CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

**LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
POUR LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE (CPNCSC)**

ET

**LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ)
POUR LE COMPTE DE L'ASSOCIATION DES
EMPLOYÉS DU NORD QUÉBÉCOIS (AENQ)**

**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)**

2020-2023

Réalisé par le Comité patronal de négociation
pour la Commission scolaire crie
(CPNCSC)
Décembre 2022

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE		TITRE	
1-0.00		**DÉFINITIONS**	
	1-1.00	Définitions	1
2-0.00		**CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE**	
	2-1.00	Champ d'application	8
	2-2.00	Reconnaissance	9
3-0.00		**PRÉROGATIVES SYNDICALES**	
	3-1.00	Communication et affichage des avis syndicaux	10
	3-2.00	Utilisation des locaux de la Commission aux fins syndicales	10
	3-3.00	Documentation	11
	3-4.00	Régime syndical	13
	3-5.00	Déléguée ou délégué syndical	13
	3-6.00	Libérations pour activités syndicales	15
	3-7.00	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent	20
4-0.00		**MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS**	
	4-1.00	Dispositions générales	22
	4-2.00	Conseil d'école	22
	4-3.00	Comité de la Commission	25

5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

5-1.00 Engagement 29

5-2.00 Ancienneté 35

5-3.00 Mouvements de personnel et sécurité d'emploi 39

5-4.00 Critères et procédures d'affectation, de réaffectation et de mutation 56

5-5.00 Promotion 58

5-6.00 Mesures disciplinaires autres que le renvoi et le non-rengagement et dossier personnel 60

5-7.00 Renvoi 62

5-8.00 Non-rengagement 64

5-9.00 Démission et bris de contrat 66

5-10.00 Régimes d'assurance 69

5-11.00 Réglementation des absences 93

5-12.00 Responsabilité civile 94

5-13.00 Droits parentaux 95

5-14.00 Congés spéciaux 119

5-15.00 Nature, durée, modalités des congés sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion des congés prévus aux prérogatives syndicales et aux congés parentaux 123

5-16.00 Congés pour affaires relatives à l'éducation 126

5-17.00 Congés à traitement différé 127

5-18.00 Congés pour charge publique 128

5-19.00 Congés pour prêt de services 129

5-20.00 Régime de mise à la retraite de façon progressive 130

6-0.00 RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

6-1.00 Évaluation de la scolarité....134

6-2.00 Classement....140

6-3.00 Reclassement....143

6-4.00 Reconnaissance des années d'expérience....145

6-5.00 Traitement et échelle de traitement....149

6-6.00 Suppléments annuels....153

6-7.00 Enseignante ou enseignant à temps partiel - enseignante ou enseignant remplaçant - enseignante ou enseignant à la leçon - suppléante ou suppléant occasionnel....153

6-8.00 Dispositions diverses relatives à la rémunération....158

6-9.00 Modalités du versement de la rémunération....159

7-0.00 SYSTÈME DE PERFECTIONNEMENT

7-1.00 Organisation du perfectionnement....161

7-2.00 Régions éloignées (Protocole)....162

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

8-1.00 Principes généraux....163

8-2.00 Fonction générale....164

8-3.00 Année de travail et tâche annuelle....165

8-4.00 Semaine régulière de travail....166

8-5.00 Tâche éducative....169

8-6.00 Conditions particulières....171

8-7.00 Chef de groupe....173

8-8.00 Distribution des enseignantes et enseignants dans les écoles....175

8-9.00 Répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes ou enseignants d'une école 175

8-10.00 Nouveaux programmes (protocole) 176

8-11.00 Dispositions relatives aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage 177

8-12.00 Mécanisme de résolution des difficultés concernant la tâche et son aménagement 182

9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 Procédure de règlement des griefs 183

9-2.00 Arbitrage 184

10-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

10-1.00 Nullité d'une stipulation 192

10-2.00 Interprétation des textes 192

10-3.00 Entrée en vigueur de la Convention 193

10-4.00 Représailles et discrimination et accès à l'égalité 194

10-5.00 Interdiction 195

10-6.00 Impression (Protocole) 195

10-7.00 Amendements à la Convention 195

10-8.00 Changements technologiques 196

10-9.00 Harcèlement psychologique en milieu de travail 196

10-10.00 Santé et sécurité 198

10-11.00 Expression dans les « x » jours ou mois 200

10-12.00 Rappel de traitement 200

11-0.00 ÉDUCATION DES ADULTES

11-1.00 Définitions et dispositions préliminaires 204

11-2.00 Enseignantes ou enseignants à taux horaire 204

11-3.00 Enseignantes ou enseignants contractuels à l'éducation des adultes 206

11-4.00 Champ d'application et reconnaissance 207

11-5.00 Prérogatives syndicales 207

11-6.00 Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants 207

11-7.00 Conditions d'emploi et avantages sociaux 207

11-8.00 Rémunération des enseignantes et enseignants 209

11-9.00 Fonction générale et tâche annuelle 210

11-10.00 Règlement des griefs et arbitrage 212

11-11.00 Dispositions générales 213

11-12.00 Disparités régionales 213

11-13.00 Liste de rappel 214

11-14.00 Conditions d'emploi et avantages sociaux applicables aux seules enseignantes ou seuls enseignants réguliers 215

12-0.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

12-1.00 Définitions 218

12-2.00 Niveau des primes 220

12-3.00 Autres avantages 221

12-4.00 Sorties 224

12-5.00 Remboursement de dépenses de transit 226

12-6.00 Décès 226

12-7.00 Logement 226

12-8.00 Transport de nourriture 229

13-0.00 FORMATION PROFESSIONNELLE

13-1.00 Dispositions préliminaires et définitions 231

13-2.00 Liste de rappel 231

13-3.00 Conditions d'emploi et avantages sociaux applicables aux enseignantes ou enseignants contractuels engagés sur une base annuelle pour 1279 heures et moins (annexe 3-g) ou pour 1280 heures (annexe 3-h) 233

13-4.00 Champ d'application et reconnaissance 235

13-5.00 Prérogatives syndicales 235

13-6.00 Les modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes ou enseignants contractuels autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale 235

