivent être circonscrites dans un protocole d'entente.

9-3.03

La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement.

Si un règlement intervient, il est consigné par écrit, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre en prend acte et il lie les parties. La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre informe par écrit le greffe qu'un règlement du ou des griefs est intervenu.

Dans le cadre de l'application de la présente clause, les frais et honoraires de la médiatrice-arbitre ou du médiateur-arbitre sont assumés à parts égales entre les parties. Toutefois, les frais et honoraires de la médiatrice ou du médiateur sont à la charge du Ministère dans le cas d'un grief contestant un renvoi en vertu de l'article 5-7.00 ou un non-rengagement en vertu de l'article 5-8.00 pour les causes suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite, immoralité.

9-3.04

Toutes propositions faites par une partie au cours du processus de médiation arbitrale ne sauraient lier ni l'arbitre ni cette partie advenant un arbitrage subséquent.

Toutes les rencontres de médiation arbitrale et toute la documentation spécifique préparée pour la médiation ou échangée dans son déroulement sont confidentielles.

9-3.05

La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre peut, de sa propre initiative ou à la demande d'une des parties, lorsqu'une ou des questions en litige ne sont pas susceptibles de règlement, le constater par écrit. À compter de ce moment, les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés conformément à la clause 9-2.22.

Dans ce cas, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre convient avec les parties des questions en litige qui feront l'objet de l'arbitrage et leur indique la preuve dont elle ou il a connaissance pour permettre aux parties de la compléter en arbitrage. Malgré ce qui précède, l'arbitre ne peut retenir la preuve déclarée confidentielle sous réserve de l'autorisation de la partie concernée.

La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre tranche le litige selon la procédure d'arbitrage applicable en fonction de la nature de celui-ci. Le cas échéant, les dispositions de l'article 9-2.00 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Les parties peuvent, suivant le mode déterminé par la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre, compléter l'exposé de leur position sur chaque question soulevée par le litige et de la solution qu'elles préconisent, le cas échéant.

Section 2 Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale)

9-4.00 GRIEF ET ARBITRAGE (PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES DE NÉGOCIATION LOCALE)

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 (RLRQ, chapitre 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 la FAE 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 la FAE, 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.

Cependant, toute solution ainsi acceptée n'est applicable qu'avec le consentement écrit du centre de services et du syndicat.

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 (RLRQ, chapitre 27).

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 (RLRQ, chapitre R-8.2), peut être négocié et agréé dans la mesure où l'entente prévoit que le centre de services et le syndicat peuvent s'entendre pour mettre en œuvre ou remplacer une stipulation négociée et agréée à l'échelle nationale.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES POUR LE CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE DU LITTORAL

Non applicable.

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 le centre de services, après consultation du syndicat.

Dispositions préliminaires

11-1.02

Chaque fois qu'une disposition de ce chapitre renvoie 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, chaque fois qu'une clause ou un article du présent chapitre renvoie 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

11-2.01

Seuls s'appliquent aux enseignantes ou enseignants à taux horaire employés directement par le centre de services 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 11-1.00 et 11-2.00;
- le paragraphe A) de la clause 11-8.09;
- les articles 14-1.00 à 14-4.00;
- l'article 14-9.00;

- l'article 14-12.00;

- l’article 14-14.00;

- les annexes XXX, XXXVI, XLIX, LX, LXII et LXIII.

11-2.02

A) L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire est rémunéré sur la base des taux horaires fixés ci-après[1] :

	À compter du 1er jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025**	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026[2]**	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027[2]**
Non légalement qualifié	72,85 $	74,74 $	76,61 $	79,29 $
Légalement qualifié[3]	78,71 $	80,75 $	82,77 $	85,67 $

B) Cette rémunération correspond à une période assignée de 60 minutes et est ajustée au prorata de la durée de la ou des périodes assignées.

C) La rémunération prévue aux paragraphes A) et B), versée lorsque du travail est assigné, inclut toutes les activités qui en découlent[4].

Elle comprend le paiement des mêmes jours fériés et chômés que ceux de l’enseignante ou l’enseignant régulier.

---

1 Pour les années scolaires 2022-2023 et 2023-2024, se référer à la clause 14-12.01.

2 Référence : paragraphe C) de la clause 6-5.02.

3 Au sens de la clause 1-1.33.

4 À titre d’exemple : préparation et correction liées à la période, ouverture du local, temps de pause des élèves ou temps d’attente entre deux moments de tâche assignée par la direction et pour lesquels aucune autre assignation n’est prévue, etc.

D) Cependant, lorsque le centre de services accorde un contrat à temps partiel dans le cadre du paragraphe b) de la clause 11-7.08, le centre de services paie, à l'enseignante ou l'enseignant qui a dispensé ces heures d'enseignement[1], 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 le centre de services au début de l'année ou, le cas échéant, au milieu (à la 101e journée) de l'année de travail en cours et son échelon d'expérience acquis à la 1re 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 1re journée d'enseignement et cette enseignante ou enseignant doit fournir sans délai les documents servant à établir son traitement.

11-2.03

Le centre de services 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 2023 en vertu de l'article 11-2.00 de la convention 2020-2023 continue d'exister en vertu du présent article.

11-2.05

Au 1er juillet de chaque année scolaire, le centre de services 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'il a décidé de rappeler.

En regard de chacun des noms des enseignantes ou enseignants, le centre de services inscrit le nombre d'heures enseignées dans la spécialité, au cours de l'année scolaire précédente.

11-2.06

Lorsque le centre de services décide d'engager une enseignante ou un enseignant à taux horaire et lorsqu'il doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, il 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.

---

[1] La rétroactivité salariale s'applique uniquement aux heures visées à la clause 11-7.09.

11-2.07

Le centre de services 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'il 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

Le centre de services 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 11-13.00 s'appliquent aux enseignantes ou enseignants réguliers à temps plein et aux enseignantes ou enseignants à temps partiel employés directement par le centre de services pour enseigner aux adultes dans le cadre des cours de l'éducation des adultes sous la responsabilité du centre de services.

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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

11-5.02 Utilisation des locaux du centre de services à des 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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

Contrats d'engagement

11-7.02

Les paragraphes A) et B) de la clause 5-1.02 et les clauses 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, le centre de services 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, le centre de services respecte les dispositions des clauses 11-2.05 à 11-2.09.

11-7.05

La clause 5-1.04 s’applique.

Un contrat à temps partiel peut prévoir qu'une enseignante ou un enseignant travaille à plein temps une année scolaire complète.

11-7.06 Mécanisme régulateur relatif à l’octroi de contrats à temps plein

A) À compter de l’année scolaire 2023-2024 et pour chaque année scolaire par la suite, le centre de services doit se livrer à l’exercice suivant :

1) il détermine le nombre total d’enseignantes et d’enseignants réguliers au 30 juin de l’année scolaire précédente;

2) il détermine le nombre d’enseignantes et d’enseignants à temps partiel qui ont obtenu un contrat à temps partiel et ont travaillé à plein temps pour l’année scolaire complète, et cela, pour chacune des 3 années antérieures à l’année scolaire visée, c’est-à-dire celle pour laquelle l’exercice est fait;

3) il s'assure, en outre, qu'au 30 septembre de l'année scolaire visée, l'évaluation des besoins pour cette année scolaire requiert toujours l'engagement du nombre d'enseignantes et d'enseignants déterminé en vertu du sous paragraphe 2) pour travailler à plein temps, pendant l'année scolaire complète;

4) il fait la somme du nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers déterminé en vertu du sous-paragraphe 1) et des enseignantes et enseignants répondant aux critères des sous-paragraphes 2) et 3);

5) il multiplie par 80 % la somme visée au sous-paragraphe 4);

6) il soustrait du résultat obtenu, en application du sous-paragraphe 5), le nombre d'enseignantes et d'enseignants mis en disponibilité ou non rengagés le 1er juillet de l'année scolaire visée et qui le sont encore au 30 septembre de cette année;

7) le résultat final obtenu, en application du sous-paragraphe 6), correspond au nombre minimal de contrats à temps plein établi au 30 septembre pour l'année scolaire visée. Ce nombre minimal peut varier à la hausse ou à la baisse d'une année scolaire à l'autre;

8) si le résultat final n'est pas un nombre entier, on procède comme suit : si la fraction est inférieure à 0,5, on n'en tient pas compte et si la fraction est égale ou supérieure à 0,5, on complète la fraction à l'unité.

B) Il appartient au centre de services de déterminer dans quelle spécialité les contrats à temps plein sont octroyés, au plus tard le 1er décembre de l'année visée, avec effet rétroactif au 1er juillet, et ce, après consultation du syndicat.

C) Aux fins d'application du sous-paragraphe 2) du paragraphe A), l'enseignante ou l'enseignant visé est considéré comme ayant travaillé à plein temps une année scolaire complète, même si certaines heures d'enseignement ont été dispensées à taux horaire, et ce, dans la mesure où le nombre d'heures ainsi dispensées à taux horaire ne dépasse pas 25 % du total des heures d'enseignement dispensées dans l'année scolaire visée et dans la mesure où les heures dispensées à temps partiel sont en continuité de l'enseignement que l'enseignante ou l'enseignant a commencé à dispenser à taux horaire.

D) Aux fins d'application des sous-paragraphes 2) et 3) du paragraphe A) et du paragraphe C), les heures d'enseignement considérées sont celles auxquelles s'applique la clause 11-7.09 de l'entente, à l'exclusion des heures d'enseignement dispensées en remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant absent et de celles dispensées dans les établissements pénitentiaires (annexe XLIV).

11-7.07

A) Pour la durée de l'entente, le centre de services maintient le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2010, 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 le centre de services, au cours de la période couvrant 3 années précédant l'année en cours (voir annexe XXXVIII).

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 2010.

D) Il appartient au centre de services de déterminer dans quelle spécialité les postes sont maintenus. Le syndicat peut faire des représentations au centre de services à la suite d'un départ définitif.

11-7.08

Le centre de services 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 200 heures;

b) pour dispenser, dans une même année scolaire, des heures d'enseignement au-delà de 200 heures faites, à condition que le nombre d'heures excédant ces 200 heures dans cette année scolaire soit préalablement déterminé comme étant égal ou supérieur à 25 heures.

Lorsque le centre de services confie d'autres heures d'enseignement à une enseignante ou un enseignant bénéficiant d'un contrat à temps partiel, le centre de services ajoute ces heures d'enseignement[1] 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 du Travail, 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. Les heures d'enseignement non ajoutées au contrat sont rémunérées à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire.

11-7.11

Le paragraphe A) de la clause 5-1.13 s’applique.

Malgré l'alinéa qui précède, le centre de services 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 (RLRQ, chapitre 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, le centre de services 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, le centre de services 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 le paragraphe 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 le centre de services, à titre d'enseignante ou d'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 le paragraphe 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 le centre de services, à titre d'enseignante ou d'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 à titre d'enseignante ou d'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 à titre d'enseignante ou d'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.

1) La clause 5-3.08 s'applique aux enseignantes et enseignants qui deviendront réguliers à la suite de l'application du mécanisme régulateur relatif à l'octroi de contrats à temps plein prévu à la clause 11-7.06 en remplaçant l'expression « 2 années complètes de service continu » qui y est prévue par l'expression « 5 années complètes de service continu ».

2) Cependant, sous réserve du sous-paragraphe 4) suivant, une enseignante ou un enseignant devenu régulier à la suite de l'application du mécanisme régulateur acquiert sa permanence, tel qu'il est prévu à la clause 5-3.08 s'il y a, dans sa spécialité[1], un départ définitif d'une enseignante ou d'un enseignant régulier ayant acquis sa permanence, autre qu'une enseignante ou un enseignant en disponibilité.

[1] Aux fins de ce sous-paragraphe, l'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'une spécialité appartient à la spécialité dans laquelle elle ou il dispense la majeure partie de son enseignement dans l'année scolaire du départ définitif.

Le départ définitif doit survenir après que l'enseignante ou l'enseignant visé ait terminé « au moins 2 années complètes de service continu » tel qu'il est mentionné à la clause 5-3.08, ou pendant qu'il réalise ces 2 années.

3) Aux fins de l'application du sous-paragraphe 2), un même départ définitif ne peut être l'occasion d'acquérir la permanence pour plus d'une enseignante ou d'un enseignant.

S'il y a plusieurs enseignantes et enseignants concernés à l'occasion d'un seul départ définitif, la permanence est acquise à l'enseignante ou à l'enseignant qui a le plus d'ancienneté.

4) Le centre de services peut surseoir à l'acquisition de la permanence d'une enseignante ou d'un enseignant à l'occasion d'un départ définitif pour l'un ou l'autre ou plusieurs des motifs suivants :

a) il y a une ou un ou plusieurs enseignantes et enseignants en disponibilité ou en surplus d'affectation dans la spécialité visée;

b) il y a décroissance de la clientèle jugée significative par le centre de services dans la spécialité visée.

5) Lorsque le centre de services décide ainsi de surseoir à l'acquisition de la permanence en vertu du sous-paragraphe 4), il doit, sur demande, en fournir les motifs au syndicat et à l'enseignante ou l'enseignant visé.

6) Les sous-paragraphes 2), 3), 4) et 5) ne s'appliquent pas à l'enseignante ou à l'enseignant qui est devenu régulier à la suite de l'application du mécanisme régulateur relatif à l'octroi de contrats à temps plein et qui a terminé les 5 années complètes de service continu prévues au sous-paragraphe 1).

7) Les années complètes de service continu faites avant son non-rengagement par une enseignante ou un enseignant alors qu'elle ou il était en voie d'acquérir sa permanence lui sont reconnues.

8) Tant qu'une enseignante ou un enseignant n'a pas acquis sa permanence, elle ou il peut être non rengagé conformément aux dispositions de l'entente.

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 (RLRQ, chapitre 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) Le centre de services 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 le centre de services peut poser en vertu du paragraphe D). À défaut d'existence d'une telle liste, le centre de services 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 le centre de services peut poser en vertu du paragraphe D).

Le centre de services ne considère pas l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa précédent qui a avisé le centre de services avant le 1er juin d'une année qu'elle ou il ne sera pas disponible pour occuper un tel poste durant l'année scolaire suivante.

Le centre de services 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), le centre de services peut, en vue de pourvoir un poste, poser des exigences pertinentes au poste à pourvoir, après consultation du syndicat.

En cas de contestation par grief du syndicat de la décision du centre de services de ne pas octroyer le poste à une enseignante ou un enseignant inscrit sur 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, le centre de services doit établir que sa décision est fondée sur un motif raisonnable.

Le centre de services et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent paragraphe.

Enfin, les paragraphes A) et B) de la clause 5-3.23 sont remplacés par les suivants :

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 un autre centre de services, une commission scolaire ou une autre 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 1er 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 au secteur des jeunes ou en formation professionnelle.

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 un autre centre de services, une commission scolaire ou une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation, peut revenir à son centre de services d'origine avant le 1er 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 à l'un des 3 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 du centre de services 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 de la liste des enseignantes et enseignants mis en disponibilité du Bureau national de placement.

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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

E) Si le centre de services 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. Le centre de services doit aviser par courrier recommandé ou poste certifiée l'enseignante ou l'enseignant non rengagé ou mis en disponibilité avant le 1er 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 1er juin, l'enseignante ou l'enseignant concerné est en surplus d'affectation et elle ou il peut être utilisé par le centre de services 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 le centre de services 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

A) L'article 5-4.00 s'applique.

B) **Allocation de départ**

1) Lors de chacune des 3 premières années de mise en disponibilité, avant le 1er novembre, le centre de services peut proposer à une enseignante ou un enseignant en disponibilité une allocation de départ en vue de mettre fin à son emploi; cette allocation correspond à un mois de traitement par année complète de contrat pendant laquelle l'enseignante ou l'enseignant a travaillé à plein temps au centre de services, et ne peut excéder 6 mois de traitement.

   Le traitement considéré pour chaque mois de traitement est le suivant :

   a) pour la première année de mise en disponibilité : 100 % du traitement que l'enseignante ou l'enseignant recevrait si elle ou il n'était pas mis en disponibilité;

   b) pour la deuxième année de mise en disponibilité : 90 % du traitement que l'enseignante ou l'enseignant recevrait si elle ou il n'était pas mis en disponibilité;

   c) pour la troisième année de mise en disponibilité : 75 % du traitement que l'enseignante ou l'enseignant recevrait si elle ou il n'était pas mis en disponibilité.

2) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité n'est pas tenu d'accepter la proposition d'allocation de départ pouvant être faite par le centre de services.

3) La proposition d'une allocation de départ et l'octroi d'une telle allocation sont du ressort exclusif du centre de services.

4) Malgré la clause 5-4.07, seule l'enseignante ou seul l'enseignant mis en disponibilité est visé au présent paragraphe.

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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

11-7.19 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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

11-7.21 Régimes d'assurance

L'article 5-10.00 s'applique en faisant les adaptations nécessaires à la clause 5-10.30 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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

11-7.28 Congé 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 (RLRQ, chapitre 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 ou de la clause 13-10.02 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 ou en formation professionnelle, la clause 6-4.03 s'applique aux fins de calcul du nombre d'années d'expérience.

11-8.05 Traitement et échelle 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 le centre de services, 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 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 fixer par le centre de services. Ce nombre d'heures[1] 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 le centre de services dépasse, pour une enseignante ou un enseignant à temps partiel, les 800 heures devant être consacrées à dispenser des cours et leçons ainsi que du suivi pédagogique relié à sa spécialité, le 2e alinéa du paragraphe F) de la clause 11-10.04 s'applique.

---

[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.

11-8.08 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 140e jour de travail de l'année scolaire » signifie jusqu'au 140e 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 141e jour de travail de l'année scolaire » signifie à compter du 141e 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 1er jour de travail de l'année scolaire » signifie à compter du 1er 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 primes, s'il y a lieu, dus à l'enseignante ou l'enseignant sont ajustés et versés, s'il y a lieu, dans les 30 jours de ce 141e 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, à l'échelle et aux montants applicables à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire pour chacune des années scolaires 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026 et 2026-2027;

- 140/200 de son traitement annuel applicable, de même que de ses suppléments et primes applicables, s'il y a lieu, à l'échelle et aux montants applicables jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire pour chacune des années scolaires 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026 et 2026-2027.

C) Les autres sommes dues, s'il y a lieu, à l'enseignante ou l'enseignant en vertu du présent chapitre sont également ajustées, s'il y a lieu, selon les principes établis au paragraphe B) précédent, en faisant les adaptations nécessaires.

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 (RLRQ, chapitre 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 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

11-10.00 TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT[1]

11-10.01 Principes généraux

A) L'article 8-1.00, à l'exception de la clause 8-1.04, s'applique.

B) La direction du centre tient compte du suivi pédagogique relié à la spécialité de l'enseignante ou l'enseignant, prévu au paragraphe F) de la clause 11-10.04, lors de l'élaboration de sa tâche.

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;

---

[1] L'annexe LVI – *Lettre d'entente relative à la détermination et l'aménagement de la tâche enseignante* – a constitué l'entente de principe ayant mené aux modifications de l'Entente 2020-2023. Elle peut être utilisée afin de résoudre des difficultés liées au sens ou à la portée des clauses visées par ces modifications et incluses au chapitre 11-0.00, sous réserve des adaptations nécessaires. L'annexe LVII de l'Entente 2020-2023 constitue l'adaptation administrative de cette annexe LVI de l'Entente 2020-2023 pour le secteur de l'éducation des adultes. L'annexe LVII ne fait pas partie intégrante de l'Entente 2020-2023. Les parties nationales rendent disponible un guide conjoint d'application sur la tâche enseignante, lequel est non arbitrable.

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 remplir 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 soumis aux professionnelles ou professionnels de l'aide personnelle, l'organisation et la supervision des activités socioculturelles;

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 et tâche annuelle

A) 1) **Année de travail**

L'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant comporte 200 jours de travail à l'intérieur de l'année scolaire.

2) **Tâche annuelle**

Chaque enseignante ou enseignant se voit confier une tâche annuelle et attribuer un horaire de travail[1]. Cette tâche annuelle est établie par la direction du centre, après consultation de l'enseignante ou l'enseignant.

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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

---

1 Conformément aux modalités prévues aux dispositions locales, le cas échéant.

11-10.04 Semaine régulière de travail

A) La semaine régulière de travail est de 5 jours, du lundi au vendredi, et comporte en moyenne 32 heures de travail au centre (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 280 heures).

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant doit être présent au centre en moyenne 30 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 200 heures)[1].

Cependant, le centre de services ou la direction du centre peut assigner l'enseignante ou l'enseignant à un lieu de travail autre que le centre.

B) La semaine régulière de travail comprend :

1) 20 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 800 heures) pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein assignées par la direction du centre. Sous réserve du 3e alinéa du paragraphe F) de la présente clause, ces heures sont consacrées à dispenser des cours et leçons dans les limites des programmes autorisés par le centre de services ainsi qu'au suivi pédagogique relié à sa spécialité requis par le centre de services.

2) 12 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 480 heures incluant les heures des journées pédagogiques en sus de celles prévues au 3e alinéa du paragraphe F) de la présente clause). Ces heures, consacrées à la réalisation des autres tâches professionnelles[2], sont assignées par la direction du centre dans le respect des dispositions suivantes :

Parmi les heures prévues à l'alinéa précédent, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître 5 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 200 heures) durant lesquelles elle ou il détermine le travail personnel à accomplir parmi celui visé à la fonction générale énoncée à la clause 11-10.02. Il revient également à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement de ce travail, parmi ceux non déjà déterminés par le centre de services ou la direction du centre. Ces heures peuvent s'effectuer pendant toute partie de la période de repas prévue à la clause 11-10.06 excédant 50 minutes.

---

[1] Lire 29 heures en moyenne par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 160 heures) pour l'année scolaire 2024-2025, 28 heures en moyenne par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 120 heures) pour l'année scolaire 2025-2026 et 27 heures en moyenne par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 080 heures) à compter de l'année scolaire 2026-2027.

[2] Dans le respect des dispositions des ententes locales, ce temps devant être converti sur une base annuelle. Conformément aux dispositions de l'Entente 2020-2023, les arrangements locaux portant sur cet objet (autres tâches professionnelles), sont sans effet à l'entrée en vigueur de l'Entente 2023-2028.

Les heures prévues à l'alinéa précédent comprennent 2 heures par semaine en moyenne (80 heures annuellement)[1] qui sont effectuées au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant.

C) Les heures de travail prévues à la présente clause peuvent varier en durée d'une semaine à l'autre. Ces heures peuvent être considérées comme un temps moyen hebdomadaire.

Tout en respectant le nombre d'heures sur une base annuelle prévu au paragraphe A) de la présente clause, la direction du centre peut, au besoin, requérir la présence des enseignantes et enseignants pour répondre à des besoins ponctuels ou permanents moyennant un préavis raisonnable.

D) À moins d'entente différente entre le centre de services et le syndicat, les heures de la semaine régulière de travail se situent dans une amplitude hebdomadaire de 35 heures, laquelle est aussi déterminée pour chaque enseignante ou enseignant par le centre de services ou la direction du centre.

Cette amplitude de 35 heures ne comprend pas la période prévue pour le repas. Il en est de même des heures prévues au 3e alinéa du sous-paragraphe 2) du paragraphe B) de la présente clause.

E) **Horaire de travail**

La direction du centre établit, pour chaque enseignante ou enseignant, un horaire de travail qui peut varier au cours de l'année scolaire. Seules les activités professionnelles qui nécessitent une présence récurrente de l'enseignante ou l'enseignant sont fixées à son horaire[2].

Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement des activités professionnelles parmi ceux non déjà fixés à son horaire, à moins que sa présence n'ait été requise conformément au 2e alinéa du paragraphe C) de la présente clause par la direction du centre.

Considérant l'absence d'obligation pour l'enseignante ou l'enseignant de fixer à son horaire tous les moments pour l'accomplissement de ses activités professionnelles, les moments sans assignation à son horaire, et ce, même durant les pauses des élèves, ne peuvent aucunement être qualifiés de pauses pour l'enseignante ou l'enseignant ni de moments où celle-ci ou celui-ci attend qu'on lui donne du travail au sens de l'article 57 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

---

[1] Lire 3 heures en moyenne par semaine (120 heures annuellement) pour l'année scolaire 2024-2025, 4 heures en moyenne par semaine (160 heures annuellement) pour l'année scolaire 2025-2026 et 5 heures en moyenne par semaine (200 heures annuellement) à compter de l'année scolaire 2026-2027.

[2] À titre d'exemple, dans le respect des ententes locales : les cours et leçons, certaines rencontres de concertation, etc. Conformément aux dispositions de l'Entente 2020-2023, les arrangements locaux portant sur cet objet (horaire de travail), sont sans effet à l'entrée en vigueur de l'Entente 2023-2028.

F) **Enseignante ou enseignant régulier**

À l'intérieur d'une semaine régulière de travail, le temps consacré à dispenser des cours et leçons dans les limites des programmes autorisés par le centre de services, ainsi que le temps consacré au suivi pédagogique relié à sa spécialité requis par le centre de services, 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 leçons dans les limites des programmes autorisés par le centre de services, ainsi que le temps consacré au suivi pédagogique relié à sa spécialité requis par le centre de services, demeure à 800 heures pour l'année.

Si le centre de services dépasse, pour une enseignante ou un enseignant qui assume une tâche à 100 %, les 800 heures devant être consacrées à dispenser des cours et leçons et au suivi pédagogique mentionnées à l'alinéa précédent, cette enseignante ou cet enseignant a droit à une compensation égale à 1/1000 du traitement annuel rehaussé de 33 % par heure assignée, ajustée au prorata de la durée de la ou des périodes assignées. Les heures assignées ainsi compensées incluent toutes les activités qui en découlent[1]. Le versement de cette compensation s'effectue lors du dernier versement de traitement de l'année scolaire en cause.

Ces 800 heures incluent 32 heures consacrées à des journées pédagogiques ou à des parties de journées pédagogiques à fixer par le centre de services. Seules les 4 premières heures d'une journée pédagogique sont puisées à même la banque de 32 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

11-10.06 Période de repas

À moins d'entente différente entre le centre de services 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 le centre de services 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.

---

[1] À titre d'exemple : préparation et correction liées à la période, ouverture du local, temps de pause des élèves ou temps entre deux moments de tâche assignée par la direction et pour lesquels aucune autre assignation n'est prévue, etc.

B) Le poste de chef de groupe comporte 2 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 à titre de coordonnatrice ou coordonnateur et d'animatrice ou d'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 au centre de services, 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 à titre de 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

11-10.10 Jours de travail supplémentaires

L'enseignante ou l'enseignant couvert par le présent article peut, à la demande du centre de services, 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

11-10.12 Dispositions relatives aux élèves ayant des besoins particuliers

A) Sauf au regard de l'application du paragraphe H) de la présente clause, seuls les élèves ayant des besoins particuliers qui sont des personnes visées à l'article 1 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3) bénéficient du présent article.

B) 1) La prévention et l'intervention rapide sont l'affaire de toutes les intervenantes et tous les intervenants et sont essentielles pour assurer la réussite scolaire.

Dans cette optique, les parties reconnaissent l'importance de déceler les élèves ayant des besoins particuliers le plus tôt possible dans leur formation ou d'assurer la transition de ceux provenant du secteur des jeunes, et ce, afin de déterminer les services pouvant leur être offerts.

2) Dans ce contexte, la direction du centre fournit à l'enseignante ou l'enseignant les renseignements concernant les élèves ayant des besoins particuliers à l'intérieur d'un délai de 30 jours ouvrables. La transmission de ces renseignements se fait notamment en donnant accès au dossier des élèves. 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.

3) 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 et intervenants les informations et observations concernant les élèves, notamment celles relatives aux interventions qu'elle ou il a réalisées.

C) Les services pouvant être fournis au centre doivent se situer à l'intérieur des ressources[1] déterminées par le centre de services.

---

[1] Les ressources comprennent les ressources allouées et les ressources mobilisables.

D) Le comité paritaire visé à la clause 8-9.04 peut faire des recommandations au centre de services sur la répartition des ressources au centre.

E) 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 ayant pu être offerts, elle ou il peut soumettre la situation à la direction du centre.

F) Il appartient à la direction d'analyser chaque situation soumise et de prendre les décisions appropriées notamment au regard des services pouvant être fournis.

G) L'enseignante ou l'enseignant concerné peut se prévaloir du mécanisme pouvant être convenu par application du paragraphe E) de la clause 8-9.04.

H) En plus des services pouvant leur être fournis au centre, les intervenantes ou intervenants du centre peuvent référer les élèves à divers organismes de la communauté dispensant certains services dont ils peuvent avoir besoin, notamment à des organismes relevant du ministère de la Santé et des Services sociaux.

I) Aux fins d'application des dispositions de la présente clause, le centre de services fournit au syndicat, à titre informatif, les renseignements sur les sommes affectées aux élèves ayant des besoins particuliers.

11-10.13 Mécanisme de résolution des difficultés concernant la tâche et son aménagement

L'article 8-13.00 s'applique, sous réserve de la clause 8-13.01, laquelle est modifiée de la façon suivante :

Les parties s'engagent à prendre les moyens nécessaires pour assurer une application harmonieuse des clauses 11-10.01, 11-10.03 et 11-10.04, et ce, afin de prévenir les difficultés dans la mise en œuvre de ces dispositions et de les résoudre, le cas échéant.

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 négociation locale)

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 négociation locale)

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 (RLRQ, chapitre 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 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

11-12.01

Les articles 14-1.00 à 14-9.00, 14-11.00, 14-12.00 et 14-14.00 s'appliquent.

11-12.02 Hygiène, santé et sécurité du 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

11-13.00 ANNEXES

Sous réserve de la clause 14-2.02, les annexes suivantes s’appliquent :

III-A), III-B), VI, VII, VIII, IX, XII, XIII, XIV, XVII, XXVII, XXVIII, XXIX, XXX, XXXI, XXXII, XXXIV, XXXV, XXXVI, XXXVIII, XXXIX, XL, XLIII, XLIV, XLV, XLVIII, XLIX, L, LIII, LVII, LX, LXI, LXII, LXIII, LXV et LXXIV.

CHAPITRE 12-0.00 PRIMES POUR DISPARITÉS RÉGIONALES

Non applicable.

CHAPITRE 13-0.00 FORMATION PROFESSIONNELLE

13-1.00 DÉFINITIONS ET DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

Définitions

13-1.01

Le chapitre 1-0.00 s'applique en y ajoutant les définitions suivantes :

a) Spécialité de la formation professionnelle

L'une des spécialités de la formation professionnelle prévues à l'annexe XXXVII.

b) Sous-spécialité

L'une des sous-spécialités définies comme telle par le centre de services après consultation du syndicat.

Une spécialité de la formation professionnelle constitue une sous-spécialité lorsque le centre de services ne définit pas de sous-spécialité dans cette spécialité de la formation professionnelle.

Dispositions préliminaires

13-1.02

Chaque fois qu'une disposition de ce chapitre renvoie à une autre disposition qui n'y est pas incluse, cette dernière s'applique, sous réserve de la clause 2-1.06 et des autres dispositions du présent chapitre, en faisant les adaptations nécessaires.

13-1.03

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application du présent chapitre :

a) chaque fois que le terme école est utilisé ou qu'il en est fait mention, il signifie centre;

b) chaque fois qu'il est fait mention de la capacité, il faut se référer à la clause 13-7.17;

c) chaque fois qu'il est fait mention de la suppléance régulière ou du champ 21, il faut se référer à un surplus d'affectation au sens de la clause 13-7.23;

d) chaque fois qu'il est fait mention de la notion de champ, il faut se référer à la notion de spécialité de la formation professionnelle;

e) chaque fois qu'il est fait mention de la notion de discipline, il faut se référer à la notion de sous-spécialité, telle qu'elle est énoncée au paragraphe b) de la clause 13-1.01.

13-2.00 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

13-2.01

Seuls s'appliquent aux enseignantes ou enseignants à taux horaire employés directement par le centre de services pour enseigner dans le cadre des cours de formation professionnelle les articles, clauses et annexes où elles ou ils sont expressément désignés, de même que :

- les articles 13-1.00 et 13-2.00;
- le paragraphe A) de la clause 13-8.09;
- les articles 14-1.00 à 14-4.00;
- l'article 14-9.00;
- l'article 14-12.00;
- l’article 14-14.00;
- les annexes XXX, XXXVI, XLIX, LX, LXII et LXIII.

13-2.02

A) L’enseignante ou l’enseignant à taux horaire est rémunéré sur la base des taux horaires fixés ci-après[1] :

	À compter du 1er jour de travail de l'année scolaire 2024-2025 ($)	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025 ($)**	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026[2] ($)**	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027[2] ($)**
Non légalement qualifié	72,85	74,74	76,61	79,29
Légalement qualifié[3]	78,71	80,75	82,77	85,67

[1] Pour les années scolaires 2022-2023 et 2023-2024, se référer à la clause 14-12.01.

[2] Référence : paragraphe C) de la clause 6-5.02.

[3] Au sens de la clause 1-1.33.

B) Cette rémunération correspond à une période assignée de 60 minutes et est ajustée au prorata de la durée de la ou des périodes assignées.

C) La rémunération prévue aux paragraphes A) et B), versée lorsque du travail est assigné, inclut toutes les activités qui en découlent[1].

Malgré ce qui précède, la surveillance de l'accueil et des déplacements assignée est rémunérée lorsque l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire remplace une enseignante ou un enseignant absent et ne détient aucun contrat d'engagement de manière concurrente.

La rémunération prévue aux paragraphes A) et B) comprend le paiement des mêmes jours fériés et chômés que ceux de l'enseignante ou l'enseignant régulier.

D) Cependant, lorsque le centre de services accorde un contrat à temps partiel dans le cadre du paragraphe b) de la clause 13-7.08, le centre de services paie, à l'enseignante ou l'enseignant qui a dispensé ces heures d'enseignement[2], 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 le centre de services au début de l'année ou, le cas échéant, au milieu (à la 101e journée) de l'année de travail en cours et son échelon d'expérience acquis à la 1re 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 1re journée d'enseignement et cette enseignante ou enseignant doit fournir sans délai les documents servant à établir son traitement.

13-2.03

Le centre de services favorise, lors de l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire, la réduction du double emploi.

13-2.04

Le centre de services favorise l'utilisation des services des enseignantes ou enseignants en disponibilité avant l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire.

---

1 À titre d'exemple : surveillance de l'accueil et des déplacements, sous réserve du 2e alinéa du paragraphe C) de la clause 13-2.02, préparation et correction liées à la période, ouverture du local, temps de pause des élèves ou temps d'attente entre deux moments de tâche assignée par la direction et pour lesquels aucune autre assignation n'est prévue, etc.

2 La rétroactivité salariale s'applique uniquement aux heures visées à la clause 13-7.09.

Dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire et à temps partiel

13-2.05

Pour les enseignantes ou enseignants des cours de formation professionnelle, la liste de rappel existant le 30 juin 2023 en vertu de l'article 13-2.00 de la convention 2020-2023 continue d'exister en vertu du présent article.

13-2.06

Au 1er juillet de chaque année scolaire, le centre de services ajoute à cette liste de rappel, par sous-spécialité, les noms des nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants qui ont travaillé en formation professionnelle au cours de l'année scolaire précédente, à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire ou à temps partiel, et qu'il a décidé de rappeler.

En regard de chacun des noms des enseignantes ou enseignants, le centre de services inscrit le nombre d'heures enseignées dans la sous-spécialité, au cours de l'année scolaire précédente.

13-2.07

Lorsque le centre de services décide d'engager une enseignante ou un enseignant à taux horaire ou lorsqu'il doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, il offre le poste à l'enseignante ou l'enseignant inscrit sur la liste de rappel qui a le plus grand nombre d'heures d'enseignement, dans la sous-spécialité visée.

Toutefois, le centre de services n’a pas à se référer à la liste de rappel, tel qu’il est mentionné au 1er alinéa, au regard des cours qualifiés actuellement de « formation sur mesure », pourvu qu’il en fournisse les motifs au syndicat. Cette exception ne vise pas les cours financés par le ministère du Travail ou le ministère de l’Emploi et de la Solidarité sociale, le cas échéant.

13-2.08

Le centre de services 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 13-2.07, lorsqu'il juge que cela est dans le meilleur intérêt de l'enseignement.

13-2.09

La liste de rappel ne peut contenir le nom d'une personne détenant un emploi à temps plein.

13-2.10

Le centre de services et le syndicat peuvent modifier ou remplacer les dispositions des clauses 13-2.05 à 13-2.09.

13-2.11

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.

13-3.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL

13-3.01

Les articles 13-1.00 et 13-3.00 à 13-15.00 s'appliquent aux enseignantes ou enseignants réguliers à temps plein et aux enseignantes ou enseignants à temps partiel employés directement par le centre de services pour enseigner aux élèves dans le cadre des cours de formation professionnelle sous la responsabilité du centre de services.

En outre, les clauses 13-2.06 à 13-2.10 s'appliquent aux enseignantes ou enseignants à temps partiel mentionnés à l'alinéa précédent.

13-4.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

13-4.01

La clause 2-1.02, le paragraphe 3) de la clause 2-1.03 et les clauses 2-1.04 et 2-1.06 s'appliquent.

13-4.02 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-4.03 Reconnaissance des parties nationales

L'article 2-3.00 s'applique.

13-5.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

13-5.01 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-5.02 Utilisation des locaux du centre de services scolaire à des 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-5.03 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-5.04 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-5.05 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-5.06 Libérations pour activités syndicales

L'article 3-6.00 s'applique.

13-5.07 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-6.00 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-7.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

Engagement

13-7.01 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

Contrats d'engagement

13-7.02

Les paragraphes A) et B) de la clause 5-1.02 s'appliquent.

13-7.03

Pour l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel, le centre de services respecte les dispositions des clauses 13-7.01 à 13-7.12.

De plus, pour l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, le centre de services respecte les dispositions des clauses 13-2.06 à 13-2.10.

13-7.04

La clause 5-1.04 s'applique.

Un contrat à temps partiel peut prévoir qu'une enseignante ou un enseignant travaille à plein temps une année scolaire complète.

13-7.05

Les clauses 5-1.05, 5-1.06, 5-1.08 et 5-1.09 s'appliquent.

13-7.06 Mécanisme régulateur relatif à l'octroi de contrats à temps plein[1]

A) À compter de l'année scolaire 2023-2024 et pour chaque année scolaire par la suite, le centre de services doit se livrer à l'exercice suivant :

1) il détermine le nombre total d'enseignantes et d'enseignants réguliers au 30 juin de l'année scolaire précédente;

2) il détermine le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps partiel qui ont obtenu un contrat à temps partiel et ont travaillé à plein temps pour l'année scolaire complète, dans la même sous-spécialité, et cela, pour chacune des 3 années antérieures à l'année scolaire visée, c'est-à-dire celle pour laquelle l'exercice est fait;

3) il s'assure, en outre, qu'au 30 septembre de l'année scolaire visée, l'évaluation des besoins pour cette année scolaire requiert toujours l'engagement du nombre d'enseignantes et d'enseignants déterminé en vertu du sous-paragraphe 2) pour travailler à plein temps, dans la même sous-spécialité, pendant l'année scolaire complète;

---

[1] À compter du 1er juillet 2023.

4) il fait la somme du nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers déterminé en vertu du sous-paragraphe 1) et des enseignantes et enseignants répondant aux critères des sous-paragraphes 2) et 3);

5) il multiplie par 75 % la somme visée au sous-paragraphe 4);

6) il soustrait du résultat obtenu, en application du sous-paragraphe 5), le nombre d'enseignantes et d'enseignants mis en disponibilité ou non rengagés le 1er juillet de l'année scolaire visée et qui le sont encore au 30 septembre de cette année;

7) le résultat final obtenu, en application du sous-paragraphe 6), correspond au nombre minimal de contrats à temps plein établi au 30 septembre pour l'année scolaire visée. Ce nombre minimal peut varier à la hausse ou à la baisse d'une année scolaire à l'autre;

8) si le résultat final n'est pas un nombre entier, on procède comme suit : si la fraction est inférieure à 0,5, on n'en tient pas compte et si la fraction est égale ou supérieure à 0,5, on complète la fraction à l'unité.

B) Il appartient au centre de services de déterminer dans quelle sous-spécialité les contrats à temps plein sont octroyés, au plus tard le 1er décembre de l'année visée, avec effet rétroactif au 1er juillet, et ce, après consultation du syndicat.

C) Aux fins d'application du sous-paragraphe 2) du paragraphe A), l'enseignante ou l'enseignant visé est considéré comme ayant travaillé à plein temps une année scolaire complète, même si certaines heures d'enseignement ont été dispensées à taux horaire, et ce, dans la mesure où le nombre d'heures ainsi dispensées à taux horaire ne dépasse pas 20 % du total des heures d'enseignement dispensées dans l'année scolaire visée et dans la mesure où les heures dispensées à temps partiel sont en continuité de l'enseignement que l'enseignante ou l'enseignant a commencé à dispenser à taux horaire.

D) Aux fins d'application des sous-paragraphes 2) et 3) du paragraphe A) et du paragraphe C), les heures d'enseignement considérées sont celles auxquelles s'applique la clause 13-7.09 de l'entente, à l'exclusion des heures d'enseignement dispensées en remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant absent, de celles dispensées dans les établissements pénitentiaires et de celles dispensées dans le cadre d'une autorisation provisoire ou d'une autorisation de délocalisation (prêt de carte).

13-7.07

A) Pour la durée de l'entente, le centre de services maintient le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2010, 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 A), est réduit d'un nombre équivalant au nombre de départs définitifs dans une spécialité ou sous-spécialité où il y a décroissance de la clientèle jugée significative par le centre de services, au cours de la période couvrant 4 années précédant l'année en cours (voir annexe XXXVIII).

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 2010.

D) Il appartient au centre de services de déterminer dans quelle spécialité ou sous-spécialité les postes sont maintenus. Le syndicat peut faire des représentations au centre de services à la suite d'un départ définitif.

13-7.08

Le centre de services 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 144 heures;

b) pour dispenser, dans une même année scolaire, des heures d'enseignement au-delà de 144 heures faites, à condition que le nombre d'heures excédant ces 144 heures dans cette année scolaire soit préalablement déterminé comme étant égal ou supérieur à 25 heures.

Lorsque le centre de services confie d'autres heures d'enseignement à une enseignante ou un enseignant bénéficiant d'un contrat à temps partiel, le centre de services ajoute ces heures d'enseignement[1] au nombre d'heures d'enseignement visé à ce contrat, et ce, jusqu'à concurrence d'une pleine tâche annuelle d'enseignement.

13-7.09

La clause 13-7.08 s'applique aux heures d'enseignement dispensées :

- dans le cadre des cours financés par le Ministère;

- dans le cadre des cours offerts aux élèves des filières conduisant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) et à une attestation de spécialisation professionnelle (ASP), financés par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans le cadre de « l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail » et actuellement qualifiés d'« achats de formation »;

- dans le cadre des cours offerts aux élèves des filières conduisant à une attestation d'études professionnelles (AEP) financés par le Ministère, le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Sans modifier la portée des alinéas précédents, la clause 13-7.08 ne s'applique pas aux cours qualifiés actuellement de « formation sur mesure ».

---

[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. Les heures d'enseignement non ajoutées au contrat sont rémunérées à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire.

13-7.10

Si les appellations « achats de formation » et « formation sur mesure » mentionnées au présent article changent, tout en visant la même réalité, ces appellations sont automatiquement modifiées dans cet article.

13-7.11

Le paragraphe A) de la clause 5-1.13 s'applique.

Malgré l'alinéa qui précède, le centre de services 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.

13-7.12 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 (RLRQ, chapitre 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, avec les adaptations nécessaires.

13-7.13 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 éducative sur une base annuelle, 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 éducative sur une base annuelle, le centre de services 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, le centre de services lui reconnaît une fraction d'année proportionnelle à sa tâche éducative par rapport à une pleine tâche éducative sur une base annuelle;

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[1] consacrées à l'enseignement en formation professionnelle ou à l'exercice d'une fonction pédagogique au sens de la clause 13-10.02. 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 le paragraphe 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 le centre de services, à titre d'enseignante ou d'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 le paragraphe 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 le centre de services, à titre d'enseignante ou d'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 à titre d'enseignante ou d'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 à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire, il y a alors reconnaissance de l'ancienneté conformément au sous-paragraphe 4) du paragraphe B).

Mouvements de personnel et sécurité d'emploi

Section 1 Dispositions générales

13-7.14

Les clauses 5-3.01 à 5-3.07 s'appliquent.

[1] S'il s'agit de périodes de plus de 60 minutes, le nombre de jours reconnus pour l'année scolaire en cause est obtenu en divisant par 240 le nombre total de minutes consacrées à l'enseignement en formation professionnelle ou à l'exercice d'une fonction pédagogique au sens de la clause 13-10.02.

Section 2 Permanence

13-7.15

A) La clause 5-3.08 s'applique; toutefois, cette clause s'applique aux enseignantes et aux enseignants qui deviendront réguliers à la suite de l'application du mécanisme régulateur relatif à l'octroi de contrats à temps plein prévu à la clause 13-7.06 en remplaçant l'expression « 2 années complètes de service continu » qui y est prévue par l'expression « 5 années complètes de service continu ».

B) Cependant, sous réserve du paragraphe D) suivant, une enseignante ou un enseignant devenu régulier à la suite de l'application du mécanisme régulateur acquiert sa permanence tel qu'il est prévu à la clause 5-3.08 s'il y a, dans sa sous-spécialité[1], un départ définitif d'une enseignante ou d'un enseignant régulier ayant acquis sa permanence, autre qu'une enseignante ou un enseignant en disponibilité.

Le départ définitif doit survenir après que l'enseignante ou l'enseignant visé ait terminé « au moins 2 années complètes de service continu » tel qu'il est mentionné à la clause 5-3.08, ou pendant qu'il réalise ces 2 années.

C) Aux fins de l'application du paragraphe B), un même départ définitif ne peut être l'occasion d'acquérir la permanence pour plus d'une enseignante ou d'un enseignant.

S'il y a plusieurs enseignantes et enseignants concernés à l'occasion d'un seul départ définitif, la permanence est acquise à l'enseignante ou à l'enseignant qui a le plus d'ancienneté.

D) Le centre de services peut surseoir à l'acquisition de la permanence d'une enseignante ou d'un enseignant à l'occasion d'un départ définitif pour l'un ou l'autre ou plusieurs des motifs suivants :

1) il y a une ou un ou plusieurs enseignantes et enseignants en disponibilité ou en surplus d'affectation dans la sous-spécialité visée;

2) il y a décroissance de la clientèle jugée significative par le centre de services dans la sous-spécialité visée;

3) le programme concerné par la sous-spécialité visée est en surplus ou en contingentement suivant les indications du Ministère ou d'un autre ministère du gouvernement.

---

[1] Aux fins du présent paragraphe, l'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'une sous-spécialité appartient à la sous-spécialité dans laquelle elle ou il dispense la majeure partie de son enseignement dans l'année scolaire du départ définitif.

E) Lorsque le centre de services décide ainsi de surseoir à l'acquisition de la permanence en vertu du paragraphe D), il doit, sur demande, en fournir les motifs au syndicat et à l'enseignante ou l'enseignant visé.

F) Les paragraphes B), C), D) et E) ne s'appliquent pas à l'enseignante ou l'enseignant qui est devenu régulier à la suite du mécanisme régulateur relatif à l'octroi de contrats à temps plein et qui a terminé les 5 années complètes de service continu prévues au paragraphe A).

G) Les années complètes de service continu faites avant son non-rengagement par une enseignante ou un enseignant alors qu'elle ou il était en voie d'acquérir sa permanence lui sont reconnues.