13-7.00 Conditions d'emploi et avantages sociaux 236

13-8.00 Rémunération 239

13-9.00 Tâche de l'enseignante ou l'enseignant 240

13-10.00 Griefs et arbitrage 244

13-11.00 Dispositions générales 244

13-12.00 Disparités régionales applicables aux enseignantes et enseignants contractuels embauchés en vertu de l'annexe 3-g 244

13-13.00 Enseignantes ou enseignants à taux horaire 246

ANNEXE	TITRE
Annexe 1	Lettre d'entente portant sur le forum visant la santé globale des personnes salariées 250
Annexe 2	Consultation du dossier personnel 251
Annexe 3-a	Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein 252
Annexe 3-b	Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel 254
Annexe 3-c	Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à la leçon 256
Annexe 3-d	Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant remplaçant 258
Annexe 3-e	Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à l'éducation des adultes engagé pour 240 heures ou plus préalablement déterminées sur une base semestrielle 260
Annexe 3-f	Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à l'éducation des adultes engagé en application de la clause 11-14.01, 11-14.02 ou 11-14.03 262
Annexe 3-g	Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant contractuel en formation professionnelle 264
Annexe 3-h	Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant en formation professionnelle engagé pour 1 280 heures préalablement déterminées 266
Annexe 4	Règles d'évaluation prévues au Manuel d'évaluation de la scolarité 268
Annexe 5	Calcul des années d'expérience 269
Annexe 6	Regroupement par champ des enseignantes et enseignants de la Commission aux fins de l'identification des enseignantes ou enseignants à être déclarés excédentaires, mis en disponibilité ou non rengagés pour cause de surplus 270

Annexe 7 Prêt de services d'une enseignante ou d'un enseignant à un organisme communautaire 273

Annexe 8 Allocation de replacement 274

Annexe 9 Mobilité volontaire pour certaines enseignantes et certains enseignants 275

Annexe 10 Frais de déménagement 276

Annexe 11 Congés à traitement différé 279

Annexe 12 Compensation pour dépassement des maxima d'élèves par groupe (8-8.03) 284

Annexe 13 Ajustement monétaire rétroactif à la suite d'une attestation officielle de scolarité 286

Annexe 14 Soutien à la composition de la classe et ajout de ressources 287

Annexe 15 Sommes allouées en soutien à la composition de la classe à l'éducation des adultes et en formation professionnelle 289

Annexe 16 Sommes allouées pour la surveillance collective au préscolaire et au primaire 290

Annexe 17 Enseignante ou enseignant mentor 291

Annexe 18 Enseignante ou enseignant en insertion professionnelle 294

Annexe 19 Soutien à la correction d'épreuves obligatoires 296

Annexe 20 (Protocole) Lettre d'entente relative à la détermination et à l'aménagement de la tâche enseignante au secteur des jeunes 297

Annexe 21 Entente portant sur l'entrée en vigueur de certaines dispositions de la convention collective 2020-2023 300

Annexe 22 Lettre d'entente concernant les journées pédagogiques inter-écoles 301

Annexe 23 Règles d'écriture relatives à l'utilisation du féminin et du masculin 302

Annexe 24 Réintégration suite à un congédiement ou un non-rengagement.....304

Annexe 25 Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales 305

Annexe 26 Qualité linguistique du texte de la Convention 306

Annexe 27 Droits parentaux – Modifications 307

Annexe 28 Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.....308

Annexe 29 Médiation arbitrale.....310

Annexe 30 Arbitrage de griefs.....311

Annexe 31 Organisation des services éducatifs aux élèves à risque et élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA) 313

Annexe 32 Période de repas.....314

Annexe 33 Comités nationaux.....315

Annexe 34 Maintien d'un nombre de postes réguliers à l'éducation des adultes 316

Annexe 35 Liste des centres de services scolaires et commissions scolaires par région.....317

Annexe 36 Lettre d'entente concernant la politique sur le logement et sur un mécanisme interne d'appel comme méthode alternative de résolution des litiges en cette matière.....319

Annexe 37 Liste des spécialités et sous-spécialités en formation professionnelle 320

Annexe 38 Règles d'écriture 323

Annexe 39 Lettre d'entente relative aux enseignantes et enseignants non légalement qualifiés....324

Annexe 40 Lettre d'entente relative à une période d'essai pour les enseignantes et enseignants nouvellement embauchés....325

Annexe 41 Lettre d'entente relative à une politique d'accueil pour les enseignantes et enseignants nouvellement embauchés....326

Annexe 42 Majoration des taux et de l'échelle de traitement et application de la nouvelle structure salariale de l'échelle de traitement....327

Annexe 43 Dispositions de la convention 2015-2020 relatives à la tâche enseignante applicables à l'année scolaire 2021-2022....336

Annexe 44 Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux....386

CHAPITRE 1-0.00 DÉFINITIONS

1-1.00 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 déterminée ci-après ont le sens qui leur est respectivement donné.

1-1.01 Administratrice ou administrateur local de l'éducation

La personne que la Commission désigne dans une communauté et qui exerce au nom de la Commission toute l'autorité qu'elle peut lui déléguer.

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 la Commission conformément au « Manuel d'évaluation de la scolarité » en vigueur ou réputé en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la Convention.

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 pédagogique ou éducative pour le compte :

a) de la Commission;

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

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

---

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

1-1.05 Année scolaire

Année scolaire définie comme étant la période comprise entre le 1er juillet d'une année et le 30 juin de l'année suivante, telle que prévue à la *Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis* (RLRQ, chapitre I-14).

1-1.06 Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois

Bénéficiaire au sens des paragraphes 3.2.1, 3.2.2 et 3.2.3 de la Convention de la Baie James et du Nord québécois.

1-1.07 Centrale

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

1-1.08 Centre

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

1-1.09 Champ d'enseignement

L'un des champs d'enseignement prévus à l'annexe 6.

1-1.10 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.

1-1.11 Comité patronal

Le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire crie (CPNCSC) institué en vertu de l'article 35 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.12 Commission

La Commission scolaire crie.