H) Tant qu'une enseignante ou un enseignant n'a pas acquis sa permanence, elle ou il peut être non rengagé conformément aux dispositions de l'entente.

Section 3 Spécialités de la formation professionnelle

13-7.16

A) Aux fins d'application des clauses 13-7.14 à 13-7.41, les spécialités de la formation professionnelle dont la liste apparaît à l'annexe XXXVII sont considérées comme mutuellement exclusives.

L'identification des cours à l'une des spécialités de la formation professionnelle est celle établie par le Ministère telle qu'elle apparaît à cette annexe.

B) Les clauses 5-3.10 à 5-3.12 s'appliquent.

Section 4 Capacité

13-7.17

A) L'enseignante ou l'enseignant appelé à changer de sous-spécialité doit en avoir la capacité. Est réputé répondre aux exigences de la sous-spécialité l'enseignante ou l'enseignant qui répond aux critères suivants :

1) détenir, pour la sous-spécialité visée, un diplôme universitaire ou d'études collégiales (professionnel) de technicienne ou technicien (ou un diplôme équivalent) ou un certificat d'études professionnelles ou un diplôme d'études professionnelles ou un certificat d'études secondaires professionnelles ou un certificat d'école de métiers (ou l'équivalent);

et

2) posséder une expérience pertinente en entreprise ou avoir participé à un programme de recyclage approprié ou avoir l'expérience d'enseignement d'au moins un an à temps complet ou l'équivalent à temps partiel, dans la sous-spécialité visée, à l'intérieur des 3 dernières années.

B) Malgré le paragraphe A), est réputé répondre aux exigences de la sous-spécialité l'enseignante ou l'enseignant qui détient, pour cette sous-spécialité, un diplôme universitaire ou un brevet spécialisé ou un certificat universitaire; le présent paragraphe ne s'applique qu'aux enseignantes ou enseignants en poste à la date d'entrée en vigueur de l'entente.

C) Malgré le paragraphe A), est réputé répondre aux exigences de la sous-spécialité l'enseignante ou l'enseignant qui a l'expérience d'enseignement d'au moins un an à temps complet à l'intérieur des 4 dernières années ou l'équivalent d'un an à temps partiel à l'intérieur des 2 dernières années, dans la sous-spécialité visée; le présent paragraphe ne s'applique qu'aux enseignantes ou enseignants en poste à la date d'entrée en vigueur de l'entente, ainsi qu'aux enseignantes ou enseignants en disponibilité à la date d'entrée en vigueur de l'entente.

D) Le centre de services peut requérir de l'enseignante ou l'enseignant à laquelle ou auquel s'applique le paragraphe B) ou C) qu'elle ou il fasse un stage adéquat en milieu de travail ou qu'elle ou il participe à un programme de recyclage approprié, et ce, à l'intérieur de la semaine régulière de travail.

E) Si, lors de l'affectation et de la mutation,

- aucune candidate ou aucun candidat ne répond aux critères mentionnés aux sous-paragraphes 1) et 2) du paragraphe A)

  ou

- aucune candidate ou aucun candidat n'est réputé répondre aux exigences de la sous-spécialité, dans le cas où le paragraphe B) ou C) s'applique,

une enseignante ou un enseignant peut être reconnu capable par le centre de services de combler un besoin dans la sous-spécialité visée si elle ou il possède des qualifications spécifiques ou si elle ou il possède des connaissances particulières dans la sous-spécialité visée ou si elle ou il a une expérience pertinente. Le centre de services et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent paragraphe.

F) Si, pour des raisons exceptionnelles, le centre de services estime 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 soit à cause de la nature même de la matière à enseigner. De plus, des exigences particulières ne peuvent être déterminées que si elles sont requises par le centre de services pour les autres postes identiques. Le centre de services et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent paragraphe.

Section 5 Besoins et excédents d'effectifs

LE1 13-7.18

Avant le 30 avril, le centre de services estime, pour ce qui est des cours offerts aux élèves à temps plein et financés par le Ministère[1], sa clientèle pour l'année scolaire suivante pour l'ensemble des centres et détermine ses besoins d'effectifs conformément aux dispositions du présent chapitre relatives à la tâche éducative et aux règles de formation des groupes d'élèves.

13-7.19

Sans modifier la portée de la clause 13-7.18, les cours qualifiés actuellement de « formation sur mesure » ne sont pas considérés aux fins de son application.

13-7.20

Le 2e alinéa de la clause 5-3.14 et les clauses 5-3.15 et 5-3.16 s'appliquent.

Malgré l'alinéa précédent, les excédents d'effectifs sont déterminés par le centre de services par sous-spécialité.

13-7.21 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-7.22

La clause 5-3.18 s'applique.

13-7.23

Si un excédent d'effectifs est constaté après le 1er juin, l'enseignante ou l'enseignant visé est en surplus d'affectation et elle ou il peut être utilisé par le centre de services comme si elle ou il était en disponibilité.

De même, l'enseignante ou l'enseignant qui est devenu en surplus d'affectation par application de la clause 13-7.21 ou du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-3.20 peut être utilisé par le centre de services comme si elle ou il était en disponibilité.

---

[1] Les cours offerts aux élèves à temps plein des filières conduisant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) et à une attestation de spécialisation professionnelle (ASP), financés par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans le cadre de « l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail » et actuellement qualifiés d'« achats de formation », sont également visés aux fins d'application de cette clause. De plus, cette clause s'applique aussi aux heures d'enseignement dispensées dans le cadre des cours offerts aux élèves des filières conduisant à une attestation d'études professionnelles (AEP) financés par le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

L'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation continue d'appartenir à sa spécialité de la formation professionnelle.

13-7.24

La clause 5-3.20 s'applique.

Cependant, le sous-paragraphe 9) du paragraphe A) est remplacé par le suivant :

9) Le centre de services engage, par ordre d'ancienneté, l'enseignante ou l'enseignant inscrit dans la sous-spécialité ou à défaut, la spécialité visée à la liste de rappel prévue aux clauses 13-2.05 à 13-2.10, qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, et qui, le cas échéant, répond aux exigences additionnelles que le centre de services peut poser en vertu du paragraphe D). À défaut d'existence d'une telle liste, le centre de services 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 le centre de services peut poser en vertu du paragraphe D).

Le centre de services ne considère pas l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa précédent qui a avisé le centre de services avant le 1er juin d'une année qu'elle ou il ne sera pas disponible pour occuper un tel poste durant l'année scolaire suivante.

Le centre de services 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), le centre de services peut, en vue de pourvoir un poste, poser des exigences additionnelles à celles prévues à la clause 13-7.17, après consultation du syndicat, et qui sont pertinentes au poste à pourvoir.

En cas de contestation par grief du syndicat de la décision du centre de services de ne pas octroyer le poste à une enseignante ou un enseignant inscrit sur la liste de rappel prévue aux clauses 13-2.05 à 13-2.10 ou à défaut d'existence d'une telle liste, d'une enseignante ou d'un enseignant non-régulier qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, le centre de services doit établir que sa décision est fondée sur un motif raisonnable.

Le centre de services 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'un centre

13-7.25

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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

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

13-7.26 Traitement et utilisation de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité

La clause 5-3.22 s'applique.

13-7.27 Droits et obligations de l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité

La clause 5-3.23 s'applique, sous réserve des éléments suivants :

Les paragraphes A) et B) sont remplacés par les suivants :

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 un autre centre de services, une commission scolaire ou une autre 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 1er 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 au secteur des jeunes ou 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 un autre centre de services, une commission scolaire ou une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation, peut revenir à son centre de services d'origine avant le 1er 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 à l'un des 3 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 du centre de services 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 de la liste des enseignantes et enseignants mis en disponibilité du Bureau national de placement.

L'alinéa suivant s'ajoute au paragraphe C) :

Pour l'enseignante ou l'enseignant qui enseigne au cours du mois de juillet, la dispense de se présenter à une entrevue de sélection s'applique pour une durée équivalente, pendant la période non couverte par l'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant visé.

13-7.28

La clause 5-3.24 s'applique.

13-7.29 Droits et obligations de l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus

La clause 5-3.25 s'applique.

13-7.30 (Protocole) Comité de placement et Bureau national de placement

La clause 5-3.26 s'applique.

Section 8 Divers

13-7.31 Qualification légale

La clause 5-3.27 s'applique.

13-7.32 Intégration de centres de services

La clause 5-3.28 s'applique.

Répartition des enseignements en formation professionnelle

13-7.33

A) L'enseignante ou l'enseignant dont la mise en disponibilité est directement causée par le fait que son centre de services ne détient plus l'autorisation de la ou du ministre de dispenser un programme d'études en formation professionnelle de même que l'enseignante ou l'enseignant déjà en disponibilité à ce centre de services qui répond aux exigences de la sous-spécialité visée par ce programme d'études, bénéficient, en plus des dispositions qui sont applicables à l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité, des dispositions de relocalisation suivantes :

1) elle ou il est engagé, à titre d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité ou à titre d'enseignante ou d'enseignant en surplus d'affectation dans le cas prévu au paragraphe B), dans un centre de services ou une commission scolaire autorisé par la ou le ministre à dispenser le programme d'études concerné et dont un centre où elle ou il pourrait être appelé à enseigner est situé à une distance de 50 kilomètres[1] ou moins de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité ou lorsqu'elle ou il est devenu en surplus d'affectation;

ou

2) elle ou il est engagé à titre d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité, ou à titre d'enseignante ou d'enseignant en surplus d'affectation dans le cas prévu au paragraphe B), si elle ou il y consent, dans un centre de services ou une commission scolaire autorisé par la ou le ministre à dispenser le programme d'études concerné et dont un centre, à l'intérieur du territoire de la région administrative de son centre de services d'origine, où elle ou il pourrait être appelé à enseigner, est situé à une distance de plus de 50 kilomètres[1] de son domicile et de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité ou lorsqu'elle ou il est devenu en surplus d'affectation.

B) Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à l'enseignante ou l'enseignant qui est en surplus d'affectation au 30 juin par application de la clause 13-7.21 et qui répond aux exigences de la sous-spécialité visée par ce programme d'études.

13-7.34

Lorsque, par application de la clause précédente, des enseignantes ou enseignants peuvent être relocalisés dans plus d'un centre de services ou commission scolaire, les règles suivantes s'appliquent : les centres de services ou commissions scolaires visés s'entendent sur le nombre d'enseignantes ou d'enseignants devant être accueillis par chacun d'eux ou chacune d'elles et sur la répartition des enseignantes ou enseignants à chacun des centres de services ou chacune des commissions scolaires.

---

[1] Cette distance est calculée par le plus court chemin public qui est l'itinéraire normal.

À défaut d'entente entre les centres de services ou les commissions scolaires concernés sur le nombre, chaque centre de services ou commission scolaire reçoit un nombre d'enseignantes ou d'enseignants proportionnel à son nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein en poste au 30 juin dans la sous-spécialité visée.

À défaut d'entente entre les centres de services ou les commissions scolaires concernés sur le choix d'une ou d'un enseignant, elle ou il est relocalisé, dans les limites du nombre d'enseignantes ou d'enseignants établi pour chaque centre de services ou commission scolaire, dans le centre de services ou la commission scolaire où se situe le centre où elle ou il serait appelé à enseigner et qui est le plus près de son domicile au moment de sa mise en disponibilité ou au moment où elle ou il est devenu en surplus d'affectation.

13-7.35

Lors d'une relocalisation dans le cadre de la clause 13-7.33, la relocalisation se fait le 1er juillet.

13-7.36

L'enseignante ou l'enseignant relocalisé dans le cadre du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 13-7.33 bénéficie du remboursement des frais de déménagement prévus à l'annexe VI, aux conditions mentionnées, si sa relocalisation implique, selon cette même annexe, son déménagement.

13-7.37

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant visé à la clause 13-7.33 n'est pas relocalisé dans un autre centre de services ou une autre commission scolaire si son centre de services estime qu'elle ou il peut être résorbé ou affecté dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation, après recyclage et si l'enseignante ou l'enseignant accepte de suivre le programme de recyclage déterminé par son centre de services.

13-7.38

A) Dès qu'un centre de services ou une commission scolaire ne détient plus l'autorisation de la ou du ministre de dispenser un programme d'études en formation professionnelle, il ou elle transmet au centre de services ou à la commission scolaire autorisé par la ou le ministre à dispenser ce programme d'études la liste des noms des personnes inscrites sur la liste de rappel dans la sous-spécialité visée par ce programme d'études. De même, il ou elle transmet aussi la liste des noms des personnes ayant enseigné durant la dernière année dans la sous-spécialité visée par le programme d'études et non inscrits sur cette liste de rappel. Il ou elle transmet aussi, le cas échéant, le nom des enseignantes et enseignants non rengagés pour surplus en raison de cette décision de la ou du ministre.

B) Le centre de services inscrit sur sa liste de rappel, dans la sous-spécialité visée, le nom de chacune des personnes inscrites sur la liste de rappel mentionnée à la clause précédente. Au moment de l'inscription sur sa liste de rappel, le centre de services reconnaît l'équivalent de ce qui était reconnu sur la liste de rappel à l'autre centre de services ou commission scolaire, dans les limites des règles applicables aux autres enseignantes et enseignants déjà inscrits sur sa liste de rappel.

13-7.39

Le centre de services et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes d'application de la clause 13-7.38 concernant le personnel visé à la suite de la décision de la ou du ministre de ne plus autoriser un centre de services ou une commission scolaire à dispenser un programme.

13-7.40 Contrat de service

La clause 5-3.30 s'applique.

13-7.41 Déménagement

La clause 5-3.31 s'applique.

13-7.42 Mesures visant à réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants mis en disponibilité ou à mettre en disponibilité

A) La clause 5-4.00 s'applique.

B) **Allocation de départ**

1) Lors de chacune des 3 premières années de mise en disponibilité, avant le 1er novembre, le centre de services peut proposer à une enseignante ou un enseignant en disponibilité une allocation de départ en vue de mettre fin à son emploi; cette allocation correspond à un mois de traitement par année complète de contrat pendant laquelle l'enseignante ou l'enseignant a travaillé à plein temps au centre de services, et ne peut excéder 6 mois de traitement.

   Le traitement considéré pour chaque mois de traitement est le suivant :

   a) pour la première année de mise en disponibilité : 100 % du traitement que l'enseignante ou l'enseignant recevrait si elle ou il n'était pas mis en disponibilité;

   b) pour la deuxième année de mise en disponibilité : 90 % du traitement que l'enseignante ou l'enseignant recevrait si elle ou il n'était pas mis en disponibilité;

   c) pour la troisième année de mise en disponibilité : 75 % du traitement que l'enseignante ou l'enseignant recevrait si elle ou il n'était pas mis en disponibilité.

2) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité n'est pas tenu d'accepter la proposition d'allocation de départ pouvant être faite par le centre de services.

3) La proposition d'une allocation de départ et l'octroi d'une telle allocation sont du ressort exclusif du centre de services.

4) Malgré la clause 5-4.07, seule l’enseignante ou seul l’enseignant mis en disponibilité est visé au présent paragraphe.

C) **Relocalisation au-delà du 50 kilomètres**

L’enseignante ou l’enseignant visé au paragraphe B) de la clause 5-4.03 bénéficie, en plus des droits mentionnés à ce paragraphe B), d’une allocation de relocalisation équivalant à 25 % du traitement annuel qu’elle ou il recevait au moment de sa mise en disponibilité.

L’alinéa précédent ne s’applique pas dans le cas prévu au paragraphe B) de la clause 5-3.06.

13-7.43 Promotion

L'article 5-5.00 s'applique.

13-7.44 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-7.45 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-7.46 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-7.47 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-7.48 Régimes d'assurance

L'article 5-10.00 s'applique en faisant les adaptations nécessaires à la clause 5-10.30 pour tenir compte notamment de la période couverte par l'année de travail.

13-7.49 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-7.50 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-7.51 Droits parentaux

L'article 5-13.00 s'applique.

13-7.52 Congés spéciaux

L'article 5-14.00 s'applique.

13-7.53 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-7.54 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-7.55 Congé à traitement différé

L'article 5-17.00 s'applique.

13-7.56 Congés pour charge publique

L'article 5-18.00 s'applique.

13-7.57 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-7.58 Congés pour prêt de services

L'article 5-20.00 s'applique.

13-7.59 Régime de mise à la retraite de façon progressive

L'article 5-21.00 s'applique.

13-8.00 RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

13-8.01 Évaluation de la scolarité

L'article 6-1.00 s'applique.

13-8.02 Classement

L'article 6-2.00 s'applique.

13-8.03 Reclassement

L'article 6-3.00 s'applique.

13-8.04 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[1] 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 ou de la clause 13-10.02 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 ou en formation professionnelle, la clause 6-4.03 s'applique aux fins de calcul du nombre d'années d'expérience.

13-8.05 Traitement et échelle de traitement

L'article 6-5.00 s'applique.

13-8.06 Suppléments annuels

L'article 6-6.00 s'applique.

LE1 13-8.07 Enseignante ou enseignant à temps partiel

A) Le 1er et le 2e alinéa de la clause 6-7.01 s'applique.

---

[1] S'il s'agit de périodes de plus de 60 minutes, le nombre de jours d'expérience reconnus pour l'année scolaire en cause est obtenu en divisant par 240 le nombre total de 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 ou de la clause 13-10.02.

B) Si le centre de services dépasse, pour une enseignante ou un enseignant à temps partiel, les 720 heures devant être consacrées à la tâche éducative, le paragraphe D) de la clause 13-10.07 s'applique.

13-8.08 Dispositions diverses relatives à la rémunération

Les clauses 6-8.01, 6-8.03 et 6-8.04 s'appliquent.

13-8.09

A) Aux fins d'application du présent chapitre, l'expression :

- « jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire » signifie jusqu'au 140e 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 141e jour de travail de l'année scolaire » signifie à compter du 141e 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 1er jour de travail de l'année scolaire » signifie à compter du 1er 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 primes, s'il y a lieu, dus à l'enseignante ou l'enseignant sont ajustés et versés, s'il y a lieu, dans les 30 jours de ce 141e 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, à l'échelle et aux montants applicables à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire pour chacune des années scolaires 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026 et 2026-2027;

- 140/200 de son traitement annuel applicable, de même que de ses suppléments et primes applicables, s'il y a lieu, à l'échelle et aux montants applicables jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire pour chacune des années scolaires 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026 et 2026-2027.

C) Les autres sommes dues, s'il y a lieu, à l'enseignante ou l'enseignant en vertu du présent chapitre sont également ajustées, s'il y a lieu, selon les principes établis au paragraphe B) précédent, en faisant les adaptations nécessaires.

13-8.10 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-9.00 PERFECTIONNEMENT

13-9.01 Montants alloués

L'article 7-1.00 s'applique en précisant :

a) que le nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein dans le cadre des cours de formation professionnelle à l'inclusion 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;

b) que le centre de services dispose, au lieu du montant prévu au paragraphe A) de la clause 7-1.01, de 300 $ par enseignante ou enseignant à temps plein de la formation professionnelle visé au paragraphe précédent, à l'inclusion de celle ou celui en disponibilité, pour chaque année scolaire.

13-9.02 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-10.00 TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT[1]

13-10.01 Principes généraux

L'article 8-1.00 s'applique.

13-10.02 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;

---

[1] L'annexe LVI – *Lettre d'entente relative à la détermination et l'aménagement de la tâche enseignante* – a constitué l'entente de principe ayant mené aux modifications de l'Entente 2020-2023. Elle peut être utilisée afin de résoudre des difficultés liées au sens ou à la portée des clauses visées par ces modifications et incluses au chapitre 13-0.00, sous réserve des adaptations nécessaires. L'annexe LVIII de l'Entente 2020-2023 constitue l'adaptation administrative de cette annexe LVI de l'Entente 2020-2023 pour le secteur de la formation professionnelle. L'annexe LVIII ne fait pas partie intégrante de l'Entente 2020-2023. Les parties nationales rendent disponible un guide conjoint d'application sur la tâche enseignante, lequel est non arbitrable.

2) d'aider l'élève dans l'établissement de son profil de formation en fonction de son plan de carrière et de ses acquis;

3) d'aider l'élève 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'élève 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 remplir 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 élèves, le dépistage des problèmes qui doivent être soumis aux professionnelles ou professionnels de l'aide personnelle, l'organisation et la supervision des activités socio-culturelles et, s'il y a lieu, la surveillance des élèves;

8) de veiller à l'équipement utilisé dans le cadre des activités d'apprentissage reliées à son enseignement;

9) de contrôler les retards et les absences de ses élèves;

10) de participer aux réunions en relation avec son travail;

11) de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

13-10.03 (Protocole) Implantation des nouveaux programmes

L'article 8-3.00 s'applique.

13-10.04 Année de travail et tâche annuelle

A) **Année de travail**

1) L'année de travail des enseignantes et enseignants comporte 200 jours de travail; à moins d'entente différente entre le centre de services et le syndicat, ces jours sont distribués :

- soit du 1er septembre au 30 juin suivant;

- soit du 1er août au 30 juin suivant.

2) Toutefois, les 200 jours de travail peuvent être distribués à compter de juillet si la nature particulière de certains cours le motive.

B) Le centre de services consulte le syndicat avant de déterminer pour une enseignante ou un enseignant ou plusieurs enseignantes ou enseignants une période couverte par l'année de travail autre que celle comprise entre le 1er septembre et le 30 juin.

C) **Tâche annuelle**

Chaque enseignante ou enseignant se voit confier une tâche annuelle et attribuer un horaire de travail[1]. Cette tâche annuelle est établie par la direction du centre, après consultation de l'enseignante ou l'enseignant.

D) **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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-10.05 Semaine régulière de travail

A) La semaine régulière de travail de l'enseignante ou l'enseignant est de 5 jours[2], du lundi au vendredi, à moins d'entente différente entre le centre de services et le syndicat.

Elle comporte en moyenne 32 heures de travail au centre (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 280 heures).

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant doit être présent au centre en moyenne 30 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 200 heures)[3].

Cependant, le centre de services ou la direction du centre peut assigner l'enseignante ou l'enseignant à un lieu de travail autre que le centre.

---

1 Conformément aux modalités prévues aux dispositions locales, le cas échéant.

2 Après entente entre la direction du centre et l'enseignante ou l'enseignant concerné, la semaine de travail peut être de 7 jours, de façon ponctuelle, si les besoins du secteur le justifient.

3 Lire 29 heures en moyenne par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 160 heures) pour l'année scolaire 2024-2025, 28 heures en moyenne par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 120 heures) pour l'année scolaire 2025-2026 et 27 heures en moyenne par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 080 heures) à compter de l'année scolaire 2026-2027. Malgré ce qui précède, les 10 rencontres collectives et les 3 premières réunions avec les parents prévues à l'alinéa ii) du sous-paragraphe 2) du paragraphe B) de la clause 13-10.05 demeurent assignées par la direction quant au moment et au lieu de travail.

B) La semaine régulière de travail comprend :

1) 20 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 720 heures sous réserve de la clause 13-10.07) de tâche éducative pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein. Ces heures sont assignées par la direction du centre et se répartissent de la façon suivante :

i) le temps pour la présentation des cours et leçons;

ii) le temps pour l'accomplissement des autres tâches comprises dans la tâche éducative.

2) 12 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 560 heures incluant les journées pédagogiques) pour la réalisation des autres tâches professionnelles[1]. Ces heures sont assignées par la direction du centre, dans le respect des dispositions suivantes :

Parmi les heures prévues à l'alinéa précédent, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître 5 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 200 heures) durant lesquelles elle ou il détermine le travail personnel à accomplir parmi celui visé à la fonction générale énoncée à la clause 13-10.02. Il revient également à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement de ce travail, parmi ceux non déjà déterminés par le centre de services ou la direction du centre. Ces heures peuvent s'effectuer pendant toute partie de la période de repas prévue à la clause 13-10.09 excédant 50 minutes. Sont comprises dans ces heures :

i) 2 heures par semaine en moyenne (80 heures annuellement)[2], effectuées au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant;

ii) le temps requis pour les 10 rencontres collectives et pour les 3 premières réunions avec les parents.

C) Les heures de travail prévues à la présente clause peuvent varier en durée d'une semaine à l'autre. Ces heures sont considérées comme un temps moyen hebdomadaire.

---

[1] Dans le respect des dispositions des ententes locales, ce temps devant être converti sur une base annuelle. Conformément aux dispositions de l'Entente 2020-2023, les arrangements locaux portant sur cet objet (autres tâches professionnelles), sont sans effet à l'entrée en vigueur de l'Entente 2023-2028.

[2] Lire 3 heures en moyenne par semaine (120 heures annuellement) pour l'année scolaire 2024-2025, 4 heures en moyenne par semaine (160 heures annuellement) pour l'année scolaire 2025-2026 et 5 heures en moyenne par semaine (200 heures annuellement) à compter de l'année scolaire 2026-2027. Malgré ce qui précède, les 10 rencontres collectives et les 3 premières réunions avec les parents prévues à l'alinéa ii) du sous-paragraphe 2) du paragraphe B) de la clause 13-10.05 demeurent assignées par la direction quant au moment et au lieu de travail.

Tout en respectant le nombre d'heures sur une base annuelle prévu au paragraphe A) de la présente clause, la direction du centre peut, au besoin, requérir la présence des enseignantes et enseignants pour répondre à des besoins ponctuels ou permanents moyennant un préavis raisonnable.

D) À moins d'entente différente entre le centre de services et le syndicat, les heures de la semaine régulière de travail se situent dans une amplitude hebdomadaire de 35 heures, laquelle est aussi déterminée pour chaque enseignante ou enseignant par le centre de services ou la direction du centre.

Cette amplitude de 35 heures ne comprend pas la période prévue pour le repas ni le temps requis pour les 10 rencontres collectives et pour les 3 premières réunions avec les parents. Il en est de même des heures prévues au sous-paragraphe i) du 2e alinéa du sous-paragraphe 2) du paragraphe B) de la présente clause.

Cette amplitude 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.

E) **Horaire de travail**

La direction du centre établit, pour chaque enseignante ou enseignant, un horaire de travail qui peut varier au cours de l'année scolaire. Seules les activités professionnelles qui nécessitent une présence récurrente de l'enseignante ou l'enseignant sont fixées à son horaire[1].

Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement des activités professionnelles parmi ceux non déjà fixés à son horaire, à moins que sa présence n'ait été requise conformément au 2e alinéa du paragraphe C) de la présente clause par la direction du centre.

Considérant l'absence d'obligation pour l'enseignante ou l'enseignant de fixer à son horaire tous les moments pour l'accomplissement de ses activités professionnelles, les moments sans assignation à son horaire, et ce, même durant les pauses des élèves, ne peuvent aucunement être qualifiés de pauses pour l'enseignante ou l'enseignant ni de moments où celle-ci ou celui-ci attend qu'on lui donne du travail au sens de l'article 57 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

F) Les clauses 8-5.04 et 8-5.06 s'appliquent.

---

[1] À titre d'exemple, dans le respect des ententes locales : les cours et leçons et, le cas échéant, des récupérations, des rencontres de concertation, etc. Conformément aux dispositions de l'Entente 2020-2023, les arrangements locaux portant sur cet objet (horaire de travail), sont sans effet à l'entrée en vigueur de l'Entente 2023-2028.

13-10.06 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-10.07 Tâche éducative

Enseignante ou enseignant régulier

A) La clause 8-6.01 s'applique.

B) La tâche éducative comprend les activités professionnelles suivantes expressément confiées par le centre de services ou la direction du centre : présentation de cours et leçons[1] dans les limites des programmes autorisés, récupération, encadrement et surveillances autres que les surveillances de l'accueil et des déplacements.

C) La tâche éducative est de 20 heures par semaine. 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, la tâche éducative demeure à 720 heures pour l'année.

D) Compensation

Si le centre de services dépasse, pour une enseignante ou un enseignant qui assume une tâche à 100 %, les 720 heures de tâche éducative, cette enseignante ou cet enseignant a droit à une compensation égale à 1/1000 du traitement annuel, rehaussé de 33 % par heure assignée, ajustée au prorata de la durée de la ou des périodes assignées. Les heures assignées ainsi compensées incluent toutes les activités qui en découlent[2]. Le versement de cette compensation s'effectue lors du dernier versement de traitement de l'année scolaire en cause.

E) À moins d'entente différente entre le centre de services et le syndicat, le temps à consacrer à la présentation de cours et leçons dans les limites des programmes autorisés n'excède pas 635 heures pour l'année scolaire, en moyenne, pour l'ensemble des enseignantes ou enseignants à temps plein couverts par le présent chapitre, à l'exclusion des enseignantes ou enseignants réguliers visés à la clause 13-10.08.

---

[1] La supervision des stages en milieu de travail est assimilée à la présentation des cours et leçons pour la portion du temps consacré auprès de l'élève dans le milieu de travail où s'effectue le stage.

La règle qui précède ne s'applique qu'aux stages prévus dans les programmes d'études de la formation professionnelle qui conduisent à un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou à une attestation de spécialisation professionnelle (ASP). Elle ne s'applique toutefois pas aux stages qui découlent des programmes qui prévoient une alternance entre l'école et le milieu de travail.

[2] À titre d'exemple : surveillance de l'accueil et des déplacements, préparation et correction liées à la période, ouverture du local, temps de pause des élèves ou temps d'attente entre deux moments de tâche assignée par la direction et pour lesquels aucune autre assignation n'est prévue, etc.

F) Sous réserve du paragraphe E) précédent, si le temps visé à ce paragraphe excède la moyenne de 635 heures au cours d'une année scolaire, le centre de services verse au budget de perfectionnement de l'année scolaire suivante une compensation établie de la façon suivante :

la différence entre la moyenne d'heures consacrées effectivement durant l'année à la présentation de cours et leçons dans les limites des programmes autorisés et la moyenne de 635 heures pour l'année, multipliée par le nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein concernés, multipliée par le traitement moyen de ces enseignantes ou enseignants et divisée par 1000.

G) 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 en surplus d'affectation, de l'enseignante ou l'enseignant régulier visé à la clause 13-10.08, de la ou du chef de groupe, de l'enseignante ou l'enseignant mentor 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.

H) À moins d'entente différente entre le centre de services et le syndicat, au moins 50 % de la tâche éducative doit être consacré à la présentation de cours et leçons.

I) La clause 8-6.04 s'applique.

J) 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-10.08 Enseignante ou enseignant régulier pour les spécialités de la formation professionnelle suivantes : opération de machinerie lourde, mécanique de véhicules lourds, montage de lignes électriques et transport par camion

A) À l'intérieur d'une semaine régulière de travail, le temps consacré à dispenser des cours et leçons dans les limites des programmes autorisés par le centre de services est de 24 heures.

B) En plus du temps prévu au paragraphe précédent, l'enseignante ou l'enseignant est tenu de dispenser, à la demande du centre de services, des périodes d'enseignement supplémentaires, et ce, jusqu'à concurrence de 10 heures par semaine. Le temps consacré à dispenser ces périodes d'enseignement supplémentaires se situe à l'extérieur de sa semaine régulière de travail. Chaque heure est compensée à l'enseignante ou l'enseignant à raison de 1/1000 du traitement annuel.

C) Le centre de services applique, le cas échéant, les modalités prévues pour le travail supplémentaire à la clause 13-10.14 et au paragraphe précédent avant de faire appel à des enseignantes ou enseignants engagés dans le cadre de l'article 13-2.00 pour effectuer ce travail supplémentaire.

D) Le centre de services tend à répartir équitablement entre ses enseignantes ou enseignants, par spécialité de la formation professionnelle, le travail supplémentaire à être effectué dans le cadre de la présente clause.

13-10.09 Période de repas

A) Le 2e alinéa de la clause 8-7.05 s'applique pour le repas du midi.

B) Pour le repas du soir, à moins d'entente différente entre le centre de services et le syndicat, l'enseignante ou l'enseignant a droit à une période de 60 minutes pour son repas.

13-10.10 Chef de groupe

A) Si le centre de services 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 2 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 à titre de 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;

6) conseiller et aviser sa supérieure ou son supérieur sur l'action pédagogique.

D) La ou le chef de groupe doit 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 partielle doit être consacré exclusivement à ses fonctions de chef de groupe. Il appartient au centre de services, 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 à titre de 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.

13-10.11 Conditions particulières

Les clauses 8-7.01, 8-7.04, 8-7.06 et 8-7.08 s'appliquent.

13-10.12 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-10.13 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-10.14 Jours de travail supplémentaires

L'enseignante ou l'enseignant couvert par le présent article peut, à la demande du centre de services, 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 13-2.02, et ce, pour chacun des jours où elle ou il a ainsi enseigné.

13-10.15 Suppléance

Cette matière est l’objet de stipulations négociées et agréées à l’échelle locale ou régionale conforment à la Loi sur le régime des négociations des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-10.16 Mécanisme de résolution des difficultés concernant la tâche et son aménagement

L'article 8-13.00 s'applique, sous réserve de la clause 8-13.01, laquelle est modifiée de la façon suivante :

Les parties s'engagent à prendre les moyens nécessaires pour assurer une application harmonieuse des clauses 13-10.01,13-10.04, 13-10.05, 13-10.07 et 13-10.08, et ce, afin de prévenir les difficultés dans la mise en œuvre de ces dispositions et de les résoudre, le cas échéant.

13-11.00 RÈGLES DE FORMATION DES GROUPES D'ÉLÈVES

13-11.01

La clause 8-8.01 s'applique à l'exception du paragraphe E) et du 2e alinéa du paragraphe F).

13-11.02

À moins d'entente différente entre le centre de services et le syndicat, le maximum et la moyenne d'élèves par groupe sont :

		Moy.	Max.
1)	pour les cours de formation professionnelle du profil SANTÉ, ASSISTANCE ET SOINS INFIRMIERS en milieu hospitalier :	**6**	**6**
	et pour les cours hors hôpital :	**17**	**20**
2)	pour les cours de formation professionnelle des secteurs : AGRICULTURE et PÊCHE et FORESTERIE et PAPIER :	**10**	**13**
3)	pour les cours de formation professionnelle du secteur ADMINISTRATION, COMMERCE ET INFORMATIQUE à l'exception des classes-ateliers ou laboratoires et à l'exception du profil INFORMATIQUE (OPÉRATION) :	**30**	**32**
4)	pour les cours de formation professionnelle du secteur ADMINISTRATION, COMMERCE ET INFORMATIQUE en classes-ateliers ou en laboratoires :	**19**	**22**
5)	pour tous les cours de formation professionnelle à l'exception des cours visés aux paragraphes précédents :	**19**	**22**

13-11.03

Les clauses 13-11.01 et 13-11.02 ne s'appliquent pas pour les spécialités de la formation professionnelle suivantes : opération de machinerie lourde, mécanique de véhicules lourds, montage de lignes électriques et transport par camion.

13-11.04

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant couvert par le présent chapitre dispense des cours complémentaires relevant de la formation générale ou des cours prévus au paragraphe A) de la clause 8-8.04, ce dernier paragraphe s'applique.

13-12.00 DISPOSITIONS RELATIVES AUX ÉLÈVES AYANT DES BESOINS PARTICULIERS

13-12.01

A) Sauf au regard de l'application du paragraphe H) de la présente clause, seuls les élèves ayant des besoins particuliers qui sont des personnes visées à l'article 1 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3) bénéficient du présent article.

B) 1) La prévention et l'intervention rapide sont l'affaire de toutes les intervenantes et tous les intervenants et sont essentielles pour assurer la réussite scolaire.

Dans cette optique, les parties reconnaissent l'importance de déceler les élèves ayant des besoins particuliers le plus tôt possible dans leur formation ou d'assurer la transition de ceux provenant du secteur des jeunes, et ce, afin de déterminer les services pouvant leur être offerts.

2) Dans ce contexte, la direction du centre fournit à l'enseignante ou l'enseignant les renseignements concernant les élèves ayant des besoins particuliers à l'intérieur d'un délai de 30 jours ouvrables. La transmission de ces renseignements se fait notamment en donnant accès au dossier des élèves. 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.

3) 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 et intervenants les informations et observations concernant les élèves, notamment celles relatives aux interventions qu'elle ou il a réalisées.

C) Les services pouvant être fournis au centre doivent se situer à l'intérieur des ressources[1] déterminées par le centre de services.

D) Le comité paritaire visé à la clause 8-9.04 peut faire des recommandations au centre de services sur la répartition des ressources au centre.

E) 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 ayant pu être offerts, elle ou il peut soumettre la situation à la direction du centre.

---

[1] Les ressources comprennent les ressources allouées et les ressources mobilisables.

F) Il appartient à la direction d'analyser chaque situation soumise et de prendre les décisions appropriées notamment au regard des services pouvant être fournis.

G) L'enseignante ou l'enseignant concerné peut se prévaloir du mécanisme pouvant être convenu par application du paragraphe E) de la clause 8-9.04.

H) En plus des services pouvant leur être fournis au centre, les intervenantes ou intervenants du centre peuvent référer les élèves à divers organismes de la communauté dispensant certains services dont ils peuvent avoir besoin, notamment des organismes relevant du ministère de la Santé et des Services sociaux.

I) Aux fins d'application des dispositions de la présente clause, le centre de services fournit au syndicat, à titre informatif, les renseignements sur les sommes affectées aux élèves ayant des besoins particuliers.

13-13.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT À L'ENTENTE

13-13.01 Grief et arbitrage (ne portant pas uniquement sur les matières de négociation locale)

Les articles 9-1.00, 9-2.00 et 9-3.00 s'appliquent.

13-13.02 Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale)

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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-13.03 Modalités d'amendement à l'entente

Les articles 9-5.00 et 9-6.00 s'appliquent.

13-14.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

13-14.01

Les articles 14-1.00 à 14-9.00, 14-11.00, 14-12.00 et 14-14.00 s'appliquent.

13-14.02 Hygiène, santé et sécurité du 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

13-15.00 ANNEXES

Sous réserve de la clause 14-2.02, les annexes suivantes s'appliquent : III-A), III-B), VI, VII, VIII, IX, XII, XIII, XIV, XVII, XVIII, XXVII, XXVIII, XXX, XXXI, XXXII, XXXIV, XXXV, XXXVI, XXXVII, XXXVIII, XL, XLI, XLIII, XLV, XLVIII, XLIX, L, LIII, LVIII, LIX, LX, LXI, LXII, LXIII, LXV, LXXIII et LXXIV.

CHAPITRE 14-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

14-1.00 NULLITÉ D'UNE STIPULATION

14-1.01

La nullité d'une clause de cette entente n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.

14-2.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES

14-2.01

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 au centre de services et au syndicat :

a) les buts que visent la Fédération, le Ministère et la FAE 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 la FAE dans des cas précis.

Elles n'engagent en aucune manière la responsabilité du centre de services ou du syndicat et ne sont pas assujetties à la procédure de règlement des griefs de l'entente.

14-2.02

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 du niveau secondaire), XI, XVI, XVII, XIX, XXII, XXIV, XXV, XXVII, XXX, XXXII, XXXIV, XXXV, XXXVII (en ce qui concerne la description des spécialités de la formation professionnelle), XXXIX, XL, XLI, LII, LVII, LVIII, LX, LXI, LXV, LXIX, LXX et LXXIV.

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 assesseures ou assesseurs sont les membres du Comité de révision prévu à la clause 6-1.07, la présidente ou le président agissant à titre d'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 LVI, LVII et LVIII seront retirées lors du renouvellement de l'Entente 2023-2028.

14-2.03 (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 LXII.

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.

14-3.00 REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION

14-3.01

Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne sont exercées contre une représentante ou un représentant du centre de services, 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.

14-3.02

Le centre de services 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 (RLRQ, chapitre C-12).

Le centre de services 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.

14-3.03

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.

14-3.04

Le présent article s'applique à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon[1], à l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire et à la suppléante ou au suppléant occasionnel.

[1] Applicable pour les années scolaires antérieures à 2024-2025.

14-4.00 INTERDICTION

14-4.01

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 (RLRQ, chapitre C-27).

14-5.00 (PROTOCOLE) VERSION NUMÉRIQUE DE L'ENTENTE

14-5.01

Le Ministère et la Fédération mettent à la disposition des parties une version numérique de l'entente sur le site Web du Comité patronal.

14-6.00 RÈGLES BUDGÉTAIRES

14-6.01

A) Dès que le centre de services reçoit du Ministère le projet de règles budgétaires en consultation, il 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 au centre de services les commentaires qu'il juge appropriés.

B) Au plus tard le 15 juin de chaque année, le centre de services transmet au syndicat l'information concernant l'application des règles budgétaires au centre de services par les documents suivants :

- les règles budgétaires pour l'année suivante;

- les paramètres d'allocation spécifique au centre de services tant au niveau des allocations de base standardisées que des allocations de base complémentaires;

- le calcul du coût subventionné par enseignante ou enseignant spécifique au centre de services.

C) Après approbation de ses prévisions budgétaires pour l'année suivante, le centre de services en transmet une copie au syndicat.

D) Au plus tard le 15 novembre de chaque année, le centre de services transmet au syndicat une copie de son budget révisé, le cas échéant, par rapport à la clientèle au 30 septembre.

14-7.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ

14-7.01

Lorsque le centre de services 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 du centre de services déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

14-7.02

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 du centre de services et le syndicat y nomme sa représentante ou son représentant;

   si un tel comité est mis sur pied, la consultation sur les éléments des paragraphes b) et c) se fait par 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.

14-7.03

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.

14-8.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

14-8.01

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 du centre de services déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

14-8.02

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 du centre de services déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

14-9.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

14-9.01

La définition du harcèlement psychologique est celle prévue à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) et comprend le harcèlement sexuel.

14-9.02

L'enseignante ou l'enseignant a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique; à cet effet, le centre de services prend les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

14-9.03

L'enseignante ou l'enseignant qui croit être harcelé psychologiquement tente, dans la mesure du possible, de trouver une solution et peut s'adresser à une représentante ou un représentant du centre de services à cet effet. Lors de toute rencontre avec le centre de services 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.

14-9.04

La politique en vigueur et les dispositions prévues au chapitre 9-0.00 s'appliquent en matière de harcèlement psychologique.

Toutefois, un tel grief peut être déposé à tout moment, mais doit l'être dans les 2 ans de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement psychologique.

14-9.05

Un grief de harcèlement psychologique en milieu de travail est entendu en priorité dans la mesure du possible.

14-9.06

Le présent article s'applique à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon[1], à l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire et à la suppléante ou au suppléant occasionnel.

Dispositions particulières en matière de harcèlement sexuel

14-9.07

Un grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est soumis au centre de services par la plaignante ou le plaignant[2] ou par le syndicat avec l'accord de celle-ci ou celui-ci selon la procédure prévue à l'article 9-1.00.

14-9.08

Le nom des personnes concernées et les circonstances relatives au grief doivent être traités de façon confidentielle, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire.

Disposition particulière en matière de violence

14-9.09

L'enseignante ou l'enseignant a droit à un milieu de travail exempt de violence; à cet effet, le centre de services prend les moyens raisonnables pour prévenir la violence et pour la faire cesser, lorsqu'une situation de violence à l'occasion du travail est portée à sa connaissance.

Le syndicat collabore avec le centre de services à l'enquête initiée à la suite de la dénonciation d'une situation de violence.

14-10.00 HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

14-10.01

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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

---

1 Applicable pour les années scolaires antérieures à 2024-2025.

2 Dans ce cas, la clause 9-1.08 s'applique sans égard à la date mentionnée en faisant les adaptations nécessaires.

14-11.00 PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL

14-11.01

Lorsque le centre de services 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 du centre de services déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

14-11.02

Le programme d'aide contient des dispositions selon lesquelles l'enseignante ou l'enseignant est libre d'y participer et a droit à la confidentialité.

14-12.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ENTENTE

14-12.01

A) L'entente entre en vigueur le jour de sa signature, sous réserve du paragraphe B) et de toute autre disposition spécifique de l'entente prévoyant une date d'application différente.

B) Malgré le paragraphe A), les dispositions suivantes de l'entente ne s'appliquent qu'à compter de l'année scolaire 2024-2025 :

- le paragraphe A) de la clause 1-1.19;
- la clause 1-1.44;
- la clause 5-1.11;
- le paragraphe B) de la clause 5-1.13;
- la clause 6-7.01;
- la clause 6-7.02;
- la clause 6-7.03;
- la clause 6-8.02;
- la clause 8-1.09;
- le sous-paragraphe 3 du paragraphe C) de la clause 8-6.02;
- la clause 8-7.07;
- la clause 11-2.02;
- l'alinéa 2 du paragraphe F) de la clause 11-10.04;
- la clause 13-2.02;

- la clause 13-7.09;

- le paragraphe D) de la clause 13-10.07;

- l'annexe LIX;

- Malgré le paragraphe A) de la présente clause, le statut d'enseignante ou d'enseignant à la leçon n'est aboli qu'à compter de l'année scolaire 2024-2025. Ainsi, sous réserve de ce qui suit en matière de rémunération à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023 et jusqu'au 200e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024, les dispositions applicables en matière de rémunération à ce statut d'emploi pour l'année scolaire 2023-2024 sont les suivantes :

Taux / **Périodes concernées**	**16 ans et moins**	**17 ans**	**18 ans**	**19 ans ou plus**
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	64,95 $	72,10 $	78,04 $	85,10 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024 et jusqu'au 200e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024	71,06 $	78,42 $	83,19 $	90,72 $

- Malgré le paragraphe A) de la présente clause et sous réserve de ce qui suit en matière de rémunération, à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023 et jusqu'au 200e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024, les dispositions applicables à la suppléante ou au suppléant occasionnel pour l'année scolaire 2023-2024 sont les suivantes :

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]**
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	49,31 $	123,28 $	172,59 $	246,55 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024 et jusqu'au 200e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024	51,46 $	128,65 $	180,11 $	257,30 $

- Malgré le paragraphe A) de la présente clause et sous réserve de ce qui suit en matière de rémunération, à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023 et jusqu'au 200e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024, les dispositions applicables à l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle pour l'année scolaire 2023-2024 sont les suivantes :

Périodes concernées	**Taux**
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	64,95 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024 et jusqu'au 200e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024	71,06 $

[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.

Pour toute période antérieure à l'année scolaire 2024-2025, au regard des dispositions mentionnées au présent paragraphe, les dispositions correspondantes de l'Entente 2020-2023 continuent de s'appliquer, le cas échéant.

C) L'entente se termine le 31 mars 2028. Les conditions de travail applicables au 31 mars 2028 continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle entente.

14-12.02 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 (RLRQ, chapitre R-8.2) continuent d'avoir effet tant qu'elles ne sont pas modifiées, abrogées ou remplacées par entente entre le centre de services et le syndicat, le tout dans la mesure prévue à cette loi.

14-13.00 ENTENTE 1989-1995, ENTENTE 2000-2003 ET ENTENTE 2005-2010

14-13.01 Entente 1989-1995

L'expression « Entente 1989-1995 » signifie l'Entente 1989-1991 et ses prolongations jusqu'au 30 juin 1995.

14-13.02 Entente 2000-2003

L'expression « Entente 2000-2003 » signifie l'Entente 2000-2002 et sa prolongation jusqu'au 30 juin 2003.

14-13.03 Entente 2005-2010

L'expression « Entente 2005-2010 » signifie l'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 (RLRQ, chapitre R-8.2) ou résultant de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q., 2005, chapitre 43).