1-1.13 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 (1) 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.

1-1.14 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).

1-1.15 Convention de la Baie James et du Nord québécois

La Convention de la Baie James et du Nord québécois signée le 11 novembre 1975 et telle que modifiée par la suite, y incluant les ententes complémentaires.

1-1.16 Directrice ou directeur

Celle ou celui que la Commission désigne dans une école ou un centre et qui exerce au nom de la Commission toute l'autorité qu'elle peut lui déléguer.

1-1.17 Directrice ou directeur adjoint

Celle ou celui à qui la Commission délègue la responsabilité d'assister la directrice ou le directeur dans l'exercice de ses fonctions et pouvoirs.

1-1.18 Échelle

L'échelle de traitement applicable telle que définie à la clause 6-2.01.

1-1.19 Échelon d'expérience

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

1-1.20 École

Entité institutionnelle, sous la responsabilité de l'autorité compétente ou d'une ou d'un responsable, groupant des élèves dans un établissement, dans une partie de celui-ci ou dans plusieurs établissements selon la décision de la Commission.

1-1.21 Enseignante ou enseignant

Toute personne employée par la Commission dont l'occupation est d'enseigner à des élèves en vertu des dispositions de la *Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis* (RLRQ, chapitre I-14).

1-1.22 Enseignante ou enseignant à la leçon

L'enseignante ou l'enseignant dont le contrat d'engagement conforme à l'annexe 3-c 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 remplaçant

L'enseignante ou l'enseignant dont le contrat d'engagement conforme à l'annexe 3-d détermine qu'elle ou il est employé pour remplacer une enseignante ou un enseignant absent.

1-1.24 Enseignante ou enseignant à temps partiel

L'enseignante ou l'enseignant dont le contrat d'engagement conforme à l'annexe 3-b détermine qu'elle ou il est employé pour une journée scolaire non complète, pour une semaine scolaire non complète ou pour une année scolaire non complète.

1-1.25 Enseignante ou enseignant à temps plein

L'enseignante ou l'enseignant qui, n'étant pas une enseignante ou un enseignant à la leçon ni une enseignante ou un enseignant à temps partiel ni une enseignante ou un enseignant remplaçant, a un contrat d'engagement écrit conforme à l'annexe 3-a.

1-1.26 Enseignante ou enseignant en disponibilité

Statut de l'enseignante ou l'enseignant en surplus ou remplacé dans le cadre de l'article 5-3.00 et qui a sa permanence.

1-1.27 Enseignante ou enseignant régulier

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

1-1.28 Enseignante ou enseignant mentor

L'enseignante ou l'enseignant qui, en plus de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant au niveau d'une école, d'un centre, d'un groupe d'école ou de centres, s'acquitte de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant mentor, et ce, conformément à l'annexe 17.

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.

1-1.32 Horaire des élèves

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

1-1.33 Légalement qualifié

Qui détient une autorisation personnelle d'enseigner décernée par la ou le ministre telle que définie à la clause 5-3.23.

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 la Commission 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

L'une des régions établies par le Ministère et énumérées à l'annexe 35.

1-1.39 Représentante ou représentant syndical

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

1-1.40 Responsable

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

1-1.41 Secteur de l'éducation

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

1-1.42 Secteurs public et parapublic

Un centre de services, une commission scolaire, un collège ou un établissement au sens de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (RLRQ, chapitre R-8.2), de même qu'un organisme gouvernemental soumis à cette loi et la fonction publique du Québec.

1-1.43 Spécialiste

L'enseignante ou l'enseignant affecté de façon générale à l'enseignement d'une spécialité.

1-1.44 Spécialité

Une spécialité déterminée par la Commission en vertu de l'annexe 6.

1-1.45 Suppléante ou suppléant occasionnel

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

1-1.46 Suppléante ou suppléant régulier

L'enseignante ou l'enseignant régulier dont la tâche consiste à remplacer les enseignantes ou enseignants absents.

1-1.47 Syndicat

L'Association des employés du Nord québécois (AENQ).

1-1.48 Traitement

La rémunération en monnaie courante à laquelle l'échelon attribué à l'enseignante ou l'enseignant lui donne droit selon l'échelle de traitement prévue à l'article 6-5.00, laquelle comprend tous les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances.

1-1.49 Traitement total

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

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01

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

Malgré ce qui précède, seul le chapitre 11-0.00 s'applique aux enseignantes et enseignants couverts par le certificat d'accréditation et employés directement par la Commission pour enseigner aux adultes dans le cadre des cours de l'éducation des adultes sous l'autorité de la Commission en vertu de l'autorisation de la ou du ministre prévue à la *Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis* (RLRQ, chapitre I-14).

Malgré ce qui précède, seul le chapitre 13-0.00 s'applique aux enseignantes ou enseignants de la formation professionnelle couverts par le certificat d'accréditation et employés directement par la Commission pour enseigner aux élèves dans le cadre des cours de la formation professionnelle sous l'autorité de la Commission.

2-1.02

Sans restreindre la généralité de ce qui précède, elle s'applique aux responsables, aux chefs de groupe et aux enseignantes et enseignants mentors, 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'équipement scolaire.

2-1.03

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

a) la suppléante ou le suppléant occasionnel;

b) l'enseignante ou l'enseignant à la leçon;

c) l'enseignante ou l'enseignant employé par la Commission qui enseigne en dehors du Québec par suite d'une entente approuvée par la ou le ministre entre cette enseignante ou cet enseignant, la Commission, le gouvernement du Canada, le gouvernement d'une autre province ou le gouvernement du Québec.

2-1.04

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

2-1.05

Sauf si le contexte indique un sens différent, l'enseignante ou l'enseignant remplaçant bénéficie des mêmes droits et obligations que l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel en vertu de la Convention.

2-2.00 RECONNAISSANCE

2-2.01

La Commission reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel des enseignantes et enseignants couverts par son certificat d'accréditation et tombant sous le champ d'application de la Convention aux fins de la mise en vigueur des dispositions de cette Convention entre la Commission et le Syndicat.