14-14.00 RAPPEL DE TRAITEMENT

14-14.01

Le présent article s'applique à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, la suppléante ou le suppléant occasionnel ainsi que l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

14-14.02

Le terme « traitement » utilisé à cet article comprend selon ce qui est applicable en l'espèce, le traitement lui-même, soit l'échelle de traitement prévue à la clause 6-5.03 ou les taux apparaissant aux clauses 6-7.02, 6-7.03, 11-2.02 et 13-2.02 de l'Entente 2023-2028 ainsi que, s'il y a lieu, toute somme due en vertu de l'entente, à savoir :

- les prestations et indemnités versées par le centre de services en vertu des articles 5-10.00 et 5-13.00;

- la rémunération à verser pour le remplacement selon la clause 6-8.02;

- le supplément annuel prévu à l'article 6-6.00;

- la rémunération à verser pour les périodes excédentaires payées en vertu du paragraphe C) de la clause 8-6.02, du paragraphe F) de la clause 11-10.04 et du paragraphe D) de la clause 13-10.07.

Section 1 Détermination des sommes dues à titre de rappel de traitement

14-14.03 Pour la période comprise entre le 141e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023 et la date d'entrée en vigueur de l'entente

L'enseignante ou l'enseignant a droit, à titre de rappel de traitement, compte tenu de la durée de ses services, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre

- le traitement qu'elle ou il aurait dû recevoir pour la période comprise entre le 141e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023 et la date d'entrée en vigueur de l'entente

  ET

- le traitement auquel elle ou il a eu droit pour cette même période.

Section 2 Versement des sommes dues à titre de rappel de traitement

A) Sommes dues par application des clauses 14-14.02 et 14-14.03 à l'enseignante ou l'enseignant encore à l'emploi du centre de services à la date d'entrée en vigueur de l'entente

14-14.04 Pour la période comprise entre le 141e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023 et la date d'entrée en vigueur de l'entente

Les sommes dues pour cette période sont payables dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de l'entente.

B) Sommes dues par application de la clause 14-14.03 à l'enseignante ou l'enseignante qui n'est plus à l'emploi du centre de services à la date d'entrée en vigueur de l'entente

Transmission de l'information pertinente

14-14.05

Dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de l'entente, le centre de services transmet au syndicat la liste des enseignantes et enseignants dont la date de départ est postérieure au 140^{e} jour de travail de l'année scolaire 2022-2023 en y précisant leur dernière adresse connue.

14-14.06

Le centre de services et le syndicat collaborent afin de colliger toute information pertinente relativement aux enseignantes et enseignants visés, notamment quant à leur dernière adresse connue.

14-14.07

La clause 14-14.04 s'applique.

Section 3 Dispositions diverses

14-14.08 Exigibilité par les ayants droit

Les sommes dues à une enseignante ou un enseignant en vertu du présent article sont exigibles, le cas échéant, par ses ayants droit.

14-14.09

Toute erreur dans le versement final de toute somme due à titre de rappel de traitement doit être corrigée dans le meilleur délai.

Toute somme versée en trop peut être récupérée par le centre de services conformément à l'article 6-9.00 dans la mesure où cet article y pourvoit.

Dans le cas contraire, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant qui a quitté le centre de services, le centre de services procède à la récupération suivant les lois applicables;

b) dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant toujours au service du centre de services, le centre de services s'entend avec elle ou lui et le syndicat sur les modalités de remboursement avant de réclamer les montants versés en trop. À défaut d'entente, le centre de services fixe les modalités de remboursement et ces modalités doivent faire en sorte que la déduction n'excède jamais plus de 10 % du traitement brut par paie.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente ont signé à Québec, les stipulations négociées et agréées entre d'une part, le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones et d'autre part, la Fédération autonome de l'enseignement, ce 21e jour du mois de juin de l'an 2024.

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR LES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES FRANCOPHONES (CPNCF)

M. Bernard Drainville
Ministre de l'Éducation

Mme Sonia LeBel
Ministre responsable de l'Administration gouvernementale et présidente du Conseil du trésor

Me Édith Lapointe, négociatrice en chef du gouvernement

Mme Caroline Dupré, présidente-directrice générale
FCSSQ

Me Nancy Thivierge, présidente
CPNCF

M. Martin Rhéaume, vice-président
CPNCF

Me Josée Gervais, porte-parole intersectoriel

Me Geneviève Lapointe, porte-parole sectoriel

Me Raphaëlle Chabot-Fournier, négociatrice
CPNCF

M. Éric Bouchard, négociateur
FCSSQ

M. Jean-François Roussel, négociateur
MEQ

Mme Christine Dorval, négociatrice
Bureau de la négociation gouvernementale

Mme Sophie Girard, négociatrice
Bureau de la négociation gouvernementale

POUR LA FÉDÉRATION AUTONOME DE L'ENSEIGNEMENT (FAE)

Mme Mélanie Hubert, présidente, FAE

M. Daniel Gauthier, vice-président à la négociation, FAE

Me Marie-Andrée Bénard, porte-parole intersectoriel, FAE

Me Nicolas Houle-Gingras, porte-parole sectoriel

Mme Pascale Besner, négociatrice, FAE

Mme Roxanne Guay, enseignante et négociatrice FAE

Mme Roxanne Messier, enseignante et négociatrice, FAE

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 un centre de services 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) À moins d'entente différente entre le centre de services et le syndicat, 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.

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'apprentissage[1].

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);

   b) l'enseignement des matières ANGLAIS LANGUE SECONDE, ÉDUCATION PHYSIQUE ET À LA SANTÉ, MUSIQUE et ARTS PLASTIQUES[2] auprès d'un groupe d'élèves visé au paragraphe 1) relève du champ d'enseignement auquel appartient la matière.

      Malgré ce qui précède, le centre de services et le syndicat peuvent convenir :

      i) de conserver pour l'une ou l'autre de ces matières, le champ 1 tel qu'il est décrit au paragraphe 1);

      ii) 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;

      iii) que l'enseignement des spécialités dans une ou des écoles spécialisées est dispensé par des enseignantes ou des enseignants du champ 1.

---

[1] Le centre de services 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 le centre de services 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, le centre de services considère les élèves reconnus par lui comme élèves en difficulté d'apprentissage ainsi que ceux non reconnus comme tels mais dont l'analyse de la situation démontre que, malgré des interventions régulières et ciblées en fonction de leurs besoins, effectuées par l'enseignante ou l'enseignant et par les autres intervenantes ou intervenants, durant une période significative, ne leur permettent pas de progresser suffisamment afin de combler leur retard au plan des apprentissages en français, langue d'enseignement et en mathématiques. Ce retard est établi en fonction de ce qui est attendu de ces élèves compte tenu à la fois de leur âge et du Programme de formation de l'école québécoise.

[2] 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 7.

Champ 2

L'enseignement dans les classes du préscolaire, autre que celui prévu aux champs d'enseignement 1, 5, 6, 7 et 32.

Champ 3

L'enseignement dans les classes du niveau primaire autre que celui prévu aux champs d'enseignement 1, 4, 5, 6, 7 et 32.

Champ 4

L'enseignement de la spécialité ANGLAIS, LANGUE SECONDE, dans les classes du niveau primaire.

Champ 5

L'enseignement de la spécialité ÉDUCATION PHYSIQUE ET À LA SANTÉ dans les classes du préscolaire et du niveau primaire.

Champ 6

L'enseignement de la spécialité MUSIQUE dans les classes du préscolaire et du niveau primaire.

Champ 7

L'enseignement de la spécialité ARTS PLASTIQUES dans les classes du préscolaire et du niveau primaire.

Champ 8

L'enseignement des cours de formation générale en ANGLAIS, LANGUE SECONDE, au niveau secondaire.

Champ 9

L'enseignement des cours de formation générale en ÉDUCATION PHYSIQUE ET À LA SANTÉ au niveau secondaire.

Champ 10

L'enseignement des cours de formation générale en MUSIQUE au niveau secondaire.

Champ 11

L'enseignement des cours de formation générale en ARTS PLASTIQUES au niveau secondaire.

Champ 12

L'enseignement des cours de formation générale de FRANÇAIS, langue d'enseignement, au niveau secondaire.

Champ 13

L'enseignement des cours de formation générale en MATHÉMATIQUES, en sciences, notamment en SCIENCE ET TECHNOLOGIE et en APPLICATIONS TECHNOLOGIQUES ET SCIENTIFIQUES, au niveau secondaire.

Champ 14[1]

L'enseignement des cours de formation générale en CULTURE ET CITOYENNETÉ QUÉBÉCOISE au niveau secondaire.

Champ 15[2]

L'enseignement des cours de formation générale en ÉCONOMIE FAMILIALE au niveau secondaire.

Champ 16[3]

L'enseignement des cours de formation générale en INITIATION À LA TECHNOLOGIE et en CONNAISSANCE DU MONDE DU TRAVAIL au niveau secondaire.

Champ 17

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 18

L'enseignement des cours de formation générale en INFORMATIQUE au niveau secondaire.

Champ 19

L'enseignement des cours de formation générale au niveau secondaire, autres que les cours déjà identifiés comme appartenant aux champs 8 à 18 et les activités étudiantes au niveau secondaire.

---

[1] Pour l'année scolaire 2023-2024, lire : L'enseignement des cours de formation générale en ÉTHIQUE ET CULTURE RELIGIEUSE au niveau secondaire, et l'enseignement des cours de formation générale en CULTURE ET CITOYENNETÉ QUÉBÉCOISE au niveau secondaire.

[2] Le champ 15 est caduc depuis le 1er juillet 2006.

[3] Le champ 16 est caduc depuis le 1er juillet 2007.

Champ 20

L'enseignement des cours en FRANÇAIS ACCUEIL au préscolaire et au niveau primaire et en INTÉGRATION LINGUISTIQUE, SCOLAIRE ET SOCIALE au niveau secondaire, dans les classes d'accueil et dans les classes de soutien à l'apprentissage de la langue française pour les élèves dont la langue maternelle n'est pas le français.

Champ 21

La suppléance régulière.

Champ 22

L'enseignement des cours de formation générale en DANSE et en ART DRAMATIQUE au niveau secondaire.

Champ 32

L'enseignement des spécialités DANSE et ART DRAMATIQUE dans les classes du préscolaire et du niveau primaire.

ANNEXE II ENTRÉE PROGRESSIVE AU PRÉSCOLAIRE

Modalités

Après consultation du syndicat, le centre de services détermine les modalités d'une entrée progressive s'étendant sur 3 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 le centre de services de déterminer les modalités d'entrée progressive s'étendant sur plus de 3 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.

ANNEXE III-A) CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LE CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE _____

ci-après appelé LE CENTRE DE SERVICES

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SEXE : F ☐ M ☐

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

Le centre de services 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 à titre d'enseignante ou enseignant à temps partiel dans les écoles du centre de services.

B) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à enseigner pour le centre de services 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 centres de services, aux résolutions et règlements du centre de services 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 au centre de services, 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 au centre de services, tous les autres renseignements et les certificats requis par le centre de services avant la date des présentes.

G) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des centres de services et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DU CENTRE DE SERVICES

Le centre de services 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 le centre de services : .....

.....

enseignante ou enseignant : .....
(nom)

.....
(adresse)

témoin : .....
(nom)

.....
(adresse)

Fait à .....

ce .....

ANNEXE III-B) CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À TEMPS PLEIN

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LE CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE _____

ci-après appelé LE CENTRE DE SERVICES

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SEXE : F ☐ M ☐

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

Le centre de services 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 à titre d'enseignante ou enseignant à temps plein dans les écoles du centre de services pour l'année scolaire commençant le 1er juillet ..... ou pour terminer cette année scolaire.

B) L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né

à .....
(localité)

le .....
(année, mois, jour)

C) L'enseignante ou l'enseignant se conforme à la loi, à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des centres de services, aux résolutions et règlements du centre de services non contraires aux dispositions de la convention collective, de même qu'à la convention collective.

D) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai au centre de services, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

E) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai au centre de services, tous les autres renseignements et les certificats requis par le centre de services avant la date des présentes.

F) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des centres de services et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DU CENTRE DE SERVICES

Le centre de services 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 le centre de services : .....

.....

enseignante ou enseignant : .....
(nom)

.....
(adresse)

témoin : .....
(nom)

.....
(adresse)

Fait à .....

ce .....

ANNEXE IV ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT-RESSOURCE

1. Particularités

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 à titre d'enseignante ou d'enseignant-ressource.

Il revient à la direction de l'école de déterminer 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

Le centre de services nomme annuellement l'enseignante ou l'enseignant-ressource après consultation de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

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. L'enseignante ou l'enseignant-ressource exerce ses fonctions auprès des groupes ordinaires.

3. Rôle et fonctions de l'enseignante ou l'enseignant-ressource

1er axe : Auprès des élèves en difficulté, l'enseignante ou l'enseignant-ressource :

- offre un accompagnement personnalisé et 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, d'une part, dans leur démarche en vue de trouver des solutions à leurs problèmes et, d'autre part dans diverses facettes de leur vie scolaire.

2e axe : 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.

3e axe : Auprès des autres intervenantes et intervenants, l'enseignante ou l'enseignant-ressource :

- travaille en concertation avec les autres intervenantes et intervenants qui œuvrent 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.

LE1 ANNEXE V SOMMES ALLOUÉES EN SOUTIEN À LA COMPOSITION DE LA CLASSE AU NIVEAU SECONDAIRE POUR L'APPLICATION ET LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES ADAPTATIVES

Dans le cadre de la mise en œuvre de cette annexe, le Ministère alloue un montant annuel de 12,3 M$ réparti entre les centres de services dont le syndicat est affilié à la FAE pour les 4 années scolaires suivantes :

- 2024-2025 : 12,3 M$
- 2025-2026 : 12,3 M$
- 2026-2027 : 12,3 M$
- 2027-2028 : 12,3 M$

Les sommes allouées sont dédiées en soutien à la composition de la classe au niveau secondaire.

La répartition des sommes entre les centres de services s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

À la suite des recommandations formulées par le comité paritaire prévu à la clause 8-9.04, le centre de services répartit les sommes entre les écoles et détermine les modalités d'utilisation de celles-ci.

La direction de l'école décide de l'utilisation des sommes à la suite des recommandations du comité au niveau de l'école prévu à la clause 8-9.05. Ces sommes sont utilisées particulièrement pour l'ajout de personnel en soutien aux enseignantes et enseignants pour la mise en œuvre des mesures adaptatives prévues au plan d'intervention de l'élève (la surveillance du tiers temps, l'adaptation de matériel pédagogique, la gestion du matériel technologique, etc.).

Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées peuvent être utilisées par le centre de services aux fins prévues aux annexes XV, XLVII, LII et à la lettre d'entente hors convention du 21 juin 2024, et ce, conformément aux recommandations du comité paritaire prévu à la clause 8-9.04. À défaut, les sommes non utilisées sont reportées à l'année scolaire suivante.

ANNEXE VI FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT[1]

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) Le centre de services 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) Le centre de services 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 le centre de services.

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, le centre de services 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) Le centre de services 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 le centre de services.

Dans le cas de l’enseignante ou l’enseignant qui est déplacé et qui ne tient pas logement, le centre de services paie une allocation de 200 $.

Référence : clause 5-3.31

---

[1] Pour les fins de cette annexe, l’appellation « centre de services » peut inclure, selon le cas, « commission scolaire ».

Compensation pour le bail

7) L'enseignante ou l'enseignant visé au 1er paragraphe a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le centre de services paie la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, le centre de services 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 aux frais du centre de services.

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente ou à l'achat d'une maison

9) Le centre de services 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, le centre de services ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le centre de services 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. Le centre de services 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, le centre de services 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 au centre de services.

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, le centre de services rembourse à l'enseignante ou l'enseignant ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au centre de services, 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 du centre de services, ou si les personnes à charge de l'enseignante ou l'enseignant ne sont pas relocalisées immédiatement, le centre de services 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 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 au centre de services.

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 au centre de services qu'elle ou il quitte.

ANNEXE VII RELOCALISATIONS SUCCESSIVES

Le Ministère, la Fédération et la FAE peuvent former un comité paritaire dans les 60 jours suivant 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 la FAE.

Mandat du comité :

1) étudier le cas d'enseignantes ou d'enseignants qui se trouveraient dans la situation d'être relocalisés obligatoirement pour une 2e 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, si elle ou il continue à œuvrer 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 des heures supplémentaires, 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 son centre de services.

4) L'enseignante ou l'enseignant ou le centre de services 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 du centre de services.

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.

Référence : clause 5-4.05

ANNEXE IX ALLOCATION DE REPLACEMENT

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant bénéficie d'une allocation de replacement conformément à la clause 5-4.06, les dispositions suivantes s'appliquent.

1) Le centre de services ou la commission scolaire peut décider d'accorder le remboursement des frais de déménagement; si le centre de services ou la commission scolaire en décide ainsi, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des dispositions des paragraphes 3) à 14) de l'annexe VI.

2) Le centre de services verse à l'employeur qui engage l'enseignante ou l'enseignant une allocation de replacement 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 replacement prévue au paragraphe 2) doit aviser le centre de services 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 au paragraphe 2) que le centre de services n'a pas payé au moment de la réception par le centre de services de cet avis.

Référence : clause 5-4.06

ANNEXE X RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LA STRATÉGIE D'INTERVENTION « AGIR AUTREMENT » ET LA MESURE « ÉCOLE MONTRÉALAISE ET LUTTE À LA PAUVRETÉ »

À titre informatif, le centre de services fournit au syndicat les renseignements sur les sommes allouées dans le cadre de la Stratégie d'intervention « Agir autrement » et la mesure « École montréalaise et lutte à la pauvreté ». Dans la mesure du possible, ces renseignements sont fournis avant le 1er décembre.

ANNEXE XI **PARAMÈTRES VISANT L'ENCADREMENT DE L'INTÉGRATION DES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE DANS LES GROUPES ORDINAIRES**

Attendu que cette annexe sert de guide et de repère pour le centre de services, le syndicat et les intervenantes et intervenants de la communauté éducative;

Attendu que l'article 40 de la Charte des droits et libertés de la personne consacre le droit à l'instruction publique gratuite dans la mesure et suivant les normes prévues par la loi;

Attendu qu'en vertu de l'article 235 de la Loi sur l'instruction publique (la « Loi »), le centre de services doit adopter une politique relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage qui assure l'intégration harmonieuse dans une classe ou un groupe ordinaire et aux autres activités de l'école de chacun de ces élèves selon les conditions suivantes :

- lorsque l'évaluation de ses capacités et de ses besoins démontre que cette intégration est de nature à faciliter ses apprentissages et son insertion sociale; et

- qu'elle ne constitue pas une contrainte excessive ou ne porte pas atteinte de façon importante aux droits des autres élèves;

Attendu qu'en vertu de l'article 207.1 de la Loi, le centre de services a notamment la mission de veiller à la qualité des services éducatifs et à la réussite des élèves en vue de l'atteinte d'un plus haut niveau de scolarisation et de qualification de la population;

Attendu qu'en vertu de l'article 96.12 de la Loi, la direction de l'école a le devoir de s'assurer de la qualité des services dispensés à l'école;

Attendu que les enseignantes et enseignants sont les premières intervenantes et les premiers intervenants auprès des élèves;

Attendu que l'intégration d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage dans un groupe ordinaire peut avoir des effets sur les conditions d'exercice des enseignantes et enseignants;

Attendu que la détermination de certaines conditions d'intégration est nécessaire afin d'orienter les parties;

En conséquence, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les parties souhaitent se donner une compréhension commune relativement à l'intégration des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage dans les groupes ordinaires et à l'interprétation de l'article 235 de la Loi.

2. Les parties adhèrent au principe que l'intégration d'un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage dans un groupe ordinaire constitue une norme d'application générale, mais non une présomption. Ainsi, c'est l'évaluation de la situation d'un élève qui détermine si l'intégration rejoint son meilleur intérêt et si elle est possible dans les circonstances.

3. Dans l'état actuel du droit, afin de déterminer si un élève doit être intégré dans un groupe ordinaire, le centre de services doit suivre les étapes suivantes[1] :

   3.1 L'élève doit faire l'objet d'une évaluation dont le but est de déterminer ses besoins et l'étendue de ses capacités. Cette évaluation doit être adaptée au handicap et à la personne même de l'élève pour qu'il en découle un véritable portrait dépeignant ses forces, mais également ses faiblesses. Cette évaluation personnalisée doit porter autant sur les capacités scolaires que sociales de l'élève;

   3.2 Une fois le portrait de la situation de l'élève établi, le centre de services doit déterminer, dans la mesure des forces et des limites de l'élève, si ses apprentissages ou encore son insertion sociale seraient facilités dans un groupe ordinaire. Ainsi, il doit élaborer un plan d'intervention envisageant les adaptations raisonnables pouvant permettre une intégration de l'élève dans un groupe ordinaire pour autant que cette intégration soit dans son meilleur intérêt;

   3.3 Le centre de services peut alors en venir à 2 conclusions :

      3.3.1 la première conclusion possible est que malgré des adaptations nécessaires, l'évaluation n'a pas démontré qu'il était dans l'intérêt de l'élève de l'intégrer dans un groupe ordinaire. Dans ce cas, l'élève sera orienté vers un mode de regroupement compatible avec son intérêt, sans exclure une intégration partielle pour certaines activités;

      3.3.2 la deuxième conclusion possible est que les apprentissages et le développement social de l'élève seront facilités, en groupe ordinaire, grâce aux adaptations envisagées. Dans ce cas, le centre de services intégrera l'élève en groupe ordinaire soit à temps plein, soit à temps partiel, en lui fournissant les services d'appui à son intégration, sous réserve de ce qui suit. Si le centre de services démontre que les adaptations nécessaires à l'intégration constituent une contrainte excessive ou portent atteinte de façon importante aux droits des autres élèves, il pourra alors orienter l'élève vers une classe spécialisée.

---

[1] Étapes suggérées à partir d'indications de la Cour d'appel du Québec contenues dans l'arrêt Commission scolaire des Phares c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, [2006] R.J.Q. 378 (C.A.).

4. Les parties conviennent qu'il peut y avoir « contrainte excessive », notamment lorsqu'un ou plusieurs des paramètres suivants sont observés par le centre de services pour chaque situation d'élève, malgré les adaptations envisagées ou déjà mises en place :

    4.1 Les conditions d'exercice des enseignantes et enseignants sont telles qu'elles ne permettent pas aux élèves de bénéficier de la qualité de l'éducation à laquelle ils sont en droit de s'attendre;

    4.2 L'intégration de l'élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage porte atteinte à la sécurité et à l'intégrité physiques de l'enseignante ou l'enseignant;

    4.3 La qualité des services éducatifs est compromise par l'intégration de l'élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage;

    4.4 L'élève présente un risque pour lui-même ou son entourage;

    4.5 Les mesures requises pour l'intégration entraîneraient des coûts déraisonnables pour le centre de services;

    4.6 Les mesures requises pour l'intégration sont inapplicables sur le plan pédagogique;

    4.7 Les programmes et les services éducatifs offerts à tous les élèves subissent des changements substantiels et permanents.

5. Les parties conviennent qu'il peut y avoir « atteinte de façon importante aux droits des autres élèves », notamment lorsqu'un ou plusieurs des paramètres suivants sont observés par le centre de services pour chaque situation d'élève, malgré les adaptations envisagées ou déjà mises en place :

    5.1 L'intégration d'un élève met en péril la sécurité des autres élèves;

    5.2 La qualité des services éducatifs est compromise par l'intégration de l'élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage;

    5.3 Les mesures requises pour l'intégration d'un élève entraveraient de façon importante les conditions d'apprentissage des autres élèves.

6. Afin de maintenir la qualité des services éducatifs, les parties conviennent que certaines conditions doivent être mises en place pour une intégration harmonieuse des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage :

6.1 Planifier la composition des groupes ordinaires en respectant les balises établies par la direction de l'école à la suite de la consultation de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00 et qui viennent s'ajouter aux balises suivantes :

6.1.1 ces balises sont notamment :

6.1.1.1 la variété et l'ampleur des besoins des élèves, en regroupant le moins d'élèves reconnus de types différents;

6.1.1.2 les conditions particulières des milieux;

6.1.1.3 les ressources déterminées par le centre de services et réparties entre les écoles;

6.2 Mettre en place des services d'appui diversifiés pouvant être requis par l'enseignante ou l'enseignant et par l'élève;

6.3 Réviser périodiquement la situation des élèves afin de s'assurer que les services d'appui soient établis en fonction de leurs besoins et de leurs capacités;

6.4 Contribuer à la valorisation de la profession enseignante, en reconnaissant l'expertise des enseignantes et enseignants et en soutenant leur développement professionnel, de façon à atteindre l'objectif fixé au paragraphe A) de la clause 7-1.01;

6.5 Évaluer l'organisation des services afin de l'ajuster aux besoins diversifiés des élèves;

6.6 Exercer un leadership mobilisateur :

6.6.1 confier à la direction d'école la mise en œuvre des conditions pour faciliter le suivi des élèves et la concertation entre le personnel enseignant, les autres intervenantes et intervenants ainsi que les parents.

7. Cette annexe n'a pas pour objet de limiter le centre de services au regard de sa politique relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, politique qu'il doit adopter en vertu de l'article 235 de la Loi, et qui doit notamment prévoir les modalités d'intégration de ces élèves dans les groupes ordinaires.

8. La présente annexe n'est pas exhaustive et ne peut, en aucun cas, limiter les encadrements légaux ou ministériels. De plus, les parties conviennent de la revoir à la lumière de l'évolution de la jurisprudence.

9. Pour toute difficulté liée à l'application de l'annexe, les parties, de même que les enseignantes ou enseignants peuvent se référer au mécanisme interne de règlement à l'amiable des difficultés conformément au paragraphe E) de la clause 8-9.04.

10. S'il n'y a pas d'entente entre les parties, à la suite des échanges tenus au mécanisme interne de règlement à l'amiable des difficultés, ces dernières peuvent référer la problématique au Comité national de concertation.

ANNEXE XII ADAPTATIONS AU NIVEAU DE L'ÉCOLE[1]

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 au centre de services 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 le centre de services 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.

---

[1] Chaque fois que le terme école est employé, il comprend aussi le terme centre.

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 au centre de services et au syndicat.

4) Le centre de services et le syndicat peuvent, avant leur décision, émettre leurs commentaires à l'école.

Le centre de services 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.

IV- STIPULATIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉES À L'ÉCHELLE LOCALE[1]

1) Les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale peuvent également être modifiées au niveau de l'école avec l'accord du centre de services 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 au centre de services et au syndicat;

la demande précise les raisons la justifiant ainsi que les clauses ou articles à modifier ou à remplacer;

b) le centre de services et le syndicat disposent d'une période de 30 jours[2] 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, le centre de services 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) le centre de services 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 du centre de services et du syndicat, les motifs sont fournis par écrit.

---

1 À l'inclusion des arrangements locaux.

2 Cette période exclut les mois de juillet et août et peut être prolongée par le centre de services et le syndicat.

V- ÉDUCATION DES ADULTES ET FORMATION PROFESSIONNELLE

La présente annexe s'applique également à l'éducation des adultes et en formation professionnelle en faisant les adaptations nécessaires.

VI- COMITÉ NATIONAL DE CONCERTATION

Toute problématique à portée nationale peut être soumise au Comité national de concertation.

ANNEXE XIII CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant bénéficie d'un congé 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 à traitement différé, l'enseignante ou l'enseignant doit revenir au travail au centre de services 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 à traitement différé et prestation de travail

a) Le congé à traitement différé 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 à traitement différé est reporté, il doit débuter 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 à traitement différé 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.

Référence : article 5-17.00

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 au centre de services.

a) Pendant le congé à traitement différé, l'enseignante ou l'enseignant n'a droit à aucune des primes et aucun des 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 à traitement différé, l'enseignante ou l'enseignant ne peut recevoir aucune autre rémunération du centre de services ou d'une autre personne ou société avec qui le centre de services 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 (RREGOP, RRE, RRCE et RRPE).

4) Retraite, désistement ou démission de l'enseignante ou l'enseignant

Advenant la retraite, le désistement[1] 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 à traitement différé (traitement versé en trop) :

l'enseignante ou l'enseignant rembourse[2] au centre de services 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 à traitement différé (traitement non versé) :

le centre de services 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;

---

1 Dans le cas d'un congé à traitement différé d'une année scolaire, le désistement n'est pas permis entre le 1er avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'année scolaire du congé.

Dans le cas d'un congé à traitement différé d'une demi-année scolaire, le désistement n'est pas permis entre le 30e jour précédant le congé et la fin de ce dernier.

2 Le centre de services et l'enseignante ou l'enseignant peuvent s'entendre sur les modalités de remboursement.

c) le congé à traitement différé 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, le centre de services rembourse ce solde à l'enseignante ou l'enseignant; si le solde obtenu est positif, l'enseignante ou l'enseignant rembourse[1] ce solde au centre de services;

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 à traitement différé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé à traitement différé 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, RRCE et RRPE, 100 % RRE).

Par ailleurs, si le congé à traitement différé 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.

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-rengagement de l'enseignante ou l'enseignant

Advenant le non-rengagement de l'enseignante ou l'enseignant au 1er 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.

---

[1] Le centre de services et l'enseignante ou l'enseignant peuvent s'entendre sur les modalités de remboursement.

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, le centre de services n'effectue aucune réclamation d'argent, si l'enseignante ou l'enseignant doit rembourser le centre de services 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 son centre de services 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 à traitement différé :

l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé à traitement différé 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 à traitement différé, 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 à traitement différé :

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 à traitement différé, 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 à traitement différé, 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 de paternité ou congé pour adoption (5 semaines)

a) Le congé à traitement différé ne peut être interrompu pour permettre la prise d'un congé de maternité, de paternité ou pour adoption;

b) le congé survient avant et se termine avant le congé à traitement différé ou survient après le congé à traitement différé :

le contrat est interrompu le temps du congé de maternité, de paternité ou pour adoption et est prolongé d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de l'entente pour le congé de maternité, de paternité ou pour adoption s'appliquent;

c) le congé survient avant le congé à traitement différé et se continue au moment où débute le congé à traitement différé :

dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant choisit :

1) soit de reporter le congé à traitement différé 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.

Référence : clause 6-1.02

LE1 ANNEXE XV SOMMES ALLOUÉES EN SOUTIEN AUX ÉLÈVES À RISQUE ET À L'INTÉGRATION DES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE

Le Ministère alloue une enveloppe fermée de 25,1 M$ répartie entre les centres de services dont le syndicat d'enseignantes et d'enseignants est affilié à la FAE pour les 4 années scolaires suivantes :

- 2024-2025 : 25,1 M$
- 2025-2026 : 25,1 M$
- 2026-2027 : 25,1 M$
- 2027-2028 : 25,1 M$

Les sommes allouées sont dédiées aux écoles en soutien aux élèves à risque et à l'intégration des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage dans les groupes ordinaires.

La répartition des sommes entre les centres de services s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

À la suite des recommandations formulées par le comité paritaire prévu à la clause 8-9.04, le centre de services répartit les sommes entre les écoles et détermine les modèles d'organisation des services parmi les choix suivants :

a) La mise en place de regroupements d'élèves répondant aux besoins particuliers des élèves. Ces regroupements peuvent notamment comprendre le cheminement particulier de formation de type temporaire, le groupe à effectifs réduits, la classe ressource, la classe répit, la classe d'accueil et de soutien à l'apprentissage de la langue française[1], etc.;

b) Le soutien à l'enseignante ou l'enseignant, particulièrement par l'ajout de ressources enseignantes;

c) La limitation à trois types d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage différents intégrés dans un groupe ordinaire;

d) La pondération a priori d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, autres que les élèves visés par le sous-paragraphe 2) du paragraphe E) de la clause 8-9.03;

---

[1] Les élèves qui présentent de multiples difficultés sur le plan des apprentissages pourraient fréquenter une classe d'accueil et de soutien à l'apprentissage de la langue française au primaire une 3e année, si l'analyse de leurs besoins et de leurs capacités réalisée dans le cadre du plan d'intervention le justifie.

e) La pondération des élèves handicapés par des troubles du spectre de l'autisme ou des élèves handicapés par des troubles relevant de la psychopathologie aux fins de compensation en cas de dépassement des maxima d'élèves par groupe, conformément aux dispositions prévues à l'annexe XX, lorsque ces derniers sont intégrés ou reconnus après le 1er jour de classe des élèves.

Selon les modèles d'organisation des services déterminés par le centre de services, la direction de l'école décide de l'utilisation des sommes à la suite des recommandations du comité au niveau de l'école prévu à la clause 8-9.05.

Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées peuvent être utilisées par le centre de services aux fins prévues aux annexes V, XLVII, LII et à la lettre d'entente hors convention du 21 juin 2024, et ce, conformément aux recommandations du comité paritaire prévu à la clause 8-9.04. À défaut, les sommes non utilisées sont reportées à l'année scolaire suivante.

ANNEXE XVI MESURES PARTICULIÈRES CONCERNANT LES GROUPES À PLUS D'UNE ANNÉE D'ÉTUDES

1) Le Ministère alloue 2 M$[1] pour les années scolaires 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027 et 2027-2028 à titre de mesure supplémentaire de soutien aux enseignantes et enseignants affectés à des groupes à plus d'une année d'études.

2) Les sommes allouées à chaque centre de services sont dédiées aux enseignantes et enseignants œuvrant auprès des groupes à plus d'une année d'études, entre autres pour l'achat de matériel, pour du temps de libération notamment pour la préparation de matériel ou pour de la formation (au choix des enseignantes et enseignants concernés). Ces sommes sont gérées par le comité de perfectionnement prévu au chapitre 7-0.00 ou par un autre comité convenu entre le centre de services et le syndicat.

[1] Ces montants sont alloués pour l'ensemble des centres de services, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et des commissions scolaires anglophones.

ANNEXE XVII CALCUL DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE

Exemples d'application de la clause 6-4.03

I-

L'enseignante ou l'enseignant X est actuellement payé à	Années d'expérience	Échelons d'expérience
	0	1
Après 90 jours +	1	2
Après 45 / (135) + 90 jours	2	3
Après + 45 / (135) + 90 jours	3	4
Après + 45 / (135) + 90 jours	4	5
Après 1 année à temps plein + (6-4.02)	5	6
Après à temps partiel, à la leçon, à taux horaire ou à titre de suppléante ou suppléant occasionnel + 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 blocs de 45 ou 90.

ANNEXE XVIII 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 :

$$C = \frac{27 \times N}{\text{Moy.}} \times D \times V$$

N = Le nombre d'élèves excédant le maximum prévu pour ce groupe, ce nombre étant pondéré selon la formule suivante : le 1er élève excédentaire vaut 1, le 2e élève excédentaire vaut 1,25 et les autres élèves excédentaires valent 1,5 chacun.

Moy. = La moyenne prévue à l'article 8-8.00 ou à l'article 13-11.00 pour ce type d'élèves.

D = 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)

V = La valeur monétaire établie sur la base des montants fixés ci-après :

Périodes concernées	Valeur monétaire
À compter du 141e jour de l'année scolaire 2022-2023	1,95 $
À compter du 141e jour de l'année scolaire 2023-2024	2,00 $
À compter du 141e jour de l'année scolaire 2024-2025	2,05 $
À compter du 141e jour de l'année scolaire 2025-2026[1]	2,10 $
À compter du 141e jour de l'année scolaire 2026-2027[1]	2,17 $

[1] Référence : paragraphe C) de la clause 6-5.02.

B) La compensation annuelle à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a droit est limitée à la compensation apparaissant ci-après :

Compensation annuelle / Périodes concernées	1er élève excédentaire	2e élève excédentaire	Chaque autre élève excédentaire
À compter du 141e jour de l'année scolaire 2022-2023	2 842 $	3 552 $	4 263 $
À compter du 141e jour de l'année scolaire 2023-2024	2 922 $	3 652 $	4 382 $
À compter du 141e jour de l'année scolaire 2024-2025	2 998 $	3 747 $	4 497 $
À compter du 141e jour de l'année scolaire 2025-2026[1]	3 073 $	3 841 $	4 609 $
À compter du 141e jour de l'année scolaire 2026-2027[1]	3 181 $	3 976 $	4 771 $

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.

$$C = \frac{27 \times N}{\text{Moy.}} \times D \times V$$

N = 5,25 parce qu'il y a dans ce cas, 4 élèves qui excèdent le maximum (36 - 32) :

1er élève = 1
2e élève = 1,25
3e élève = 1,5
4e élève = 1,5

Total = 5,25

Moy. = 30

$D = 5 \times \frac{180}{5}$ si le nombre de jours d'enseignement prévu au calendrier scolaire est de 180.

V = 1,95 $

$$C = \frac{27 \times 5{,}25}{30} \times 5 \times \frac{180}{5} \times 1{,}95\ \$ = 1\,658{,}48\ \$$$

Référence : clause 8-8.01 ou 13-11.01

[1] Référence : paragraphe C) de la clause 6-5.02.

ANNEXE XIX ÉLÈVES À RISQUE ET ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE

La présente annexe sert de guide et de repère pour le centre de services et les intervenantes et intervenants. Son contenu peut faire l'objet d'une mise à jour au renouvellement de l'entente ou lorsqu'il est jugé opportun de le faire, notamment à la suite de l'évolution des connaissances médicales. Les modifications prennent effet à compter de l'année scolaire suivant leur notification aux centres de services et aux parties syndicales.

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

A) Élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

1) L'élève présentant des troubles du comportement est celui :

dont l'évaluation psychosociale réalisée par du personnel qualifié en collaboration avec une équipe multidisciplinaire, avec des techniques d'observation et d'analyse systématique, révèle un déficit important de la capacité d'adaptation malgré des interventions régulières et ciblées en fonction de ses besoins. Celles-ci ont été mises en place par l'enseignante ou l'enseignant et par les autres intervenantes ou intervenants, durant une période significative. Ce déficit se manifeste par des difficultés significatives d'interaction avec un ou plusieurs éléments de l'environnement scolaire, social ou familial.

Il peut s'agir :

- de troubles d'ordre comportemental de type extraverti qui se manifestent par des 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, etc.);

- de troubles d'ordre comportemental de type introverti qui se manifestent par des 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, de retrait, etc.).

Les difficultés d'interaction avec l'environnement sont considérées significatives, c'est-à-dire requérant des interventions éducatives particulières, dans la mesure où elles nuisent au développement du jeune en cause ou à celui d'autrui en dépit des interventions universelles appliquées en classe.

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;

- 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 la situation démontre que, malgré des interventions régulières et ciblées en fonction de ses besoins, effectuées par l'enseignante ou l'enseignant et par les autres intervenantes ou intervenants, durant une période significative, ne lui permettent pas de progresser suffisamment afin de combler son retard sur le plan des apprentissages en français, langue d'enseignement ou en mathématiques. Ce retard est établi en fonction de ce qui est attendu de lui compte tenu à la fois de son âge et du Programme de formation de l'école québécoise.

L'élève peut être reconnu en difficulté d'apprentissage en cours de cycle, et ce, dès le 2e cycle du primaire. En fonction de ses besoins et capacités, un élève peut être reconnu en difficulté d'apprentissage à la fin du 1er cycle. Un élève pourrait être reconnu en difficulté d'apprentissage à la fin de la 1re année du 1er cycle, si l'analyse de ses besoins et capacités, réalisée dans le cadre du plan d'intervention, révèle que des difficultés importantes persistent dans le temps à la suite d'une intervention rééducative systématique et ciblée et qu'il est nécessaire de recourir à des modifications aux apprentissages de base attendus au Programme de formation de l'école québécoise.

b) au secondaire celui :

dont l'analyse de la situation démontre que, malgré des interventions régulières et ciblées en fonction de ses besoins, effectuées par l'enseignante ou l'enseignant et par les autres intervenantes ou intervenants, durant une période significative, ne lui permettent pas de progresser suffisamment afin de combler son retard sur le plan des apprentissages en français, langue d'enseignement et en mathématiques. Ce retard est établi en fonction de ce qui est attendu de lui compte tenu à la fois de son âge et du Programme de formation de l'école québécoise.

B) Élèves handicapés

Selon l'article 1 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre 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.

Toutefois, le centre de services considère les multiples déficiences ou difficultés de l'élève handicapé lors de l'organisation scolaire.

B.1 Élèves handicapés 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 handicapé par une déficience langagière est celui :

dont l'évaluation, réalisée par une équipe multidisciplinaire, à l'aide de techniques d'observations systématiques et de tests appropriés, révèle une atteinte très marquée (c'est-à-dire sévère) :

- de l'évolution du langage,
- de l'expression verbale,
- des fonctions cognitivo-verbales

ET

- une atteinte modérée à sévère de la compréhension verbale.

Une atteinte modérée sur le plan de la compréhension verbale est considérée si l'évaluation conclut à une dyspraxie verbale sévère.

Cette évaluation permet de conclure à une dysphasie sévère, à un trouble primaire sévère du langage, à un trouble mixte sévère du langage ou à une dyspraxie verbale sévère.

L'élève handicapé par une déficience langagière peut présenter la ou les limitations suivantes :

- au niveau des interactions verbales, tant sur les plans de l'expression que de la compréhension,
- sur le plan de la socialisation,
- sur le plan des apprentissages scolaires.

La persistance et la sévérité du trouble l'empêchent d'accomplir les tâches scolaires normalement proposées aux jeunes de son âge.

L'élève a donc besoin de services éducatifs 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 lorsque l'évaluation faite par une équipe multidisciplinaire :

- démontre une atteinte sévère sur le plan expressif et de la compréhension verbale;

- et pourrait, selon l'âge de l'élève, démontrer une atteinte sévère dans l'apprentissage de la lecture et de l'écriture.

Les limitations peuvent entraîner la mise en place de moyens de communication alternatifs (langage gestuel, outils multimédias de communication, etc.).

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 du spectre de l'autisme

L'élève handicapé par des troubles du spectre de l'autisme 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-V[1], conclut à l'un ou l'autre des diagnostics suivants :

trouble du spectre de l'autisme : 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 du spectre de l'autisme 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 trouble désintégratif de l'enfance, le syndrome d'Asperger et le trouble envahissant du développement non spécifié sont également considérés comme des troubles du spectre de l'autisme.

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.

---

1 DSM-V Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux.

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 œil 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, 1 000 et 2 000 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 le centre de services pondère des élèves intégrés, il 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 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 x 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.

Référence : clause 8-9.03

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 5) 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

Référence : clause 8-8.01

ANNEXE XXII 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, par exemple un des programmes du parcours de formation axé sur l'emploi.

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 4,5 heures.

ANNEXE XXIV CONCERNANT LES PETITES ÉCOLES

Le Ministère, par les règles budgétaires, assure aux centres de services 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 COMITÉ NATIONAL SUR LES SERVICES D'ACCUEIL ET DE SOUTIEN À L'APPRENTISSAGE DU FRANÇAIS

1) Dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de l'entente, le Comité patronal d'une part, et la FAE d'autre part, forment un Comité national sur les services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français (SASAF).

2) Ce comité est composé de 2 représentantes ou représentants du Comité patronal (une représentante ou un représentant du Ministère et une représentante ou un représentant de la Fédération) et de 2 représentantes ou représentants de la FAE.

3) Chacune des parties peut s'adjoindre des personnes-ressources afin de contribuer aux discussions et d'apporter un éclairage additionnel aux échanges entre les parties.

4) Le comité établit ses propres règles de procédure et le calendrier de ses rencontres.

5) Le comité a pour mandat :

   i) de poursuivre certains échanges entamés dans le cadre de l'Entente 2020-2023 relatifs aux pratiques en matière d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français, de même qu'aux modèles d'organisation des services éducatifs particuliers aux élèves issus de l'immigration ou allophones;

   ii) d'échanger sur toute question relative à l'entente concernant l'organisation des SASAF soumise par l'une ou l'autre des parties, notamment en lien avec les modèles d'organisation des services éducatifs particuliers mis en place par les centres de services.

6) Au plus tard le 31 mars 2027, le comité fait rapport au Comité national de concertation de l'état des travaux réalisés et, le cas échéant, de ses recommandations.

ANNEXE XXVI SERVICES ÉDUCATIFS PARTICULIERS AUX ÉLÈVES ISSUS DE L'IMMIGRATION OU ALLOPHONES[1]

Section 1 Objectifs visés

L'intégration des élèves issus de l'immigration ou allophones à la société et à l'école québécoise favorise leur réussite éducative. Dans le but de faciliter l'intégration des élèves concernés en classe ordinaire, des services éducatifs particuliers d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français sont offerts.

Dans ce contexte, chacun des centres de services met en place un cadre de référence. Ce cadre tient compte des particularités des milieux et comprend un protocole d'accueil, incluant notamment une évaluation langagière et une évaluation en mathématiques. Il est recommandé de rendre accessible, dans le protocole d'accueil, une trousse d'intégration et d'information destinée aux familles immigrantes, afin de soutenir les intervenantes et les intervenants scolaires.

Section 2 Mesure visant à soutenir les élèves issus de l'immigration ou allophones

Dans le cadre de la mise en œuvre de la présente annexe, le Ministère alloue un montant annuel de 5 M$ aux centres de services dont le syndicat est affilié à la FAE, et ce, pour les années scolaires suivantes :

- 2024-2025 : 5 M$
- 2025-2026 : 5 M$
- 2026-2027 : 5 M$
- 2027-2028 : 5 M$

La répartition des sommes entre les centres de services scolaires dont le syndicat est affilié à la FAE à la signature de l'entente s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

Dans le respect des ressources allouées et mobilisables déterminées par le centre de services, ces sommes sont utilisées pour mettre en œuvre des modèles de services particuliers variés (classe d'accueil, regroupement d'élèves issus de l'immigration ou allophones en situation de grand retard scolaire qu'ils soient ou non en classe d'accueil, modèles hybrides, classe semi-ouverte, intégration en classe ordinaire avec services, etc.), selon les besoins des élèves. Ces sommes favorisent l'ouverture de classes d'accueil, si aucune classe d'accueil n'est ouverte dans le centre de services.

---

[1] Aux fins de l'entente, le terme allophone vise également un élève non immigrant, mais ayant besoin de services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français.

La mise en place des modèles de services s’effectue après la consultation annuelle de l’organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau du centre de services déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

Les sommes non utilisées au cours de l’année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l’année scolaire suivante.

ANNEXE XXVII **EXTRAIT DU RÈGLEMENT DÉFINISSANT CE QUI CONSTITUE UNE FONCTION PÉDAGOGIQUE OU ÉDUCATIVE AUX FINS DE LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE (c. I-14, r.9) 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.

Référence : clause 6-4.02

[1] A.C. 1417-70, (1970) 102 G.O., 2141

ANNEXE XXVIII SOMMES ALLOUÉES EN SOUTIEN À LA COMPOSITION DE LA CLASSE À L'ÉDUCATION DES ADULTES ET EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Le Ministère alloue un montant annuel de 3,81 M$[1] réparti entre les centres de services dont le syndicat est affilié à la FAE, et ce, pour les années scolaires 2024-2025 à 2027-2028.

Les sommes allouées sont réparties de la façon suivante :

- 2,31 M$ en soutien à la composition de la classe à l'éducation des adultes et en formation professionnelle pour tenir compte des élèves ayant des besoins particuliers;

- 1 M$ en soutien aux enseignantes et enseignants pour la mise en œuvre des mesures adaptatives pour les élèves ayant des besoins particuliers;

- 0,5 M$ en soutien linguistique aux élèves de la formation professionnelle.

La répartition des sommes entre les centres de services s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

À la suite des recommandations formulées par le comité paritaire prévu à la clause 8-9.04 et au paragraphe D) des clauses 11-10.12 et 13-12.01, le centre de services répartit les sommes entre les centres.

La direction du centre décide de l'utilisation des sommes à la suite d'une consultation selon les mécanismes de participation prévus aux articles 11-6.00 et 13-6.00. Ces sommes servent notamment à embaucher du personnel en appui au travail effectué par les enseignantes et enseignants de ces secteurs, et ce, en fonction des ressources mobilisables.

Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année suivante.

---

[1] Les sommes versées dans le cadre de la présente annexe le sont en complément de celles prévues pour l'année scolaire 2023-2024.

ANNEXE XXIX SOMMES DÉDIÉES À L'ORGANISATION DES GROUPES D'ÉLÈVES AU SECTEUR DE L'ÉDUCATION DES ADULTES

Modalités

- Le Ministère alloue un montant correspondant à la représentativité de la FAE dans les paramètres budgétaires qu'il établit à même une somme de 2,3 M$, et ce, annuellement;

- Le centre de services et le syndicat conviennent des critères d'utilisation des sommes pouvant servir notamment à l'octroi d'une compensation. À défaut d'entente, il revient au centre de services de déterminer ces critères;

- La direction du centre utilise ces sommes sur la base des critères mentionnés précédemment;

- Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées, sont converties en ajout de services au centre;

- Le Comité national de concertation est saisi de toute situation litigieuse.

ANNEXE XXX COMITÉ NATIONAL DE CONCERTATION

1) Le Ministère, la Fédération d'une part, et la FAE d'autre part, forment un Comité national de concertation.

2) Ce comité est composé de 2 représentantes ou représentants du Comité patronal (une représentante ou un représentant du Ministère et une représentante ou un représentant de la Fédération) et de 2 représentantes ou représentants de la FAE.

3) Chacune des parties peut s'adjoindre des personnes-ressources.

4) Le comité établit ses propres règles de procédure et le calendrier de ses rencontres.

5) Le comité a pour mandat d'étudier toute question relative à l'entente nationale.

6) Pour la durée de l'entente, le comité a également pour mandat :

- d'assurer le suivi, conformément à la clause 8-13.05, de toute difficulté à incidence collective selon l'une ou l'autre des parties nationales et liée à l'interprétation ou l'application des dispositions sur la tâche de l'enseignante ou l'enseignant, et ce, après avoir utilisé le mécanisme de résolution des difficultés, le cas échéant;

- de discuter des enjeux relatifs à l'enseignement à distance;

- d'assurer le suivi relatif aux orientations ministérielles susceptibles d'avoir une incidence sur les conditions de travail des enseignantes et enseignants. À ce sujet, le comité se rencontre 2 fois par année;

- d'assurer le suivi des sommes résiduelles de l'annexe LIX de l'Entente 2020-2023 et le surplus des sommes négociées et dédiées au projet pilote de recherche-intervention et à la santé globale afin qu'elles soient réinjectées dans une enveloppe dédiée pour des initiatives relevant de ce projet;

- d'assurer le suivi des travaux menés par le comité conventionné suivant :

  Comité national sur les services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français (annexe XXV).

7) Le comité a également pour mandat de faire les suivis appropriés dans chacune des annexes pour lesquelles un mandat lui est confié.

ANNEXE XXXI **CONDITIONS ET MODALITÉS RELATIVES À LA MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE**

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

*Le Centre de services scolaire*_____

appelé ci-après : « *Le centre de services* »

ET

Nom : _____ *Prénom* : _____

Adresse : _____

_____

appelé ci-après : « 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 1er 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, 5-21.18 ou 5-21.01 dans le contexte d'une prolongation.

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 _____ : _____ %

Référence : article 5-21.00

Malgré l'alinéa précédent, le centre de services 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 1er alinéa de la clause 5-21.07.

3- Autres modalités d'application du régime convenues avec l'enseignante ou l'enseignant

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

4- Temps travaillé pendant la durée de la prolongation

Pendant la durée de la prolongation de l'entente[1], 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 _____ : _____ %

[1] La durée totale de l'entente ne peut pas excéder 7 années.

Malgré l'alinéa précédent, le centre de services 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 4 s'applique sous réserve du 1er alinéa de la clause 5-21.07.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ , ce _____e jour du mois de _____ **.**

_____	_____
Pour le centre de services	L'enseignante ou l'enseignant

ANNEXE XXXII **LETTRE D'ENTENTE PORTANT SUR LE RÔLE DU GREFFE DES TRIBUNAUX D'ARBITRAGE DU SECTEUR DE L'ÉDUCATION**

Les parties reconnaissent que malgré les modifications apportées au chapitre 9-0.00 de la présente entente, des changements supplémentaires sont nécessaires afin d'améliorer le système d'arbitrage et méritent une analyse plus approfondie et des travaux spécifiques.

Le Ministère et la Fédération d'une part, et la FAE d'autre part, désignent une représentante ou un représentant ou confirment celle-ci ou celui-ci à titre d'interlocuteur auprès du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation pour assurer la mise en œuvre de la présente annexe.

À ce titre, les parties conviennent de confier au greffe les mandats suivants :

- Échanger sur le calendrier et les modalités de la fixation du rôle d'arbitrage afin d'assurer un meilleur temps de préparation et ainsi éviter des remises pour les 2 parties;

- Modifier le formulaire de grief afin que le syndicat puisse indiquer son désir d'avoir recours aux modes alternatifs de règlement des griefs (médiation préarbitrale et médiation arbitrale);

- Accroître le nombre de griefs confiés à un arbitre lors de la fixation du rôle d'arbitrage, lorsque cela est possible;

- Produire annuellement auprès des parties locales et nationales, un bilan des dossiers de griefs actifs;

- Mettre en place une procédure continue de mise à jour de la liste des arbitres;

- Prévoir une liste distincte de médiatrices et médiateurs qui n'agissent qu'à ce titre;

- Actualiser certaines modalités entourant les conditions d'exercice et avantages reliés à l'exécution des mandats des arbitres.

ANNEXE XXXIII AJOUT DE RESSOURCES POUR LA PRÉVENTION ET L'INTERVENTION RAPIDE

Attendu que la prévention et l'intervention rapide, et ce, dès le préscolaire sont l'affaire de toutes les intervenantes et tous les intervenants comme prévu à la clause 8-9.01;

Attendu que la prévention et l'intervention rapide sont essentielles pour assurer la réussite scolaire, notamment au 1er cycle du primaire;

Attendu les besoins particuliers présents dans certains centres de services (milieux défavorisés, clientèle multiethnique, etc.);

Les parties conviennent :

1) De maintenir la somme allouée depuis l'année scolaire 2011-2012 devant servir à l'embauche d'enseignantes et d'enseignants orthopédagogues pour le préscolaire et le 1er cycle du primaire laquelle somme est de 7,25 M$, et ce, à compter de l'année scolaire 2024-2025.

2) La répartition de cette somme s'effectuera par le Ministère selon le nombre d'enseignantes et d'enseignants financés au préscolaire et au 1er cycle du primaire[1].

3) Les sommes non utilisées au cours de l'année sont reportées à l'année suivante.

---

[1] S'applique aux centres de services dont le syndicat d'enseignantes et d'enseignants est affilié à la FAE au 30 juin 2023. Ne s'applique pas au centre de services scolaire des Trois-Lacs.

ANNEXE XXXIV DROITS PARENTAUX - MODIFICATIONS

Advenant une modification au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) ou à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) relative 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 XXXV LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

La FAE 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 XXXVI MAJORATION DES TAUX ET DE L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT ET APPLICATION DE LA NOUVELLE STRUCTURE DE L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT

Cette annexe fournit les explications relatives à la majoration des taux et de l'échelle de traitement applicables à l'enseignante ou l'enseignant conformément à la clause 6-5.02.

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1) Technique d'indexation

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire, à l'exception de ceux applicables à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel, lesquels sont exprimés sur une base annuelle.

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'augmentation salariale ou d'autres formes de bonifications des taux ou de l'échelle de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis au cent, à l'exception de l'échelle de traitement de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel, lesquels s'appliquent sur le taux annuel et sont arrondis au dollar.

Aux fins de publication des conventions collectives, le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18. Le taux annuel est arrondi au dollar.

Lorsque l'arrondi se fait au cent, il faut prévoir ce qui suit :

- quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

2) Établissement des taux et de l'échelle de traitement applicables à l'enseignante ou l'enseignant des centres de services

La méthode décrite aux sous-paragraphes 2.1 et 2.2 du paragraphe 2 de la section 1 de la présente annexe est utilisée lorsqu'un paramètre général d'augmentation salariale est octroyé ou une autre forme de bonification, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services et des commissions scolaires et des collèges.

2.1 Enseignante ou enseignant à temps plein ou à temps partiel

L'échelle de traitement identifiée ci-dessous applicable à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel inclut les majorations prévues aux sous-paragraphes 1) à 5) du paragraphe A) de la clause 6-5.02 de la présente entente et les bonifications convenues entre les parties.

Échelon	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023**	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024**	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025**	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026**	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027**
1	49 319	51 461	52 799	54 119	56 013
2	52 614	54 899	56 326	57 734	59 755
3	56 753	60 041	61 602	63 142	65 352
4	58 646	62 409	64 032	65 633	67 930
5	59 943	64 871	66 558	68 222	70 610
6	61 269	67 429	69 182	70 912	73 394
7	63 875	70 088	71 910	73 708	76 288
8	66 589	72 851	74 745	76 614	79 295
9	69 418	75 726	77 695	79 637	82 424
10	72 369	78 711	80 757	82 776	85 673
11	75 444	80 426	82 517	84 580	87 540
12	78 651	83 845	86 025	88 176	91 262
13	81 994	87 409	89 682	91 924	95 141
14	85 478	91123	93 492	95 829	99 183
15	89 110	94 994	97 464	99 901	103 398
16	97 524	100 246	102 857	105 432	109 121

À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023, lorsqu'un paramètre général d'augmentation salariale ou une autre forme de bonification est octroyé, l'échelle de traitement s'établit selon la méthodologie suivante :

Les taux annuels des échelons 1 à 15 sont ajustés suivant la méthode décrite au paragraphe 1 de la section 1 prévue ci-dessus.

Le taux annuel de l'échelon 16 correspond au taux horaire du maximum du rangement 22[1] multiplié par 1,05, arrondi au cent[2] et multiplié par 1 826,3. Par la suite, le taux annuel est arrondi au dollar[2].

Le taux annuel de l'échelon maximum ne peut être supérieur au taux horaire du maximum du rangement 23 multiplié par 1826,3 et arrondi au dollar[2].

Exceptionnellement, pour le 141e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024, l'échelle de traitement identifiée à cette date, dans le tableau ci-dessus, inclut, en plus de la majoration prévue au sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 6-5.02 de la présente entente, les bonifications convenues entre les parties.

2.2 Enseignante ou enseignant à la leçon, à taux horaire ou suppléante ou suppléant occasionnel

Les taux et échelles de traitement de l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, à taux horaire ou de la suppléante ou du suppléant occasionnel sont déterminés selon la méthodologie prévue à la sous-annexe 3.

---

[1] Le rangement du titre d'emploi d'enseignante ou d'enseignant (0310) est celui constaté en date de la signature de l'entente, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale, tel qu'illustré à la sous-annexe 2.

[2] L'arrondi se fait suivant la méthode décrite au paragraphe 1 de la section 1 de la présente annexe.

SOUS-ANNEXE 1

Structure salariale
Taux et échelles de traitement au 1er avril 2023
Pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	22,24																		**1**	22,24
2	22,55																		**2**	22,55
3	22,67	22,79	22,89																**3**	22,88
4	22,83	23,04	23,21	23,38															**4**	23,35
5	23,03	23,34	23,67	24,01															**5**	23,95
6	23,20	23,59	23,96	24,35	24,75														**6**	24,63
7	23,51	24,01	24,52	25,03	25,58														**7**	25,42
8	23,70	24,23	24,79	25,33	25,91	26,50													**8**	26,24
9	23,89	24,45	25,06	25,66	26,27	26,91	27,56												**9**	27,16
10	24,18	24,76	25,41	26,03	26,68	27,34	27,99	28,73											**10**	28,16
11	24,51	25,12	25,77	26,45	27,11	27,80	28,49	29,26	30,01										**11**	29,24
12	24,89	25,62	26,37	27,17	27,95	28,82	29,46	30,11	30,78	31,16									**12**	30,27
13	25,25	26,01	26,79	27,59	28,41	29,25	30,13	30,81	31,55	31,93	32,67								**13**	31,49
14	25,66	26,44	27,22	28,03	28,89	29,72	30,63	31,56	32,28	32,72	33,50	34,26							**14**	32,74
15	25,82	26,71	27,63	28,54	29,52	30,50	31,56	32,61	33,50	34,09	35,03	35,99							**15**	34,16
16	26,27	27,23	28,27	29,30	30,37	31,50	32,66	33,87	34,91	35,61	36,70	37,81							**16**	
17	26,73	27,80	28,91	30,07	31,25	32,51	33,82	35,15	36,34	37,18	38,43	39,74							**17**	
18	26,91	28,08	29,34	30,63	31,98	33,38	34,86	36,38	37,75	38,79	40,24	41,76							**18**	
19	27,36	28,17	29,03	29,91	30,81	31,75	32,71	33,70	34,70	35,43	36,47	37,60	38,73	39,71	40,69	41,74	42,80	43,87	**19**	
20	27,79	28,70	29,62	30,57	31,57	32,56	33,62	34,70	35,83	36,61	37,81	39,02	40,30	41,40	42,53	43,69	44,87	46,10	**20**	
21	28,26	29,19	30,21	31,24	32,32	33,42	34,57	35,76	36,98	37,87	39,18	40,51	41,92	43,14	44,41	45,72	47,05	48,44	**21**	
22	28,70	29,71	30,80	31,92	33,08	34,30	35,53	36,81	38,17	39,16	40,58	42,07	43,60	44,95	46,36	47,82	49,32	50,86	**22**	
23	29,11	30,22	31,37	32,60	33,86	35,14	36,50	37,88	39,35	40,46	42,01	43,64	45,30	46,83	48,40	50,01	51,70	53,41	**23**	
24	30,03	31,22	32,45	33,73	35,06	36,43	37,87	39,37	40,92	42,12	43,77	45,52	47,29	48,94	50,64	52,37	54,16	56,05	**24**	
25	30,45	31,73	33,04	34,42	35,84	37,33	38,86	40,50	42,18	43,48	45,29	47,17	49,14	50,92	52,79	54,72	56,71	58,80	**25**	
26	31,13	32,47	33,88	35,32	36,84	38,45	40,09	41,83	43,62	45,06	46,99	49,01	51,12	53,06	55,09	57,20	59,37	61,63	**26**	
27	31,81	33,24	34,68	36,26	37,86	39,56	41,35	43,18	45,09	46,64	48,72	50,88	53,16	55,27	57,46	59,74	62,12	64,56	**27**	
28	32,21	33,73	35,29	36,92	38,65	40,46	42,36	44,32	46,40	48,06	50,32	52,67	55,14	57,43	59,82	62,31	64,90	67,63	**28**	

Note : Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 6-5.02.

Structure salariale
Taux et échelles de traitement au 1er avril 2024
Pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	22,86																		**1**	22,86
2	23,18																		**2**	23,18
3	23,30	23,43	23,53																**3**	23,52
4	23,47	23,69	23,86	24,03															**4**	24,00
5	23,67	23,99	24,33	24,68															**5**	24,62
6	23,85	24,25	24,63	25,03	25,44														**6**	25,32
7	24,17	24,68	25,21	25,73	26,30														**7**	26,14
8	24,36	24,91	25,48	26,04	26,64	27,24													**8**	26,97
9	24,56	25,13	25,76	26,38	27,01	27,66	28,33												**9**	27,92
10	24,86	25,45	26,12	26,76	27,43	28,11	28,77	29,53											**10**	28,95
11	25,20	25,82	26,49	27,19	27,87	28,58	29,29	30,08	30,85										**11**	30,05
12	25,59	26,34	27,11	27,93	28,73	29,63	30,28	30,95	31,64	32,03									**12**	31,12
13	25,96	26,74	27,54	28,36	29,21	30,07	30,97	31,67	32,43	32,82	33,58								**13**	32,37
14	26,38	27,18	27,98	28,81	29,70	30,55	31,49	32,44	33,18	33,64	34,44	35,22							**14**	33,66
15	26,54	27,46	28,40	29,34	30,35	31,35	32,44	33,52	34,44	35,04	36,01	37,00							**15**	35,12
16	27,01	27,99	29,06	30,12	31,22	32,38	33,57	34,82	35,89	36,61	37,73	38,87							**16**	
17	27,48	28,58	29,72	30,91	32,13	33,42	34,77	36,13	37,36	38,22	39,51	40,85							**17**	
18	27,66	28,87	30,16	31,49	32,88	34,31	35,84	37,40	38,81	39,88	41,37	42,93							**18**	
19	28,13	28,96	29,84	30,75	31,67	32,64	33,63	34,64	35,67	36,42	37,49	38,65	39,81	40,82	41,83	42,91	44,00	45,10	**19**	
20	28,57	29,50	30,45	31,43	32,45	33,47	34,56	35,67	36,83	37,64	38,87	40,11	41,43	42,56	43,72	44,91	46,13	47,39	**20**	
21	29,05	30,01	31,06	32,11	33,22	34,36	35,54	36,76	38,02	38,93	40,28	41,64	43,09	44,35	45,65	47,00	48,37	49,80	**21**	
22	29,50	30,54	31,66	32,81	34,01	35,26	36,52	37,84	39,24	40,26	41,72	43,25	44,82	46,21	47,66	49,16	50,70	52,28	**22**	
23	29,93	31,07	32,25	33,51	34,81	36,12	37,52	38,94	40,45	41,59	43,19	44,86	46,57	48,14	49,76	51,41	53,15	54,91	**23**	
24	30,87	32,09	33,36	34,67	36,04	37,45	38,93	40,47	42,07	43,30	45,00	46,79	48,61	50,31	52,06	53,84	55,68	57,62	**24**	
25	31,30	32,62	33,97	35,38	36,84	38,38	39,95	41,63	43,36	44,70	46,56	48,49	50,52	52,35	54,27	56,25	58,30	60,45	**25**	
26	32,00	33,38	34,83	36,31	37,87	39,53	41,21	43,00	44,84	46,32	48,31	50,38	52,55	54,55	56,63	58,80	61,03	63,36	**26**	
27	32,70	34,17	35,65	37,28	38,92	40,67	42,51	44,39	46,35	47,95	50,08	52,30	54,65	56,82	59,07	61,41	63,86	66,37	**27**	
28	33,11	34,67	36,28	37,95	39,73	41,59	43,55	45,56	47,70	49,41	51,73	54,14	56,68	59,04	61,49	64,05	66,72	69,52	**28**	

Note : Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue au sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 6-5.02.

Structure salariale
Taux et échelles de traitement au 1er avril 2025
Pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	23,45																		**1**	23,45
2	23,78																		**2**	23,78
3	23,91	24,04	24,14																**3**	24,13
4	24,08	24,31	24,48	24,65															**4**	24,62
5	24,29	24,61	24,96	25,32															**5**	25,26
6	24,47	24,88	25,27	25,68	26,10														**6**	25,98
7	24,80	25,32	25,87	26,40	26,98														**7**	26,81
8	24,99	25,56	26,14	26,72	27,33	27,95													**8**	27,68
9	25,20	25,78	26,43	27,07	27,71	28,38	29,07												**9**	28,65
10	25,51	26,11	26,80	27,46	28,14	28,84	29,52	30,30											**10**	29,70
11	25,86	26,49	27,18	27,90	28,59	29,32	30,05	30,86	31,65										**11**	30,83
12	26,26	27,02	27,81	28,66	29,48	30,40	31,07	31,75	32,46	32,86									**12**	31,93
13	26,63	27,44	28,26	29,10	29,97	30,85	31,78	32,49	33,27	33,67	34,45								**13**	33,21
14	27,07	27,89	28,71	29,56	30,47	31,34	32,31	33,28	34,04	34,51	35,34	36,14							**14**	34,53
15	27,23	28,17	29,14	30,10	31,14	32,17	33,28	34,39	35,34	35,95	36,95	37,96							**15**	36,03
16	27,71	28,72	29,82	30,90	32,03	33,22	34,44	35,73	36,82	37,56	38,71	39,88							**16**	
17	28,19	29,32	30,49	31,71	32,97	34,29	35,67	37,07	38,33	39,21	40,54	41,91							**17**	
18	28,38	29,62	30,94	32,31	33,73	35,20	36,77	38,37	39,82	40,92	42,45	44,05							**18**	
19	28,86	29,71	30,62	31,55	32,49	33,49	34,50	35,54	36,60	37,37	38,46	39,65	40,85	41,88	42,92	44,03	45,14	46,27	**19**	
20	29,31	30,27	31,24	32,25	33,29	34,34	35,46	36,60	37,79	38,62	39,88	41,15	42,51	43,67	44,86	46,08	47,33	48,62	**20**	
21	29,81	30,79	31,87	32,94	34,08	35,25	36,46	37,72	39,01	39,94	41,33	42,72	44,21	45,50	46,84	48,22	49,63	51,09	**21**	
22	30,27	31,33	32,48	33,66	34,89	36,18	37,47	38,82	40,26	41,31	42,80	44,37	45,99	47,41	48,90	50,44	52,02	53,64	**22**	
23	30,71	31,88	33,09	34,38	35,72	37,06	38,50	39,95	41,50	42,67	44,31	46,03	47,78	49,39	51,05	52,75	54,53	56,34	**23**	
24	31,67	32,92	34,23	35,57	36,98	38,42	39,94	41,52	43,16	44,43	46,17	48,01	49,87	51,62	53,41	55,24	57,13	59,12	**24**	
25	32,11	33,47	34,85	36,30	37,80	39,38	40,99	42,71	44,49	45,86	47,77	49,75	51,83	53,71	55,68	57,71	59,82	62,02	**25**	
26	32,83	34,25	35,74	37,25	38,85	40,56	42,28	44,12	46,01	47,52	49,57	51,69	53,92	55,97	58,10	60,33	62,62	65,01	**26**	
27	33,55	35,06	36,58	38,25	39,93	41,73	43,62	45,54	47,56	49,20	51,38	53,66	56,07	58,30	60,61	63,01	65,52	68,10	**27**	
28	33,97	35,57	37,22	38,94	40,76	42,67	44,68	46,74	48,94	50,69	53,07	55,55	58,15	60,58	63,09	65,72	68,45	71,33	**28**	

Note : Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue au sous-paragraphe 3) du paragraphe A) de la clause 6-5.02.

Structure salariale
Taux et échelles de traitement au 1er avril 2026
Pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,04																		**1**	24,04
2	24,37																		**2**	24,37
3	24,51	24,64	24,74																**3**	24,73
4	24,68	24,92	25,09	25,27															**4**	25,24
5	24,90	25,23	25,58	25,95															**5**	25,89
6	25,08	25,50	25,90	26,32	26,75														**6**	26,62
7	25,42	25,95	26,52	27,06	27,65														**7**	27,48
8	25,61	26,20	26,79	27,39	28,01	28,65													**8**	28,37
9	25,83	26,42	27,09	27,75	28,40	29,09	29,80												**9**	29,37
10	26,15	26,76	27,47	28,15	28,84	29,56	30,26	31,06											**10**	30,45
11	26,51	27,15	27,86	28,60	29,30	30,05	30,80	31,63	32,44										**11**	31,60
12	26,92	27,70	28,51	29,38	30,22	31,16	31,85	32,54	33,27	33,68									**12**	32,72
13	27,30	28,13	28,97	29,83	30,72	31,62	32,57	33,30	34,10	34,51	35,31								**13**	34,04
14	27,75	28,59	29,43	30,30	31,23	32,12	33,12	34,11	34,89	35,37	36,22	37,04							**14**	35,39
15	27,91	28,87	29,87	30,85	31,92	32,97	34,11	35,25	36,22	36,85	37,87	38,91							**15**	36,93
16	28,40	29,44	30,57	31,67	32,83	34,05	35,30	36,62	37,74	38,50	39,68	40,88							**16**	
17	28,89	30,05	31,25	32,50	33,79	35,15	36,56	38,00	39,29	40,19	41,55	42,96							**17**	
18	29,09	30,36	31,71	33,12	34,57	36,08	37,69	39,33	40,82	41,94	43,51	45,15							**18**	
19	29,58	30,45	31,39	32,34	33,30	34,33	35,36	36,43	37,52	38,30	39,42	40,64	41,87	42,93	43,99	45,13	46,27	47,43	**19**	
20	30,04	31,03	32,02	33,06	34,12	35,20	36,35	37,52	38,73	39,59	40,88	42,18	43,57	44,76	45,98	47,23	48,51	49,84	**20**	
21	30,56	31,56	32,67	33,76	34,93	36,13	37,37	38,66	39,99	40,94	42,36	43,79	45,32	46,64	48,01	49,43	50,87	52,37	**21**	
22	31,03	32,11	33,29	34,50	35,76	37,08	38,41	39,79	41,27	42,34	43,87	45,48	47,14	48,60	50,12	51,70	53,32	54,98	**22**	
23	31,48	32,68	33,92	35,24	36,61	37,99	39,46	40,95	42,54	43,74	45,42	47,18	48,97	50,62	52,33	54,07	55,89	57,75	**23**	
24	32,46	33,74	35,09	36,46	37,90	39,38	40,94	42,56	44,24	45,54	47,32	49,21	51,12	52,91	54,75	56,62	58,56	60,60	**24**	
25	32,91	34,31	35,72	37,21	38,75	40,36	42,01	43,78	45,60	47,01	48,96	50,99	53,13	55,05	57,07	59,15	61,32	63,57	**25**	
26	33,65	35,11	36,63	38,18	39,82	41,57	43,34	45,22	47,16	48,71	50,81	52,98	55,27	57,37	59,55	61,84	64,19	66,64	**26**	
27	34,39	35,94	37,49	39,21	40,93	42,77	44,71	46,68	48,75	50,43	52,66	55,00	57,47	59,76	62,13	64,59	67,16	69,80	**27**	
28	34,82	36,46	38,15	39,91	41,78	43,74	45,80	47,91	50,16	51,96	54,40	56,94	59,60	62,09	64,67	67,36	70,16	73,11	**28**	

Note : Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue au sous-paragraphe 4) du paragraphe A) de la clause 6-5.02. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue au paragraphe B) de la clause 6-5.02

Structure salariale
Taux et échelles de traitement au 1er avril 2027
Pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,88																		**1**	24,88
2	25,22																		**2**	25,22
3	25,37	25,50	25,61																**3**	25,60
4	25,54	25,79	25,97	26,15															**4**	26,12
5	25,77	26,11	26,48	26,86															**5**	26,79
6	25,96	26,39	26,81	27,24	27,69														**6**	27,56
7	26,31	26,86	27,45	28,01	28,62														**7**	28,44
8	26,51	27,12	27,73	28,35	28,99	29,65													**8**	29,36
9	26,73	27,34	28,04	28,72	29,39	30,11	30,84												**9**	30,39
10	27,07	27,70	28,43	29,14	29,85	30,59	31,32	32,15											**10**	31,52
11	27,44	28,10	28,84	29,60	30,33	31,10	31,88	32,74	33,58										**11**	32,71
12	27,86	28,67	29,51	30,41	31,28	32,25	32,96	33,68	34,43	34,86									**12**	33,87
13	28,26	29,11	29,98	30,87	31,80	32,73	33,71	34,47	35,29	35,72	36,55								**13**	35,23
14	28,72	29,59	30,46	31,36	32,32	33,24	34,28	35,30	36,11	36,61	37,49	38,34							**14**	36,64
15	28,89	29,88	30,92	31,93	33,04	34,12	35,30	36,48	37,49	38,14	39,20	40,27							**15**	38,22
16	29,39	30,47	31,64	32,78	33,98	35,24	36,54	37,90	39,06	39,85	41,07	42,31							**16**	
17	29,90	31,10	32,34	33,64	34,97	36,38	37,84	39,33	40,67	41,60	43,00	44,46							**17**	
18	30,11	31,42	32,82	34,28	35,78	37,34	39,01	40,71	42,25	43,41	45,03	46,73							**18**	
19	30,62	31,52	32,49	33,47	34,47	35,53	36,60	37,71	38,83	39,64	40,80	42,06	43,34	44,43	45,53	46,71	47,89	49,09	**19**	
20	31,09	32,12	33,14	34,22	35,31	36,43	37,62	38,83	40,09	40,98	42,31	43,66	45,09	46,33	47,59	48,88	50,21	51,58	**20**	
21	31,63	32,66	33,81	34,94	36,15	37,39	38,68	40,01	41,39	42,37	43,84	45,32	46,91	48,27	49,69	51,16	52,65	54,20	**21**	
22	32,12	33,23	34,46	35,71	37,01	38,38	39,75	41,18	42,71	43,82	45,41	47,07	48,79	50,30	51,87	53,51	55,19	56,90	**22**	
23	32,58	33,82	35,11	36,47	37,89	39,32	40,84	42,38	44,03	45,27	47,01	48,83	50,68	52,39	54,16	55,96	57,85	59,77	**23**	
24	33,60	34,92	36,32	37,74	39,23	40,76	42,37	44,05	45,79	47,13	48,98	50,93	52,91	54,76	56,67	58,60	60,61	62,72	**24**	
25	34,06	35,51	36,97	38,51	40,11	41,77	43,48	45,31	47,20	48,66	50,67	52,77	54,99	56,98	59,07	61,22	63,47	65,79	**25**	
26	34,83	36,34	37,91	39,52	41,21	43,02	44,86	46,80	48,81	50,41	52,59	54,83	57,20	59,38	61,63	64,00	66,44	68,97	**26**	
27	35,59	37,20	38,80	40,58	42,36	44,27	46,27	48,31	50,46	52,20	54,50	56,93	59,48	61,85	64,30	66,85	69,51	72,24	**27**	
28	36,04	37,74	39,49	41,31	43,24	45,27	47,40	49,59	51,92	53,78	56,30	58,93	61,69	64,26	66,93	69,72	72,62	75,67	**28**	

Note : Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue au sous-paragraphe 5) du paragraphe A) de la clause 6-5.02. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue au paragraphe B) de la clause 6-5.02.

SOUS-ANNEXE 2

RANGEMENT DU TITRE D'EMPLOI

# Titre d'emploi	Nom du titre d'emploi	Rangement	Taux unique
0310	Enseignante ou enseignant	22	S. O.

Note : Le rangement du titre d'emploi d'enseignante ou d'enseignant (0310) est celui constaté en date de la signature de l'entente, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale.

SOUS-ANNEXE 3

ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À LA LEÇON, À TAUX HORAIRE OU SUPPLÉANTE OU SUPPLÉANT OCCASIONNEL DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES

# Titre d'emploi	Titre d'emploi	Titre d'emploi de référence	Ajustement	Règle
0395	Suppléant occasionnel[1]	0310 – Enseignant	1/1000 de l'échelon 1	Tronqué[2] au cent
0395	Suppléant occasionnel non légalement qualifié[1]	0310 – Enseignant	1/1000 de l'échelon 1	Tronqué[2] au cent
0395	Suppléant occasionnel légalement qualifié[1]	0310 – Enseignant	1/1000 de l'échelon 3	Tronqué[2] au cent
0397	Enseignant à la leçon, classe 16[3]	0310 – Enseignant	Augmentation[4] accordée à l'échelon 8	Arrondi au cent[5]
0397	Enseignant à la leçon, classe 17[3]	0310 – Enseignant	Augmentation[4] accordée à l'échelon 10	Arrondi au cent[5]
0397	Enseignant à la leçon, classe 18[3]	0310 – Enseignant	Augmentation[4] accordée à l'échelon 12	Arrondi au cent[5]
0397	Enseignant à la leçon, classe 19[3]	0310 – Enseignant	Augmentation[4] accordée à l'échelon 14	Arrondi au cent[5]
0396	Enseignant à taux horaire[6]	Enseignant à la leçon	Taux de la classe 16[7]	s. o.
0396	Enseignant à taux horaire non légalement qualifié[6]	0310 – Enseignant	1/1000 de l'échelon 8	Tronqué[2] au cent
0396	Enseignant à taux horaire légalement qualifié[6]	0310 – Enseignant	1/1000 de l'échelon 10	Tronqué[2] au cent

[1] À compter de l'année scolaire 2024-2025, la rémunération de la suppléante ou du suppléant occasionnel prévue à la clause 6-7.03 de la présente entente est modifiée notamment par le retrait des strates de durées de remplacement prévu au paragraphe A) de la clause 6-7.03 et par l'ajout de deux classes, une première classe pour la suppléante ou le suppléant occasionnel non légalement qualifié et une deuxième classe pour la suppléante ou le suppléant occasionnel légalement qualifié conformément à la définition prévue à la clause 1-1.33 de la présente entente. Le taux de la suppléante ou du suppléant occasionnel est déterminé conformément au paragraphe A) de la clause 6-7.03 de la présente entente.

[2] Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés.

[3] À compter de l'année scolaire 2024-2025, le titre d'emploi d'enseignante ou d'enseignant à la leçon est aboli.

[4] Les augmentations calculées à partir de l'échelon de référence (échelon au temps $_{t}$ / échelon au temps $_{t-1}$) sont arrondies à quatre décimales.

[5] Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

[6] À compter de l'année scolaire 2024-2025, la rémunération de l'enseignante ou de l'enseignant à taux horaire prévue aux clauses 11-2.02 et 13-2.02 de la présente entente est modifiée par le retrait des diviseurs prévus aux paragraphes B) des clauses 11-2.02 et 13-2.02 et par l'ajout de deux classes, une première classe pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire non légalement qualifié et une deuxième classe pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire légalement qualifié conformément à la définition prévue à la clause 1-1.33 de la présente entente. Le taux horaire de l'enseignante ou de l'enseignant est déterminé conformément aux paragraphes A) des clauses 11-2.02 et 13-2.02 de la présente entente. De plus, à compter de l'année scolaire 2024-2025, le titre d'emploi d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire est ajouté au secteur des jeunes. La rémunération pour le secteur des jeunes est celle applicable à l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire prévue à la clause 6-7.02.

[7] Il ne s'agit pas d'un ajustement. Le taux applicable est celui de l'enseignant à la leçon, classe 16.

ANNEXE XXXVII LISTE ET DESCRIPTION DES SPÉCIALITÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE[1]

A) PRÉLIMINAIRE

1) Secteurs

À des fins de gestion et d'harmonisation de l'offre de formation, les programmes d'études professionnelles et techniques présentant des affinités au regard principalement des compétences qu'ils visent à développer ont été regroupés dans 21 secteurs de formation.

2) Cours offerts

Les cours offerts aux élèves de la formation professionnelle par un centre de services dispensant l'enseignement professionnel et apparaissant à l'horaire des élèves ne peuvent être que de l'un ou l'autre des types suivants :

a) les cours inclus dans les programmes d'études officiels du Ministère pour l'enseignement professionnel apparaissant au profil scolaire de l'élève;

b) les cours inclus dans les programmes d'études expérimentaux autorisés par le Ministère apparaissant au profil scolaire de l'élève.

3) Spécialités de la formation professionnelle

Tous les cours de formation professionnelle[2] afférents à une spécialité et apparaissant à la grille-horaire des élèves sont réputés identifiés à cette spécialité de la formation professionnelle.

B) SECTEURS ET SPÉCIALITÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Secteur 1
L'ensemble des cours de formation professionnelle en ADMINISTRATION, COMMERCE et INFORMATIQUE.

Spécialité 1

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en ADMINISTRATION, COMMERCE et INFORMATIQUE.

Secteur 2
L'ensemble des cours de formation professionnelle en AGRICULTURE et PÊCHES.

---

1 Les concordances appropriées doivent être faites en cas de changement d'appellation d'une spécialité de la formation professionnelle.

2 À l'inclusion des cours complémentaires.

Spécialité 2A

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en AGRICULTURE.

Spécialité 2B

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en PÊCHES.

Secteur 3
L'ensemble des cours de formation professionnelle en ALIMENTATION et TOURISME.

Spécialité 3

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en ALIMENTATION et TOURISME.

Secteur 4
L'ensemble des cours de formation professionnelle en ARTS.

Spécialité 4

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en ARTS.

Secteur 5
L'ensemble des cours de formation professionnelle en BOIS et MATÉRIAUX CONNEXES.

Spécialité 5

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en BOIS et MATÉRIAUX CONNEXES.

Secteur 6
L'ensemble des cours de formation professionnelle en CHIMIE et BIOLOGIE.

Spécialité 6

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en CHIMIE et BIOLOGIE.

Secteur 7
L'ensemble des cours de formation professionnelle en BÂTIMENT et TRAVAUX PUBLICS.

Spécialité 7A

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en TRAVAUX TECHNIQUES.

Spécialité 7B

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en MÉCANIQUE DU BÂTIMENT.

Spécialité 7C

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en BÂTIMENT ET INFRASTRUCTURES.

Spécialité 7D

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en SERVICES.

Secteur 8
L'ensemble des cours de formation professionnelle en ENVIRONNEMENT et AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE.

Spécialité 8

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en ENVIRONNEMENT et AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE.

Secteur 9
L'ensemble des cours de formation professionnelle en ÉLECTROTECHNIQUE.

Spécialité 9A

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en ÉLECTRICITÉ.

Spécialité 9B

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en ÉLECTROTECHNIQUE.

Spécialité 9C

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en MONTAGE DE LIGNES ÉLECTRIQUES.

Secteur 10
L'ensemble des cours de formation professionnelle en ENTRETIEN D'ÉQUIPEMENT MOTORISÉ.

Spécialité 10A

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en ÉQUIPEMENT MOTORISÉ.

Spécialité 10B

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en MÉCANIQUE DE VÉHICULES LOURDS.

Secteur 11
L'ensemble des cours de formation professionnelle en FABRICATION MÉCANIQUE.

Spécialité 11A

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en PRODUCTION.

Spécialité 11B

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en SERVICES TECHNIQUES.

Secteur 12
L'ensemble des cours de formation professionnelle en FORESTERIE et PAPIER.

Spécialité 12

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en FORESTERIE et PAPIER.

Secteur 13
L'ensemble des cours de formation professionnelle en COMMUNICATIONS et DOCUMENTATION.

Spécialité 13

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en COMMUNICATIONS et DOCUMENTATION.

Secteur 14
L'ensemble des cours de formation professionnelle en MÉCANIQUE D'ENTRETIEN.

Spécialité 14

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en MÉCANIQUE D'ENTRETIEN.

Secteur 15
L'ensemble des cours de formation professionnelle en MINES et TRAVAUX DE CHANTIER.

Spécialité 15A

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en MINES et TRAVAUX DE CHANTIER.

Spécialité 15B

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en OPÉRATION DE MACHINERIE LOURDE.

Secteur 16
L'ensemble des cours de formation professionnelle en MÉTALLURGIE.

Spécialité 16

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en MÉTALLURGIE.

Secteur 17
L'ensemble des cours de formation professionnelle en TRANSPORT.

Spécialité 17A

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en TRANSPORT.

Spécialité 17B

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en TRANSPORT PAR CAMION.

Secteur 18
L'ensemble des cours de formation professionnelle en CUIR, TEXTILE et HABILLEMENT.

Spécialité 18

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en CUIR, TEXTILE et HABILLEMENT.

Secteur 19
L'ensemble des cours de formation professionnelle en SANTÉ.

Spécialité 19

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en SANTÉ.

Secteur 20
Ce secteur ne s'applique pas aux cours dispensés par les centres de services.

Secteur 21
L'ensemble des cours de formation professionnelle en SOINS ESTHÉTIQUES.

Spécialité 21A

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en COIFFURE.

Spécialité 21B

L'enseignement de tous les cours de formation professionnelle en SOINS ESTHÉTIQUES.

ANNEXE XXXVIII MAINTIEN D'UN NOMBRE DE POSTES RÉGULIERS À L'ÉDUCATION DES ADULTES ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Section 1 Éducation des adultes

Clause 11-7.07

A) Pour la durée de l'entente, le centre de services maintient le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2010, 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 le centre de services, 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 2010.

D) Il appartient au centre de services de déterminer dans quelle spécialité les postes sont maintenus. Le syndicat peut faire des représentations au centre de services 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 2010 et visé au paragraphe A) est de 200, le centre de services doit maintenir 200 postes réguliers pour la durée de l'entente.

- Cependant, si par exemple, le 15 mars 2012, alors que le centre de services 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 le centre de services dans cette spécialité au cours de la période allant de l'année scolaire 2008-2009 à l'année scolaire 2010-2011, le nombre de postes réguliers à maintenir (200) est alors réduit de un et s'établit à 199.

- Par ailleurs, si ce 15 mars 2012, 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 le centre de services 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.

Section 2 Formation professionnelle

Clause 13-7.07

A) Pour la durée de l'entente, le centre de services maintient le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2010, 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 A), est réduit d'un nombre équivalant au nombre de départs définitifs dans une spécialité ou sous-spécialité où il y a décroissance de la clientèle jugée significative par le centre de services, au cours de la période couvrant 4 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 2010 et visés au paragraphe A).

D) Il appartient au centre de services de déterminer dans quelle spécialité ou sous-spécialité les postes sont maintenus. Le syndicat peut faire des représentations au centre de services à la suite d'un départ définitif.

Exemples d'application de la clause 13-7.07

- Si le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2010 et visé au paragraphe A) est de 200, le centre de services doit maintenir 200 postes réguliers pour la durée de l'entente.

- Cependant, si par exemple, le 15 mars 2012, alors que le centre de services a effectivement 200 postes réguliers maintenus, il y a un départ définitif dans la spécialité « CUIR, TEXTILE ET HABILLEMENT » et qu'il y a décroissance de la clientèle jugée significative par le centre de services dans cette spécialité au cours de la période allant de l'année scolaire 2007-2008 à l'année scolaire 2010-2011, le nombre de postes réguliers à maintenir (200) est alors réduit de un et s'établit à 199.

- Par ailleurs, si ce 15 mars 2012, 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 le centre de services 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 XXXIX COMITÉ INTERRONDE PORTANT SUR CERTAINS ENJEUX RELATIFS AU SECTEUR DE L'ÉDUCATION DES ADULTES

1) Dans les 60 jours de l'entrée en vigueur de l'entente, le Ministère et la Fédération, d'une part, et la FAE d'autre part, forment un comité interronde portant sur certains éléments relatifs au secteur de l'éducation des adultes.

2) Ce comité est composé d'au plus 3 représentantes ou représentants du Comité patronal (dont une représentante ou un représentant du Ministère et une représentante ou un représentant de la Fédération) et d'au plus 3 représentantes ou représentants de la FAE.

3) Chacune des parties peut s'adjoindre des personnes-ressources afin de contribuer aux discussions et d'apporter un éclairage additionnel aux échanges entre les parties.

4) Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe le calendrier de ses rencontres.

5) Le comité a pour mandat d'évaluer les enjeux relatifs :

   - à la mise en place de règles de formation de groupes d'élèves, pour certaines spécialités ou certains sigles seulement;

   - à la mise en place de critères de capacité;

   - à une amplitude quotidienne.

6) Au plus tard le 1er décembre 2026, le comité fait rapport au Comité national de concertation (CNC) des travaux réalisés et, le cas échéant, formule des recommandations conformément à l'objet de son mandat.

ANNEXE XL **LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE SUIVI DE L'IMPLANTATION DU MÉCANISME RÉGULATEUR RELATIF À L'OCTROI DE CONTRATS À TEMPS PLEIN AUX SECTEURS DE L'ÉDUCATION DES ADULTES ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Préambule

Attendu les modifications apportées à l'Entente nationale E6 2020-2023 (ci-après appelée « Entente ») à la suite des travaux et recommandations du Comité national formé en vertu de l'Annexe XL de l'Entente 2020-2023;

Attendu la volonté des parties d'accompagner les parties locales dans le cadre de l'application de ces modifications;

Attendu la volonté des parties d'éviter certains litiges concernant l'application du mécanisme régulateur instauré en vertu des modifications apportées à l'Entente;

Attendu la volonté des parties de faciliter, si nécessaire, l'interprétation et l'application des modifications apportées à l'Entente relatives à l'octroi de contrats à temps plein aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.

En conséquence, afin de favoriser une implantation harmonieuse de ce mécanisme régulateur, les parties conviennent de ce qui suit :

Objectifs visés par l'implantation du mécanisme régulateur

1) Le mécanisme régulateur convenu entre les parties doit leur permettre de trouver un juste équilibre entre leurs besoins respectifs, sans pour autant nuire à la pérennité et à la qualité des services offerts dans les secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.

2) La mise en œuvre du mécanisme régulateur tient compte, des 50 contrats à temps plein à l'éducation des adultes octroyés le 1er juillet 2021 dans le cadre de l'Entente, tel qu'il est prévu à l'annexe XXXIX de l'Entente 2020-2023.

3) Les parties, tout en étant conscientes de l'importance de minimiser d'éventuels excédents d'effectifs, et particulièrement d'éventuelles mises en disponibilité, souhaitent que le mécanisme régulateur assure, d'une année scolaire à l'autre, la meilleure adéquation possible entre le nombre d'élèves et le nombre de contrats à temps plein octroyés.

Exemples de l'application du mécanisme régulateur

1) Voici un exemple d'application du mécanisme régulateur pour les 2 secteurs, en 2023-2024 :

1.1 Éducation des adultes

1.1.1	Nombre d'enseignantes ou d'enseignants réguliers au 30 juin 2023	26
1.1.2	Nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps partiel 100 % pendant les années scolaires 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023 et au 30 septembre 2023 (voir les sous-paragraphes 2) et 3) du paragraphe A) de la clause 11-7.06)	16
1.1.3	26 + 16	42
1.1.4	42 x 80 % = 33,6	34
1.1.5	Enseignantes ou enseignants en disponibilité et non rengagés le 1er juillet 2023 et non rappelés au 30 septembre 2023	0
1.1.6	Nombre minimal de contrats à temps plein établi au 30 septembre 2023	34
1.1.7	Nombre de contrats à octroyer au plus tard le 1er décembre 2023 (34 – 26)	8

1.2 Formation professionnelle

1.2.1	Nombre d'enseignantes ou d'enseignants réguliers au 30 juin 2023	26
1.2.2	Nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps partiel 100 % dans la même sous-spécialité pendant les années scolaires 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023 et au 30 septembre 2023 (voir les sous-paragraphes 2) et 3) du paragraphe A) de la clause 13-7.06)	16
1.2.3	26 + 16	42
1.2.4	42 x 75 % = 31,5	32
1.2.5	Enseignantes ou enseignants en disponibilité et non rengagés le 1er juillet 2023 et non rappelés au 30 septembre 2023	0
1.2.6	Nombre minimal de contrats à temps plein établi au 30 septembre 2023	32
1.2.7	Nombre de contrats à octroyer au plus tard le 1er décembre 2023 (32 – 26)	6

2) Le nombre minimal de contrats à temps plein établi au 30 septembre par l'application du mécanisme régulateur peut varier à la hausse ou à la baisse d'une année scolaire à l'autre :

2.1 Exemple de variation à la hausse au secteur de l'éducation des adultes :

	Nombre d'enseignantes ou d'enseignants réguliers au 30 juin	**Nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps partiel 100 % visés**	**% multiplicateur**	**Nombre minimal de contrats à temps plein établi au 30 septembre**
Année 1	10	+ 4 = 14	14 x 80 % = 11,2	11
Année 2	11	+ 4 = 15	15 x 80 % = 12	12

2.2 Exemple de variation à la baisse dans le secteur de la formation professionnelle :

	Nombre d'enseignantes ou d'enseignants réguliers au 30 juin	**Nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps partiel 100 % visés**	**% multiplicateur**	**Nombre minimal de contrats à temps plein établi au 30 septembre**
Année 1	10	+ 4 = 14	14 x 75 % = 10,5	11
Année 2	11	+ 2 = 13	13 x 75 % = 9,75	10

Dispositions d'interprétation

1) L'application du mécanisme régulateur permet de déterminer un nombre minimal de contrats à temps plein établi au 30 septembre d'une année scolaire. Toutefois, le centre de services peut octroyer davantage de contrats à temps plein que ce nombre minimal, s'il l'estime opportun.

2) Si le résultat final émanant du mécanisme régulateur qui détermine un nombre minimal de contrats à temps plein à établir au 30 septembre est en deçà du nombre de postes d'enseignantes ou d'enseignants réguliers à maintenir en vertu des clauses 11-7.07 et 13-7.07, ces clauses doivent prévaloir.