De son côté, le Syndicat reconnaît à la Commission le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sous réserve de la loi et des dispositions de la Convention.

2-2.02

La Commission et le Syndicat reconnaissent les mandats et les fonctions des comités d'école aux fins d'assumer des responsabilités que certaines clauses leur délèguent spécifiquement.

2-2.03

La Commission et le Syndicat reconnaissent également la Fédération, la Centrale, 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

3-1.01

La Commission reconnaît au Syndicat le droit d'afficher dans les écoles tout avis syndical concernant les activités syndicales et paraphé par une représentante ou un représentant syndical.

Cet affichage doit se faire aux mêmes endroits où la Commission ou l'autorité compétente affiche ses propres communications aux enseignantes et enseignants, s'il y a lieu. Si la Commission ou l'autorité compétente n'affiche pas ses propres communications, elle doit quand même mettre à la disposition du Syndicat un endroit pour cet affichage.

3-1.02

La Commission reconnaît au Syndicat le droit d'assurer la distribution de tout avis syndical concernant les activités syndicales et la communication d'avis de même nature à chaque enseignante ou enseignant sur les lieux de travail, mais en dehors du temps où elle ou il dispense son enseignement.

3-1.03

Sur réception, l'autorité compétente transmet immédiatement à la représentante ou au représentant syndical ou à sa ou son substitut tout renseignement, document ou autre communication provenant du Syndicat ou de la Centrale.

3-2.00 UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION AUX FINS SYNDICALES

3-2.01

Sur demande d'une représentante ou d'un représentant syndical, la Commission lui fournit gratuitement, dans une de ses écoles, un local disponible et convenable aux fins de la tenue d'une réunion syndicale. Sauf pour des circonstances exceptionnelles, la demande doit parvenir à la direction de l'école au moins 2 jours ouvrables à l'avance. La représentante ou le représentant doit prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé demeure en bon ordre.

L'alinéa précédent ne s'applique pas lors des demandes de local pour le congrès du Syndicat ou l'assemblée des déléguées et délégués du Syndicat ou tout autre rassemblement syndical de même nature. Dans ces derniers cas, la Commission charge au Syndicat un montant raisonnable pour l'utilisation du local.

3-2.02

Sur demande d'une représentante ou d'un représentant syndical, la Commission permet l'utilisation des appareils suivants si ces appareils sont disponibles dans l'école concernée et s'ils ne sont pas utilisés par le personnel de l'école, de la Commission ou aux fins de la communauté crie :

a) appareils de reprographie;

b) équipement audio-visuel;

c) équipement de transmission téléphonique;

d) équipement téléphonique;

e) ordinateurs à l'exclusion de ceux utilisés aux services administratifs.

Il appartient au Syndicat de fournir le matériel de consommation nécessaire à l'utilisation de ces appareils. Le Syndicat est responsable de l'utilisation de l'équipement et assume de ce fait la responsabilité de tout bris qui pourrait survenir. De plus, il assume tous frais additionnels encourus par la Commission, sur présentation de pièces justificatives.

3-2.03

Le Syndicat peut bénéficier du service de courrier interne déjà mis en place à la Commission. Ce service est sans frais dans la mesure où l'utilisation de ce service par le Syndicat n'occasionne pas de frais additionnels à la Commission; dans le cas contraire, le Syndicat doit alors payer à la Commission les frais supplémentaires engendrés par l'utilisation du courrier interne. Le Syndicat respecte les délais et les procédures de ce service.

Le Syndicat dégage la Commission de toute responsabilité civile pour tout problème qu'il peut encourir à la suite de l'utilisation du service de courrier interne de la Commission.

3-3.00 DOCUMENTATION

3-3.01

Au plus tard le 15 août de chaque année, la Commission transmet au Syndicat la liste des écoles qu'elle entend opérer durant l'année scolaire en spécifiant pour chacune d'elles le nombre d'enseignantes et d'enseignants qui y sont affectés. Par la suite, la Commission informe le Syndicat de toute modification à cette liste dans les 30 jours qui suivent tout changement.

3-3.02

Au plus tard le 31 octobre de chaque année, la Commission transmet au Syndicat la liste de toutes les enseignantes et tous les enseignants à son emploi en indiquant pour chaque enseignante ou enseignant, lorsqu'ils sont disponibles, les renseignements suivants :

a) son prénom et son nom;

b) son lieu de travail;

c) son échelon d'expérience;

d) sa scolarité;

e) le niveau où elle ou il enseigne;

f) son type de contrat (temps plein, temps partiel, remplaçant, à la leçon), et le fait qu'elle ou il soit en congé avec ou sans traitement;

g) le traitement total;

h) son point de départ et son adresse de correspondance;

i) sa date d'entrée en service;

j) son statut de responsable, de chef de groupe ou d'enseignante ou enseignant mentor, s'il y a lieu;

k) la section à laquelle elle ou il appartient au sens de la clause 5-3.03.

La Commission peut convenir avec le Syndicat de lui fournir des renseignements ou de la documentation additionnelle qui pourraient s'avérer nécessaires pour l'application de la Convention.

3-3.03

Dans les 15 jours de l'entrée en vigueur de la Convention, le Syndicat fournit par écrit à la Commission le nom de ses représentantes ou représentants syndicaux et l'avise par la suite par écrit de tout changement dans le même délai.

3-3.04

Dans les 30 jours de leur publication, la Commission transmet au Syndicat une copie de toute résolution, règlement, politique ou communication provenant de la Commission et concernant l'organisation pédagogique ou les conditions de travail de l'ensemble des enseignantes et enseignants de la Commission ou d'une école.

3-4.00 RÉGIME SYNDICAL

3-4.01

Toute enseignante ou tout enseignant employé par la Commission qui est membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la Convention doit le demeurer pour la durée de la Convention sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.

3-4.02

Toute enseignante ou tout enseignant employé par la Commission qui n'est pas membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la Convention et qui, par la suite, devient membre du Syndicat, doit le demeurer pour la durée de la présente Convention sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.

3-4.03

Toute candidate ou tout candidat doit, avant son engagement, signer un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat; si le Syndicat l'accepte, elle ou il doit demeurer membre du Syndicat pour la durée de la Convention sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.

3-4.04

Toute enseignante ou tout enseignant membre du Syndicat peut démissionner du Syndicat. Cette démission ne peut affecter en rien son lien d'emploi à titre d'enseignante ou enseignant.

3-4.05

Le fait pour une enseignante ou un enseignant d'être expulsé ou d'être refusé comme membre du Syndicat ne peut affecter en rien son lien d'emploi à titre d'enseignante ou enseignant.

3-5.00 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

3-5.01

La Commission reconnaît la fonction de déléguée ou délégué syndical.

3-5.02

A) Le Syndicat nomme pour chaque école ou groupe d'écoles une enseignante ou un enseignant de cette école ou de ce groupe d'écoles à la fonction de déléguée ou délégué syndical.

B) Pour chaque école il nomme une enseignante ou un enseignant de cette école comme substitut à cette déléguée ou ce délégué syndical.

C) Le Syndicat peut nommer une autre enseignante ou un autre enseignant de cette école comme 2e substitut à cette déléguée ou ce délégué syndical.

D) Aux fins d'application de la présente clause, école signifie : tout établissement dans lequel la Commission organise de l'enseignement.

3-5.03

La déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut représente le Syndicat dans l'école où elle ou il exerce ses fonctions de déléguée ou délégué ou de substitut.

3-5.04

Le Syndicat informe par écrit la Commission et la direction de l'école du nom de la déléguée ou du délégué syndical de son école et de celui de sa ou son ou ses substituts, et ce, dans les 15 jours de leur nomination.

3-5.05

La déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut exerce ses activités en dehors de sa tâche éducative. Cependant, lorsqu'il devient nécessaire de quitter son poste, la déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut doit donner un préavis écrit à la directrice ou au directeur de l'école. À moins de circonstances incontrôlables, ce préavis écrit est d'au moins 3 jours ouvrables.

Suite au préavis à la directrice ou au directeur de l'école, le Syndicat doit acheminer sans retard un avis écrit au même effet au Service des ressources humaines de la Commission, et ce, dans les 3 jours ouvrables du début de l'absence. Cet avis écrit doit indiquer que l'absence est requise en vertu de la présente clause.

Cette journée d'absence totale ou partielle est déduite des jours d'absence autorisés prévus à la clause 3-6.06 sauf dans les cas de rencontre pour mesure disciplinaire convoquée par la directrice ou le directeur de l'école.

3-5.06

La déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut libéré en vertu de la clause 3-5.05 conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la Convention si elle ou il était réellement en fonction.

3-6.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Section I 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 impliquant des enseignantes ou enseignants se tient normalement en dehors de l'horaire des élèves.

B) Cependant, lorsque, à la demande de la Commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion impliquant des enseignantes ou enseignants se tient pendant l'horaire des élèves, ces enseignantes ou enseignants peuvent y assister sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, 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 à titre de témoin à cette séance obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, pour la période de temps jugé nécessaire par l'arbitre. Toute enseignante ou tout enseignant non libéré dont la présence est nécessaire pour agir comme conseillère ou conseiller lors des séances d'arbitrage obtient de l'autorité désignée par la Commission, la permission de s'absenter sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales.

2) Malgré le sous-paragraphe précédent, lorsque la Commission 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 à titre de requérante ou requérant ou comme témoin dont la présence est requise à cette séance obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, 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 de travail se tient pendant la journée de travail de l'enseignante ou l'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant appelé à titre de témoin à cette séance d'audition obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal, à la condition que la Commission ou, s'il y a lieu, la commission 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 à titre de 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, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal.

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

3-6.02

Toute absence obtenue selon la clause 3-6.01 n'est pas déduite du nombre de jours d'absence permis selon la clause 3-6.06 et n'amène pas de remboursement de la part du Syndicat.

Cependant, pour bénéficier de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant doit donner un préavis écrit à la directrice ou au directeur de l'école. À moins de circonstances incontrôlables, ce préavis écrit est d'au moins 3 jours ouvrables. Suite au préavis écrit à la directrice ou au directeur de l'école, le Syndicat doit acheminer sans retard un avis écrit au même effet au Service des ressources humaines de la Commission, et ce, dans les 3 jours ouvrables du début de l'absence. Cet avis écrit doit indiquer que l'absence est requise en vertu de la présente clause et doit préciser le motif de l'absence.

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 II Congé sans perte de traitement mais avec remboursement par le Syndicat à la Commission

Libérations à temps plein ou à temps réduit

3-6.03

A) À la demande écrite du Syndicat avant le 15 avril, ou à une autre date convenue entre le Syndicat et la Commission, cette dernière libère à temps plein ou à temps réduit, pour toute l'année scolaire suivante, l'enseignante ou l'enseignant ou les enseignantes ou enseignants requis et désignés par le Syndicat.

B) Entre le 1er août et le 1er avril, dans les 30 jours de la demande écrite du Syndicat, la Commission libère à temps plein ou à temps réduit, pour le reste de l'année scolaire en cours, l'enseignante ou l'enseignant ou les enseignantes ou enseignants requis et désignés par le Syndicat à la condition que la Commission ait trouvé une remplaçante ou un remplaçant ou des remplaçantes ou remplaçants.

C) Malgré le paragraphe précédent, la Commission peut également accorder des libérations à temps plein ou à temps réduit pour une partie de l'année scolaire. Dans ce cas, la durée de la libération doit être convenue au préalable.

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

1) pour l'enseignante ou l'enseignant du niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : pour un moment fixe à son horaire. À la demande du Syndicat, le temps de la libération peut varier pour permettre d'aménager la tâche de l'enseignante ou l'enseignant libéré;

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

E) Le nombre maximum d'enseignantes ou d'enseignants libérés à temps réduit au niveau de la Commission est de 2.