3) Le centre de services n'a pas l'obligation de pourvoir un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier devenu vacant dans la mesure où le nombre minimal de contrats à temps plein résultant de l'application du mécanisme régulateur est respecté au 1er décembre (11-7.06 B) ou 13-7.06 B)), et dans la mesure où les clauses 11-7.07 ou 13-7.07, selon le cas, sont respectées.

4) Sous réserve des modifications concernant l'acquisition de la permanence et certaines mesures favorisant la résorption d'enseignantes ou d'enseignants en disponibilité, les dispositions relatives à la sécurité d'emploi demeurent inchangées.

5) Les enseignantes et les enseignants réguliers, en voie d'acquérir leur permanence au 30 juin 2023, continuent d'être régis par la clause 5-3.08 sans qu'aucune adaptation de cette clause ne soit nécessaire.

Modalités de mise en œuvre et entrée en vigueur

1) Les parties locales et nationales favorisent une mise en œuvre harmonieuse des nouvelles dispositions concernant le mécanisme régulateur afin d'éviter des litiges relatifs aux difficultés pouvant découler de ces nouvelles dispositions.

2) Les parties nationales confient au Comité national de concertation formé en vertu de l'Annexe XXX le mandat d'assurer le suivi de l'implantation du mécanisme régulateur.

   Ce dernier peut, au besoin, faire appel aux services d'une médiatrice ou d'un médiateur afin d'accompagner les parties locales. Il peut également demander au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale d'assigner une personne pour agir à titre de médiatrice ou de médiateur.

3) Si, à la suite de l'application du mécanisme régulateur pendant une période significative, les parties nationales estiment qu'il ne permet pas, le cas échéant, d'atteindre les objectifs poursuivis, elles s'engagent à réexaminer ce mécanisme régulateur et à y apporter les modifications jugées appropriées, le cas échéant.

4) Dans le cas d'un tel réexamen du mécanisme régulateur, ses différents paramètres pourront être analysés par les parties nationales, à l'inclusion du pourcentage multiplicateur faisant partie du mécanisme et s'appliquant au secteur de l'éducation des adultes (80 %) et au secteur de la formation professionnelle (75 %).

5) Les parties conviennent que les modifications apportées à l'Entente à la suite des travaux et recommandations du Comité national mentionné au préambule entreront en vigueur à compter de l'année scolaire 2023-2024, afin notamment de pouvoir transmettre aux personnes concernées toutes informations nécessaires concernant ces nouvelles dispositions.

ANNEXE XLI COMITÉ INTERRONDE PORTANT SUR L'ACTUALISATION DE CERTAINES DISPOSITIONS AU SECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1) Dans les 60 jours de l'entrée en vigueur de l'entente, le Ministère et la Fédération, d'une part, et la FAE d'autre part, forment un comité interronde portant sur l'actualisation de certaines dispositions relatives aux spécialités de la formation professionnelle.

2) Ce comité est composé d'au plus 3 représentantes ou représentants du Comité patronal (dont une représentante ou un représentant du Ministère et une représentante ou un représentant de la Fédération) et d'au plus 3 représentantes ou représentants de la FAE.

3) Chacune des parties peut s'adjoindre des personnes-ressources afin de contribuer aux discussions et d'apporter un éclairage additionnel aux échanges entre les parties.

4) Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe le calendrier de ses rencontres.

5) Le comité a pour mandat :

   - d'actualiser les spécialités prévues à la section B) de l'annexe XXXVII;

   - d'évaluer la révision du libellé des clauses 13-10.08 et 13-11.03.

6) Au plus tard le 1er décembre 2026, le comité fait rapport au Comité national de concertation (CNC) des travaux réalisés et, le cas échéant, formule des recommandations conformément à l'objet de son mandat.

ANNEXE XLII RESSOURCES AUX ÉLÈVES À RISQUE ET AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE

Section 1 Ressources

Partie I

A) Le Ministère fournira à chaque centre de services pour chacune des années scolaires 2024-2025 à 2027-2028, les renseignements sur les ressources budgétaires suivantes :

- les ressources budgétaires allouées pour les élèves en difficulté additionnelles à celles qu'il obtient pour les élèves réguliers, et ce, pour les activités éducatives;

- les ressources budgétaires allouées pour les élèves handicapés additionnelles à celles qu'il 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) Le centre de services 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 Ministère 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.

Partie II 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)

Le Comité patronal s'engage, pour la durée de l'entente, à ce que chaque centre de services maintienne le même niveau de ressources en orthopédagogie que celui apparaissant à l'annexe de la lettre d'entente intervenue entre le Comité patronal et la FAE signée le 3 juillet 2009.

2. Enseignantes et enseignants-ressources

2.1 Pour la durée de l'entente, 600 postes[1] d'enseignantes ou d'enseignants-ressources au secondaire sont répartis entre les centres de services et les commissions scolaires anglophones suivant les paramètres établis par le Ministère.

2.2 Le centre de services embauche le nombre d'enseignantes ou d'enseignants-ressources qui lui est alloué par le Ministère.

3. Condition particulière

3.1 Advenant, pour un centre de services, l'impossibilité de combler la totalité des postes prévus pour une année donnée, le solde à combler est reporté à l'année suivante.

---

[1] Les postes sont répartis par le Ministère entre les centres de services, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et les commissions scolaires anglophones.

ANNEXE XLIII 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'un centre de services 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;

4) une ou un stagiaire peut faire de la suppléance à l'extérieur des moments de prise en charge d'un groupe d'élèves ou d'une période d'observation réalisée dans le cadre de son stage. Une ou un stagiaire peut également faire de la suppléance pour remplacer ponctuellement l'enseignante ou l'enseignant associé dans le respect de la clause 8-7.11.

II- Arrangement local

Dans ce cadre et en tenant compte des orientations du Ministère, le centre de services 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

Le centre de services fournit au syndicat l'information pertinente relative à l'accueil des stagiaires, notamment les ententes sur le sujet avec les universités.

Il l'informe annuellement de l'allocation reçue aux fins de l'encadrement des stagiaires et de l'utilisation qu'il en a faite.

ANNEXE XLIV CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL DANS LES ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES

1- Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux enseignantes et enseignants dispensant les cours offerts par les centres de services dans les établissements pénitentiaires relevant du Service correctionnel du Canada.

2- Sous réserve des dispositions prévues à la présente annexe, les dispositions du chapitre 11-0.00 de la convention s'appliquent.

3- Les clauses 11-2.04 à 11-2.09, 11-7.04, 11-7.05 sauf le 2e alinéa, 11-7.06, 11-7.07, 11-7.09 à 11-7.11, 11-7.14 sauf le paragraphe D), 11-7.15, 11-7.16, 11-7.28, le paragraphe C) de la clause 11-8.07, 11-8.08, le paragraphe A) de la clause 11-10.03, 11-10.04, 11-10.10 et 11-10.13 ne s'appliquent pas.

4- Dispositions relatives à l'engagement

A) La liste de rappel existant le 30 juin 2023 dans chacun des établissements pénitentiaires continue d'exister en vertu de la présente annexe.

B) Seule l'expérience acquise en établissement pénitentiaire est considérée aux fins d'établir l'ordre de la liste.

C) Au 1er juillet de chaque année, le centre de services ajoute à cette liste de rappel, par spécialité, les noms des nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants qui ont travaillé dans l'établissement pénitentiaire au cours de l'année scolaire précédente, à titre d'enseignante ou d'enseignant, et qu'il a décidé de rappeler. Au regard de chacun des noms des enseignantes ou enseignants, le centre de services inscrit l'expérience acquise dans la spécialité, au cours de l'année scolaire précédente.

D) Lorsque le centre de services doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant, il offre le poste à celle ou celui qui a le plus d'années d'expérience sur la liste de rappel, dans la ou les spécialités visées.

E) La liste de rappel ne peut contenir le nom d'une personne détenant un emploi à temps plein.

F) Le centre de services et le syndicat peuvent modifier ou remplacer les dispositions des paragraphes A) à E).

5- Interruption des activités

Le centre de services peut suspendre le contrat d'une enseignante ou d'un enseignant lorsque la direction de l'établissement pénitentiaire, pour des raisons indépendantes de sa volonté, doit interrompre les activités d'enseignement. Dans ce cas, le centre de services rémunère l'enseignante ou l'enseignant pour la première journée ou partie de journée de l'interruption comme si elle ou il avait été au travail. Aux fins des avantages sociaux et du régime de retraite, le contrat d'une enseignante ou d'un enseignant est considéré équivalent à une tâche pleine sur une base annuelle tant que le nombre total d'heures d'interruption au cours d'une année n'excède pas 276 heures d'enseignement. Par la suite, le nombre d'heures prévu au contrat est ajusté.

Dans le cas d'une interruption de plus de 2 semaines des activités, le centre de services doit aviser l'enseignante ou l'enseignant de la reprise de celles-ci au moins 5 jours à l'avance.

6- Reconnaissance des années d'expérience

Aux fins d'application de la clause 11-8.04, le centre de services doit aussi reconnaître, aux fins du calcul des années d'expérience, toutes les heures d'enseignement effectuées dans le cadre d'un cours ou d'un programme d'études reconnu par le Ministère faites en établissement pénitentiaire pour le compte de l'un ou l'autre des organismes ayant assuré ce service dans les années antérieures.

7- Dispositions relatives à la rémunération

L'enseignante ou l'enseignant reçoit son traitement annuel prévu à la clause 11-8.05 de même que les suppléments prévus à la clause 11-8.06, s'il y a lieu, en 26 versements.

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, y compris les heures supplémentaires, suppléments et primes le premier jour de travail de la période de paie visée.

Les dispositions de la clause 6-8.04 s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant couvert par la présente annexe. Toutefois, si l'application des dispositions de la présente annexe nécessite des ajustements aux modes de calcul prévus à cette clause, le centre de services les effectue. Ces ajustements sont faits dans le courant de l'année scolaire ou, au plus tard, avec le dernier versement de l'année scolaire en cause.

Le solde des versements dus, le cas échéant, est remis à l'enseignante ou l'enseignant à la période de paie qui suit le dernier jour de travail de l'année scolaire, à moins d'entente différente entre le centre de services et le syndicat.

L'enseignante ou l'enseignant qui quitte le service du centre de services reçoit au moment de son départ le solde du traitement ainsi que les suppléments et primes applicables qui lui sont dus.

8- Année de travail

L'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant comporte un maximum de 230 jours à l'intérieur de l'année scolaire et comprend 920 heures consacrées à des cours et leçons. Les journées pédagogiques, s'il y a lieu, sont comprises dans ces 920 heures.

Lors de la distribution dans le calendrier civil des jours de travail prévue au paragraphe B) de la clause 11-10.03, le centre de services et le syndicat prévoient une période d'au moins 2 semaines de vacances consécutives pendant l'été.

Les vacances autres que celles prévues au calendrier sont octroyées à l'enseignante ou l'enseignant selon les dispositions suivantes :

a) l'enseignante ou l'enseignant doit faire sa demande par écrit au moins 4 semaines à l'avance;

b) dans tous les cas, le choix est soumis à l'approbation du centre de services qui tient compte des besoins du service.

Le centre de services fait part de sa décision par écrit 3 semaines avant la date prévue de la prise de vacances.

Le centre de services et le syndicat peuvent modifier ou remplacer les 3 alinéas qui précèdent.

9- Semaine de travail

À l'intérieur d'une semaine de travail de 5 jours répartis du lundi au vendredi ou exceptionnellement du lundi au samedi, le temps consacré à dispenser des cours et leçons est de 20 heures.

En plus du temps prévu à l'alinéa précédent, l'enseignante ou l'enseignant dispense 6 heures supplémentaires par semaine de cours et leçons. Chacune de ces heures est compensée à l'enseignante ou l'enseignant à raison de 1/920 du traitement annuel applicable.

L'enseignante ou l'enseignant est tenu de consacrer 9 heures par semaine aux autres fonctions visées à la clause 11-10.02, ainsi qu'aux tâches exigées par le Service correctionnel du Canada, reliées à la formation ou au suivi des élèves qui sont sur la liste de l'école de l'établissement.

Le temps total de présence de l'enseignante ou l'enseignant à l'intérieur de l'établissement pénitentiaire est de 35 heures par semaine, soit 7 heures consécutives par jour. Les heures de travail prévues au présent article ne comprennent pas le temps prévu à la clause 11-10.06 pour le repas de l'enseignante ou l'enseignant.

10- Retrait pour raison de sécurité

Le centre de services peut retirer de l'établissement pénitentiaire une enseignante ou un enseignant lorsque la direction de l'établissement ou le Service correctionnel du Canada décide que, pour des raisons de sécurité, une enseignante ou un enseignant ne peut exercer sa profession à l'intérieur de l'établissement pénitentiaire.

Cette décision de l'établissement pénitentiaire ou du Service correctionnel du Canada est communiquée par écrit au centre de services.

Cette enseignante ou cet enseignant voit son nom radié de la liste de rappel de l'établissement pénitentiaire.

Le centre de services avise l'enseignante ou l'enseignant de sa décision et la confirme par courrier recommandé en y joignant l'écrit de la direction de l'établissement pénitentiaire ou du Service correctionnel du Canada et en y indiquant la date de prise d'effet de cette décision. Une copie de cette lettre est adressée au syndicat.

Dans ce cas, le centre de services s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la présente annexe pour la durée du contrat.

Le centre de services peut assigner, jusqu'à concurrence du solde des heures prévues à son contrat, cette enseignante ou cet enseignant à des fonctions compatibles avec ses qualifications et son expérience sans égard à la fonction générale prévue à la clause 11-10.02, sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables.

Le centre de services inscrit le nom de cette enseignante ou cet enseignant sur la liste de rappel selon les dispositions prévues aux clauses 11-2.04 à 11-2.09 ou ce qui en tient lieu.

11- Le centre de services et le syndicat peuvent convenir des modalités d'application de l'un des articles ou de l'une des clauses de l'entente, si cet accord est nécessité par l'application des dispositions de la présente annexe.

Cet accord ne peut avoir pour effet d'abroger, d'amender ou de modifier la portée de l'article ou de la clause, mais uniquement les modalités de son application.

12- Comité interronde concernant les conditions de travail applicables aux enseignantes et enseignants dans les établissements pénitentiaires

a) Dans les 60 jours suivant la date d'entrée en vigueur de l’entente, le Ministère et la Fédération d'une part, et la FAE d'autre part, forment un Comité national composé de 4 personnes dont 2 désignées par la partie patronale et 2 désignées par la partie syndicale.

b) Chacune des parties peut s’adjoindre des personnes-ressources afin de contribuer aux discussions et d’apporter un éclairage additionnel aux échanges entre les parties.

c) Le comité a pour mandat de recenser les enjeux des milieux et de les analyser afin de faire des recommandations sur les dispositions de la présente annexe, le cas échéant.

d) Au plus tard le 30 septembre 2026, le comité formule des recommandations au Comité national de concertation (CNC) conformément à l'objet de son mandat.

13- Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dans un établissement pénitentiaire

CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL DANS UN ÉTABLISSEMENT PÉNITENTIAIRE RELEVANT DU SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LE CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE _____

ci-après appelé LE CENTRE DE SERVICES

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SEXE :F ☐ M ☐

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

Le centre de services 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 à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel dans l'établissement pénitentiaire.

B) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à enseigner pour le centre de services 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 centres de services, aux résolutions et règlements du centre de services 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 au centre de services, 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 au centre de services, tous les autres renseignements et les certificats requis par le centre de services avant la date des présentes.

G) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des centres de services et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

H) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de satisfaire aux exigences de sécurité de l'établissement pénitentiaire ou du Service correctionnel du Canada.

II- OBLIGATION DU CENTRE DE SERVICES

Le centre de services s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la convention.

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 le centre de services : .....

.....

enseignante ou enseignant : .....

(nom)

.....

(adresse)

témoin : .....

(nom)

.....

(adresse)

Fait à .....

ce .....

ANNEXE XLV — ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT COUVERT PAR LE CHAPITRE 11-0.00 (ÉDUCATION DES ADULTES) OU PAR LE CHAPITRE 13-0.00 (FORMATION PROFESSIONNELLE), ADMISSIBLE À UN CONTRAT À 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) ou par le chapitre 13-0.00 (formation professionnelle) 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.

LEC1 ANNEXE XLVI LISTE DES ÉCOLES SITUÉES EN MILIEUX DÉFAVORISÉS[1]

Le Ministère établit la liste des écoles situées en milieux défavorisés et procède à sa mise à jour au renouvellement de l'entente ainsi qu'à la suite des données provenant de nouveaux recensements.

Section 1 : Liste des écoles[2] de niveau primaire

	Nom du centre de services scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
1)	Monts-et-Marées	711002	École Lac-au-Saumon	711002	Lac-au-Saumon
2)	Monts-et-Marées	711007	École Saint-Vianney-Saint-Tharcisius	711007	Saint-Vianney
3)	Monts-et-Marées	711007	École Saint-Vianney-Saint-Tharcisius	711008	Saint-Tharcisius
4)	Monts-et-Marées	711014	École Saint-Léon-le-Grand	711014	Saint-Léon-le-Grand
5)	Monts-et-Marées	711015	École Soeur-Rachel-Fournier	711015	Des Trois-Boisés de Saint-Moïse
6)	Monts-et-Marées	711016	École Saint-Damase - La Volière	711016	Des Trois-Boisés de Saint-Damase
7)	Monts-et-Marées	711016	École Saint-Damase - La Volière	711017	Des Trois-Boisés de Saint-Noël
8)	Monts-et-Marées	711028	École Saint-Rosaire	711028	Primaire de Causapscal
9)	Monts-et-Marées	711033	École Émile-Dubé	711033	Des Grands-Horizons de Saint-Adelme
10)	Monts-et-Marées	711037	École Zénon-Soucy	711037	Zénon-Soucy
11)	Monts-et-Marées	711042	École Le Marinier	711042	Des Grands-Horizons Des Méchins
12)	Monts-et-Marées	711081	École Saint-René-Goupil	711081	Saint-René
13)	Phares	712007	École du Grand-Pavois	712034	Sainte-Agnès
14)	Phares	712011	École de la Colombe	712001	La Colombe
15)	Phares	712025	École Boijoli	712064	Boijoli
16)	Phares	712032	École des Cheminots	712016	Aux-Quatre-Vents
17)	Phares	712032	École des Cheminots	712018	L'Envol
18)	Phares	712034	École du Portage	712013	Clair-Soleil
19)	Phares	712034	École du Portage	712014	De la Rivière
20)	Phares	712036	École des Hauts-Plateaux	712003	De la Source
21)	Fleuve-et-des-Lacs	713022	École primaire du Transcontinental	713022	Saint-David
22)	Fleuve-et-des-Lacs	713022	École primaire du Transcontinental	713024	Marie-Reine-des-Cœurs
23)	Fleuve-et-des-Lacs	713022	École primaire du Transcontinental	713025	Saint-Joseph
24)	Fleuve-et-des-Lacs	713022	École primaire du Transcontinental	713031	Des-Verts-Sommets
25)	Fleuve-et-des-Lacs	713022	École primaire du Transcontinental	713027	Notre-Dame-de-Grâces
26)	Fleuve-et-des-Lacs	713022	École primaire du Transcontinental	713029	De Saint-Marc
27)	Fleuve-et-des-Lacs	713108	École La Source	713108	De la Source
28)	Fleuve-et-des-Lacs	713108	École La Source	713112	De l'Étincelle
29)	Fleuve-et-des-Lacs	713108	École La Source	713128	De la Vallée-des-Lacs
30)	Kamouraska-Rivière-du-Loup	714003	École des Vieux-Moulins et Saint-Modeste	714084	Des Vieux-Moulins
31)	Kamouraska-Rivière-du-Loup	714016	École des Vents-et-Marées, de la Pruchière et de l'Amitié	714002	De la Pruchière
32)	Kamouraska-Rivière-du-Loup	714016	École des Vents-et-Marées, de la Pruchière et de l'Amitié	714008	De l'Amitié
33)	Pays-des-Bleuets	721030	École Maria-Goretti	721013	Maria-Goretti
34)	Pays-des-Bleuets	721059	École Notre-Dame-de-Lourdes	721035	Notre-Dame-de-Lourdes
35)	Lac-Saint-Jean	722111	École du Saint-Sacrement	722018	Saint-Sacrement
36)	Lac-Saint-Jean	722207	École Sainte-Hélène	722032	Sainte-Hélène

[1] Cette liste a été mise à jour le 5 février 2026 et est applicable à compter de l'année scolaire 2026-2027.

[2] Liste des bâtiments avec la présence d'élèves de niveau primaire dont le rang décile est de 9 ou 10, rang décile basé sur l'indice de milieu socio-économique 2024-2025 composé de la proportion des familles avec enfants dont la mère n'a pas de diplôme, certificat ou grade (2/3) et la proportion de ménages dont les parents n'étaient pas à l'emploi durant la semaine de référence du recensement canadien (1/3). Les données socio-économiques sur les familles avec enfants proviennent du Recensement canadien de 2021.

	Nom du centre de services scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
37)	Lac-Saint-Jean	722210	École primaire Garnier	722034	Garnier
38)	Rives-du-Saguenay	723137	École Du Vallon	723037	Du Vallon
39)	Rives-du-Saguenay	723172	École primaire et secondaire Fréchette	723072	Fréchette
40)	Jonquière	724035	École Saint-Jean-de-Bégin	724032	Saint-Jean-de-Bégin
41)	Capitale	732003	École Sans-Frontière	732003	Sans-Frontière
42)	Capitale	732026	École Marguerite-Bourgeoys	732026	Marguerite-Bourgeoys
43)	Capitale	732031	École Notre-Dame-du-Canada	732031	Notre-Dame-du-Canada
44)	Capitale	732033	École Sacré-Cœur	732033	Sacré-Cœur
45)	Capitale	732035	École Saint-Albert-le-Grand	732035	Saint-Albert-le-Grand
46)	Capitale	732043	École Saint-Malo	732043	Saint-Malo
47)	Capitale	732047	École des Jeunes-du-Monde	732046	Jeunes-du-Monde, Champfleury
48)	Capitale	732047	École des Jeunes-du-Monde	732047	Jeunes-du-Monde, Bardy
49)	Capitale	732048	École des Berges	732048	Des Berges
50)	Capitale	732051	École Sainte-Odile	732051	Sainte-Odile
51)	Capitale	732083	École Stadacona	732083	Stadacona
52)	Premières-Seigneuries	734006	École de la Pléiade	734006	De la Pléiade
53)	Premières-Seigneuries	734032	École de la Châtelaine et de la Place-de-l'Éveil	734033	De la Place de l'Éveil
54)	Chemin-du-Roy	741027	École aux Deux-Étangs	741026	Sainte-Madeleine
55)	Chemin-du-Roy	741030	École Dollard	741030	Dollard
56)	Chemin-du-Roy	741040	École Mond'Ami	741064	Saint-Philippe
57)	Chemin-du-Roy	741050	École Marie-Leneuf	741050	Marie-Leneuf
58)	Chemin-du-Roy	741054	École Curé-Chamberland	741054	Curé-Chamberland
59)	Chemin-du-Roy	741058	École Cardinal-Roy	741058	Cardinal-Roy
60)	Chemin-du-Roy	741060	École Saint-Pie-X	741060	Saint-Pie-X
61)	Chemin-du-Roy	741061	École Jacques-Buteux	741061	Jacques-Buteux
62)	Chemin-du-Roy	741062	École Sainte-Thérèse	741062	Sainte-Thérèse
63)	Chemin-du-Roy	741064	École St-Philippe	741064	Saint-Philippe
64)	Chemin-du-Roy	741067	École alternative Freinet de Trois-Rivières	741067	Saint-Sacrement
65)	Chemin-du-Roy	741068	École Saint-Paul	741068	Saint-Paul
66)	Chemin-du-Roy	741074	École Saint-François-d'Assise	741074	Saint-François-d'Assise
67)	Chemin-du-Roy	741078	École Laviolette	741076	Sainte-Catherine-de-Sienne
68)	Chemin-du-Roy	741078	École Laviolette	741078	Saint-Dominique
69)	Chemin-du-Roy	741092	École primaire de Louiseville	741092	Saint-Louis
70)	Chemin-du-Roy	741092	École primaire de Louiseville	741097	Jean-XXIII
71)	Chemin-du-Roy	741092	École primaire de Louiseville	741116	Panneton
72)	Chemin-du-Roy	741098	École Belle-Vallée	741098	Rinfret
73)	Chemin-du-Roy	741098	École Belle-Vallée	741107	Saint-Justin
74)	Chemin-du-Roy	741122	École de Yamachiche-Saint-Léon	741122	Omer-Jules-Désaulniers
75)	Énergie	742006	École des Boisés	742006	Des Boisés
76)	Énergie	742008	École des Vallons-Notre-Dame de la Joie-Notre-Dame-des-Neiges	742008	Notre-Dame-des-Neiges
77)	Énergie	742008	École des Vallons-Notre-Dame de la Joie-Notre-Dame-des-Neiges	742009	Notre-Dame-de-la-Joie
78)	Énergie	742039	École Lac-à-la-Tortue	742039	Pavillon Notre-Dame
79)	Énergie	742039	École Lac-à-la-Tortue	742041	Pavillon Jacques-Cartier
80)	Énergie	742047	École Jacques-Buteux - Maternelle Jacques-Buteux	742053	Jacques-Buteux
81)	Énergie	742059	École Notre-Dame-de-l'Assomption	742059	Notre-Dame-de-l'Assomption
82)	Énergie	742064	École La Croisière – Plein Soleil – Primadel	742068	La Croisière
83)	Énergie	742078	École Saint-Joseph	742078	Saint-Joseph
84)	Énergie	742083	École Immaculée-Conception	742083	Immaculée-Conception
85)	Énergie	742093	École Saint-Jacques	742093	Saint-Jacques
86)	Énergie	742101	École des Phénix	742101	Des Phénix
87)	Énergie	742104	École Centrale	742104	Centrale
88)	Énergie	742244	École La Chrysalide	742044	La Chrysalide
89)	Énergie	742264	École alternative de Mékinac	742064	Primadel / alternative de Mékinac
90)	Hauts-Cantons	751063	École Notre-Dame-de-Lorette	751063	Notre-Dame-de-Lorette
91)	Hauts-Cantons	751068	École Notre-Dame-du-Sacré-Cœur	751068	Notre-Dame-du-Sacré-Cœur
92)	Hauts-Cantons	751086	École de la Feuille-d'Or	751086	De la Feuille-d'Or
93)	Hauts-Cantons	751091	École de la Source	751091	De Nantes
94)	Hauts-Cantons	751094	École des Monts-Blancs	751094	Des Monts-Blancs

	Nom du centre de services scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
95)	Hauts-Cantons	751095	École de la Voie-Lactée	751002	De la Voie-Lactée
96)	Région-de-Sherbrooke	752005	École Desjardins	752155	Desjardins
97)	Région-de-Sherbrooke	752013	École LaRocque	752132	LaRocque
98)	Région-de-Sherbrooke	752016	École Marie-Reine	752165	Marie Reine
99)	Région-de-Sherbrooke	752023	École Pie-X-de l'Assomption	752154	Pavillon de l'Assomption
100)	Région-de-Sherbrooke	752023	École Pie-X-de l'Assomption	752161	Pavillon Pie-X
101)	Région-de-Sherbrooke	752027	École des Quatre-Vents	752145	Quatre-Vents (Pavillon Union)
102)	Région-de-Sherbrooke	752027	École des Quatre-Vents	752156	Quatre-Vents (Pavillon Belvédère)
103)	Région-de-Sherbrooke	752031	École des Avenues	752146	Pavillon de la Sainte-Famille
104)	Région-de-Sherbrooke	752031	École des Avenues	752151	Pavillon Laporte
105)	Région-de-Sherbrooke	752033	École Sylvestre	752138	Sylvestre
106)	Sommets	753003	École de la Passerelle	753011	De la Passerelle
107)	Sommets	753007	École Masson	753007	Masson
108)	Sommets	753022	École Saint-Jean-Bosco	753022	Saint-Jean-Bosco
109)	Sommets	753028	École du Baluchon	753028	Du Baluchon
110)	Sommets	753063	École-Notre-Dame-des-Érables	753063	Notre-Dame-des-Érables
111)	Sommets	753066	École Saint-Laurent	753066	Saint-Laurent
112)	Pointe-de-l'Île	761001	École Saint-Octave	761054	Saint-Octave
113)	Pointe-de-l'Île	761006	École Sainte-Marguerite-Bourgeoys	761051	Sainte-Marguerite-Bourgeoys
114)	Pointe-de-l'Île	761008	École Montmartre	761012	Montmartre
115)	Pointe-de-l'Île	761020	École Alphonse-Pesant	761034	Alphonse-Pesant
116)	Pointe-de-l'Île	761021	École Gabrielle-Roy	761046	Gabrielle-Roy
117)	Pointe-de-l'Île	761022	École La Dauversière	761018	La Dauversière
118)	Pointe-de-l'Île	761023	École Lambert-Closse	761008	Lambert-Closse
119)	Pointe-de-l'Île	761024	École Pie XII	761007	Pie-XII
120)	Pointe-de-l'Île	761028	École Général Vanier	761079	Général-Vanier
121)	Pointe-de-l'Île	761033	École Des Roseraies	761023	Des Roseraies
122)	Pointe-de-l'Île	761050	École Adélard-Desrosiers	761011	Adélard-Desrosiers
123)	Pointe-de-l'Île	761052	École De la Fraternité	761004	De la Fraternité
124)	Pointe-de-l'Île	761052	École De la Fraternité	761061	De la Fraternité (Annexe)
125)	Pointe-de-l'Île	761054	École Jean-Nicolet	761026	Jean-Nicolet
126)	Pointe-de-l'Île	761054	École Jean-Nicolet	761072	Jean-Nicolet (Annexe)
127)	Pointe-de-l'Île	761055	École Jules-Verne	761042	Jules-Verne
128)	Pointe-de-l'Île	761057	École Le Carignan	761033	Le Carignan
129)	Pointe-de-l'Île	761059	École Pierre-de-Coubertin	761010	Pierre-De-Coubertin
130)	Pointe-de-l'Île	761060	École René-Guénette	761040	René-Guenette
131)	Pointe-de-l'Île	761060	École René-Guénette	761063	René-Guenette (Annexe)
132)	Pointe-de-l'Île	761062	École Saint-Rémi	761056	Saint-Rémi
133)	Pointe-de-l'Île	761063	École Saint-Vincent-Marie	761059	Saint-Vincent-Marie
134)	Pointe-de-l'Île	761064	École Sainte-Colette	761019	Sainte-Colette
135)	Pointe-de-l'Île	761064	École Sainte-Colette	761041	Sainte-Colette (Annexe)
136)	Pointe-de-l'Île	761066	École Sainte-Gertrude	761048	Sainte-Gertrude
137)	Pointe-de-l'Île	761072	École Le Tournesol	761057	Le Tournesol
138)	Montréal	762002	École Armand-Lavergne	762029	Armand-Lavergne
139)	Montréal	762009	École Sainte-Claire	762199	Sainte-Claire
140)	Montréal	762010	École Sainte-Louise-de-Marillac	762219	Sainte-Louise-de-Marillac, annexe
141)	Montréal	762012	École Saint-François-d'Assise	762016	Saint-François-d'Assise
142)	Montréal	762017	École Louis-Dupire	762036	Louis-Dupire
143)	Montréal	762022	École Notre-Dame-des-Victoires	762135	Notre-Dame-Des-Victoires, annexe
144)	Montréal	762025	École Saint-Clément	762082	Saint-Clément
145)	Montréal	762028	École Maisonneuve	762103	Maisonneuve
146)	Montréal	762033	École Saint-Nom-de-Jésus	762152	Saint-Nom-De-Jésus
147)	Montréal	762034	École Bienville	762020	Bienville
148)	Montréal	762036	École Saint-Noël-Chabanel, pavillon des Bâtisseurs	762019	Saint-Noël-Chabanel, pavillon des Bâtisseurs
149)	Montréal	762036	École Saint-Noël-Chabanel, pavillon des Bâtisseurs	762313	Saint-Noël-Chabanel, pavillon des Découvreurs
150)	Montréal	762039	École Léonard-De Vinci	762107	Léonard-De Vinci, annexe
151)	Montréal	762039	École Léonard-De Vinci	762412	Léonard-De Vinci
152)	Montréal	762041	École Baril	762202	Baril
153)	Montréal	762043	École Sainte-Bernadette-Soubirous	762409	Sainte-Bernadette-Soubirous

	Nom du centre de services scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
154)	Montréal	762054	École Sainte-Lucie	762213	Sainte-Lucie
155)	Montréal	762055	École Montcalm	762398	Montcalm
156)	Montréal	762059	École Marie-Rivier, pavillon Louvain	762333	Marie-Rivier, pavillon Legendre
157)	Montréal	762059	École Marie-Rivier, pavillon Louvain	762348	Marie-Rivier, pavillon Louvain
158)	Montréal	762061	École Saint-Bernardin	762309	Saint-Bernardin, annexe
159)	Montréal	762061	École Saint-Bernardin	762236	Saint-Bernardin
160)	Montréal	762063	École Saint-Mathieu	762235	Saint-Mathieu, annexe
161)	Montréal	762063	École Saint-Mathieu	762282	Saint-Mathieu
162)	Montréal	762068	École Saint-Anselme	762047	Saint-Anselme
163)	Montréal	762069	École Saints-Martyrs-Canadiens	762195	Saints-Martyrs-Canadiens, pavillon Sauriol
164)	Montréal	762076	École Saint-Grégoire-le-Grand	762299	Saint-Grégoire-le-Grand
165)	Montréal	762080	École Champlain	762073	Champlain
166)	Montréal	762084	École Saint-Gabriel-Lalemant	762298	Saint-Gabriel-Lalemant
167)	Montréal	762090	École Le Plateau	762196	Le Plateau
168)	Montréal	762091	École Marguerite-Bourgeoys	762006	Marguerite-Bourgeoys
169)	Montréal	762120	École Saint-Simon-Apôtre	762341	Saint-Simon-Apôtre
170)	Montréal	762122	École Barclay	762090	Barclay
171)	Montréal	762128	École Barthélemy-Vimont	762042	Barthélemy-Vimont
172)	Montréal	762128	École Barthélemy-Vimont	762098	Barthélemy-Vimont, annexe
173)	Montréal	762129	École De la Petite-Bourgogne	762024	De la Petite Bourgogne
174)	Montréal	762130	École Charles-Lemoyne	762021	Charles-Lemoyne
175)	Montréal	762135	École Bedford	762091	Bedford
176)	Montréal	762139	École Victor-Rousselot	762054	Victor-Rousselot
177)	Montréal	762140	École Ludger-Duvernay	762498	Ludger-Duvernay
178)	Montréal	762144	École Lucille-Teasdale	762175	Lucille-Teasdale
179)	Montréal	762145	École Gilles-Vigneault	762096	Gilles-Vigneault
180)	Montréal	762145	École Gilles-Vigneault	762323	Gilles-Vigneault, annexe temporaire
181)	Montréal	762146	École Sainte-Odile	762304	Sainte-Odile, annexe
182)	Montréal	762146	École Sainte-Odile	762390	Sainte-Odile
183)	Montréal	762147	École Alice-Parizeau	762031	Alice-Parizeau
184)	Montréal	762149	École Saint-Pascal-Baylon	762069	Saint-Pascal-Baylon
185)	Montréal	762151	École Louisbourg	762102	Louisbourg
186)	Montréal	762152	École des Nations	762184	Des Nations (Propriété de la CS English-Montréal)
187)	Montréal	762154	École Saint-Zotique	762005	Saint-Zotique
188)	Montréal	762162	École Marie-de-l'Incarnation	762053	Marie-de-l'Incarnation
189)	Montréal	762164	École Notre-Dame-du-Perpétuel-Secours	762326	Notre-Dame-du-Perpétuel-Secours
190)	Montréal	762166	École Dollard-des-Ormeaux	762141	Dollard-des-Ormeaux
191)	Montréal	762167	École Saint-Jean-de-Matha	762286	Cœur-Immaculé-de-Marie
192)	Montréal	762167	École Saint-Jean-de-Matha	762347	Honoré-Mercier
193)	Montréal	762181	École Saint-Raymond	762188	Saint-Raymond
194)	Montréal	762207	École Charles-Bruneau	762281	Charles-Bruneau
195)	Montréal	762208	École Dominique-Savio	762854	Dominique-Savio Annexe, primaire
196)	Montréal	762208	École Dominique-Savio	762874	Dominique-Savio, secondaire
197)	Montréal	762209	École Saint-Pierre-Apôtre	762240	Saint-Pierre-Apôtre
198)	Montréal	762215	École de l'Étincelle	762050	Lambert-Closse
199)	Montréal	762215	École de l'Étincelle	762093	De l'Étincelle
200)	Marguerite-Bourgeoys	763005	École Bois-Franc-Aquarelle	763003	Bois-Franc-Aquarelle, édifice Aquarelle
201)	Marguerite-Bourgeoys	763005	École Bois-Franc-Aquarelle	763005	Bois-Franc-Aquarelle, édifice Bois-Franc
202)	Marguerite-Bourgeoys	763007	École Édouard-Laurin	763007	Édouard-Laurin
203)	Marguerite-Bourgeoys	763008	École Enfant-Soleil	763008	Enfant-Soleil
204)	Marguerite-Bourgeoys	763011	École Henri-Beaulieu	763011	Henri-Beaulieu
205)	Marguerite-Bourgeoys	763014	École Laurentide	763014	Laurentide
206)	Marguerite-Bourgeoys	763020	École Jean-Grou	763099	Jean-Grou
207)	Marguerite-Bourgeoys	763024	École des Grands-Êtres	763138	Des Grands-Êtres
208)	Marguerite-Bourgeoys	763106	École Laurendeau-Dunton	763037	Laurendeau-Dunton (français)
209)	Marguerite-Bourgeoys	763109	École Martin-Bélanger	763040	Martin-Bélanger, édifice Martin

	Nom du centre de services scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
210)	Marguerite-Bourgeoys	763109	École Martin-Bélanger	763054	Martin-Bélanger, édifice de la Petite-Maison
211)	Marguerite-Bourgeoys	763109	École Martin-Bélanger	763095	Martin-Bélanger, édifice Bélanger
212)	Marguerite-Bourgeoys	763111	École Notre-Dame-de-la-Paix	763042	Notre-Dame-de-la-Paix
213)	Marguerite-Bourgeoys	763115	École Paul-Jarry	763046	Paul-Jarry
214)	Marguerite-Bourgeoys	763116	École Philippe-Morin	763047	Philippe-Morin
215)	Marguerite-Bourgeoys	763117	École Sainte-Catherine-Labouré	763048	Sainte-Catherine-Labouré
216)	Marguerite-Bourgeoys	763119	École Terre-des-Jeunes	763129	Terre-des-Jeunes
217)	Marguerite-Bourgeoys	763129	École L'Eau-Vive	763135	L'Eau-Vive
218)	Marguerite-Bourgeoys	763130	École des Berges-de-Lachine	763057	Des Berges-de-Lachine
219)	Marguerite-Bourgeoys	763204	École Harfang-des-Neiges	763067	Harfang-des-Neiges, édifice Lauzon
220)	Marguerite-Bourgeoys	763213	École Perce-Neige	763076	Perce-Neige
221)	Marguerite-Bourgeoys	763224	École du Bois-de-Liesse	763137	Du Bois-de-Liesse
222)	Marguerite-Bourgeoys	763237	École John-F.- Kennedy	763094	John-F.-Kennedy, édifice Bélanger
223)	Draveurs	771001	École Carle	771189	Carle
224)	Draveurs	771008	École de la Colline	771002	De la Colline
225)	Draveurs	771010	École Le Tremplin	771219	Le Tremplin
226)	Draveurs	771013	École du Nouveau-Monde	771077	Du Nouveau-Monde (édifice Renaud)
227)	Draveurs	771013	École du Nouveau-Monde	771078	Du Nouveau-Monde (édifice Monseigneur-Lemieux)
228)	Draveurs	771013	École du Nouveau-Monde	771079	Du Nouveau-Monde (édifice Saint-Rosaire)
229)	Draveurs	771017	École La Source	771206	La Source
230)	Draveurs	771051	École de la Traversée	771097	De la Traversée (édifice Sainte-Maria Goretti)
231)	Draveurs	771057	École des Trois-Saisons	771105	Des Trois-Saisons (édifice St-Pie X)
232)	Draveurs	771057	École des Trois-Saisons	771101	Des Trois-Saisons (édifice Lavictoire)
233)	Portages-de-l'Outaouais	772013	École Saint-Paul	772120	Saint-Paul
234)	Portages-de-l'Outaouais	772015	École du Parc-de-la-Montagne	772132	Du Parc-de-la-Montagne
235)	Portages-de-l'Outaouais	772017	École Notre-Dame	772100	Notre-Dame
236)	Portages-de-l'Outaouais	772019	École Saint-Rédempteur	772122	Saint-Rédempteur
237)	Portages-de-l'Outaouais	772027	École de la Vallée-des-Voyageurs	772002	Sainte-Marie
238)	Cœur-des-Vallées	773001	École Adrien-Guillaume	773001	Adrien Guillaume
239)	Cœur-des-Vallées	773004	École Providence/J.-M.-Robert	773004	Providence
240)	Cœur-des-Vallées	773004	École Providence/J.-M.-Robert	773005	J.M. Robert
241)	Cœur-des-Vallées	773007	École Saint-Michel	773007	Saint-Michel (Montebello)
242)	Cœur-des-Vallées	773009	École Saint-Pie-X	773009	Saint-Pie-X
243)	Cœur-des-Vallées	773016	École Sacré-Cœur	773016	Sacré-Cœur (Plaisance)
244)	Cœur-des-Vallées	773018	École Maria-Goretti	773018	Maria-Goretti
245)	Cœur-des-Vallées	773029	École du Boisé	773029	Du Boisé
246)	Cœur-des-Vallées	773033	École de la Montagne	773033	De la Montagne
247)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774002	École des Petits-Ponts	774004	Sainte-Anne, no 1
248)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774002	École des Petits-Ponts	774008	Sainte-Marie
249)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774002	École des Petits-Ponts	774011	Poupore
250)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774002	École des Petits-Ponts	774022	Notre-Dame-du-Sacré-Cœur
251)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774002	École des Petits-Ponts	886025	St.John's
252)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774003	École du Cœur-de-la-Gatineau	774001	Saint-Nom-de-Marie
253)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774003	École du Cœur-de-la-Gatineau	774006	Notre-Dame-de-Grâce
254)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774003	École du Cœur-de-la-Gatineau	774007	Reine-Perreault
255)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774003	École du Cœur-de-la-Gatineau	774024	Sainte-Thérèse
256)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774003	École du Cœur-de-la-Gatineau	774065	Sacré-Cœur
257)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774004	École Le Rucher de la Vallée-de-la-Gatineau	774005	Laval
258)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774004	École Le Rucher de la Vallée-de-la-Gatineau	774009	Sainte-Croix
259)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774004	École Le Rucher de la Vallée-de-la-Gatineau	774010	Pie-XII
260)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774004	École Le Rucher de la Vallée-de-la-Gatineau	774013	Couvent du Christ-Roi
261)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774004	École Le Rucher de la Vallée-de-la-Gatineau	774021	Dominique-Savio
262)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774004	École Le Rucher de la Vallée-de-la-Gatineau	774023	Sacré-Cœur
263)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774004	École Le Rucher de la Vallée-de-la-Gatineau	774029	Académie Sacré-Cœur

	Nom du centre de services scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
264)	Lac-Témiscamingue	781048	École Saint-Isidore	781048	Saint-Isidore
265)	Lac-Témiscamingue	781053	École de l'Étoile-du-Nord	781053	De la Grande-Ourse
266)	Lac-Témiscamingue	781053	École de l'Étoile-du-Nord	781066	De la Petite-Ourse
267)	Lac-Témiscamingue	781056	École Notre-Dame-de-Liesse	781056	Notre-Dame-de-Liesse
268)	Lac-Témiscamingue	781060	École Gilbert-Théberge	781060	Gilbert-Théberge
269)	Lac-Témiscamingue	781069	École du Carrefour	781047	Marie-Immaculée
270)	Lac-Témiscamingue	781069	École du Carrefour	781069	Du Carrefour
271)	Harricana	783003	Écoles primaires Saint-Paul-Sainte-Gertrude	783007	Saint-Paul
272)	Harricana	783003	Écoles primaires Saint-Paul-Sainte-Gertrude	783011	Sainte-Gertrude
273)	Harricana	783007	École institutionnelle Launay – Trécesson	783004	Morency
274)	Harricana	783007	École institutionnelle Launay – Trécesson	783014	Sainte-Thérèse (Launay)
275)	Harricana	783009	École de Berry	783029	Berry
276)	Harricana	783015	École Christ-Roi	783019	Christ-Roi
277)	Harricana	783020	École Notre-Dame-de-Fatima	783005	Notre-Dame-de-Fatima
278)	Or-et-des-Bois	784001	École Saint-Sauveur	784020	Saint-Sauveur
279)	Or-et-des-Bois	784006	École Notre-Dame-de-Fatima	784017	Notre-Dame-de-Fatima
280)	Or-et-des-Bois	784007	École institutionnelle Chanoine-Delisle	784002	Pavillon Saint-Paul
281)	Or-et-des-Bois	784007	École institutionnelle Chanoine-Delisle	784089	Pavillon Chanoine-Delisle
282)	Or-et-des-Bois	784011	École Saint-Joseph	784028	Saint- Joseph
283)	Or-et-des-Bois	784025	Polyvalente Le Carrefour	784850	L'Étape inc. (1)
284)	Lac-Abitibi	785001	École Dagenais	785015	Pavillon de Colombourg
285)	Lac-Abitibi	785002	École Boréale	785006	Pavillon de Normétal
286)	Lac-Abitibi	785002	École Boréale	785012	Pavillon de Dupuy
287)	Lac-Abitibi	785002	École Boréale	785020	Pavillon de Clermont
288)	Lac-Abitibi	785005	École de l'Envol	785010	Pavillon Académie de l'Assomption
289)	Lac-Abitibi	785007	École du Maillon	785027	Pavillon de Sainte-Germaine-Boulé
290)	Lac-Abitibi	785008	École Bellefeuille	785019	Pavillon de Poularies
291)	Estuaire	791006	École Saint-Cœur-de-Marie	791006	Saint-Cœur-de-Marie (Colombier)
292)	Estuaire	791011	École Richard	791011	Richard et Centre multifonction
293)	Estuaire	791015	École Sainte-Marie	791015	Sainte-Marie
294)	Estuaire	791018	École Saint-Joseph	791018	Saint-Joseph
295)	Estuaire	791027	École Monseigneur-Bélanger	791027	Monseigneur-Bélanger
296)	Estuaire	791068	École Saint-Luc	791068	Saint-Luc
297)	Estuaire	791078	École La Marée	791078	La Marée
298)	Fer	792015	École Mère-d'Youville	792015	Mère-d'Youville
299)	Fer	792019	École Dominique-Savio	792019	Dominique-Savio
300)	Fer	792033	École Jacques-Cartier	792033	Jacques-Cartier
301)	Fer	792051	École Camille-Marcoux	792051	Camille-Marcoux
302)	Fer	792064	École Bois-Joli	792064	Bois-Joli
303)	Moyenne-Côte-Nord	793003	École Roger-Martineau	793002	Notre-Dame-des-Anges
304)	Moyenne-Côte-Nord	793009	École des Riverains	793006	Saint-François d'Assise
305)	Baie-James	801005	École Saint-Dominique-Savio	801038	Saint-Dominique-Savio
306)	Baie-James	801012	École Galinée	801001	Galinée
307)	Baie-James	801015	École Jacques-Rousseau	801023	Jacques-Rousseau
308)	Baie-James	801019	École Beauvalois	801030	Beauvalois
309)	Îles	811006	École Notre-Dame-du-Sacré-Cœur	811005	Notre-Dame-du-Sacré-Cœur
310)	Îles	811009	École aux Iris	811003	Aux Iris
311)	Chic-Chocs	812001	École de l'Escabelle - Saint-Norbert	812001	De l'Escabelle
312)	Chic-Chocs	812001	École de l'Escabelle - Saint-Norbert	812002	Saint-Norbert
313)	Chic-Chocs	812005	École de l'Anse	812005	De l'Anse
314)	Chic-Chocs	812006	École de Gabriel-Le Courtois	812006	Gabriel-Le Courtois
315)	Chic-Chocs	812009	École des Bois-et-Marées	812009	Des Bois-et-Marées
316)	Chic-Chocs	812013	École Notre-Dame-des-Neiges	812013	Notre-Dame-des-Neiges
317)	Chic-Chocs	812015	École Saint-Maxime	812015	Saint-Maxime
318)	Chic-Chocs	812017	École Saint-Antoine	812017	Saint-Antoine
319)	Chic-Chocs	812021	École des Prospecteurs	812021	Des Prospecteurs
320)	Chic-Chocs	812036	École Saint-Joseph-Alban	812036	Saint-Joseph-Alban
321)	Chic-Chocs	812038	École Notre-Dame-du-Sacré-Cœur	812038	Notre-Dame-du-Sacré-Cœur
322)	Chic-Chocs	812044	École Notre-Dame-de-Liesse	812004	Notre-Dame-de-Liesse
323)	René-Lévesque	813004	École Sainte-Marie	813004	Sainte-Marie