3-6.04

A) La Commission verse, à toute enseignante ou tout enseignant libéré conformément à la clause 3-6.03, l'équivalent du traitement et, le cas échéant, des suppléments ou des primes pour disparités régionales qu'elle ou il recevrait si elle ou il était réellement en fonction et, avec l'accord de la Commission, tout supplément que le Syndicat demande de lui verser. Toute enseignante ou tout 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.

B) 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 5-3.19. 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.

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

D) Le Syndicat s'engage à rembourser à la Commission toute somme versée à une enseignante ou un enseignant ainsi libéré ainsi que toute somme versée pour ou au nom de l'enseignante ou l'enseignant, et ce, à l'époque et selon les modalités convenues entre le Syndicat et la Commission ou, à défaut d'entente, dans les 30 jours de la facturation par la Commission.

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

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 déléguée ou délégué syndical ou sa ou son substitut officiel, avec l'assentiment écrit du Syndicat, obtient une autorisation de s'absenter pour remplir toute mission d'ordre professionnel ou syndical conduite sous les auspices du Syndicat. À moins de circonstances incontrôlables, cette autorisation de s'absenter est sujette à un préavis écrit soumis à la directrice ou au directeur d'école dans un délai d'au moins 3 jours ouvrables.

Afin de permettre à la directrice ou au directeur d'école de prendre les mesures administratives pour le remplacement lors d'une libération occasionnelle pour activités syndicales, le Syndicat l'avise, par écrit, des dates prévues des libérations en vertu de la présente clause dès qu'elles sont connues.

B) Suite au préavis écrit à la directrice ou au directeur d'école, le Syndicat doit acheminer sans retard un avis écrit au même effet au Service des ressources humaines de la Commission, et ce, dans les 3 jours ouvrables du début de l'absence. Cet avis écrit doit indiquer que l'absence est requise en vertu de la présente clause.

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

1) 60 jours pour la présidente ou le président du Syndicat;

2) 30 jours pour chaque membre élu du conseil d'administration du Syndicat, ou à défaut de conseil d'administration, pour chaque membre élu de l'exécutif du Syndicat;

3) 23 jours pour chacune des autres représentantes ou chacun des autres représentants ou déléguées ou délégués syndicaux ou leur substitut officiel.

D) Toutefois, le nombre de jours d'absence autorisés, en vertu de la présente clause pour l'ensemble des personnes mentionnées est de 65[1] jours par année.

E) La Commission et le Syndicat peuvent convenir par écrit d'augmenter le nombre de jours d'absence autorisés en vertu de la présente clause.

---

[1] Lire « 80 » pour la commission avec laquelle la présidente ou le président du Syndicat, non libéré à temps plein ou à temps partiel, a un lien d'emploi. De plus, pour chaque membre élu du conseil d'administration ou l'équivalent, le Syndicat dispose de 10 jours additionnels d'absence autorisés.

F) La fusion, l'annexion ou la restructuration de la Commission ne peut avoir pour effet de réduire à l'égard d'un syndicat le nombre de jours d'absence autorisés en vertu de la présente clause.

3-6.07

Pour participer au congrès triennal de la Centrale, 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 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 (1) déléguée ou d'un (1) délégué par 125 enseignantes ou enseignants à la Commission.

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant, non autrement libéré en vertu d'une autre disposition de la Convention, siège au Conseil exécutif de la Centrale ou au Comité exécutif de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ), elle ou il obtient un congé sans perte de traitement, de suppléments et de primes pour disparités régionales afin de participer à cette réunion.

Cependant, pour bénéficier de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant doit donner un préavis d'au moins 10 jours ouvrables à la directrice ou au directeur de l'école. Suite au préavis à la directrice ou au directeur de l'école, le Syndicat doit acheminer sans retard un avis écrit au Service des ressources humaines de la Commission, et ce, dans les 5 jours ouvrables du début de l'absence. Cet avis écrit doit indiquer que l'absence est requise en vertu de la présente clause et doit préciser en détail le motif de l'absence.

3-6.08

La Commission paie toute suppléance occasionnée par les absences prévues aux clauses 3-6.06 et 3-6.07 et le Syndicat s'engage à rembourser à la Commission le traitement payé par la Commission à la personne qui a comblé l'absence, à l'époque et selon les modalités convenues entre eux ou, à défaut d'entente, dans les 30 jours de la facturation par la Commission.

L'enseignante ou l'enseignant libéré en vertu de la clause 3-6.06 ou de la clause 3-6.07 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 III Congé sans traitement pour activités syndicales

3-6.09

À la demande écrite du Syndicat avant le 15 avril, ou à une autre date convenue entre le Syndicat et la Commission, toute enseignante ou tout enseignant requis et désigné par le Syndicat obtient, pour toute l'année scolaire suivante, un congé sans traitement lui permettant de travailler à temps plein pour le Syndicat.

La Commission doit être avisée par écrit avant le 1er avril si l'enseignante ou l'enseignant ainsi libéré pour activités syndicales veut réintégrer ses fonctions à la Commission pour l'année scolaire suivante. À défaut de cet avis, l'enseignante ou l'enseignant libéré continue de l'être pour une autre année.

3-7.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT

3-7.01

Le Syndicat avise par écrit la Commission au moins 60 jours avant tout changement au taux de toute cotisation syndicale.

Avec cet avis, le Syndicat doit fournir à la Commission la liste des enseignantes et enseignants membres du Syndicat et l'aviser de tout changement apporté à cette liste dans les 30 jours suivant les changements.

3-7.02

La Commission déduit de chacun des versements de traitement de l'enseignante ou l'enseignant :

a) les cotisations syndicales, dans le cas de chaque enseignante ou enseignant membre du Syndicat;

b) l'équivalent des cotisations syndicales, dans le cas de chaque enseignante ou enseignant qui n'est pas membre du Syndicat.

3-7.03

Pour l'enseignante ou l'enseignant qui entre en service après le début de l'année de travail, la Commission déduit également de chacun des versements de traitement qui reste à échoir les cotisations syndicales fixées conformément aux statuts du Syndicat.

3-7.04

Dans les 15 jours suivant un versement de traitement, la Commission fait parvenir au Syndicat ou à l'organisme désigné par lui, un chèque représentant les sommes d'argent déduites conformément à la clause 3-7.02.

3-7.05

La Commission fait parvenir avec chacun des chèques prévus à la clause 3-7.04 la liste des personnes cotisées en y indiquant pour chacune d'elles :

a) le traitement total versé;

b) le montant déduit comme cotisation syndicale.

3-7.06

Sur tout formulaire d'impôt T-4 ou relevé 1 envoyé, la Commission inscrit le montant total déduit comme cotisation syndicale pour l'année civile concernée.

3-7.07

Le Syndicat prend fait et cause de la Commission pour toute réclamation qui lui est soumise en contestation d'une retenue effectuée et remise conformément au présent article et accepte de l'indemniser de tout montant qu'elle est tenue de payer en vertu d'une décision ou d'un jugement final.

3-7.08

Au plus tard le 31 août, la Commission remet au Syndicat ou à l'organisme désigné par lui, la différence entre les sommes déduites en vertu de la clause 3-7.02 pour l'année scolaire précédente et les sommes versées en vertu de la clause 3-7.04 pour la même année scolaire.

Au plus tard le 31 août, le Syndicat ou l'organisme désigné par lui remet à la Commission la différence entre les sommes versées en vertu de la clause 3-7.04 pour l'année scolaire précédente et les sommes déduites en vertu de la clause 3-7.02 pour la même année scolaire.

CHAPITRE 4-0.00 MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

4-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4-1.01

La Commission et le Syndicat reconnaissent que la consultation tant au niveau de l'école que de la Commission a pour but d'assurer un fonctionnement aussi harmonieux que possible du système d'enseignement.

4-1.02

Le Syndicat ou ses représentantes ou représentants sont les seules interlocutrices ou seuls interlocuteurs valables sur tous les objets de consultation prévus à la Convention, sauf dans les cas où une autre forme de consultation y est expressément prévue.

4-1.03

Lorsque, au niveau de la consultation, l'autorité compétente décide de ne pas donner suite aux recommandations de l'organisme consulté, elle est tenue de donner à cet organisme, dans les 30 jours, les raisons pertinentes pour ne pas suivre ces recommandations. Cependant, au niveau du comité de la Commission, ces raisons seront données par écrit.

4-2.00 CONSEIL D'ÉCOLE

4-2.01

Au niveau de chacune des écoles de la Commission, un organisme consultatif sera formé. Il sera composé d'une part d'un maximum de 3 représentantes ou représentants des enseignantes et enseignants désignés par l'ensemble des enseignantes et enseignants de l'école en cause, et d'autre part d'un maximum de 2 représentantes ou représentants de la Commission. Avec l'accord des représentantes ou représentants de la direction de l'école, les enseignantes et enseignants de l'école peuvent désigner plus de 3 représentantes ou représentants au conseil d'école.

4-2.02

Chaque année dans les 45 jours qui suivent le début de l'année de travail dans l'école concernée, l'assemblée des enseignantes et enseignants de l'école désigne ses représentantes ou représentants au conseil d'école parmi les enseignantes et enseignants affectés à l'école concernée. Dans la mesure du possible, les représentantes ou représentants des enseignantes et enseignants proviennent de chaque section, soit la section crie, la section française et la section anglaise. Dans le même délai, la direction de l'école désigne ses représentantes ou représentants au conseil d'école.

La direction de l'école est avisée par écrit, sous la signature d'une représentante ou d'un représentant syndical, des noms des représentantes ou représentants des enseignantes et enseignants au conseil d'école, et ce, dans les 7 jours de leur désignation. La représentante ou le représentant syndical est avisé par la direction de l'école, dans le même délai, des noms de ses représentantes ou représentants au conseil d'école.

Tout poste vacant au conseil d'école peut être comblé durant le cours d'une année scolaire en suivant les dispositions du présent article.

4-2.03

Ces représentantes ou représentants forment un organisme consultatif au niveau de l'école désigné le conseil d'école. Les représentantes ou représentants de la direction de l'école possèdent autant de votes que les représentantes ou représentants des enseignantes et enseignants au conseil d'école.

4-2.04

Le conseil d'école est un organisme consultatif qui est convoqué par une ou un membre de la direction de l'école (qui peut être une des représentantes ou un des représentants de la direction de l'école au conseil d'école). Par ailleurs, les représentantes ou représentants des enseignantes et enseignants au conseil d'école peuvent convoquer ce dernier sans dépasser un maximum de 10 convocations par année scolaire. La direction de l'école consulte le conseil d'école en convoquant par écrit les membres du conseil d'école en indiquant dans l'avis les objets de consultation à être traités à la réunion. Un avis préalable de 2 jours est requis à moins que toutes les parties renoncent à ce délai.

4-2.05

Une réunion du conseil d'école doit être tenue à la date et à l'endroit spécifiés dans l'avis afin de procéder à la consultation sur les objets spécifiés dans l'avis.

4-2.06

Si une majorité des représentantes ou représentants des enseignantes et enseignants au conseil d'école n'assiste pas à une réunion du conseil d'école à la date et à l'endroit prévus, la direction de l'école est présumée avoir consulté le conseil d'école sur les objets spécifiés dans l'avis.

4-2.07

A) La directrice ou le directeur consultera le conseil d'école sur les objets suivants avant de prendre une décision à cet égard :

   1) le calendrier scolaire local et modification au calendrier scolaire;

2) l'application locale des règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants;

3) l'organisation des activités parascolaires;

4) le système d'évaluation du progrès et du rendement des élèves;

5) les modalités d'application des nouvelles méthodes pédagogiques;

6) l'organisation et le contenu des journées pédagogiques locales;

7) l'élaboration et l'application des règlements de l'école;

8) les périodes d'examens;

9) l'organisation de la surveillance des élèves;

10) l'application locale des critères et procédures d'affectation et de réaffectation;

11) le choix du matériel didactique;

12) les relations entre les parents et les enseignantes et enseignants;

13) tout autre sujet pertinent, et ce, suite à un consentement mutuel;

14) tout autre sujet soumis à la consultation en vertu de la Convention.