	Nom du centre de services scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
324)	René-Lévesque	813005	École Bon-Pasteur	813005	Couvent du Bon-Pasteur
325)	René-Lévesque	813006	École Bon-Pasteur	813008	Couvent du Bon-Pasteur
326)	René-Lévesque	813011	École Saint-Paul	813009	Saint-Paul
327)	René-Lévesque	813015	École Saint-Joseph	813012	Saint-Joseph
328)	René-Lévesque	813017	École Sacré-Cœur	813013	Sacré-Cœur
329)	René-Lévesque	813018	École Saint-Bernard	813014	Saint-Bernard
330)	René-Lévesque	813019	École Le Phare	813015	Le Phare
331)	René-Lévesque	813021	École La Source	813019	Polyvalente Paspébiac et La Source
332)	René-Lévesque	813031	École Aux Mille-Ressources	813029	Aux Mille-Ressources
333)	René-Lévesque	813034	École Saint-Donat	813031	Saint-Donat
334)	René-Lévesque	813045	École du Plateau (Saint-François d'Assise)	813043	Du Plateau
335)	Côte-du-Sud	821130	École Belle-Vue	821030	Belle-Vue
336)	Côte-du-Sud	821131	École des Échos-de-la-Forêt	821031	Des Échos-de-la-Forêt
337)	Côte-du-Sud	821132	École du Bon-Vent	821038	Des Rayons-de-Soleil
338)	Côte-du-Sud	821138	École des Rayons-de-Soleil	821038	Des Rayons-de-Soleil
339)	Côte-du-Sud	821160	École de la Colline – Sainte-Apolline	821060	De la Colline
340)	Côte-du-Sud	821160	École de la Colline – Sainte-Apolline	821065	De Sainte-Apolline
341)	Côte-du-Sud	821162	École Chanoine-Ferland - Saint-Just	821062	Chanoine-Ferland
342)	Côte-du-Sud	821162	École Chanoine-Ferland - Saint-Just	821063	De Saint-Just
343)	Côte-du-Sud	821170	École de Saint-Marcel	821070	De Saint-Marcel
344)	Côte-du-Sud	821174	École Saint-Joseph	821074	Saint-Joseph
345)	Côte-du-Sud	821175	École des Hauts-Sommets	821075	Des Hauts-Sommets
346)	Appalaches	822010	École Saint-Nom de Jésus	822008	Saint-Nom-de-Jésus
347)	Appalaches	822011	École Dominique Savio	822020	Dominique-Savio
348)	Appalaches	822014	École Sainte-Bernadette	822017	Sainte-Bernadette
349)	Beauce-Etchemin	823065	École Aquarelle de Saint-Georges	823065	Aquarelle de Saint-Georges
350)	Beauce-Etchemin	823066	École l'Astrale	823066	L'Astrale
351)	Beauce-Etchemin	823069	École la Source	823069	La Source
352)	Beauce-Etchemin	823084	École Sainte-Thérèse	823084	Sainte-Thérèse
353)	Beauce-Etchemin	823089	École du Sud-de-la-Beauce	823020	Des Lutins
354)	Beauce-Etchemin	823089	École du Sud-de-la-Beauce	823086	Des Bois-Francs
355)	Beauce-Etchemin	823089	École du Sud-de-la-Beauce	823089	Des Joyeux-Compagnons
356)	Navigateurs	824130	École de la Caravelle	824029	De la Caravelle (St-Flavien)
357)	Navigateurs	824130	École de la Caravelle	824035	De la Caravelle (Dosquet)
358)	Laval	831051	École Eurêka	831112	Eurêka
359)	Laval	831052	École de l'Avenir	831052	De l'Avenir
360)	Laval	831058	École Coursol	831058	Coursol
361)	Laval	831062	École De l'Arc-en-ciel	831059	De l'Arc-en-ciel, pavillon 2
362)	Laval	831062	École De l'Arc-en-ciel	831113	Des Perséides
363)	Laval	831064	École Léon-Guilbault	831064	Léon-Guilbault, édifice 1
364)	Laval	831071	École des Perséides	831113	Des Perséides
365)	Laval	831074	École Saint-Norbert	831074	Saint-Norbert
366)	Laval	831077	École Les Quatre-Vents	831077	Les Quatre-Vents, édifice 1
367)	Laval	831077	École Les Quatre-Vents	831078	Les Quatre-Vents, édifice 2
368)	Laval	831081	École Le Tandem	831079	Le Tandem, pavillon 1
369)	Laval	831081	École Le Tandem	831081	Le Tandem, pavillon 2
370)	Laval	831082	École L'Harmonie	831082	L'Harmonie
371)	Laval	831083	École Saint-Paul	831083	Saint-Paul, édifice 1
372)	Laval	831083	École Saint-Paul	831118	Saint-Paul, édifice 2
373)	Laval	831093	École internationale des Aventuriers	831092	Aventuriers, internationale des
374)	Laval	831097	École du Sommet	831095	Du Sommet
375)	Laval	831098	École de la Cime	831096	De la Cime
376)	Affluents	841106	École Saint-Joachim	841106	Saint-Joachim
377)	Affluents	841130	École du Geai-Bleu	841130	Du Geai-Bleu
378)	Affluents	841137	École de l'Aubier	841137	De l'Aubier
379)	Samares	842001	École primaire de l'Aubier	842001	De l'Aubier
380)	Samares	842004	École primaire Sainte-Anne	842004	Sainte-Anne (Saint-Norbert)
381)	Samares	842005	École primaire du Chemin-du-Roy	842003	Sainte-Geneviève
382)	Samares	842005	École primaire du Chemin-du-Roy	842005	Saint-Joseph (Berthierville)
383)	Samares	842007	École primaire Sainte-Anne	842007	Sainte-Anne (Saint-Cuthbert)
384)	Samares	842008	École primaire Dusablé	842008	Dusablé

	Nom du centre de services scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
385)	Samares	842013	École primaire des Grands-Vents	842013	Des Tourbillons
386)	Samares	842013	École primaire des Grands-Vents	842014	Des Rafales
387)	Samares	842013	École primaire des Grands-Vents	842114	De l'Envolée
388)	Samares	842015	École primaire à l'Unisson	842015	Des Explorateurs
389)	Samares	842015	École primaire à l'Unisson	842044	Notre-Dame-de-Fatima
390)	Samares	842016	École primaire Saint-Cœur-de-Marie	842016	Saint-Cœur-de-Marie
391)	Samares	842017	École primaire Sainte-Bernadette	842017	Sainte-Bernadette
392)	Samares	842018	École primaire Emmélie-Caron	842018	Emmélie-Caron
393)	Samares	842022	École primaire des Moulins	842022	Sainte-Marguerite
394)	Samares	842022	École primaire des Moulins	842023	Notre-Dame (Saint-Félix-de-Valois)
395)	Samares	842029	École primaire de l'Ami-Soleil	842029	De l'Ami-Soleil
396)	Samares	842031	École primaire Bérard	842031	Bérard
397)	Samares	842033	École primaire Youville	842033	Youville
398)	Samares	842035	École primaire Germain-Caron	842035	Germain-Caron
399)	Samares	842040	École primaire Saint-Jean-Baptiste	842040	Saint-Jean-Baptiste
400)	Samares	842043	École primaire des Cascades	842043	Sainte-Anne (Rawdon)
401)	Samares	842043	École primaire des Cascades	842111	Saint-Louis
402)	Samares	842047	École primaire de Saint-Côme	842047	De Saint-Côme
403)	Samares	842049	École primaire Saint-Théodore-de-Chertsey	842049	Saint-Théodore-de-Chertsey
404)	Samares	842050	École primaire au Gré-des-Vents	842050	Notre-Dame-de-la-Merci
405)	Samares	842050	École primaire au Gré-des-Vents	842051	Saint-Émile
406)	Samares	842052	École primaire des Trois-Temps	842052	Sir-Wilfrid-Laurier
407)	Samares	842052	École primaire des Trois-Temps	842053	De l'Arc-en-Ciel
408)	Samares	842052	École primaire des Trois-Temps	842119	De l'Oiseau-Bleu
409)	Samares	842056	École primaire des Eaux-Vives	842056	Des Eaux-Vives
410)	Samares	842058	École primaire de Saint-Calixte	842058	Louis-Joseph-Martel
411)	Samares	842058	École primaire de Saint-Calixte	842123	De la Gentiane
412)	Samares	842066	École primaire des Mésanges	842063	Du Christ-Roi
413)	Samares	842066	École primaire des Mésanges	842066	Sainte-Marie
414)	Samares	842070	École primaire Monseigneur J.-A.-Papineau	842070	Monseigneur J.-A.-Papineau
415)	Samares	842075	École primaire Sainte-Thérèse	842075	Sainte-Thérèse
416)	Samares	842079	École primaire des Quatre-Temps	842076	Wilfrid-Gervais
417)	Samares	842079	École primaire des Quatre-Temps	842077	Saint-Pierre
418)	Samares	842079	École primaire des Quatre-Temps	842079	Marie-Charlotte
419)	Samares	842080	École primaire des Virevents	842080	Des Virevents
420)	Samares	842080	École primaire des Virevents	842118	Des Boutons-d'Or
421)	Samares	842081	École primaire du Ruisseau	842081	Du Ruisseau
422)	Samares	842091	École primaire Notre-Dame	842091	Notre-Dame (Saint-Alexis)
423)	Samares	842094	École primaire Saint-Louis-de-France	842094	Saint-Louis-de-France
424)	Samares	842095	École primaire de la Récolte	842095	De la Récolte
425)	Samares	842105	École Barthélemy-Joliette	842850	De l'Intervalle
426)	Samares	842125	École primaire du Carrefour-des-Lacs	842125	Du Carrefour-des-Lacs
427)	Mille-Îles	851271	École Le Tandem	851040	Le Tandem, pavillon Lionel-Bertrand
428)	Mille-Îles	851271	École Le Tandem	851042	Le Tandem, pavillon Augustin-Charlebois
429)	Mille-Îles	851275	École du Mai	851027	Du Mai
430)	Rivière-du-Nord	852001	École De La Durantaye	852038	De La Durantaye
431)	Rivière-du-Nord	852006	École Notre-Dame	852046	Notre-Dame
432)	Rivière-du-Nord	852009	École Saint-Jean-Baptiste	852043	Saint-Jean-Baptiste
433)	Rivière-du-Nord	852013	École Mariboisé	852040	Mariboisé
434)	Rivière-du-Nord	852013	École Mariboisé	852851	Centre Jeunesse des Laurentides Saint-Jérôme
435)	Rivière-du-Nord	852014	École de l'Horizon-Soleil	852077	De l'Horizon-Soleil
436)	Rivière-du-Nord	852015	École Sainte-Paule	852042	Sainte-Paule
437)	Rivière-du-Nord	852017	École Sainte-Thérèse-de-l'Enfant-Jésus	852049	Sainte-Thérèse-de-l'Enfant-Jésus
438)	Rivière-du-Nord	852019	École Jean-Moreau	852026	Jean-Moreau
439)	Rivière-du-Nord	852027	École à l'Unisson	852022	À l'Unisson
440)	Rivière-du-Nord	852048	École des Sentiers	852055	Des Sentiers
441)	Rivière-du-Nord	852052	École l'Oasis	852012	Annexe Oasis
442)	Rivière-du-Nord	852052	École l'Oasis	852014	Édifice Le Parallèle

	Nom du centre de services scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
443)	Rivière-du-Nord	852052	École l'Oasis	852016	L'Oasis
444)	Rivière-du-Nord	852055	École Saint-Alexandre	852010	Saint-Alexandre
445)	Rivière-du-Nord	852056	École Saint-Julien	852009	Saint-Julien
446)	Rivière-du-Nord	852058	École Dansereau et Saint-Martin	852006	Dansereau
447)	Rivière-du-Nord	852058	École Dansereau et Saint-Martin	852007	Saint-Martin
448)	Laurentides	853004	École Sacré-Cœur	853022	Pavillon Notre-Dame-de-Lourdes
449)	Laurentides	853009	École Notre-Dame-de-la-Sagesse	853043	Notre-Dame-de-la-Sagesse
450)	Laurentides	853013	École Le Carrefour	853012	Le Carrefour
451)	Laurentides	853014	École Au-Cœur-de-la-Nature	853013	Au-Cœur-de-la-Nature
452)	Laurentides	853020	École Le Tremplin	853017	Le Tremplin
453)	Laurentides	853022	École La Relève	853020	La Relève
454)	Hautes-Laurentides	854001	École de la Madone et de la Carrière	854050	De la Carrière
455)	Hautes-Laurentides	854003	École de Ferme-Neuve et des Rivières	854057	De Notre-Dame-du-Saint-Sacrement
456)	Hautes-Laurentides	854003	École de Ferme-Neuve et des Rivières	854058	Du Sacré-Cœur
457)	Hautes-Laurentides	854003	École de Ferme-Neuve et des Rivières	854059	Du Sacré-Cœur (Mont-Saint-Michel)
458)	Hautes-Laurentides	854003	École de Ferme-Neuve et des Rivières	854062	De Sainte-Anne
459)	Hautes-Laurentides	854005	École de la Lièvre-Sud	854030	De l'Amitié
460)	Hautes-Laurentides	854005	École de la Lièvre-Sud	854032	Des Bâtisseurs
461)	Hautes-Laurentides	854006	École aux Quatre Vents	854056	Henri-Bourassa
462)	Hautes-Laurentides	854009	École des Trois Sentiers	854039	De l'Aventure
463)	Hautes-Laurentides	854009	École des Trois Sentiers	854040	Boréale
464)	Hautes-Laurentides	854010	École Jean-XXIII	854049	Jean-XXIII
465)	Hautes-Laurentides	854010	École Jean-XXIII	854054	Centre administratif – école du Sacré-Cœur
466)	Hautes-Laurentides	854014	École Saint-Eugène	854052	Saint-Eugène
467)	Hautes-Laurentides	854018	École du Méandre	854069	Du Méandre
468)	Sorel-Tracy	861007	École secondaire Fernand-Lefebvre - Pavillon Tournesol	861035	Fernand-Lefebvre
469)	Sorel-Tracy	861020	École Monseigneur-Prince	861016	Monseigneur-Prince
470)	Sorel-Tracy	861024	École Maria-Goretti	861005	Maria-Goretti
471)	Sorel-Tracy	861038	École Christ-Roi	861018	Christ-Roi
472)	Sorel-Tracy	861054	École Martel	861022	Martel
473)	Saint-Hyacinthe	862040	École René-Saint-Pierre	862080	René-Saint-Pierre
474)	Saint-Hyacinthe	862111	École Saint-Nazaire	862067	Saint-Nazaire
475)	Saint-Hyacinthe	862114	École des Passereaux	862055	Immeuble Maurice-Jodoin
476)	Saint-Hyacinthe	862114	École des Passereaux	862057	Immeuble Jacques-Cartier
477)	Saint-Hyacinthe	862140	École Roger-LaBrèque	862008	Roger-LaBrèque
478)	Saint-Hyacinthe	862141	École Saint-André	862007	Saint-André
479)	Saint-Hyacinthe	862142	École des Moissons	862010	Moissons
480)	Saint-Hyacinthe	862203	École Bois-Joli – Sacré-Cœur	862035	Immeuble Bois-Joli
481)	Saint-Hyacinthe	862205	École aux Quatre-Vents	862009	Immeuble Saint-Barnabé-Sud
482)	Saint-Hyacinthe	862205	École aux Quatre-Vents	862049	Immeuble Saint-Jude
483)	Saint-Hyacinthe	862205	École aux Quatre-Vents	862050	Immeuble Saint-Louis
484)	Saint-Hyacinthe	862207	École Lafontaine	862028	Lafontaine
485)	Saint-Hyacinthe	862208	École Larocque	862031	Larocque
486)	Saint-Hyacinthe	862216	École Saint-Sacrement	862033	Saint-Sacrement
487)	Hautes-Rivières	863029	École du Petit Clocher	863029	Du Petit-Clocher
488)	Hautes-Rivières	863030	École Capitaine-Luc-Fortin	863025	Capitaine-Luc-Fortin, Édifice Henryville
489)	Hautes-Rivières	863030	École Capitaine-Luc-Fortin	863030	Capitaine-Luc-Fortin, Édifice Saint-Joseph
490)	Hautes-Rivières	863044	École Saint-Blaise	863044	Saint-Blaise
491)	Hautes-Rivières	863054	École Bruno-Choquette	863054	Bruno-Choquette
492)	Hautes-Rivières	863055	École Saint-Lucien	863055	Saint-Lucien
493)	Marie-Victorin	864001	École Adrien-Gamache	864001	Adrien-Gamache
494)	Marie-Victorin	864005	École Bourgeoys-Champagnat	864005	Bourgeoys-Champagnat
495)	Marie-Victorin	864009	École Claude-Lafortune	864009	Claude-Lafortune
496)	Marie-Victorin	864015	École des Étincelles	864015	Des Étincelles
497)	Marie-Victorin	864027	École Hubert-Perron	864027	Hubert-Perron
498)	Marie-Victorin	864038	École Lionel-Groulx	864038	Lionel-Groulx

	Nom du centre de services scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
499)	Marie-Victorin	864041	École des Perséides	864041	Perséides
500)	Marie-Victorin	864044	École Paul-De Maricourt	864044	Paul-De Maricourt
501)	Marie-Victorin	864054	École Sainte-Claire	864054	Sainte-Claire
502)	Val-des-Cerfs	866002	École de l'Assomption	866002	De l'Assomption
503)	Val-des-Cerfs	866003	École Ave Maria	866003	Ave-Maria
504)	Val-des-Cerfs	866004	École de l'Orée-des-Cantons	866004	Pavillon Notre-Dame
505)	Val-des-Cerfs	866004	École de l'Orée-des-Cantons	866021	Pavillon Saint-Bernardin
506)	Val-des-Cerfs	866006	École Roxton Pond	866006	Pavillon les Mésanges
507)	Val-des-Cerfs	866006	École Roxton Pond	866009	Pavillon des Grands Pins
508)	Val-des-Cerfs	866011	École du Phénix	866011	Pavillon Saint-Eugène
509)	Val-des-Cerfs	866011	École du Phénix	866018	Pavillon Sainte-Marie
510)	Val-des-Cerfs	866014	École de l'Étincelle	866014	Pavillon Saint-Luc
511)	Val-des-Cerfs	866014	École de l'Étincelle	866015	Pavillon Saint-Marc
512)	Val-des-Cerfs	866016	École Sainte-Cécile	866016	Sainte-Cécile
513)	Val-des-Cerfs	866019	École Sainte-Famille	866019	Sainte-Famille
514)	Val-des-Cerfs	866025	École Saint-Romuald	866025	Saint-Romuald
515)	Val-des-Cerfs	866028	École Notre-Dame-de-Lourdes	866028	Notre-Dame-de-Lourdes
516)	Val-des-Cerfs	866030	École Saint-Jacques	866030	Saint-Jacques
517)	Val-des-Cerfs	866035	École Monseigneur-Douville	866035	Mgr-Douville
518)	Grandes-Seigneuries	867071	École Saint-Édouard	867040	Saint-Édouard
519)	Grandes-Seigneuries	867073	École Sainte-Clotilde	867052	Sainte-Clotilde
520)	Grandes-Seigneuries	867075	École Saint-Patrice	867033	Saint-Patrice
521)	Grandes-Seigneuries	867080	École Saint-Romain	867043	Saint-Romain
522)	Vallée-des-Tisserands	868007	École Saint-Urbain	868007	Saint-Urbain
523)	Vallée-des-Tisserands	868008	École Montpetit	868008	Montpetit (Saint-Chrysostome)
524)	Vallée-des-Tisserands	868010	École Centrale de Saint-Antoine-Abbé	868010	Centrale Saint-Antoine-Abbé
525)	Vallée-des-Tisserands	868013	École Notre-Dame	868013	Notre-Dame
526)	Vallée-des-Tisserands	868020	École de la Source	868020	De la Source
527)	Vallée-des-Tisserands	868021	École Saint-Joseph-Artisan	868021	Saint-Joseph Artisan
528)	Vallée-des-Tisserands	868022	École Langlois	868022	Langlois
529)	Vallée-des-Tisserands	868023	École Frédéric-Girard	868023	Frédéric-Girard
530)	Vallée-des-Tisserands	868025	École Notre-Dame-du-Saint-Esprit	868025	Notre-Dame-du-Saint-Esprit
531)	Vallée-des-Tisserands	868026	École Sacré-Cœur	868026	Sacré-Cœur
532)	Vallée-des-Tisserands	868027	École Saint-Eugène	868027	Saint-Eugène
533)	Vallée-des-Tisserands	868028	École Edgar-Hébert	868038	Edgar-Hébert
534)	Vallée-des-Tisserands	868029	École de la Traversée	868025	Notre-Dame-du-Saint-Esprit
535)	Vallée-des-Tisserands	868034	École du Parcours	868853	Du Parcours
536)	Riveraine	871002	École Maurault-Vincent Lemire	871013	Vincent-Lemire
537)	Riveraine	871002	École Maurault-Vincent Lemire	871019	Maurault
538)	Riveraine	871003	École Notre-Dame-de-l'Assomption	871020	Notre-Dame-de-l'Assomption
539)	Riveraine	871004	École Paradis	871014	Paradis
540)	Riveraine	871016	École Jean-XXIII	871030	Jean-XXIII
541)	Riveraine	871020	École des Arbrisseaux-de-la-Croisée	871031	De la Croisée
542)	Riveraine	871020	École des Arbrisseaux-de-la-Croisée	871036	Des Arbrisseaux
543)	Riveraine	871027	École Marie-Sophie	871002	Marie-Sophie
544)	Riveraine	871029	École la Nacelle-la Source	871006	La Nacelle
545)	Riveraine	871029	École la Nacelle-la Source	871001	La Source
546)	Riveraine	871031	École le Phare	871052	Le Phare
547)	Bois-Francs	872014	École Sainte-Marguerite-Bourgeoys	872014	Sainte-Marguerite-Bourgeoys
548)	Bois-Francs	872024	École Notre-Dame-du-Perpétuel-Secours 2015	872024	Notre-Dame-du-Perpétuel-Secours
549)	Bois-Francs	872024	École Notre-Dame-du-Perpétuel-Secours 2015	872798	Cité Écologique
550)	Bois-Francs	872033	École de la Croisée	872033	De la Croisée
551)	Chênes	873004	École Duvernay-le-Relais-et-Chabanel	873004	Le Relais
552)	Chênes	873004	École Duvernay-le-Relais-et-Chabanel	873028	Chabanel
553)	Chênes	873004	École Duvernay-le-Relais-et-Chabanel	873052	Duvernay
554)	Chênes	873005	École Frédéric-Tétreau et Immaculée-Conception	873053	Immaculée-Conception
555)	Chênes	873005	École Frédéric-Tétreau et Immaculée-Conception	873061	Frédéric-Tétreau
556)	Chênes	873008	École Saint-Félix-de-Kingsey	873019	Saint-Félix-de-Kingsey

	Nom du centre de services scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
557)	Chênes	873014	École Saint-Joseph	873057	Saint-Joseph
558)	Chênes	873018	École Saint-Pie X	873035	Saint-Pie-X
559)	Chênes	873022	École Notre-Dame-du-Bon-Conseil	873016	Notre-Dame-du-Bon-Conseil
560)	Chênes	873028	École L'Avenir	873020	L'Avenir
561)	Central Québec	881017	École secondaire de La Tuque	881017	La Tuque
562)	Central Québec	881021	École MacLean Memorial	881022	MacLean Memorial
563)	Eastern Shores	882001	École de Belle Anse	882009	Belle-Anse Elementary School
564)	Eastern Shores	882002	École secondaire de New Carlisle	882003	New-Carlisle High School
565)	Eastern Shores	882004	École de Shigawake - Port-Daniel	882002	Shigawake Port-Daniel School
566)	Eastern Shores	882005	École Riverview	882021	Riverview School
567)	Eastern Shores	882011	École secondaire de New Richmond	882004	New Richmond High School
568)	Eastern Shores	882017	École Saint-Joseph - Saint-Patrick	813012	Saint-Joseph - Saint-Patrick
569)	Eastern Shores	882018	École Primaire Flemming	882007	Flemming Elementary School
570)	Eastern Townships	883001	École primaire Asbestos-Danville-Shipton	883001	Asbestos-Danville-Shipton
571)	Eastern Townships	883003	École primaire Butler	883005	Butler
572)	Eastern Townships	883007	École primaire de Farnham	883012	Farnham
573)	Eastern Townships	883011	École primaire de Mansonville	883017	Mansonville
574)	Eastern Townships	883021	École primaire de Waterloo	883034	Waterloo
575)	Sir-Wilfrid-Laurier	885149	École primaire Héritage	885056	Heritage Elementary
576)	Sir-Wilfrid-Laurier	885153	École primaire de Grenville	885019	Grenville Elementary School
577)	Sir-Wilfrid-Laurier	885156	École primaire John-F.-Kennedy	885039	John F. Kennedy Elementary School
578)	Sir-Wilfrid-Laurier	885165	École primaire de Rawdon	885007	Rawdon Elementary School
579)	Western Québec	886005	École Dr. Wilbert Keon	886031	Dr-Wilbert-Keon
580)	Western Québec	886006	École Golden Valley	886028	Golden Valley
581)	Western Québec	886007	École St. John's	886025	St. John's
582)	Western Québec	886008	École Namur	886004	Namur
583)	Western Québec	886022	École primaire Onslow	886032	Onslow
584)	Western Québec	886030	École primaire Maniwaki Woodland	886029	Maniwaki Woodland
585)	Western Québec	886031	École G. Théberge	781060	Gilbert Théberge
586)	Western Québec	886032	École primaire Poltimore	886003	Poltimore
587)	Western Québec	886033	École primaire Queen Elizabeth	886008	Queen Elizabeth
588)	English-Montréal	887004	École Dalkeith	887037	Dalkeith
589)	English-Montréal	887015	École Gerald McShane	887007	Geérald McShane
590)	English-Montréal	887019	Académie John Caboto	887008	John Caboto
591)	English-Montréal	887026	École Nesbitt	887068	Nesbitt
592)	English-Montréal	887027	École Our Lady of Pompei	887099	Our Lady of Pompei
593)	English-Montréal	887028	École Parkdale	887173	Parkdale
594)	English-Montréal	887029	École Pierre-de-Coubertin	887011	Pierre de Coubertin
595)	English-Montréal	887032	École Sinclair Laird	887075	Sinclair Laird/St.Raphael Center
596)	English-Montréal	887036	École Saint-Gabriel	887016	St. Gabriel
597)	Lester-B.-Pearson	888093	École primaire LaSalle Junior	888064	LaSalle Junior
598)	New Frontiers	889005	École primaire Franklin	889005	Franklin
599)	New Frontiers	889008	École primaire Heritage	889008	Heritage
600)	New Frontiers	889009	Institut Gault	889009	Institut Gault
601)	New Frontiers	889012	École primaire Hemmingford	889012	Hemmingford

Section 2 : Liste des écoles[1] accueillant des élèves du préscolaire 4 ou 5 ans, mais n'accueillant pas d'élèves de niveau primaire

	Nom du centre de services scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
1)	Énergie	742031	École de Sainte-Flore - Saint-Paul	742031	Saint-Paul
2)	Énergie	742047	École Jacques-Buteux - Maternelle Jacques-Buteux	742047	Maternelle Jacques-Buteux
3)	Pointe-de-l'Île	761062	École Saint-Rémi	761060	Saint-Rémi Annexe
4)	Montréal	762043	École Sainte-Bernadette-Soubirous	762076	Sainte-Bernadette-Soubirous, annexe
5)	Montréal	762124	École Camille-Laurin	762404	Camille-Laurin
6)	Draveurs	771013	École du Nouveau-Monde	771080	Nouveau-Monde (édifice Paquin)
7)	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	774002	École des Petits-Ponts	774012	Saint-Pierre
8)	Samares	842005	École primaire du Chemin-du-Roy	842113	Maternelle Sainte-Geneviève
9)	Samares	842079	École primaire des Quatre-Temps	842073	Rose-des-Vents
10)	Laurentides	853004	École Sacré-Cœur	853023	Pavillon Sainte-Bernadette
11)	Saint-Hyacinthe	862148	École Sacré-Cœur	862006	Sacré-Cœur
12)	Saint-Hyacinthe	862205	École aux Quatre-Vents	862048	Immeuble Saint-Bernard
13)	Vallée-des-Tisserands	868023	École Frédéric-Girard	868024	Dominique-Savio

[1] Liste des bâtiments avec la présence d'élèves du préscolaire n'accueillant pas d'élèves de niveau primaire et dont le rang décile est de 9 ou 10, rang décile basé sur l'indice de milieu socio-économique 2024-2025 composé de la proportion des familles avec enfants dont la mère n'a pas de diplôme, certificat ou grade (2/3) et la proportion de ménages dont les parents n'étaient pas à l'emploi durant la semaine de référence du recensement canadien (1/3). Les données socio-économiques sur les familles avec enfants proviennent du Recensement canadien de 2021.

LE1 ANNEXE XLVII SOMMES ALLOUÉES POUR SOUTENIR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS ET LES ÉLÈVES DES ÉCOLES PRIMAIRES ET SECONDAIRES AYANT DES INDICES DE DÉFAVORISATION DE RANGS DÉCILES 7 À 10 ET AFIN DE FAVORISER LA STABILITÉ DES ÉQUIPES ENSEIGNANTES

Dans le cadre de la mise en œuvre de cette annexe, le Ministère alloue un montant annuel de 9,35 M$ aux centres de services dont le syndicat est affilié à la FAE, et ce, pour les années scolaires suivantes :

- 2024-2025 : 9,35 M$
- 2025-2026 : 9,35 M$
- 2026-2027 : 9,35 M$
- 2027-2028 : 9,35 M$

Les sommes allouées visent à soutenir les enseignantes et enseignants et les élèves des écoles primaires et secondaires ayant des indices de défavorisation de rangs déciles 7 à 10 et à favoriser la stabilité des équipes enseignantes.

La répartition des sommes entre les centres de services s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

À la suite d'une consultation auprès du syndicat sur la répartition et l'utilisation des sommes, le centre de services les répartit entre les écoles concernées.

Les sommes servent notamment à la mise en place :

- de regroupements d'élèves allophones en situation de grand retard scolaire (sous-scolarisés), qu'ils soient ou non en classes d'accueil et de soutien à l'apprentissage de la langue française, afin de répondre aux besoins particuliers de ces élèves, notamment eu égard à la moyenne et au nombre maximal d'élèves dans ces groupes;
- de groupes à effectifs réduits afin de répondre aux besoins des élèves à risque du secondaire;
- d'une période de transition lors de la mise à jour de la liste des écoles situées en milieux défavorisés prévue à l'annexe XLVI.

La direction de l'école détermine l'utilisation des sommes octroyées après consultation de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école.

Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées peuvent être utilisées par le centre de services aux fins prévues aux annexes V, XV, LII et à la lettre d'entente hors convention du 21 juin 2024, et ce, conformément aux recommandations du comité paritaire prévu à la clause 8-9.04. À défaut, les sommes non utilisées sont reportées à l'année scolaire suivante.

ANNEXE XLVIII MOBILITÉ VOLONTAIRE POUR CERTAINES ENSEIGNANTES ET CERTAINS ENSEIGNANTS[1]

Malgré la clause 5-3.20, les parties conviennent de permettre à des enseignantes ou enseignants réguliers permanents qui sont à l'emploi de 2 centres de services différents 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 centres de services concernés et les 2 enseignantes ou enseignants concernés. Le refus de consentir à un tel échange par l'un ou l'autre des 2 centres de services concernés 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 son nouveau centre de services, elle ou il démissionne de son centre de services d'origine.

3. Lors de son engagement par son nouveau centre de services, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie du transfert de sa permanence, des années d'expérience que lui avait reconnues son centre de services et des jours accumulés à sa caisse de congés de maladie non monnayables.

4. **Contrat**

Le centre de services _____

et le centre de services _____

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 le centre de services Pour le centre de services

_____ _____
Enseignante ou enseignant Enseignante ou enseignant

[1] Pour les fins de cette annexe, l'appellation « centre de services » peut inclure, selon le cas, « commission scolaire ».

ANNEXE XLIX ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT EN INSERTION PROFESSIONNELLE

Principes généraux

- Les parties reconnaissent l'importance de soutenir les enseignantes et enseignants en début de carrière dans leur insertion professionnelle, et ce, tant à la formation générale des jeunes qu'à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle.

- Dans le cadre de son programme local d'insertion professionnelle, le centre de services met en place, après consultation du syndicat, diverses mesures d'insertion en enseignement visant notamment à soutenir l'enseignante ou l'enseignant dans l'exercice de ses fonctions. Le programme ne doit servir en aucun cas à des fins d'évaluation.

- Les parties favorisent l'accès de l'enseignante ou l'enseignant au programme local d'insertion durant ses 5 premières années scolaires d'enseignement.

- À moins que le centre de services et le syndicat aient convenu d'une durée supérieure, la participation de l'enseignante ou l'enseignant au programme local d'insertion professionnelle est obligatoire pour ses 2 premières années scolaires d'enseignement; sa participation est par la suite volontaire, conformément aux modalités déterminées localement par le centre de services, après consultation du syndicat.

- L'enseignante ou l'enseignant en insertion professionnelle se voit reconnaître du temps à l'intérieur de ses autres tâches professionnelles, excluant les 200 heures reconnues pour effectuer du travail déterminé par l'enseignante ou l'enseignant visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01, durant ses 2 premières années scolaires d'enseignement, et ce, afin de la ou le soutenir dans sa démarche d'insertion. La durée ainsi reconnue est déterminée par la direction à la suite de la consultation annuelle ayant lieu dans le cadre du processus de confection de la tâche.

- L'accompagnement par une enseignante ou un enseignant mentor est offert en priorité à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ainsi qu'à l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel qui travaille à plein temps pendant une année scolaire complète[1].

[1] Sont exclus l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel et à taux horaire disposant d'une tâche d'enseignement inférieure à 33 % du maximum annuel de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ainsi que la suppléante ou le suppléant occasionnel.

Reconnaissance du temps consacré à la mesure d'accompagnement pendant les cours et leçons

- Le Ministère alloue[1] annuellement, aux centres de services dont le syndicat est affilié à la FAE, un montant[2] dédié notamment à l'accompagnement individualisé des enseignantes et enseignants visés à la présente annexe. À ce titre, elles sont consacrées à la mise en place de l'une ou l'autre des mesures suivantes :

  En complément du temps reconnu à l'intérieur de ses autres tâches professionnelles, reconnaître à l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie[3] de la mesure d'accompagnement, du temps à l'intérieur des cours et leçons ou des activités de formation et d'éveil, pour des rencontres avec l'enseignante ou l'enseignant mentor.

  En remplacement du temps qui aurait dû être reconnu dans ses autres tâches professionnelles conformément à la présente annexe, reconnaître à l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie[3] de la mesure d'accompagnement individualisé davantage de temps à l'intérieur des cours et leçons ou des activités de formation et d'éveil pour des rencontres avec l'enseignante ou l'enseignant mentor.

---

1 Les sommes versées dans le cadre de la présente annexe le sont en complément de celles prévues pour l'année scolaire 2023-2024 relativement aux mesures liées à l'insertion professionnelle.

2 À compter de l'année scolaire 2024-2025 et pour la durée de l'Entente 2023-2028, le montant dédié peut servir notamment à l'accompagnement individualisé des enseignantes et enseignants visés à la présente annexe conformément à la section VII de l'annexe L.

3 Sont exclus l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel et à taux horaire disposant d'une tâche d'enseignement inférieure à 33 % du maximum annuel de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ainsi que la suppléante ou le suppléant occasionnel.

ANNEXE L ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT MENTOR[12]

I - OBJECTIFS

Pour la durée de l'entente, la présente annexe s'inscrit dans une perspective de reconnaissance et de valorisation de la profession enseignante à la formation générale des jeunes, à l'éducation des adultes et en formation professionnelle. En consacrant le rôle d'enseignante ou d'enseignant mentor, les parties ont les objectifs suivants :

- soutenir davantage les enseignantes et enseignants, particulièrement celles et ceux en insertion professionnelle, entre autres par de l'accompagnement;

- reconnaître l'expertise des enseignantes et enseignants et favoriser le transfert de celle-ci à la relève;

- favoriser l'insertion professionnelle des enseignantes et enseignants et leur persévérance dans la profession enseignante.

Les parties reconnaissent l'importance de confier cette responsabilité particulière d'accompagnement à une enseignante ou un enseignant possédant une diversité de compétences professionnelles.

II - RÔLE ET FONCTIONS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT MENTOR

En sus de sa fonction d'enseignante ou d'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant mentor est principalement dédié à l'accompagnement et au soutien de ses pairs dans le développement de leurs compétences professionnelles et dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement, notamment au regard de la dispensation d'activités d'apprentissage et de formation aux élèves.

En assumant ce rôle, l'enseignante ou l'enseignant mentor partage ses savoirs, issus de sa pratique d'enseignement, et son expertise, contribuant ainsi à l'insertion professionnelle des enseignantes et enseignants.

L'enseignante ou l'enseignant mentor :

- agit comme guide, modèle et facilitateur dans son rôle d'accompagnatrice ou d'accompagnateur;

---

1 Tel que défini à la clause 1-1.24.

2 Les parties ont convenu d'établir une entente particulière hors convention permettant aux enseignantes ou enseignants retraités de faire du mentorat, advenant qu'il y ait des besoins résiduels, et ce, après l'épuisement du bassin de mentors au sein de l'école ou du centre.

- s’acquitte d’autres fonctions pouvant normalement lui être attribuées conformément à la clause 8-2.01[1] (fonction générale) en considérant son expertise et ses compétences professionnelles et de nature à aider les autres enseignantes et enseignants, particulièrement celles et ceux qui sont en insertion professionnelle.

L’enseignante ou l’enseignant mentor s’acquitte de ses fonctions dans un ou plusieurs établissements d’enseignement selon les besoins déterminés par le centre de services.

III - PROFIL ET NOMINATION DE L’ENSEIGNANTE OU L’ENSEIGNANT MENTOR

Il revient aux centres de services, en tenant compte de ce qui précède, d’établir le profil et les caractéristiques recherchés pour les candidates ou candidats pouvant être appelés à remplir le rôle d’enseignante ou d’enseignant mentor, et ce, après consultation du syndicat. Les caractéristiques recherchées doivent notamment prévoir que l’enseignante ou l’enseignant mentor possède un certain nombre d’années d’expérience pertinente dans l’enseignement et bénéficie d’une reconnaissance de ses pairs pour agir à ce titre.

Parmi les enseignantes et enseignants répondant au profil et aux caractéristiques recherchés, le centre de services nomme annuellement, après consultation de l’organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l’école ou du centre, les enseignantes et enseignants mentors qui acceptent d’agir à ce titre. À moins d’avis contraire de l’enseignante ou l’enseignant ou du centre de services transmis au plus tard le 31 mai[2], cette nomination se renouvelle d’une année scolaire à l’autre.

IV - NOMBRE D’ENSEIGNANTES ET D’ENSEIGNANTS MENTORS (SUSPENDUE)[3]

Le Ministère alloue, pour l’année scolaire 2021-2022, l’équivalent de 200 enseignantes ou enseignants mentors à temps complet (ETC) pour l’ensemble des centres de services, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et des commissions scolaires anglophones.

Pour l’année scolaire 2022-2023, le Ministère ajoute l’équivalent de 200 enseignantes ou enseignants mentors à temps complet (ETC), pour un total de 400.

La répartition du nombre d’ETC s'effectue selon les paramètres établis par le Ministère.

---

1 Lire la clause 11-10.02 pour l’éducation des adultes et la clause 13-10.02 pour la formation professionnelle.

2 Pour l’année scolaire 2024-2025, lire au plus tard le 30 juin 2024.

3 À compter de l’année scolaire 2024-2025 et pour la durée de l’Entente 2023-2028, cette section de l’annexe ne s’applique pas.

V - LIBÉRATION DE TÂCHE (SUSPENDUE)[1][2]

Après consultation du syndicat, le centre de services répartit entre ses établissements d'enseignement le nombre d'ETC alloué par le Ministère en tenant compte des besoins des milieux, du programme local d'insertion professionnelle et des ressources disponibles.

L'enseignante ou l'enseignant mentor est libéré entre 20 %[3] et 40 %[3] de sa tâche éducative[4] pour exercer ses fonctions. Elle ou il est réputé appartenir au champ d'enseignement auquel elle ou il appartenait au moment de sa nomination à titre d'enseignante ou d'enseignant mentor.

Conformément au paragraphe précédent, la direction d'établissement d'enseignement détermine le pourcentage de libération de l'enseignante ou l'enseignant mentor. Dans ce cadre, elle assigne à l'enseignante ou l'enseignant mentor les différentes activités professionnelles comprises dans sa tâche éducative[4].

Les jumelages entre les mentors et les mentorés se font conformément au programme d'insertion professionnelle en vigueur dans chacun des centres de services.

VI - RÉMUNÉRATION (SUSPENDUE)[1][2]

L'enseignante ou l'enseignant qui agit en tant qu'enseignante ou enseignant mentor reçoit, pour ses responsabilités additionnelles, le supplément annuel prévu à la clause 6-6.02. Les modalités prévues à l'article 6-8.00 de l'entente s'appliquent à ce supplément.

VII - Dispositions particulières pour les années scolaires 2024-2025 à 2027-2028

À compter de l'année scolaire 2024-2025 et pour la durée de l'entente, les sections IV, V et VI de l'annexe L sont suspendues. Les sommes prévues à l'annexe XLIX et celles correspondant à la valeur des 400 ETC prévus à la section IV de l'annexe L sont fusionnées[5].

---

1 Pour l'Entente 2023-2028, la libération des mentors est déplacée à la section VII de la présente annexe.

2 À compter de l'année scolaire 2024-2025 et pour la durée de l'Entente 2023-2028, cette section de l'annexe ne s'applique pas.

3 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est libéré d'un ou de plusieurs groupes d'élèves au secondaire et que cette libération ne permet pas d'atteindre le minimum de 20 % ou entraîne le dépassement du maximum de 40 % de libération de tâche éducative, il peut néanmoins agir à titre d'enseignante ou d'enseignant mentor dans la mesure où le pourcentage maximal d'écart en cause est de 5 %.

4 Pour les enseignantes et enseignants visés par le chapitre 11-0.00, lire de sa tâche prévue au paragraphe F) de la clause 11-10.04.

5 À titre indicatif, la somme de 3 M$ prévue à l'annexe XLIX de l'Entente 2020-2023 est fusionnée pour constituer le montant annuel de 47 M$ à la présente annexe.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le Ministère alloue un montant annuel de 47 M$, pour l'ensemble des centres de services scolaires, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et des commissions scolaires anglophones, et ce, pour les années scolaires suivantes :

- 2024-2025 : 47 M$;
- 2025-2026 : 47 M$;
- 2026-2027 : 47 M$;
- 2027-2028 : 47 M$.

La répartition des sommes entre les centres de services scolaires et les commissions scolaires anglophones s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

Le centre de services répartit entre ses écoles et ses centres les sommes allouées par le Ministère en tenant compte des besoins des milieux, du programme local d'insertion professionnelle et des ressources disponibles.

Les sommes allouées sont utilisées en priorité pour :

a. Libérer, lorsque cela est possible, l'enseignante ou l'enseignant mentor d'une partie de sa tâche éducative afin qu'elle ou il s'acquitte de sa fonction d'enseignante ou d'enseignant mentor conformément aux modalités prévues à la section II de la présente annexe. L'enseignante ou l'enseignant est libéré uniquement dans la mesure où elle ou il peut être remplacé par une enseignante ou un enseignant légalement qualifié.

b. Compenser l'enseignante ou l'enseignant mentor, qui assume volontairement cette fonction en sus de sa tâche annuelle, à la demande de la direction d'établissement.

    - Pour la tâche éducative en sus, elle ou il a droit à une compensation monétaire conformément aux modalités prévues au paragraphe C) de la clause 8-6.02, au paragraphe F) de la clause 11-10.04 ou au paragraphe D) de la clause 13-10.07, selon le cas.

    - Pour les autres tâches professionnelles en sus, elle ou il a droit aux taux prévus à l'annexe LXXI en respect des modalités qui y sont prévues.

c. Libérer, lorsque cela est possible, l'enseignante ou l'enseignant en insertion professionnelle bénéficiant d'une mesure d'accompagnement individualisé selon les modalités prévues à l'annexe XLIX.

d. Compenser l'enseignante ou l'enseignant en insertion professionnelle, bénéficiant d'une mesure d'accompagnement individualisé, lorsqu'elle ou il accepte d'effectuer des heures en sus de sa tâche annuelle à la demande de la direction d'établissement.

- Pour la tâche éducative en sus, elle ou il a droit à une compensation monétaire conformément aux modalités prévues au paragraphe C) de la clause 8-6.02, au paragraphe F) de la clause 11-10.04 ou au paragraphe D) de la clause 13-10.07, selon le cas.

- Pour les autres tâches professionnelles en sus, elle ou il a droit aux taux prévus à l'annexe LXXI en respect des modalités qui y sont prévues.

Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année scolaire suivante.

ANNEXE LI SOMMES ALLOUÉES POUR LE MAINTIEN DU FINANCEMENT DE CLASSES SPÉCIALISÉES POUR LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE ET LE COMITÉ PORTANT SUR LES CLASSES SPÉCIALISÉES

Section 1 Financement

Pour la durée de l'Entente 2023-2028, le Ministère s'engage à maintenir le financement des 225 classes spécialisées découlant de l'Entente 2020-2023, et ce, pour l'ensemble des centres de services, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et des commissions scolaires anglophones.

Ces sommes visent à favoriser la réussite éducative des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, lorsque leur intégration en classe ordinaire n'est pas possible conformément à la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3) et à la politique relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage en vigueur.

La répartition des sommes entre les centres de services et les commissions scolaires s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

Le centre de services détermine la répartition des classes sur son territoire, et ce, à la suite des recommandations formulées par le comité paritaire prévu à la clause 8-9.04.

Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année suivante.

Section 2 Comité portant sur les classes spécialisées

1) Dans les 90 jours de la date d'entrée en vigueur de l'entente, le Ministère et la Fédération d'une part, et la FAE d'autre part, forment un Comité portant sur les classes spécialisées.

2) Ce comité est composé d'au plus 3 représentantes ou représentants du Comité patronal (dont une représentante ou un représentant du Ministère et une représentante ou un représentant de la Fédération) et d'au plus 3 représentantes ou représentants de la FAE.

3) Chacune des parties peut s'adjoindre des personnes-ressources afin de contribuer aux discussions et d'apporter un éclairage additionnel aux échanges entre les parties.

4) Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe le calendrier de ses rencontres.

5) Le comité a pour mandat :

   a) de faire annuellement l'évaluation des besoins résiduels en matière de classes spécialisées, le cas échéant;

b) d’effectuer un portrait ainsi qu’un suivi national du déploiement des classes spécialisées découlant de l’Entente 2020-2023 pour les années scolaires 2024-2025, 2025-2026 et 2026-2027.

6) Le comité fait rapport au CNC des travaux réalisés conformément au paragraphe 5 et, le cas échéant, formule des recommandations au plus tard le 1er mars 2027.

LE1 ANNEXE LII SOMMES ALLOUÉES[1] EN SOUTIEN AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS POUR LE SUIVI DES PLANS D'INTERVENTION

Ministère de l'Éducation
Québec
Direction générale des relations du travail

Québec, le 21 juin 2024

Madame Mélanie Hubert
Présidente
Fédération autonome de l'enseignement
8550, boulevard Pie-IX, bureau 400
Montréal (Québec) H1Z 4G2

Madame la Présidente,

À la suite des discussions intervenues dans le cadre de la négociation, nous vous confirmons qu'à compter de l'année scolaire 2024-2025, et ce, pour la durée de l'Entente 2023-2028, une somme annuelle de 2,3 M$ est allouée pour l'ensemble des centres de services scolaires dont le syndicat est affilié à la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) en soutien aux enseignantes et enseignants pour le suivi des plans d'intervention.

Les modalités suivantes s'appliquent :

1. Cette somme annuelle peut être utilisée pour les enseignantes et enseignants des classes spécialisées. Elle peut aussi être utilisée pour la participation de l'enseignante ou de l'enseignant au comité d'intervention;

2. Le centre de services scolaire et le syndicat local conviennent de critères pour la répartition de ces sommes entre les écoles;

3. La direction et l'enseignante ou l'enseignant doivent convenir du montant de la libération en tenant compte des besoins des élèves.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, mes salutations distinguées.

Martin Rhéaume
Directeur général

c. c. : M[me] Nancy Thivierge, présidente du CPNCF

[1] Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées peuvent être utilisées par le centre de services aux fins prévues aux annexes V, XV, XLVII, et à la lettre d'entente hors convention du 21 juin 2024, et ce, conformément aux recommandations du comité paritaire prévu à la clause 8-9.04. À défaut, les sommes non utilisées sont reportées à l'année scolaire suivante.

ANNEXE LIII **HARMONISATION DE L'ARTICLE 5-15.00 AVEC LES ARTICLES 79.8 À 79.12 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (RLRQ, CHAPITRE N-1.1)**

Les parties conviennent que le centre de services et le syndicat doivent revoir l'article 5-15.00 conformément aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) traitant des congés pour raisons familiales ou parentales en tenant compte des éléments suivants :

- que l'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail;

- que l'enseignante ou l'enseignant doit informer le centre de services des motifs de son absence le plus tôt possible et fournir la preuve justifiant son absence;

- que les avantages maintenus pendant l'absence sont les mêmes que ceux applicables pendant le congé sans traitement prévu à la section des droits parentaux (clause 5-13.28);

- que le retour au travail se fasse selon ce qui est prévu à la section des droits parentaux (clause 5-13.28).

ANNEXE LIV SOMMES ALLOUÉES POUR LA SURVEILLANCE COLLECTIVE AU PRÉSCOLAIRE ET AU PRIMAIRE

Le Ministère alloue le financement suivant, réparti entre les centres de services, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et les commissions scolaires anglophones, et ce, pour les années scolaires suivantes :

- 2024-2025 : 33 M$
- 2025-2026 : 36 M$
- 2026-2027 : 40 M$

La répartition des sommes entre les centres de services et les commissions scolaires s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

Les sommes allouées visent à confier, à moins d'impossibilité, certaines surveillances autres que les surveillances de l'accueil et des déplacements au préscolaire et au primaire à d'autres personnes que des enseignantes et enseignants. Le temps ainsi récupéré permet de confier à l'enseignante ou l'enseignant de l'encadrement auprès de ses élèves ou d'autres tâches éducatives[1].

À compter de l'année scolaire 2027-2028, le Ministère s'engage à allouer le financement nécessaire pour retirer de la tâche des enseignantes et enseignants l'ensemble des surveillances autres que les surveillances de l'accueil et des déplacements, à moins qu'un nombre insuffisant d'autres personnels rende ce retrait impossible.

Après consultation du syndicat, le centre de services répartit les sommes entre les écoles.

Pour les années scolaires 2024-2025 à 2026-2027, la direction de l'école décide de l'utilisation des sommes après consultation de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école.

Pour les années scolaires 2024-2025 et 2025-2026, les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année suivante.

---

[1] Cette annexe introduite à compter de l'année scolaire 2021-2022 avait pour objectif de retirer de la tâche de l'enseignante et l'enseignant certaines surveillances autres que celles de l'accueil et des déplacements, afin de lui permettre d'effectuer de l'encadrement auprès de ses élèves ou d'autres tâches éducatives. La tâche annuelle confiée conformément à la clause 8-4.01 B) doit tenir compte de cet objectif initial lors de sa confection. Les parties nationales conviennent qu'à partir de l'année scolaire 2024-2025, pour tenir compte du retrait de ces surveillances, de l'encadrement devrait être confié au personnel enseignant, sauf exception.

ANNEXE LV ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT SPÉCIALISTE AU PRÉSCOLAIRE ET AU PRIMAIRE

Le Ministère alloue, pour les années scolaires 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027 et 2027-2028, un montant annuel de 6,69 M$ réparti entre les centres de services dont le syndicat est affilié à la FAE.

La répartition des sommes entre les centres de services s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

Après consultation du syndicat, le centre de services répartit les sommes entre les écoles.

Ces sommes visent à soutenir l'enseignante ou l'enseignant spécialiste et servent notamment à :

- l'ajout de personnel en soutien aux élèves et à l'enseignante ou l'enseignant spécialiste, notamment en lien avec la mise en application des mesures adaptatives;

- l'achat de matériel ou du temps de libération, notamment pour la préparation de matériel (au choix des enseignantes et enseignants concernés).

La répartition et l'utilisation de ces sommes est soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école, déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année suivante.

ANNEXE LVI LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA DÉTERMINATION ET L'AMÉNAGEMENT DE LA TÂCHE ENSEIGNANTE[1]

Attendu l'importance de valoriser la profession enseignante, de favoriser l'attraction et la rétention d'enseignantes et d'enseignants qualifiés et de reconnaître leur professionnalisme;

Attendu l'importance de reconnaître l'autonomie professionnelle des enseignantes et enseignants dans l'accomplissement de leurs fonctions et responsabilités d'enseignante ou d'enseignant;

Attendu la volonté des parties de ne pas augmenter ou alourdir la tâche des enseignantes et enseignants;

Attendu l'importance de distinguer la tâche enseignante de l'horaire de travail dans l'entente;

Attendu la volonté des parties d'éviter certains litiges concernant la tâche enseignante;

Attendu l'intention des parties d'assurer le maintien et le respect des arrangements locaux, intervenus en vertu de la clause 8-5.02, applicables au moment de la signature de l'entente jusqu'à ce que les parties locales procèdent à leur renégociation ou jusqu'au renouvellement de l'Entente 2020-2023;

Attendu l'intention des parties d'assurer le respect des ententes locales relativement aux modalités de distribution des heures de travail (clause 8-5.05) convenues en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2, article 58 et annexe A (22e paragraphe));

Attendu la volonté des parties nationales d'accompagner les parties locales, dans le cadre des modifications apportées à l'aménagement de la tâche enseignante;

En conséquence, afin de favoriser une mise en œuvre harmonieuse des modifications relatives à l'aménagement de la tâche enseignante, les parties conviennent de ce qui suit :

Objectifs visés

1) Les parties modifient certaines dispositions relatives à la détermination et l'aménagement de la tâche enseignante de manière à prévoir, d'une part, la tâche éducative (TÉ) et, d'autre part, les autres tâches professionnelles (ATP) inhérentes à la fonction enseignante;

2) Les parties reconnaissent qu'une partie des ATP sur une base hebdomadaire, soit 2 heures, puisse être effectuée au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant;

3) Les parties souhaitent baliser certains paramètres entourant la tâche, autre que les cours et leçons, et s'assurent de l'implication des enseignantes et enseignants par une consultation sur la détermination des activités professionnelles.

---

[1] Cette lettre d'entente est applicable au préscolaire, primaire et secondaire. Elle constitue la pièce jointe 1 de l'entente de principe intervenue entre les parties le 14 avril 2021.

Elles souhaitent aussi permettre aux enseignantes et enseignants de contribuer à la détermination de leur horaire et à l'utilisation de leur temps de travail à l'école, tout au long de l'année, et ce, dans le respect des rôles et responsabilités de chacun;

Confection de la tâche annuelle

4) À cet effet, dans le cadre de la confection de la tâche autre que la portion relative aux cours et leçons, les parties reconnaissent que la direction d'école consulte annuellement l'organisme de participation au niveau de l'école sur les différentes activités professionnelles et le temps prévu pour les réaliser;

5) Le temps prévu pour la réalisation de la tâche enseignante, à l'exception des cours et leçons, est établi sur une base annuelle;

6) Dans le cadre de cette consultation, la direction doit respecter intégralement les dispositions des ententes locales et arrangements locaux, dans la mesure où celles-ci et ceux-ci contiennent des dispositions sur ces activités professionnelles ou sur le temps prévu pour les réaliser. Celui-ci devra cependant être converti sur une base annuelle;

7) La direction procède, par la suite, à une consultation individuelle de l'enseignante ou l'enseignant afin de déterminer sa tâche;

8) Cette tâche, d'un maximum annuel de 1 280 heures, doit être attribuée au plus tard le 15 octobre et contenir les éléments suivants :

Tâche éducative (TÉ)

8.1 Les activités de formation et d'éveil (préscolaire) et les cours et leçons sur une base hebdomadaire selon les dispositions de la clause 8-6.03 de l'entente;

8.2 Les autres éléments compris à la tâche éducative prévue à la clause 8-6.02, lesquels sont déterminés sur une base annuelle en respectant un maximum de 828 heures au préscolaire et au primaire (23 heures * 36 semaines) et de 720 heures au secondaire (20 heures * 36 semaines);

Autres tâches professionnelles (ATP)

8.3 Le temps nécessaire pour la surveillance de l'accueil et des déplacements, le tout en conformité avec les dispositions et pratiques locales;

8.4 200 heures (5 heures * 40 semaines) sont prévues afin de permettre à l'enseignante ou l'enseignant d'effectuer du travail personnel visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01. Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer quel travail elle ou il accomplit au cours de ces heures. Les 10 rencontres collectives de même que les 3 premières réunions avec les parents sont comprises dans ces heures.

Il est entendu qu'une moyenne de 2 heures par semaine (80 heures par année) sont effectuées au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant;

8.5 Le temps nécessaire pour les journées pédagogiques, le tout en conformité avec les dispositions locales, le cas échéant;

8.6 Le temps nécessaire pour la réalisation des autres tâches confiées à l'enseignante ou l'enseignant en vertu des dispositions nationales ou locales; par exemple, la participation à des comités incluant tous les comités conventionnés ou non conventionnés, les rencontres de niveau, les échanges avec d'autres membres du personnel et d'autres activités professionnelles mentionnées à la clause 8-2.01.

Confection de l'horaire et présence à l'école

9) À l'étape de la confection de l'horaire de l'enseignante ou l'enseignant, seules les affectations récurrentes, déterminées par la direction (cours et leçons, surveillance de l'accueil et des déplacements, surveillances, le cas échéant, certaines activités étudiantes ou certaines rencontres de concertation, etc.) y sont fixées. Ainsi, la TÉ et les ATP qui ne nécessitent pas une présence récurrente ne sont pas fixées à l'horaire;

10) Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement des heures non fixées à l'horaire;

11) L'enseignante ou l'enseignant doit être présent à l'école en moyenne 30 heures par semaine permettant des semaines de durée variable de présence à l'école. Toutefois, ce temps de présence demeure à 1 200 heures annuellement;

12) Tout en respectant le maximum annualisé de la tâche, la direction de l'école peut, au besoin, requérir la présence de l'enseignante ou l'enseignant à un moment précis de la semaine pour répondre à des besoins ponctuels ou permanents. S'il s'agit d'une demande à caractère occasionnel, le préavis doit être suffisant pour permettre à l'enseignante ou l'enseignant d'être présent au moment voulu. S'il s'agit d'une demande 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;

Dispositions d'interprétation

13) Les parties reconnaissent qu'en conséquence de l'absence d'obligation pour l'enseignante ou l'enseignant de mettre à l'horaire les moments pour l'accomplissement de la TÉ et des ATP qui ne nécessitent pas une présence récurrente, il pourrait y avoir des moments à son horaire sans aucune affectation, et ce, même durant les pauses ou les récréations des élèves. Cette situation ne peut aucunement être qualifiée de pause pour les enseignantes et enseignants ni de moment où celles-ci ou ceux-ci sont en attente de travail au sens de l'article 57 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1);

14) Rien dans la présente lettre d'entente ne vient modifier l'application actuelle de la clause 8-6.02 C) qui permet à l'employeur, et à lui seul, d'assigner à une enseignante ou un enseignant une tâche éducative d'une durée supérieure à 23 heures pour le préscolaire et le primaire et de 20 heures pour le secondaire et en lui accordant la compensation monétaire prévue, et ce, sur une base hebdomadaire, le cas échéant;

15) Modalités de mise en œuvre des nouvelles dispositions :

15.1 Les parties locales et nationales favorisent une mise en œuvre harmonieuse des dispositions relatives à la tâche de l'enseignante ou l'enseignant et son aménagement, et ce, afin d'éviter certains litiges concernant des difficultés découlant de l'application des nouvelles dispositions;

15.2 Les parties locales et nationales mettent en place des mécanismes interne et externe de résolution des difficultés, qui tiennent compte de la réalité des milieux et seront applicables dès la consultation et tout au long de l'année scolaire;

15.3 Les parties locales mettent en œuvre un mécanisme interne de règlement à l'amiable des difficultés rencontrées devant être mis en place, à moins de circonstances exceptionnelles, dans les 5 jours de la demande de l'enseignante ou l'enseignant;

15.4 Les parties nationales confient au Comité national de concertation le mandat d'assurer le suivi des difficultés d'application des dispositions sur la tâche;

15.5 Les parties nationales procèdent à la nomination d'une conciliatrice ou d'un conciliateur, pour la durée de l'entente, dont le mandat est d'accompagner les parties locales qui n'ont pu résoudre une difficulté après l'application de leur mécanisme interne.

16) L'introduction de mécanismes interne et externe de résolution des difficultés n'empêche pas le dépôt d'un grief. Cependant, le grief ne peut pas être fixé à l'arbitrage si ces mécanismes n'ont pas été utilisés, à moins que les parties locales n'en conviennent autrement;

17) Les parties conviennent que les nouvelles dispositions concernant la tâche de l'enseignante ou l'enseignant et son aménagement entreront en vigueur à compter de l'année scolaire 2022-2023, afin notamment de rédiger conjointement un guide d'application pour accompagner les parties locales d'ici le 1er mars 2022.

ANNEXE LVII[1] ADAPTATION ADMINISTRATIVE POUR LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION DES ADULTES DE LA LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA DÉTERMINATION ET L'AMÉNAGEMENT DE LA TÂCHE ENSEIGNANTE (ANNEXE LVI)

Attendu l'importance de valoriser la profession enseignante, de favoriser l'attraction et la rétention d'enseignantes et d'enseignants qualifiés et de reconnaître leur professionnalisme;

Attendu l'importance de reconnaître l'autonomie professionnelle des enseignantes et enseignants dans l'accomplissement de leurs fonctions et responsabilités d'enseignante ou d'enseignant;

Attendu la volonté des parties de ne pas augmenter ou alourdir la tâche des enseignantes et enseignants;

Attendu l'importance de distinguer la tâche enseignante de l'horaire de travail dans l'entente;

Attendu la volonté des parties d'éviter certains litiges concernant la tâche enseignante;

Attendu l'intention des parties d'assurer le maintien et le respect des arrangements locaux, intervenus en vertu du sous-paragraphe 3) du paragraphe C) de la clause 11-10.04, applicables au moment de la signature de l'entente jusqu'à ce que les parties locales procèdent à leur renégociation ou jusqu'au renouvellement de l'Entente 2020-2023;

Attendu l'intention des parties d'assurer le respect des ententes locales relativement aux modalités de distribution des heures de travail (clause 11-10.05) convenues en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2, article 58 et annexe A (22^{e} paragraphe));

Attendu la volonté des parties nationales d'accompagner les parties locales, dans le cadre des modifications apportées à l'aménagement de la tâche enseignante;

En conséquence, afin de favoriser une mise en œuvre harmonieuse des modifications relatives à l'aménagement de la tâche enseignante, les parties conviennent de ce qui suit :

Objectifs visés

1) Les parties modifient certaines dispositions relatives à la détermination et l'aménagement de la tâche enseignante de manière à prévoir, d'une part, les cours et leçons et le suivi pédagogique relié à la spécialité de l'enseignante ou l'enseignant requis par le centre de services, et, d'autre part, les autres tâches professionnelles (ATP) inhérentes à la fonction enseignante;

2) Les parties reconnaissent qu'une partie des ATP sur une base hebdomadaire, soit 2 heures, puisse être effectuée au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant;

---

1 Cette annexe n'est pas arbitrable.

3) Les parties souhaitent baliser certains paramètres entourant la tâche, autre que les cours et leçons et le suivi pédagogique relié à la spécialité de l'enseignant ou l'enseignant requis par le centre de services, et s'assurent de l'implication des enseignantes et enseignants par une consultation sur la détermination des activités professionnelles.

Elles souhaitent aussi permettre aux enseignantes et enseignants de contribuer à la détermination de leur horaire et à l'utilisation de leur temps de travail au centre, tout au long de l'année, et ce, dans le respect des rôles et responsabilités de chacun;

Confection de la tâche annuelle

4) À cet effet, dans le cadre de la confection de la tâche autre que la portion relative aux cours et leçons, les parties reconnaissent que la direction du centre consulte annuellement l'organisme de participation au niveau du centre sur les différentes activités professionnelles et le temps prévu pour les réaliser;

5) Le temps prévu pour la réalisation de la tâche enseignante est établi sur une base annuelle;

6) Dans le cadre de cette consultation, la direction du centre doit respecter intégralement les dispositions des ententes locales et arrangements locaux, dans la mesure où celles-ci et ceux-ci contiennent des dispositions sur ces activités professionnelles ou sur le temps prévu pour les réaliser. Celui-ci devra cependant être converti sur une base annuelle;

7) La direction du centre procède, par la suite, à une consultation individuelle de l'enseignante ou l'enseignant afin de déterminer sa tâche;

8) Cette tâche, d'un maximum annuel de 1 280 heures, doit être attribuée conformément au sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 11-10.03 et contenir les éléments suivants :

Cours et leçons et suivi pédagogique relié à la spécialité

8.1 Les cours et leçons et le suivi pédagogique relié à la spécialité de l'enseignant ou l'enseignant requis par le centre de services, selon les dispositions du paragraphe F) de la clause 11-10.04 de l'entente;

8.2 Les heures précédemment énoncées incluent 32 heures consacrées à des journées pédagogiques ou à des parties de journées pédagogiques conformément au 3^{e} alinéa du paragraphe F) de la clause 11-10.04;

Autres tâches professionnelles (ATP)

8.3 200 heures (5 heures * 40 semaines) sont prévues afin de permettre à l'enseignante ou l'enseignant d'effectuer du travail personnel visé à la fonction générale énoncée à la clause 11-10.02. Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer quel travail elle ou il accomplit au cours de ces heures.

Il est entendu qu'une moyenne de 2 heures par semaine (80 heures par année) sont effectuées au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant;

8.4 Le temps nécessaire excédant les 4 premières heures de chacune des journées pédagogiques puisées à même la banque de 32 heures prévue au 3e alinéa du paragraphe F) de la clause 11-10.04, le tout en conformité avec les dispositions locales, le cas échéant;

8.5 Le temps nécessaire pour la réalisation des autres tâches confiées à l'enseignante ou l'enseignant en vertu des dispositions nationales ou locales; par exemple, la participation à des comités incluant tous les comités conventionnés ou non conventionnés, les rencontres de spécialité ou de concertation, les échanges avec d'autres membres du personnel et d'autres activités professionnelles mentionnées à la clause 11-10.02.

Confection de l'horaire et présence au centre

9) À l'étape de la confection de l'horaire de l'enseignante ou l'enseignant, seules les affectations récurrentes, déterminées par la direction du centre, (cours et leçons, certaines rencontres de concertation, etc.) y sont fixées. Ainsi, le suivi pédagogique relié à la spécialité de l'enseignante ou l'enseignant requis par le centre de services, et les ATP qui ne nécessitent pas une présence récurrente ne sont pas fixées à l'horaire;

10) Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement des heures non fixées à l'horaire;

11) L'enseignante ou l'enseignant doit être présent au centre en moyenne 30 heures par semaine permettant des semaines de durée variable de présence au centre. Toutefois, ce temps de présence demeure à 1 200 heures annuellement;

12) Tout en respectant le maximum annualisé de la tâche, la direction du centre peut, au besoin, requérir la présence de l'enseignante ou l'enseignant à un moment précis de la semaine pour répondre à des besoins ponctuels ou permanents, moyennant un préavis raisonnable;

Dispositions d'interprétation

13) Les parties reconnaissent qu'en conséquence de l'absence d'obligation pour l'enseignante ou l'enseignant de mettre à l'horaire les moments pour l'accomplissement du suivi pédagogique relié à la spécialité de l'enseignant ou l'enseignant requis par le centre de services, et des ATP qui ne nécessitent pas une présence récurrente, il pourrait y avoir des moments à son horaire sans aucune affectation, et ce, même durant les pauses des élèves. Cette situation ne peut aucunement être qualifiée de pause pour les enseignantes et enseignants ni de moment où celles-ci ou ceux-ci sont en attente de travail au sens de l'article 57 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1);

14) Rien dans la présente lettre d'entente ne vient modifier l'application actuelle du paragraphe F) de la clause 11-10.04 qui permet à l'employeur, et à lui seul, de dépasser pour une enseignante ou un enseignant les 800 heures devant être consacrées à dispenser des cours et leçons et au suivi pédagogique relié à la spécialité requis par le centre de services en lui accordant la compensation monétaire prévue à cette clause.

15) Modalités de mise en œuvre des nouvelles dispositions :

15.1 Les parties locales et nationales favorisent une mise en œuvre harmonieuse des dispositions relatives à la tâche de l'enseignante ou l'enseignant et son aménagement, et ce, afin d'éviter certains litiges concernant des difficultés découlant de l'application des nouvelles dispositions;

15.2 Les parties locales et nationales mettent en place des mécanismes interne et externe de résolution des difficultés, qui tiennent compte de la réalité des milieux et seront applicables dès la consultation et tout au long de l'année scolaire;

15.3 Les parties locales mettent en œuvre un mécanisme interne de règlement à l'amiable des difficultés rencontrées devant être mis en place, à moins de circonstances exceptionnelles, dans les 5 jours de la demande de l'enseignante ou l'enseignant;

15.4 Les parties nationales confient au Comité national de concertation le mandat d'assurer le suivi des difficultés d'application des dispositions sur la tâche;

15.5 Les parties nationales procèdent à la nomination d'une conciliatrice ou d'un conciliateur, pour la durée de l'entente, dont le mandat est d'accompagner les parties locales qui n'ont pu résoudre une difficulté après l'application de leur mécanisme interne.

16) L'introduction de mécanismes interne et externe de résolution des difficultés n'empêche pas le dépôt d'un grief. Cependant, le grief ne peut pas être fixé à l'arbitrage si ces mécanismes n'ont pas été utilisés, à moins que les parties locales n'en conviennent autrement;

17) Les parties conviennent que les nouvelles dispositions concernant la tâche de l'enseignante ou l'enseignant et son aménagement entreront en vigueur à compter de l'année scolaire 2022-2023, afin notamment de rédiger conjointement un guide d'application pour accompagner les parties locales d'ici le 1er mars 2022.

ANNEXE LVIII[1] ADAPTATION ADMINISTRATIVE POUR LE SECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA DÉTERMINATION ET L'AMÉNAGEMENT DE LA TÂCHE ENSEIGNANTE (ANNEXE LVI)

Attendu l'importance de valoriser la profession enseignante, de favoriser l'attraction et la rétention d'enseignantes et d'enseignants qualifiés et de reconnaître leur professionnalisme;

Attendu l'importance de reconnaître l'autonomie professionnelle des enseignantes et enseignants dans l'accomplissement de leurs fonctions et responsabilités d'enseignante ou d'enseignant;

Attendu la volonté des parties de ne pas augmenter ou alourdir la tâche des enseignantes et enseignants;

Attendu l'importance de distinguer la tâche enseignante de l'horaire de travail dans l'entente;

Attendu la volonté des parties d'éviter certains litiges concernant la tâche enseignante;

Attendu l'intention des parties d'assurer le maintien et le respect des arrangements locaux, intervenus en vertu de la clause 13-10.05, applicables au moment de la signature de l'entente jusqu'à ce que les parties locales procèdent à leur renégociation ou jusqu'au renouvellement de l'Entente 2020-2023;

Attendu l'intention des parties d'assurer le respect des ententes locales relativement aux modalités de distribution des heures de travail (clause 13-10.06) convenues en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2, article 58 et annexe A (22^{e} paragraphe));

Attendu la volonté des parties nationales d'accompagner les parties locales, dans le cadre des modifications apportées à l'aménagement de la tâche enseignante;

En conséquence, afin de favoriser une mise en œuvre harmonieuse des modifications relatives à l'aménagement de la tâche enseignante, les parties conviennent de ce qui suit :

Objectifs visés

1) Les parties modifient certaines dispositions relatives à la détermination et l'aménagement de la tâche enseignante de manière à prévoir, d'une part, la tâche éducative (TÉ) et, d'autre part, les autres tâches professionnelles (ATP) inhérentes à la fonction enseignante;

2) Les parties reconnaissent qu'une partie des ATP sur une base hebdomadaire, soit 2 heures, puisse être effectuée au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant;

---

1 Cette annexe n'est pas arbitrable.

3) Les parties souhaitent baliser certains paramètres entourant la tâche, autre que les cours et leçons, et s'assurent de l'implication des enseignantes et enseignants par une consultation sur la détermination des activités professionnelles.

Elles souhaitent aussi permettre aux enseignantes et enseignants de contribuer à la détermination de leur horaire et à l'utilisation de leur temps de travail au centre, tout au long de l'année, et ce, dans le respect des rôles et responsabilités de chacun;

Confection de la tâche annuelle

4) À cet effet, dans le cadre de la confection de la tâche autre que la portion relative aux cours et leçons, les parties reconnaissent que la direction du centre consulte annuellement l'organisme de participation au niveau du centre sur les différentes activités professionnelles et le temps prévu pour les réaliser;

5) Le temps prévu pour la réalisation de la tâche enseignante est établi sur une base annuelle;

6) Dans le cadre de cette consultation, la direction du centre doit respecter intégralement les dispositions des ententes locales et arrangements locaux, dans la mesure où celles-ci et ceux-ci contiennent des dispositions sur ces activités professionnelles ou sur le temps prévu pour les réaliser. Celui-ci devra cependant être converti sur une base annuelle;

7) La direction du centre procède, par la suite, à une consultation individuelle de l'enseignante ou l'enseignant afin de déterminer sa tâche;

8) Cette tâche, d'un maximum annuel de 1 280 heures, doit être attribuée conformément au paragraphe C) de la clause 13-10.04 et contenir les éléments suivants :

Tâche éducative (TÉ)

8.1 Les cours et leçons et les autres éléments compris à la tâche éducative prévue à la clause 13-10.07, lesquels sont déterminés sur une base annuelle en respectant un maximum de 720 heures;

Autres tâches professionnelles (ATP)

8.2 Le temps nécessaire pour la surveillance de l'accueil et des déplacements, le tout en conformité avec les dispositions et pratiques locales;

8.3 200 heures (5 heures * 40 semaines) sont prévues afin de permettre à l'enseignante ou l'enseignant d'effectuer du travail personnel visé à la fonction générale énoncée à la clause 13-10.02. Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer quel travail elle ou il accomplit au cours de ces heures. Les 10 rencontres collectives de même que les 3 premières réunions avec les parents sont comprises dans ces heures.

Il est entendu qu'une moyenne de 2 heures par semaine (80 heures par année) sont effectuées au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant;

8.4 Le temps nécessaire pour les journées pédagogiques, le tout en conformité avec les dispositions locales, le cas échéant;

8.5 Le temps nécessaire pour la réalisation des autres tâches confiées à l'enseignante ou l'enseignant en vertu des dispositions nationales ou locales; par exemple, la participation à des comités incluant tous les comités conventionnés ou non conventionnés, les rencontres de spécialité, de sous-spécialité ou de concertation, les échanges avec d'autres membres du personnel et d'autres activités professionnelles mentionnées à la clause 13-10.02.

Confection de l'horaire et présence au centre

9) À l'étape de la confection de l'horaire de l'enseignante ou l'enseignant, seules les affectations récurrentes, déterminées par la direction du centre, (cours et leçons, surveillance de l'accueil et des déplacements, certaines surveillances, certaines rencontres de concertation, etc.) y sont fixées. Ainsi, la TÉ et les ATP qui ne nécessitent pas une présence récurrente ne sont pas fixées à l'horaire;

10) Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement des heures non fixées à l'horaire;

11) L'enseignante ou l'enseignant doit être présent au centre en moyenne 30 heures par semaine permettant des semaines de durée variable de présence au centre. Toutefois, ce temps de présence demeure à 1 200 heures annuellement;

12) Tout en respectant le maximum annualisé de la tâche, la direction du centre peut, au besoin, requérir la présence de l'enseignante ou l'enseignant à un moment précis de la semaine pour répondre à des besoins ponctuels ou permanents, moyennant un préavis raisonnable;

Dispositions d'interprétation

13) Les parties reconnaissent qu'en conséquence de l'absence d'obligation pour l'enseignante ou l'enseignant de mettre à l'horaire les moments pour l'accomplissement de la TÉ et des ATP qui ne nécessitent pas une présence récurrente, il pourrait y avoir des moments à son horaire sans aucune affectation, et ce, même durant les pauses des élèves. Cette situation ne peut aucunement être qualifiée de pause pour les enseignantes et enseignants ni de moment où celles-ci ou ceux-ci sont en attente de travail au sens de l'article 57 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1);

14) Rien dans la présente lettre d'entente ne vient modifier l'application actuelle du paragraphe D) de la clause 13-10.07 qui permet à l'employeur, et à lui seul, de dépasser pour une enseignante ou un enseignant régulier les 720 heures de tâche éducative en lui accordant la compensation monétaire prévue à cette clause;

15) Modalités de mise en œuvre des nouvelles dispositions :

15.1 Les parties locales et nationales favorisent une mise en œuvre harmonieuse des dispositions relatives à la tâche de l'enseignante ou l'enseignant et son aménagement, et ce, afin d'éviter certains litiges concernant des difficultés découlant de l'application des nouvelles dispositions;

15.2 Les parties locales et nationales mettent en place des mécanismes interne et externe de résolution des difficultés, qui tiennent compte de la réalité des milieux et seront applicables dès la consultation et tout au long de l'année scolaire;

15.3 Les parties locales mettent en œuvre un mécanisme interne de règlement à l'amiable des difficultés rencontrées devant être mis en place, à moins de circonstances exceptionnelles, dans les 5 jours de la demande de l'enseignante ou l'enseignant;

15.4 Les parties nationales confient au Comité national de concertation le mandat d'assurer le suivi des difficultés d'application des dispositions sur la tâche;

15.5 Les parties nationales procèdent à la nomination d'une conciliatrice ou d'un conciliateur, pour la durée de l'entente, dont le mandat est d'accompagner les parties locales qui n'ont pu résoudre une difficulté après l'application de leur mécanisme interne.

16) L'introduction de mécanismes interne et externe de résolution des difficultés n'empêche pas le dépôt d'un grief. Cependant, le grief ne peut pas être fixé à l'arbitrage si ces mécanismes n'ont pas été utilisés, à moins que les parties locales n'en conviennent autrement;

17) Les parties conviennent que les nouvelles dispositions concernant la tâche de l'enseignante ou l'enseignant et son aménagement entreront en vigueur à compter de l'année scolaire 2022-2023, afin notamment de rédiger conjointement un guide d'application pour accompagner les parties locales d'ici le 1er mars 2022.

ANNEXE LIX MESURE DE SOUTIEN À CERTAINES ENSEIGNANTES OU CERTAINS ENSEIGNANTS INSCRITS DANS UN PROGRAMME D'ENSEIGNEMENT EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Attendu que les parties reconnaissent l'importance de la formation universitaire en enseignement et de l'acquisition et du maintien des qualifications légales de l'enseignante ou l'enseignant en formation professionnelle;

Attendu que les parties conviennent de la mise en place d'une mesure de soutien à certaines enseignantes et certains enseignants en formation professionnelle inscrits dans l'un des programmes de baccalauréat à l'enseignement en formation professionnelle prévu au Règlement sur les autorisations d'enseigner (RLRQ, chapitre I-13.3, r. 2.01);

Pour être admissible à la mesure de soutien, l'enseignante ou l'enseignant doit remplir les conditions suivantes :

- Détenir un contrat d'enseignement en formation professionnelle;

- Être titulaire d'une autorisation d'enseigner délivrée par la ou le ministre conformément au Règlement sur les autorisations d'enseigner (RLRQ, chapitre I-13.3, r. 2.01);

- Être inscrit dans l'un des programmes de baccalauréat à l'enseignement en formation professionnelle prévu au Règlement sur les autorisations d'enseigner (RLRQ, chapitre I-13.3, r. 2.01).

À compter de l'année scolaire 2024-2025, l'enseignante ou l'enseignant détenteur d'un contrat qui rencontre les conditions d'admissibilité ci-dessus se voit reconnaître du temps à l'intérieur de ses autres tâches professionnelles, excluant les 200 heures reconnues pour effectuer du travail déterminé par l'enseignante ou l'enseignant visé à la fonction générale énoncée à la clause 13-10.02, et ce, selon les modalités ci-après déterminées. Ces heures peuvent être utilisées par l'enseignante ou l'enseignant au moment autorisé par la direction, en considérant les spécificités des programmes et l'organisation du centre.

Sur présentation de la preuve du relevé de notes attestant de la réussite de crédits pour l'année scolaire précédente, 15 heures par crédit sont reconnues à l'enseignante ou l'enseignant, jusqu'à concurrence d'un maximum de 45 heures par année scolaire. Ces heures ne peuvent en aucun cas être accumulées, compensées ou monnayées au terme de l'année scolaire.

Les heures reconnues sont ajustées proportionnellement au pourcentage du contrat détenu par l'enseignante ou l'enseignant.

Cette reconnaissance d'heures s'applique jusqu'à l'obtention des 120 crédits requis par le programme d'enseignement visé.

Les crédits obtenus en reconnaissance des acquis ne génèrent aucune reconnaissance de temps additionnel pour l'enseignante ou l'enseignant.

ANNEXE LX **LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE FINANCEMENT DE LA CAISSE DES PARTICIPANTS DU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL EMPLOYÉ DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)**

Dans les 90 jours suivant la date d'entrée en vigueur de l'entente, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur le financement de la caisse des participants du Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Mandats du comité

Le comité a pour mandats de :

1. Examiner et comparer les approches de financement sur les risques liés à la maturité du RREGOP, notamment l'approche par différenciation bonifiée et l'intégration d'une marge pour écarts défavorables dynamique;

2. Évaluer la pertinence de modifier la méthode de financement du RREGOP en tenant compte des analyses effectuées;

3. Effectuer une révision globale de la politique de financement de la caisse des participants du RREGOP et proposer des modifications à celle-ci, le cas échéant, en vue de sa mise à jour.

Advenant que les représentants du comité de travail conviennent de recommandations conjointes, le cas échéant, ils présenteront un rapport aux parties négociantes.

Les parties négociantes conviennent de réévaluer la pertinence de maintenir le comité de travail lors du renouvellement des conventions collectives.

Composition et fonctionnement du comité

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de 6 représentants du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor et, d'autre part, d'un maximum d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

Chacune des organisations peut s'adjoindre les services d'un expert-conseil au besoin.

Les membres du comité peuvent requérir les services des représentants de Retraite Québec afin de les appuyer dans les différents travaux.

ANNEXE LXI **LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL EMPLOYÉ DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) POUR LES PERSONNES VISÉES PAR CE RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP**

1. Modifications législatives et réglementaires

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au *Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics* (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 et 3.

2. Mise à la retraite de façon progressive

La durée initiale d'une entente de mise à la retraite de façon progressive est maintenue, soit pour une période d'au moins une année et d'au plus 5 années. Toutefois, à compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification ou, au plus tard le 30 juin 2024, une personne employée qui est partie à une telle entente peut convenir avec son employeur, par écrit et plus de 6 mois avant la date de fin de l'entente, de prolonger cette entente. Il est possible de prolonger l'entente plus d'une fois, mais la personne employée doit en convenir avec son employeur à chaque fois, par écrit et plus de 6 mois avant la fin de la prolongation. Toute prolongation à l'entente doit être d'au minimum d'une année et d'au maximum 5 années.

La durée d'application de l'entente ainsi prolongée peut excéder 5 années, mais malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne doit pas excéder 7 années.

Dans le cas d'une entente de mise à la retraite de façon progressive dont l'échéance est prévue à la date de la présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale et dans les neuf (9) mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son employeur de prolonger cette entente.

3. Âge maximal de participation au régime de retraite

À compter du 1er janvier 2025, l'âge maximal de participation au régime est augmenté afin de correspondre au 30 décembre de l'année au cours de laquelle le participant atteint l'âge de 71 ans.

La modification décrite à l'article 3 de la présente lettre d'intention s'applique aussi au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE), avec les adaptations nécessaires.

ANNEXE LXII **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 2 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 2 genres signifie que l'on s'adresse à l'ensemble du personnel enseignant du centre de services. 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 assesseure ou un assesseur...

   Toutefois, si ce déterminant (article, adjectifs démonstratif, possessif, numéral, indéfini...) est le même pour les 2 genres, on ne le répète pas sauf dans les cas d'élision 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 épicène (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 2 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 LXIII QUALITÉ LINGUISTIQUE DU TEXTE DE L'ENTENTE

1. Les parties ont modifié certaines dispositions de l'entente dans le seul but d'en améliorer la qualité linguistique.

2. La substitution de nouveaux termes à ceux qui étaient utilisés auparavant ne peut avoir pour effet de changer le sens des dispositions visées et de modifier les droits et obligations des parties.

3. En cas de divergence quant à l'interprétation d'un nouveau terme, on devra se référer au vocabulaire utilisé antérieurement.

ANNEXE LXIV SOUTIEN À LA CORRECTION D'ÉPREUVES OBLIGATOIRES

La présente annexe vise à soutenir les enseignantes et enseignants dans la correction de certaines épreuves obligatoires pour chacune des années scolaires 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027 et 2027-2028. Cette annexe s'applique en complément des libérations prévues aux règles budgétaires, le cas échéant.

Cette annexe s'applique aux enseignantes et enseignants des centres de services dont le syndicat est affilié à la FAE pour la correction des épreuves suivantes :

- Français, langue d'enseignement pour les élèves de 4e année du primaire (une demi-journée de suppléance);

- Français, langue d'enseignement et mathématiques pour les élèves de 6e année du primaire (une journée de suppléance).

ANNEXE LXV LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ABOLITION DE CERTAINES PRIMES

Les parties s'entendent pour abolir les primes suivantes à compter de la date de la signature des conventions collectives :

1) Prime psychiatrique applicable aux enseignants œuvrant à l'Hôpital Rivière-des-Prairies ou au Centre hospitalier régional de Lanaudière (sauf le responsable pédagogique)

2) Prime de responsabilité pédagogique applicable à l'Hôpital Rivière-des-Prairies.

Cette décision repose sur le fait qu'en fonction des informations recueillies auprès des employeurs, il n'y a plus d'employés qui bénéficient de ces primes.

Toutefois, s'il advenait qu'une personne salariée en emploi la veille de la signature de la convention collective bénéficiait d'une de ces primes fixes, les parties conviennent de la rétablir administrativement selon les mêmes conditions que celles prévues à la convention collective 2015-2020.

ANNEXE LXVI **AJOUT DE RESSOURCES À DEMI-TEMPS À DES GROUPES ORDINAIRES DU PRÉSCOLAIRE 5 ANS EN SOUTIEN À LA COMPOSITION DE LA CLASSE**

1. Le Ministère alloue un montant annuel de 5,3 M$ réparti entre les centres de services scolaires dont le syndicat d'enseignantes et d'enseignants est affilié à la FAE pour les années scolaires suivantes :

   - 2024-2025 : 5,3 M$
   - 2025-2026 : 5,3 M$
   - 2026-2027 : 5,3 M$
   - 2027-2028 : 5,3 M$

2. La répartition des sommes entre les centres de services s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

3. Les sommes sont dédiées pour l'ajout de ressources en soutien à demi-temps à des groupes ordinaires du préscolaire 5 ans.

4. Le centre de services répartit les ressources dans les groupes ordinaires du préscolaire 5 ans de façon décroissante en débutant par les écoles ayant les indices de défavorisation les plus élevés selon la liste la plus récente établie par le Ministère et communiquée à la FAE, et ce, à l'intérieur des ressources allouées et disponibles.

5. Le comité paritaire prévu à la clause 8-9.04 émet des recommandations quant aux critères de répartition de ces ressources additionnelles lorsque nécessaire.

6. Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année scolaire suivante.

ANNEXE LXVII AIDE À LA CLASSE[1] AU PRÉSCOLAIRE 5 ANS ET AU PRIMAIRE (4 000 ÉQUIVALENTS À TEMPS COMPLET)

1. À compter de l'année scolaire 2024-2025, le Ministère alloue l'équivalent de 4 000 ressources à temps complet (ETC) appelées à faire de l'aide à la classe au préscolaire 5 ans et au primaire pour l'ensemble des centres de services et commissions scolaires.

2. La répartition du nombre d'ETC entre les centres de services, incluant le centre de services scolaire du Littoral, et les commissions scolaires, s'effectue selon les paramètres établis par le Ministère.

3. Le déploiement de ces ressources au préscolaire 5 ans et au primaire prévu à la présente annexe a pour objectifs notamment :

   - de soutenir les enseignantes et enseignants ayant des classes à défis particuliers afin de favoriser la réussite éducative des élèves;

   - de faciliter l'insertion professionnelle des enseignantes et enseignants en début de carrière.

4. Le centre de services détermine la répartition entre les écoles de ces ressources, et ce, à l'intérieur des ressources disponibles et mobilisables déterminées par le centre de services. Pour ce faire, il priorise :

   - les écoles ayant des classes présentant des défis particuliers, selon les cohortes identifiées par le mécanisme sur la composition de la classe prévu à l'annexe LXIX;

   - les enseignantes et enseignants en insertion professionnelle.

   Cette répartition s'effectue à la suite d'une consultation annuelle de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau du centre de services déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00, tenue préalablement à la consultation du comité paritaire prévu à la clause 8-9.04 en application de l'annexe LXIX.

5. La présente annexe s'applique, le cas échéant, à l'enseignante ou l'enseignant spécialiste.

6. Le nombre d'heures allouées pour chaque classe y ayant accès est de 10 à 15 heures[2] par semaine, sauf exception.

---

[1] Malgré l'utilisation dans la présente annexe de l'expression « aide à la classe », les termes « soutien en classe » sont ceux consacrés aux conventions collectives et au plan de classification applicables au personnel de soutien.

[2] Les heures allouées aux ressources appelées à faire de l'aide à la classe sont distinctes de celles allouées à l'aide aux devoirs.

7. Le service dispensé par les ressources appelées à faire de l'aide à la classe ne peut se substituer aux autres services offerts par le personnel scolaire. Toutefois, le centre de services n'est pas tenu d'allouer une telle ressource au préscolaire à un groupe auquel est affectée une ressource de soutien à demi-temps conformément à l'annexe LXVI.

8. Le Comité patronal élabore, au bénéfice des parties locales, un guide d'implantation des services de soutien en classe, et consulte la FAE.

   Ce guide prévoit notamment une liste non exhaustive des tâches pouvant être exercées par les ressources en soutien en classe.

9. Les tâches réalisées par les ressources appelées à faire de l'aide à la classe, en collaboration avec l'enseignante ou l'enseignant, ne pourront être de l'ordre des cours et leçons, de la récupération et de l'évaluation des élèves.

ANNEXE LXVIII AJOUT DE 5 410 CONTRATS D'ENSEIGNANTES ET D'ENSEIGNANTS RÉGULIERS À STATUT PARTICULIER AU SECTEUR DES JEUNES[1]

I- Objectifs

La présente annexe s'inscrit dans une volonté de contribuer à la stabilité des équipes-écoles et de faciliter l'intégration des enseignantes et enseignants en début de carrière, de même que l'accès à la permanence à des enseignantes et enseignants légalement qualifiés qui, autrement, ne disposeraient pas d'un statut d'emploi y donnant accès.

Les parties conviennent de créer, à compter de l'année scolaire 2024-2025, un nouveau statut d'enseignante ou d'enseignant régulier menant à la permanence, lequel sera assujetti aux modalités décrites ci-après.

II- Répartition du nombre de contrats d'enseignantes et d'enseignants réguliers à statut particulier pour l'ensemble des centres de services scolaires et des commissions scolaires

Le Ministère s'engage à financer, à compter de l'année scolaire 2024-2025, l'ajout de 5 410 contrats d'enseignantes et d'enseignants réguliers à statut particulier au secteur des jeunes, et ce, pour l'ensemble des centres de services scolaires, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et des commissions scolaires.

La répartition du nombre de contrats entre les centres de services scolaires et les commissions scolaires s'effectue selon les paramètres établis par le Ministère.

III- Répartition des contrats d'enseignantes et d'enseignants réguliers à statut particulier au sein du centre de services

Dans le cadre de la planification de ses effectifs pour l'année scolaire 2024-2025, le centre de services répartit les contrats entre les écoles en fonction de ses besoins, et ce, après consultation du syndicat. Il détermine, pour chacun des nouveaux contrats, l'école ainsi que le champ ou la discipline visés.

Pour les années scolaires suivantes, le centre de services tend à maintenir la répartition initiale de ces contrats, mais peut la réviser si les besoins le justifient, après consultation du syndicat. Les contrats n'ayant pas été maintenus au même lieu de travail[2] ou dans le même champ sont remplacés par le centre de services, qui les offre conformément aux sections V et VI.

---

[1] Les parties locales peuvent convenir de dispositions locales complémentaires à la présente annexe pour tenir compte des enseignantes et enseignants réguliers à statut particulier. Ces dispositions ne peuvent modifier la portée de celles contenues à la présente annexe.

[2] La notion de lieu de travail doit être adaptée, le cas échéant, pour les enseignantes et enseignants spécialistes et orthopédagogues en fonction des dispositions locales ou des pratiques en vigueur.

IV- Droits et obligations des enseignantes et enseignants réguliers à statut particulier

Sous réserve des éléments prévus ci-après, les dispositions applicables à l'enseignante ou l'enseignant régulier s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant régulier à statut particulier :

1) Les clauses 5-3.14 à 5-3.19 relatives à la détermination des besoins et excédents d'effectifs ne s'appliquent pas.

2) L'article 5-15.00 ne s'applique pas.

3) L'ordre prévu au paragraphe A) de la clause 5-3.20 est modifié par l'insertion, après le paragraphe 8), du paragraphe suivant :

   8.1 Le centre de services y affecte une enseignante ou un enseignant régulier à statut particulier ayant acquis la permanence visé par le sous-paragraphe ii) du paragraphe 13 de l'annexe LXVIII.

   À défaut, le centre de services l'offre, par ordre d'ancienneté, à une enseignante ou un enseignant régulier à statut particulier dans la discipline ou à défaut, le champ visé, et qui, le cas échéant, répond aux exigences additionnelles que le centre de services peut poser en vertu du paragraphe D).

   Après le 8 août, l'enseignante ou l'enseignant régulier à statut particulier qui obtient un poste régulier en vertu du paragraphe précédent bénéficie du droit prévu au paragraphe E) de la clause 5-3.20, avec les adaptations nécessaires.

4) La rémunération prévue à la clause 6-8.02 est applicable à une enseignante ou un enseignant régulier à statut particulier lorsque les heures de suppléance ainsi effectuées dépassent le nombre d'heures de suppléance déjà prévu à sa tâche annuelle, le cas échéant.

5) Le centre de services peut, en cours d'année scolaire, modifier la tâche annuelle confiée selon le paragraphe B) de la clause 8-4.01 de l'enseignante ou de l'enseignant régulier à statut particulier, après consultation de l'enseignante ou l'enseignant visé.

   Toutefois, une entente entre la direction d'école et l'enseignante ou l'enseignant est requise lorsque la modification de sa tâche annuelle implique que l'enseignante ou l'enseignant dispense la majeure partie de son enseignement dans un champ[1] autre que celui associé au contrat.

---

[1] Lire « discipline » au lieu de « champ » pour les champs d'enseignement 13, 19, 22 et 32, le cas échéant.

6) En plus des motifs prévus au paragraphe D) de la clause 8-6.02, la variation de la tâche éducative, incluant les heures consacrées aux activités de formation et d'éveil ou à la présentation de cours et leçons, est possible lorsqu'une partie de la tâche annuelle de l'enseignante ou de l'enseignant régulier à statut particulier comporte des heures de suppléance.

7) Les enseignantes et enseignants réguliers à statut particulier sont ajoutés à la liste des exclusions prévue au paragraphe C) de la clause 8-6.03.

V- Engagement des enseignantes et enseignants réguliers à statut particulier

8) Pour l'année scolaire 2024-2025, les contrats d'enseignantes et d'enseignants réguliers à statut particulier sont offerts aux enseignantes et enseignants légalement qualifiés dont le nom est inscrit sur la liste de priorité d'emploi ou, à défaut, à tout autre enseignante ou enseignant légalement qualifié.

À compter de l'année scolaire 2025-2026, les contrats d'enseignantes et d'enseignants réguliers à statut particulier sont offerts conformément aux dispositions de la section VI.

Le refus d'un contrat d'enseignante ou d'enseignant à statut particulier ne peut entraîner de conséquence pour une enseignante ou un enseignant dont le nom est inscrit sur la liste de priorité d'emploi.

9) L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant régulier à statut particulier se fait selon la clause 5-1.04. Le contrat d'engagement est prévu à la section IX de la présente annexe.

10) Les contrats d'enseignantes et d'enseignants réguliers à statut particulier sont offerts après les postes d'enseignantes et d'enseignants réguliers, mais avant les contrats à temps partiel.

VI- Affectation, mutation et octroi des contrats d'enseignantes et enseignants réguliers à statut particulier

11) La mutation volontaire d'une enseignante ou d'un enseignant régulier à statut particulier n'est possible que pour accéder à un contrat d'enseignante ou d'enseignant régulier à statut particulier disponible, et ce, conformément au paragraphe 12.

12) Annuellement, dans le cadre du processus d'affectation et de mutation pour l'année scolaire suivante, le centre de services affecte les enseignantes et enseignants à statut particulier aux contrats d'enseignantes et d'enseignants réguliers à statut particulier disponibles, selon l'ordre suivant :

i) les enseignantes et enseignants réguliers à statut particulier ayant acquis la permanence visés par le sous-paragraphe ii) du paragraphe 13;

ii) les enseignantes et enseignants réguliers à statut particulier dont le champ ou le lieu de travail[1] ne peut être maintenu à la suite d'une révision par le centre services de la répartition des contrats entre ses établissements, conformément à la section III de la présente annexe;

iii) les enseignantes et enseignants réguliers à statut particulier souhaitant se prévaloir d'une mutation volontaire.

13) L'enseignante ou l'enseignant régulier à statut particulier qui, au terme du processus prévu au paragraphe 12, se trouve sans affectation, se voit appliquer les modalités suivantes :

i) Si elle ou il est non permanent : elle ou il est inscrit sur la liste de priorité d'emploi, sous réserve des critères prévus à la clause 5-1.14;

ii) Si elle ou il est permanent : elle ou il bénéficie, en faisant les adaptations nécessaires, des modalités prévues aux paragraphes I) et J) de la clause 5-3.22.

14) En tout temps, l'enseignante ou l'enseignant régulier à statut particulier ayant acquis la permanence visé par le paragraphe 13 est affecté prioritairement à un contrat d'enseignante ou d'enseignant régulier à statut particulier disponible dans son champ ou dans lequel elle ou il est réputé avoir la capacité.

15) Sous réserve du paragraphe 14, après l'affectation et la mutation des enseignantes et enseignants réguliers à statut particulier, jusqu'au 1er décembre, un contrat d'enseignante ou d'enseignant régulier à statut particulier disponible est offert aux autres enseignantes et enseignants légalement qualifiés inscrits dans le champ visé sur la liste de priorité d'emploi prévue à la clause 5-1.14, incluant celles et ceux sous contrat à temps partiel. À défaut, ceux-ci sont offerts à tout autre enseignante ou enseignant légalement qualifié.

Un contrat octroyé conformément au présent paragraphe après le 8 août ne peut entraîner de mouvement de personnel pour l'année scolaire en cours[2].

16) Une enseignante ou un enseignant régulier ne peut être affecté à un contrat d'enseignante ou d'enseignant régulier à statut particulier.

Malgré ce qui précède, le statut d'enseignante ou d'enseignant régulier à statut particulier est réputé intégré au paragraphe K) de la clause 5-3.22. Cette affectation n'a pas pour effet de résorber la mise en disponibilité de l'enseignante ou l'enseignant régulier concerné.

---

[1] La notion de lieu de travail doit être adaptée, le cas échéant, pour les enseignantes et enseignants spécialistes et orthopédagogues en fonction des dispositions locales ou des pratiques en vigueur.

[2] Lorsque le contrat est ainsi octroyé à des fins administratives à une enseignante ou un enseignant à temps partiel, cette dernière ou ce dernier conserve son affectation initiale, de même que les droits et obligations qui y sont reliés, jusqu'au terme de l'année scolaire. Elle ou il participe au processus prévu au paragraphe 12 à titre d'enseignante ou d'enseignant régulier à statut particulier en vue de l'année scolaire suivante.

VII- Confection de la tâche des enseignantes et enseignants réguliers à statut particulier

17) Le centre de services confie aux enseignantes et enseignants réguliers à statut particulier une tâche éducative équitable au regard de celles confiées aux enseignantes et enseignants à temps plein et à temps partiel de l'école.

18) La tâche de l'enseignante ou l'enseignant régulier à statut particulier est établie de façon compatible avec le critère de capacité prévu à la clause 5-3.13.

19) Les tâches suivantes sont confiées aux enseignantes et enseignants réguliers à statut particulier :

    a) Remplacement d'enseignantes et d'enseignants absents pour toute l'année scolaire;

    b) Combinaison de remplacements de moins de 100 %;

    c) Tâches éducatives résiduelles, combinées avec l'un des éléments prévus au paragraphe précédent ou à d'autres tâches éducatives.

    Dans l'éventualité où la direction de l'école n'est pas en mesure de confier une pleine tâche éducative à l'enseignante ou l'enseignant régulier à statut particulier, elle peut ajouter de la suppléance à sa tâche jusqu'à concurrence, sur une base annuelle, du nombre d'heures prévues au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 8-5.02. Dans ce cas, la clause 8-7.11 ne s'applique pas aux heures de suppléance effectuées par une enseignante ou un enseignant régulier à statut particulier qui sont déjà reconnues dans sa tâche annuelle.

VIII- Comité national de concertation

Le Comité national de concertation (CNC) a le mandat d'informer annuellement la FAE du nombre de contrats d'enseignantes et d'enseignants réguliers à statut particulier octroyés par les centres de services, et d'assurer le suivi des enjeux à incidence nationale relatifs à la mise en œuvre de la présente annexe.

IX- Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant régulier à statut particulier

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LE CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE _____

ci-après appelé LE CENTRE DE SERVICES

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SEXE : F ☐ M ☐

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

Le centre de services 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 travailler à temps plein dans les écoles du centre de services pour l'année scolaire commençant le 1er juillet ..... ou pour terminer cette année scolaire, selon ce qui sera déterminé par le centre de services scolaire.

B) L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né

à .....
(localité)

le .....
(année, mois, jour)

C) L'enseignante ou l'enseignant se conforme à la loi, à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des centres de services, aux résolutions et règlements du centre de services non contraires aux dispositions de la convention collective, de même qu'à la convention collective.

D) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai au centre de services, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

E) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai au centre de services, tous les autres renseignements et les certificats requis par le centre de services avant la date des présentes.

F) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des centres de services et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DU CENTRE DE SERVICES

Le centre de services 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 le centre de services : .....

.....

enseignante ou enseignant : .....

(nom)

.....

(adresse)

Témoin : .....

(nom)

.....

(adresse)

Fait à .....

ce.....

ANNEXE LXIX (PROTOCOLE) MÉCANISME PRÉVENTIF SUR LA COMPOSITION DE LA CLASSE AU PRIMAIRE

Le Ministère alloue un montant annuel de 19,1 M$ réparti entre les centres de services scolaires dont le syndicat d'enseignantes et d'enseignants est affilié à la FAE pour les années scolaires suivantes :

- 2024-2025 : 19,1 M$
- 2025-2026 : 19,1 M$
- 2026-2027 : 19,1 M$
- 2027-2028 : 19,1 M$

Les sommes sont dédiées en soutien à la composition de la classe pour la mise en place du mécanisme et des mesures prévus à la présente annexe. Ces sommes sont en sus du montant alloué pour l'embauche de personnel appelé à faire de l'aide à la classe conformément à l'annexe LXVII.

La répartition des sommes entre les centres de services s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

Les ressources découlant de la mise en œuvre du mécanisme s'ajoutent et sont distinctes des services complémentaires et particuliers offerts et des mesures d'atténuation existantes (notamment l'article 8-9.00 et l'annexe XVIII).

Ces sommes servent à mettre en place des mesures d'atténuation dans les cohortes visées. À défaut, elles peuvent permettre le versement d'une compensation monétaire aux enseignantes et enseignants des groupes ciblés.

Lorsque des mesures d'atténuation doivent être mises en place en application de la présente annexe :

- Le centre de services détermine les mesures d'atténuation à mettre en place ainsi que leur hauteur à la suite des recommandations formulées par le comité paritaire prévu à la clause 8-9.04.
- La direction de l'école répartit les mesures d'atténuation octroyées dans la cohorte visée après consultation des enseignantes et enseignants de celle-ci, incluant les spécialistes.

Mécanisme d'évaluation des cohortes

Après la période annuelle d'inscription des élèves, mais au plus tard le 30 avril de chaque année scolaire, le centre de services dresse le portrait, par école[1], de chacune des cohortes[2] en utilisant une approche quantitative basée sur les données objectives connues suivantes :

- Tous les élèves détenant un plan d'intervention intégrés dans un groupe ordinaire;

- Les élèves issus de l'immigration intégrés dans un groupe ordinaire et recevant un service intensif de francisation[3] ou en situation de grand retard scolaire[4], n'ayant pas de plan d'intervention.

Le portrait des cohortes dressé par le centre de services est transmis au plus tard le 30 avril au comité paritaire prévu à la clause 8-9.04 ou au sous-comité formé par ce dernier.

Pour les cohortes de première année, le nombre d'élèves détenant un plan d'intervention intégrés dans un groupe ordinaire est majoré de 20 %.

Pour les cohortes de deuxième année, le nombre d'élèves détenant un plan d'intervention intégrés dans un groupe ordinaire est majoré de 10 %.

Pour établir ce portrait, le centre de services applique la formule suivante à chacune des cohortes :

[N^{bre} d'élèves identifiés dans la cohorte / (N^{bre} de groupes * Moyenne d'élèves par groupe applicable pour ce niveau)] * [N^{bre} réel d'élèves dans la cohorte / (N^{bre} de groupes * Moyenne d'élèves par groupe pour ce niveau selon les règles de formation de groupe d'élèves (RFGE) des groupes ordinaires ailleurs qu'en milieux défavorisés)].

Déploiement des mesures pour les cohortes atteignant un seuil de 60 %

Le portrait des cohortes permet d'identifier celles pour lesquelles les mesures additionnelles prévues à la présente annexe doivent s'appliquer.

Lorsqu'une cohorte atteint le seuil de 60 % en application de la formule ci-dessus, le centre de services procède à l'ouverture d'un groupe, sous réserve de la disponibilité de locaux et d'enseignantes et d'enseignants légalement qualifiés.

---

1 Les parties locales peuvent convenir d'appliquer le présent mécanisme par immeuble plutôt que par école aux fins de l'application de la présente annexe.

2 La cohorte correspond à l'ensemble des élèves des groupes ordinaires inscrits dans un même niveau, dans une même école.

3 Correspond à la valeur 22 dans le domaine des valeurs du système Charlemagne.

4 Correspond à la valeur 32 dans le domaine des valeurs du système Charlemagne.

À défaut de pouvoir ouvrir un groupe additionnel, le centre de services met en place une ou des mesures d'atténuation (personnel appelé à faire de l'aide à la classe, services complémentaires ou particuliers[1]) et verse une compensation de 4 000 $ par groupe, répartie entre les enseignantes et enseignants selon le temps de cours et leçons auprès des groupes de la cohorte.

Si la ou les mesures d'atténuation déterminées par le centre de services conformément à la présente annexe ne peuvent être mises en place, la compensation versée est de 8 000 $ par groupe, répartie entre les enseignantes et enseignants selon le temps en cours et leçons auprès des groupes de la cohorte.

Déploiement des mesures pour les cohortes dont le seuil est inférieur à 60 %

Après avoir procédé au déploiement des mesures pour les cohortes dont le seuil atteint 60 %, le centre de services répartit les sommes résiduelles, le cas échéant, par ordre décroissant parmi les cohortes dont le seuil est inférieur à 60 %. Il procède de la façon suivante :

- Le centre de services met en place une ou des mesures d'atténuation (personnel appelé à faire de l'aide à la classe, services complémentaires ou particuliers[1]).

- Si la ou les mesures d'atténuation déterminées par le centre de services conformément à la présente annexe ne peuvent être mises en place, la compensation versée est de 4 000 $ par groupe, répartie entre les enseignantes et enseignants selon le temps en cours et leçons auprès des groupes de la cohorte.

Versement et calcul de la compensation

L'enseignante ou l'enseignant a droit à cette compensation en fonction du temps réellement travaillé auprès d'un groupe de cette cohorte (nombre d'heures de cours et leçons/25 heures de services éducatifs par semaine). Le paiement de cette compensation est effectué conformément à la clause 6-8.01, dans la mesure du possible.

L'enseignante ou l'enseignant absent du travail en application des articles 5-10.00 et 5-13.00 n'a pas droit à la compensation.

Les périodes de suppléance effectuées par l'enseignante ou l'enseignant qui effectue de la suppléance en plus de sa tâche ne donnent pas droit à la compensation. La suppléante ou le suppléant occasionnel ne bénéficie pas de cette compensation.

Réserve d'une somme de 10 %

Le centre de services réserve une somme correspondant à 10 % du montant qui lui est alloué annuellement afin de répondre aux besoins qui pourraient survenir dans certains groupes durant l'année scolaire, sans égard au portrait des cohortes établi conformément à la présente annexe.

---

[1] Incluant les ressources enseignantes conformément aux articles 4 à 8 du Régime pédagogique de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire (chapitre I-13.3, r. 8 à jour au 1er janvier 2024).

En fin d'année scolaire, le centre de services verse les sommes n'ayant pas été utilisées en vertu de l'alinéa précédent, le cas échéant, dans l'ordre et selon les modalités qui suivent jusqu'à épuisement des sommes[1] :

- La somme manquante aux enseignantes et enseignants qui n'ont pas reçu la pleine compensation monétaire conformément aux modalités de la présente annexe.

- La moitié de la compensation aux enseignantes et enseignants qui n'ont pu bénéficier de la mesure d'atténuation attribuée pour une période significative, soit durant 50 % de l'année scolaire écoulée au 1er juin, conformément aux modalités de la présente annexe.

- La compensation aux enseignantes et enseignants des cohortes n'ayant pas bénéficié des mesures ou des compensations prévues à la présente annexe, par ordre décroissant de seuil de difficulté, conformément aux modalités de la présente annexe.

Sommes non utilisées

Le centre de services informe annuellement le comité paritaire prévu à la clause 8-9.04 des sommes non utilisées ainsi que, de façon sommaire, des services n'ayant pas été octroyés.

Les sommes non utilisées à la fin de l'année scolaire sont versées à titre de compensation en un seul versement durant l'année scolaire suivante, nonobstant toute disposition contraire, notamment l'article 6-9.00, au plus tard le 1er décembre, et ce, dans le respect de la séquence d'épuisement des sommes.

Comité de suivi

Dans les 120 jours de l'entrée en vigueur de l'entente, le Comité patronal d'une part et la FAE, d'autre part, forment un comité national portant sur le mécanisme de composition de la classe au primaire et au secondaire.

Ce comité est composé d'au plus 3 représentantes ou représentants du Comité patronal (une représentante ou un représentant du Ministère et une représentante ou un représentant de la Fédération) et d'au plus 3 représentantes ou représentants de la FAE.

Chacune des parties peut s'adjoindre des personnes-ressources afin de contribuer aux discussions et d'apporter un éclairage additionnel aux échanges entre les parties.

Le comité établit ses propres règles de procédure et le calendrier de ses rencontres.

Le comité a pour mandat :

- De dresser un portrait de la mise en œuvre de la présente annexe;

---

[1] En raison de l'épuisement des sommes, les enseignantes et enseignants de la ou des dernières cohortes concernées pourraient ne recevoir qu'une partie de la compensation à laquelle elles et ils auraient eu droit par groupe.

- D'identifier les enjeux d'application de la présente annexe;

- De faire des recommandations aux parties nationales, notamment en lien avec des ajustements à effectuer sur le mécanisme au niveau national;

- De faire des recommandations aux parties locales en lien avec l'application de la présente annexe.

Au plus tard le 30 septembre 2027, le comité fait rapport au Comité national de concertation (CNC) de l'état des travaux réalisés et, le cas échéant, formule des recommandations conformément à l'objet de son mandat.

Exemples d'application de la formule du mécanisme d'évaluation des cohortes :

Exemple 1 – Général

En prévision de l'année scolaire suivante, une cohorte de 4e année d'une école sera composée de 72 élèves, et 3 groupes sont prévus pour accueillir ceux-ci. La moyenne applicable est celle prévue aux RFGE, soit 24. Dans cette cohorte, 44 élèves ont un plan d'intervention ou encore reçoivent des services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français (SASAF) visés par le mécanisme.

Formule : [44 / (3 * 24)] * [72 / (3 * 24)] = 61,1 %

Exemple 2 – 1er cycle en milieu défavorisé

En prévision de l'année scolaire suivante, une cohorte de 1re année sera composée de 74 élèves et 4 groupes sont prévus pour les accueillir. L'école est située en milieu défavorisé. Selon les RFGE, la moyenne est de 18 élèves en milieu défavorisé et de 20 élèves dans les autres écoles de ce niveau. Dans cette cohorte, 26 élèves ont un plan d'intervention, 5 ont un plan d'intervention et reçoivent des services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français (SASAF), et 8 reçoivent des services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français (SASAF) visés par le mécanisme.

Nombre élèves identifiés dans la cohorte : 8 + (26 + 5) * 1,2[1] = 45,2

Formule : [45,2 / (4 * 18)] * [74 / (4 * 20)] = 58 %

Exemple 3 – Groupe à plus d'une année d'études (GPAÉ)

En prévision de l'année scolaire suivante, une cohorte de 3e année sera composée de 32 élèves et une cohorte de 4e année sera composée de 38 élèves et 3 groupes sont prévus pour accueillir ceux-ci, dont un GPAÉ. La moyenne applicable est celle prévue aux RFGE, soit de 24 pour les 3 groupes visés.

---

[1] Pour les cohortes de première année, le nombre d'élèves détenant un plan d'intervention intégrés dans un groupe ordinaire est majoré de 20 %.

Dans la cohorte de 3e année, 14 élèves ont un plan d'intervention ou encore reçoivent des services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français (SASAF) visés par le mécanisme.

Dans la cohorte de 4e année, 17 élèves ont un plan d'intervention ou encore reçoivent des services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français (SASAF) visés par le mécanisme.

Le GPAÉ est prévu être formé de 8 élèves de 3e année (0,36 élève/GPAÉ) et de 14 élèves de 4e année (0,64 élève/GPAÉ).

Formule pour la 3e année :

[14 / (1,36* 24)] * [32 / (1,36* 24)] = 42,05 %

Formule pour la 4e année :

[17 / (1,64* 24)] * [38 / (1,64* 24)] = 41,7 %

Exemple de calcul de la compensation

Le calcul de la compensation s'effectue comme suit :

Une compensation de 4 000 $/ groupe		
Nombre d'heures	**Nombre d'enseignants** (Titulaire ou spécialiste)	**Total (4 000 $) (Arrondi au dollar)**
(20,5 h/25 h) X 4 000 $ = 3 280 $	1	3 280 $
(2 h /25 h) X 4 000 $ = 320 $	1	320 $
(1 h/25 h) X 4 000 $ = 160 $	2	320 $
(0,5 h/25 h) X 4 000 $ = 80 $	1	80 $
		4 000 $

ANNEXE LXX (PROTOCOLE) MÉCANISME PRÉVENTIF SUR LA COMPOSITION DE LA CLASSE AU SECONDAIRE

Le Ministère alloue un montant annuel de 14,2 M$ réparti entre les centres des services dont le syndicat d'enseignantes et d'enseignants est affilié à la FAE pour les années scolaires suivantes :

- 2024-2025 : 14,2 M$
- 2025-2026 : 14,2 M$
- 2026-2027 : 14,2 M$
- 2027-2028 : 14,2 M$

Les sommes sont dédiées en soutien à la composition de la classe pour la mise en place du mécanisme et des mesures prévus à la présente annexe.

La répartition des sommes entre les centres de services s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

Les ressources découlant de la mise en œuvre du mécanisme s'ajoutent et sont distinctes des services complémentaires et particuliers offerts et des mesures d'atténuation existantes (notamment l'article 8-9.00 et l'annexe XVIII).

Ces sommes servent à mettre en place des mesures d'atténuation dans les cohortes visées. À défaut, elles peuvent permettre le versement d'une compensation monétaire aux enseignantes et aux enseignants des groupes ciblés.

Mécanisme d'évaluation des cohortes

Après la période annuelle d'inscription des élèves, mais au plus tard le 30 avril de chaque année scolaire, le centre de services dresse le portrait par école de chacune des cohortes[1] en utilisant une approche quantitative basée sur les données objectives connues suivantes :

- Tous les élèves détenant un plan d'intervention intégrés dans un groupe ordinaire;
- Les élèves issus de l'immigration intégrés en classe ordinaire et recevant un service intensif de francisation[2] ou en situation de grand retard scolaire[3], n'ayant pas de plan d'intervention.

Le portrait des cohortes dressé par le centre de services est transmis au plus tard le 30 avril au comité paritaire prévu à la clause 8-9.04 ou au sous-comité formé par ce dernier.

---

1 La cohorte correspond à la somme de tous les élèves du même niveau du cours de français langue maternelle dans une école.

2 Correspond à la valeur 22 dans le domaine des valeurs du système Charlemagne.

3 Correspond à la valeur 32 dans le domaine des valeurs du système Charlemagne.

Pour établir ce portrait, le centre de services applique la formule suivante à chacune des cohortes :

[N^{bre} élèves identifiés dans la cohorte/(N^{bre} de groupes * Moyenne par groupe)] * [N^{bre} réel d'élèves dans la cohorte/(N^{bre} groupes * Moyenne par groupe selon les règles de formation de groupe d'élèves (RFGE) des groupes ordinaires)].

Déploiement des mesures

Le portrait des cohortes permet d'identifier celles visées par la mise en œuvre de la présente annexe, dans le respect des ressources mobilisables.

À la suite des recommandations formulées par le comité paritaire prévu à la clause 8-9.04, le centre de services détermine, par ordre décroissant, les cohortes visées et attribue la ou les mesures d'atténuation parmi les suivantes :

a) Prioritairement, le rehaussement des heures confiées aux techniciennes ou techniciens en éducation spécialisée;

b) La mise en place de services complémentaires additionnels[1];

c) La mise en place de services particuliers additionnels[1];

d) La réduction des autres tâches professionnelles (ATP) assignées à la tâche annuelle pour certaines enseignantes et certains enseignants de la cohorte visée;

e) Particulièrement pour les cohortes atteignant un seuil de 50 %, l'ouverture d'un groupe à titre de mesure d'atténuation doit être envisagée au bénéfice de cette cohorte, sous réserve de la disponibilité des locaux et d'enseignantes et d'enseignants qualifiés[2].

Après consultation du comité de participation prévu au chapitre 4-0.00, la direction de l'école attribue les mesures d'atténuation octroyées parmi les groupes de la cohorte visée.

---

[1] Incluant les ressources enseignantes conformément aux articles 4 à 8 du Régime pédagogique de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire (chapitre I-13.3, r. 8 à jour au 1er janvier 2024).

[2] Lorsque le centre de services décide d'ouvrir un groupe dans la cohorte à titre de mesure d'atténuation, le mécanisme prend fin si chacune des matières de la cohorte est visée par l'ouverture de groupe. Dans ce cas, le terme matière signifie une seule discipline artistique parmi celles offertes et une seule matière à option parmi celles offertes.

Versement et calcul de la compensation monétaire

À défaut d'avoir mis en place au 15 octobre les mesures d'atténuation déterminées pour une cohorte visée, les enseignantes et enseignants des groupes d'élèves de cette cohorte reçoivent, en fin d'année scolaire, une compensation monétaire selon les paramètres suivants :

- La compensation pour une cohorte est de 4 000 $ multiplié par le nombre de groupes de français langue maternelle du même niveau de la cohorte;

- Chaque enseignante ou enseignant d'un groupe d'élèves de cette cohorte a droit à la proportion de 4 000 $ en fonction du temps enseigné à ce groupe (nombre d'heures de cours et leçons/25 heures de services éducatifs par semaine)[1];

- L'enseignante ou l'enseignant a droit à cette compensation en fonction du temps réellement travaillé auprès d'un groupe de cette cohorte.

  L'enseignante ou l'enseignant absent du travail en application des articles 5-10.00 et 5-13.00 n'a pas droit à la compensation;

- Les périodes de suppléance effectuées par l'enseignante ou l'enseignant qui effectue de la suppléance en plus de sa tâche ne donnent pas droit à la compensation. La suppléante ou le suppléant occasionnel ne bénéficie pas de cette compensation.

Réserve d'une somme de 10 %

Le centre de services réserve une somme correspondant à 10 % du montant qui lui est alloué annuellement, afin de répondre aux besoins qui pourraient survenir dans certains groupes durant l'année scolaire, sans égard au portrait des cohortes établi conformément à la présente annexe.

Sommes non utilisées

Les sommes non utilisées à la fin de l'année scolaire sont versées à titre de compensation en un seul versement durant l'année scolaire suivante, nonobstant toute disposition contraire, notamment l'article 6-9.00, au plus tard le 1er décembre, et ce, dans le respect de la séquence d'épuisement des sommes.

Comité de suivi

Dans les 120 jours de l'entrée en vigueur de l'entente, le Comité patronal d'une part et la FAE d'autre part, forment un comité national portant sur le mécanisme de composition de la classe au primaire et au secondaire tel que prévu à l'annexe LXIX.

---

[1] Si l'enseignante ou l'enseignant se voit confier plus d'un groupe dans la cohorte visée, elle ou il a le droit à la compensation pour chacun des groupes de celle-ci.

Exemples d'application du calcul du seuil de la cohorte pour établir le portrait :

Exemple 1

En prévision de l'année scolaire suivante, une cohorte de 3e secondaire d'une école sera composée de 155 élèves de formation générale en français, et 5 groupes sont prévus pour accueillir ceux-ci. La moyenne applicable est celle prévue aux RFGE pour les cours de formation générale, soit 30. Dans cette cohorte, 75 élèves ont un plan d'intervention ou encore reçoivent des services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français (SASAF) visés par le mécanisme.

Formule : [75 / (5 * 30)] * [155 / (5 * 30)] = 51,6 %

Exemple 2

En prévision de l'année scolaire suivante, une cohorte de 3e secondaire d'une école sera composée de 142 élèves en français, et 5 groupes sont prévus pour accueillir ceux-ci (4 de formation générale et 1 cheminement particulier de formation de type temporaire (CPT)). Les moyennes applicables sont celles prévues aux RFGE pour les groupes ordinaires, soit 30 pour la formation générale et 18 pour le CPT. Dans cette cohorte, 75 élèves ont un plan d'intervention ou encore reçoivent des services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français (SASAF) visés par le mécanisme.

Formule : [75 / ((4 * 30) + (1 * 18))] * [142 / ((4 * 30) + (1 * 18))] = 55,9 %

Exemples d'application du versement de la compensation monétaire

Exemple 1

En prévision de l'année scolaire suivante, une cohorte de 4e secondaire d'une école sera composée de 180 élèves en français langue maternelle, et 6 groupes sont prévus pour accueillir ceux-ci.

Le calcul s'applique sur la base des informations suivantes :

- 6 groupes de français langue maternelle et 6 groupes pour chacune des matières;
- 6 groupes x 36 périodes/cycle de 9 jours = 216 périodes totales;
- 6 groupes dans la cohorte x 4 000 $ = 24 000 $.

Le calcul de la compensation s'effectue comme suit :

Nombre de périodes par cycle de 9 jours (Arrondi au dollar)	**Nombre d'enseignants**	**Total (24 000 $)**
(28 périodes/216 périodes) X 24 000 $ = 3 111 $	1	3 111 $
(24 périodes/216 périodes) X 24 000 $ = 2 667 $	5	13 335 $
(20 périodes/216 périodes) X 24 000 $ = 2 222 $	1	2 222 $
(16 périodes/216 périodes) X 24 000 $ = 1 778 $	2	3 556 $
(12 périodes/216 périodes) X 24 000$ = 1 333 $	1	1 333 $
(2 périodes/216 périodes) X 24 000$ = 222 $	2	444 $
		24 001 $

Exemple 2

En prévision de l'année scolaire suivante, une cohorte de 4e secondaire d'une école sera composée de 180 élèves en français langue maternelle, et 6 groupes sont prévus pour accueillir ceux-ci.

Le calcul s'applique sur la base des informations suivantes :

- 6 groupes de français langue maternelle et 2 groupes (8 périodes) de matières optionnelles;
- 6 groupes x 36 périodes/cycle de 9 jours = 216 périodes + 8 périodes additionnelles = 224 périodes totales;
- 6 groupes dans la cohorte x 4 000 $ = 24 000 $.

Le calcul de la compensation s'effectue comme suit :

Nombre de périodes par cycle de 9 jours (Arrondi au dollar)	**Nombre d'enseignants**	**Total (24 000 $)**
(28 périodes/224 périodes) X 24 000 $ = 3 000 $	1	3 000 $
(24 périodes/224 périodes) X 24 000 $ = 2 571 $	5	12 855 $
(20 périodes/224 périodes) X 24 000 $ = 2 143 $	1	2 143 $
(16 périodes/224 périodes) X 24 000 $ = 1 714 $	2	3 428 $
(12 périodes/224 périodes) X 24 000 $ = 1 286 $	1	1 286 $
(8 périodes/224 périodes) X 24 000 $ = 857 $	1	857 $
(2 périodes/224 périodes) X 24 000 $ = 214 $	2	428 $
		23 997 $

ANNEXE LXXI COMPENSATION POUR LES AUTRES TÂCHES PROFESSIONNELLES (ATP) CONFIÉES EN SUS AU SECTEUR DES JEUNES

Le Ministère alloue une enveloppe fermée de 15 M$ répartie entre les centres de services scolaires, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et les commissions scolaires anglophones, et ce, pour les années scolaires suivantes :

- 2024-2025 : 15 M$
- 2025-2026 : 15 M$
- 2026-2027 : 15 M$
- 2027-2028 : 15 M$

La répartition des sommes entre les centres de services et les commissions scolaires s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

Les sommes allouées visent l'octroi d'une compensation monétaire sur la base des taux fixés ci-après, et ce, notamment pour :

- participer à des activités de formation;
- favoriser du temps de concertation avec d'autres intervenantes ou intervenants.

Les heures allouées à une enseignante ou un enseignant en application de la présente annexe, qu'elle ou il assume sur une base volontaire, doivent être préalablement autorisées, par écrit, par la direction d'école.

A) Compensation par heure d'autres tâches professionnelles préalablement autorisées pour l'enseignante ou l'enseignant qui assume une tâche à 100 %, ajustée au prorata de la durée autorisée.

Échelon	À compter de l'entrée en vigueur de l'entente	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027
1	38,02 $	39,01 $	39,99 $	41,39 $
2	40,56 $	41,62 $	42,66 $	44,15 $
3	44,36 $	45,52 $	46,65 $	48,29 $
4	46,11 $	47,31 $	48,50 $	50,19 $
5	47,93 $	49,18 $	50,41 $	52,17 $
6	49,82 $	51,12 $	52,40 $	54,23 $
7	51,79 $	53,13 $	54,46 $	56,37 $
8	53,83 $	55,23 $	56,61 $	58,59 $
9	55,95 $	57,41 $	58,84 $	60,90 $
10	58,16 $	59,67 $	61,16 $	63,30 $
11	59,43 $	60,97 $	62,50 $	64,68 $
12	61,95 $	63,56 $	65,15 $	67,43 $
13	64,59 $	66,27 $	67,92 $	70,30 $
14	67,33 $	69,08 $	70,81 $	73,29 $
15	70,19 $	72,02 $	73,82 $	76,40 $
16	74,07 $	76,00 $	77,90 $	80,63 $

B) Compensation par heure d'autres tâches professionnelles préalablement autorisées pour l'enseignante ou l'enseignant non visé par le paragraphe A), ajustée au prorata de la durée autorisée.

Échelon	À compter de l'entrée en vigueur de l'entente	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027
1	28,59 $	29,33 $	30,07 $	31,12 $
2	30,50 $	31,29 $	32,07 $	33,20 $
3	33,36 $	34,22 $	35,08 $	36,31 $
4	34,67 $	35,57 $	36,46 $	37,74 $
5	36,04 $	36,98 $	37,90 $	39,23 $
6	37,46 $	38,43 $	39,40 $	40,77 $
7	38,94 $	39,95 $	40,95 $	42,38 $
8	40,47 $	41,53 $	42,56 $	44,05 $
9	42,07 $	43,16 $	44,24 $	45,79 $
10	43,73 $	44,87 $	45,99 $	47,60 $
11	44,68 $	45,84 $	46,99 $	48,63 $
12	46,58 $	47,79 $	48,99 $	50,70 $
13	48,56 $	49,82 $	51,07 $	52,86 $
14	50,62 $	51,94 $	53,24 $	55,10 $
15	52,77 $	54,15 $	55,50 $	57,44 $
16	55,69 $	57,14 $	58,57 $	60,62 $

Ces taux sont payés lorsque des heures d'ATP sont autorisées conformément à la présente annexe. Elles comprennent le paiement des vacances et des mêmes jours fériés et chômés que ceux de l'enseignante ou de l'enseignant régulier.

Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année suivante.

ANNEXE LXXII MESURE TEMPORAIRE PERMETTANT LA PRISE EN CHARGE D'UN GROUPE[1] D'ÉLÈVES ADDITIONNEL, EN SUS D'UNE TÂCHE ANNUELLE À 100 % AU SECTEUR DES JEUNES

Pour atténuer les effets des enjeux de rareté de main-d'œuvre, à compter de l'année scolaire 2024-2025, les parties conviennent de mettre en place une mesure temporaire permettant la prise en charge volontaire par une enseignante ou un enseignant d'un groupe d'élèves additionnel en sus d'une tâche annuelle à 100 %.

Partie 1 Modalités de la mesure temporaire

1) La mesure temporaire vise à permettre au centre de services d'offrir à une enseignante ou un enseignant[2] travaillant à 100 % la possibilité de prendre en charge un groupe d'élèves additionnel pour une période de 3 mois ou plus.

2) La confirmation de cette prise en charge volontaire s'effectue après avoir respecté la clause 5-1.14.

3) Les critères d'attribution de ce groupe d'élèves additionnel sont déterminés par la direction de l'école après consultation de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

4) Cette prise en charge doit faire l'objet d'une entente entre la direction de l'école et l'enseignante ou l'enseignant visé, notamment pour convenir de la durée de cette prise en charge, ainsi que des aménagements à la tâche de l'enseignante ou l'enseignant, le cas échéant.

5) Une telle prise en charge peut avoir pour effet d'excéder l'amplitude quotidienne ou hebdomadaire prévue au paragraphe D) de la clause 8-5.02.

6) Seules les autres tâches professionnelles (ATP) découlant de cette tâche éducative additionnelle font partie de cette prise en charge.

7) Aux fins d'application des paragraphes A) et B) de la clause 8-6.03, le temps consacré à la présentation de cours et leçons découlant de cette prise en charge est exclu du calcul du temps moyen.

---

[1] Une enseignante ou un enseignant pourrait, sur une base volontaire, accepter de prendre en charge plus d'un groupe additionnel conformément aux règles et modalités de la présente annexe.

[2] Cette annexe ne s'applique pas à l'enseignante ou l'enseignant-ressource.

8) La compensation monétaire[1], versée en contrepartie de cette prise en charge additionnelle et de ce qui en découle, correspond au pourcentage de la tâche éducative annuelle réellement travaillée en sus du 100 %, multiplié par le traitement annuel de l'enseignante ou l'enseignant rehaussé de 33 %.

   L'enseignante ou l'enseignant absent ne reçoit pas la compensation.

9) Outre la compensation monétaire qui lui est versée, l'enseignante ou l'enseignant ne bénéficie d'aucun avantage ou droit supplémentaire en lien avec cette prise en charge.

10) La présente mesure temporaire se termine au plus tard à la fin de l'année scolaire 2027-2028.

Partie 2 Comité de suivi

11) Au plus tard le 30 septembre de l'année scolaire qui suit la mise en place de la présente annexe ou à une autre date convenue entre les parties, le Ministère et la Fédération d'une part, et la FAE d'autre part, forment un comité portant sur la mesure temporaire permettant la prise en charge d'un groupe d'élèves en sus d'une tâche annuelle à 100 %.

12) Ce comité est composé de 2 représentantes ou représentants du Comité patronal (dont une représentante ou un représentant du Ministère et une représentante ou un représentant de la Fédération) et de 2 représentantes ou représentants de la FAE.

13) Chacune des parties peut s'adjoindre des personnes-ressources afin de contribuer aux discussions et d'apporter un éclairage additionnel aux échanges entre les parties.

14) Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe le calendrier de ses rencontres.

15) Le comité a pour mandat d'analyser et de dresser un bilan de l'application de cette mesure temporaire, y compris ses retombées.

16) Au plus tard le 30 juin 2027, le comité fait état de la situation au Comité national de concertation (CNC) et, le cas échéant, émet des recommandations.

---

[1] La compensation monétaire ne fait pas partie du traitement.

ANNEXE LXXIII **ENTENTE-CADRE RELATIVE À UNE INITIATIVE GOUVERNEMENTALE D'UN PROGRAMME PARTICULIER DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Attendu la volonté des parties nationales de convenir de modalités pour assurer l'adaptation et l'application harmonieuse des conditions de travail des enseignantes et enseignants dans le cadre d'une initiative gouvernementale d'un programme particulier de formation de la main-d'œuvre, lorsque la situation le requiert.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Conditions d'application

Dans les 30 jours de l'annonce par le gouvernement de la mise en place d'une initiative gouvernementale d'un programme particulier de formation de la main-d'œuvre, tel qu'un programme accéléré, les parties nationales s'engagent à évaluer :

1. La pertinence d'appliquer une entente-cadre à l'initiative gouvernementale, compte tenu des particularités du programme, plutôt que l'entente nationale;

2. La pertinence d'appliquer l'entente-cadre prévue à la présente annexe, compte tenu des particularités du programme;

3. Si des paramètres de l'entente-cadre prévue à la présente annexe doivent être modifiés afin de répondre à l'initiative gouvernementale, compte tenu des particularités du programme.

Dans le cadre de l'évaluation qui précède, les parties peuvent avoir recours à la médiation.

La demande de nomination du médiateur peut être l'initiative de l'une ou l'autre des parties nationales. Le médiateur est rémunéré par le ministère de l'Éducation.

Le médiateur tente d'amener les parties à convenir d'une entente.

Dans l'intervalle :

1. Les dispositions de l'entente nationale s'appliquent, et ce, jusqu'à la conclusion d'une entente[1] entre les parties nationales;

2. Si un ou des griefs sont déposés par un syndicat local dans ce contexte, ils ne peuvent faire l'objet d'une demande d'ordonnance de sauvegarde ni être fixés à l'arbitrage, tant qu'une entente n'est pas intervenue entre les parties nationales;

---

[1] Ces modifications prendront effet sans qu'il soit nécessaire de recourir à la clause 9-5.01.

3. Par la suite, si un syndicat local décide tout de même de fixer son ou ses griefs, chacune des parties peut faire valoir tous les droits qu'elle juge utiles, compte tenu notamment de l'entente intervenue.

ENTENTE-CADRE

Attendu l'objectif de favoriser la mise en place d'une initiative gouvernementale d'un programme particulier de formation de la main-d'œuvre en permettant certains aménagements ponctuels aux conditions de travail des enseignantes et enseignants visés, pour en assurer le succès.

1- Montant forfaitaire compensation

L'enseignante ou l'enseignant a droit, pour chaque heure de tâche éducative dispensée dans le cadre d'un programme particulier de formation, à un montant forfaitaire pouvant aller jusqu'à 5,00 $/heure, suivant les modalités suivantes :

a) Si les aménagements convenus le sont en raison d'un dépassement occasionnel de l'amplitude hebdomadaire de la semaine régulière de travail : 1,00 $/heure de tâche éducative effectuée;

b) Si les aménagements convenus le sont en raison d'un dépassement sur une base régulière (12 semaines et plus) de l'amplitude hebdomadaire de la semaine régulière de travail : 2,00 $/heure de tâche éducative effectuée;

c) Si les aménagements convenus le sont en raison d'un dépassement occasionnel de l'amplitude quotidienne des heures de travail : 1,00 $/heure de tâche éducative effectuée;

d) Si les aménagements convenus le sont en raison d'un dépassement sur une base régulière (66 jours et plus) de l'amplitude quotidienne de travail : 1,50 $/heure de tâche éducative effectuée;

e) Si des aménagements autres que ceux mentionnés ci-dessus sont convenus aux conditions de travail, par exemple, de façon non limitative, des aménagements relatifs à la période de repas ou aux journées pédagogiques : 0,75 $/heure de tâche éducative si un seul aménagement (ex. : période de repas) est convenu aux conditions de travail et 1,50 $/heure de tâche éducative si plusieurs aménagements sont convenus à ces conditions de travail;

f) Aucun montant forfaitaire n'est payable à une enseignante ou un enseignant si aucun aménagement n'est requis ou convenu, compte tenu des dispositions de la convention.

2- Travail en dehors des 200 jours de l'année de travail

L'enseignante ou l'enseignant qui accepte de dispenser des heures d'enseignement dans le cadre d'un tel programme particulier de formation, en dehors des 200 jours de travail prévus à l'entente nationale, est rémunéré comme suit pour ces heures d'enseignement :

a) s'il s'agit d'une enseignante ou d'un enseignant légalement qualifié, ou non légalement qualifié et visé par une lettre tolérant explicitement l'engagement, elle ou il est rémunéré à un montant pour chaque heure de tâche éducative effectuée équivalant à 1/1000 du traitement annuel applicable selon sa scolarité et son expérience;

b) s'il s'agit d'une enseignante ou d'un enseignant non légalement qualifié et non visé par une lettre tolérant explicitement l'engagement, la clause 13-2.02 de l'entente nationale s'applique.

c) les heures d'enseignement dispensées en sus des paramètres de la tâche seront considérées aux fins de l'application de la clause 13-7.08.

3- Règle de formation des groupes d'élèves

Aucun grief ne peut être déposé en raison de la mise en œuvre d'un programme particulier de formation gouvernemental de main-d'œuvre, en lien avec le dépassement du maximum d'élèves par groupe. Le centre de services et le syndicat conviennent que la mise en œuvre d'un tel programme constitue une situation particulière permettant le dépassement du nombre d'élèves par groupe.

ANNEXE LXXIV COMITÉ INTERRONDE PORTANT SUR L'ACCÈS ET LE TRANSFERT DE CERTAINS RENSEIGNEMENTS PERSONNELS DES ÉLÈVES DU PRÉSCOLAIRE ET DES SECTEURS DE L'ÉDUCATION DES ADULTES ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1) Dans les 60 jours de l'entrée en vigueur de l'entente, le Ministère et la Fédération d'une part, et la FAE d'autre part, forment un comité interronde portant sur l'accès et le transfert de certains renseignements personnels des élèves du préscolaire et à ceux des élèves des secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.

2) Ce comité est composé d'au plus 3 représentantes ou représentants du Comité patronal (dont une représentante ou un représentant du Ministère et une représentante ou un représentant de la Fédération) et d'au plus 3 représentantes ou représentants de la FAE.

3) Chacune des parties peut s'adjoindre des personnes-ressources afin de contribuer aux discussions et d'apporter un éclairage additionnel aux échanges entre les parties.

4) Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe le calendrier de ses rencontres.

5) Dans le respect de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1), le comité a pour mandat :

   - Pour le préscolaire, d'évaluer les conditions favorisant le transfert de certains renseignements personnels de l'élève en début de parcours scolaire, détenus par des organismes tiers, tel les centres de la petite enfance, dans l'objectif de prévenir et d'intervenir le plus tôt possible en fonction de ses besoins et capacités, ainsi que l'accès par le personnel enseignant impliqué;

   - Pour les secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, de documenter les pratiques concernant le transfert de renseignements personnels et l'accès par le personnel enseignant de ces secteurs au dossier scolaire de l'élève provenant du secondaire incluant, le cas échéant, le plan d'intervention.

6) Au plus tard le 30 septembre 2026, le comité fait rapport au Comité national de concertation (CNC) des travaux réalisés et, le cas échéant, formule des recommandations conformément à l'objet de son mandat.