B) L'administratrice ou l'administrateur local de l'éducation consultera le conseil d'école sur les objets suivants avant de prendre une décision à cet égard :

1) les règles pour la répartition de logements aux enseignantes et enseignants;

2) la distribution, l'entretien et la réparation des unités de logement;

3) la surveillance des unités de logement et l'entreposage des effets personnels des enseignantes et enseignants durant leur absence;

4) tout autre sujet pertinent, et ce, suite à un consentement mutuel.

C) Rien dans le présent article ne réduit les mandats et fonctions du comité d'école sur les objets mentionnés ci-dessus.

4-2.08

À moins d'une autorisation expresse de la direction de l'école, les réunions du conseil d'école se tiennent à l'extérieur du temps où les représentantes ou représentants des enseignantes et enseignants au conseil d'école doivent dispenser leur enseignement.

4-2.09

La Commission n'assume aucun coût à l'égard du conseil d'école.

4-2.10

L'obligation de consulter le conseil d'école ne débute qu'à compter de la date à laquelle les noms des représentantes ou représentants des enseignantes et enseignants au conseil d'école ont été transmis par écrit à la direction de l'école.

4-3.00 COMITÉ DE LA COMMISSION

4-3.01

Malgré la clause 2-1.01, cet article s'applique aux enseignantes et enseignants à l'éducation des adultes ainsi qu'aux enseignantes et enseignants de la formation professionnelle.

4-3.02

Un comité consultatif paritaire appelé « comité de la Commission » est composé d'au plus 4 enseignantes ou enseignants représentant le Syndicat et de 4 personnes représentant la Commission. Le fait qu'une partie au comité désigne moins de 4 personnes n'a pas pour effet de limiter le nombre de personnes auquel a droit l'autre partie en vertu de la présente clause, étant cependant précisé que chaque partie ne dispose que d'une voix au comité.

4-3.03

Dans les 15 jours de tout changement de l'une des personnes représentantes désignées, la partie concernée doit aviser l'autre partie.

4-3.04

Le comité de la Commission est un organisme consultatif. La Commission et le Syndicat s'entendent, avant le 30 mai de chaque année, sur les dates d'au moins 2 réunions à être tenues durant l'année scolaire suivante. De plus, l'une ou l'autre des parties peut convoquer d'autres réunions du comité de la Commission. La Commission consulte le comité de la Commission en convoquant par écrit les membres du comité de la Commission en indiquant dans l'avis les objets de consultation à être traités à la réunion. Un avis préalable de 15 jours est requis à moins que la Commission et le Syndicat renoncent à ce délai.

4-3.05

Une réunion du comité de la Commission doit être tenue à la date et à l'endroit spécifiés dans l'avis aux fins de procéder à la consultation sur les objets prévus à l'avis.

À moins que les parties en conviennent autrement les réunions se tiennent pendant les heures régulières de travail.

La Commission scolaire détermine l'endroit des réunions étant entendu qu'une (1) réunion sur 2 se tient dans l'une des communautés.

4-3.06

Les recommandations des membres du comité de la Commission présents à cette réunion et qui sont faites durant la réunion constituent les recommandations du comité de la Commission sur les objets prévus à l'avis.

4-3.07

La Commission est présumée avoir consulté le comité de la Commission sur les objets prévus à l'avis de convocation lorsqu'une réunion est tenue ou si, à moins de circonstances incontrôlables, aucune des représentantes ou aucun des représentants des enseignantes et enseignants au comité de la Commission assiste à la réunion du comité de la Commission à la date et l'endroit spécifiés.

4-3.08

Lors de la tenue d'une réunion du comité de la Commission conformément aux clauses 4-3.04 et 4-3.05, la moitié des frais de transport encourus par les représentantes ou représentants des enseignantes et enseignants membres du comité sont à la charge de la Commission si ces frais de transport sont encourus conformément à la politique de frais de voyage en vigueur à la Commission entre le lieu d'affectation d'une représentante ou d'un représentant des enseignantes et enseignants sur le comité et le lieu de la réunion du comité.

De plus, la Commission accepte :

a) d'assumer les frais de suppléance occasionnés par l'absence de l'enseignante ou l'enseignant qui est une représentante ou un représentant des enseignantes et enseignants au comité, et ce, pour la durée effective de la réunion, plus 2 jours pour permettre son transport, s'il y a lieu;

b) de ne pas déduire ces jours du nombre de jours d'absence autorisés en vertu de la clause 3-6.06.

4-3.09

L'obligation de consulter le comité de la Commission débute à compter de la date à laquelle le Syndicat a fait parvenir à la Commission, conformément à la clause 4-3.03, le nom de ses représentantes ou représentants au comité de la Commission.

4-3.10

La Commission doit consulter le comité de la Commission avant de prendre une décision sur les sujets suivants :

A) Préscolaire, primaire et secondaire

a) les règles et application des règles concernant le transport des enseignantes et enseignants et de leurs effets personnels;

b) les politiques d'assignation et de transfert d'enseignantes et d'enseignants pour l'année suivante;

c) les politiques concernant les congés sans rémunération pour enseignantes et enseignants;

d) l'organisation des journées pédagogiques inter-écoles;

e) les politiques concernant la formation des enseignantes et enseignants;

f) les conditions de santé, d'hygiène et de sécurité des élèves et des enseignantes et enseignants sous réserve des dispositions des lois en vigueur;

g) tout autre sujet soumis à la consultation en vertu de la Convention;

h) tout autre sujet pertinent, et ce, suite à un consentement mutuel;

i) la politique concernant le logement;

j) les sujets concernant le perfectionnement des enseignantes et enseignants, notamment :

1) l'inventaire des moyens de formation et de perfectionnement mis à la disposition des enseignantes et enseignants;

2) les besoins des enseignantes et enseignants en matière de formation et de perfectionnement;

3) l'élaboration de la politique de formation et de perfectionnement conforme aux besoins du Nord;

4) l'établissement du budget annuel de perfectionnement des enseignantes et enseignants;

5) à l'égard du perfectionnement, l'établissement des critères d'admissibilité conformes à la politique de la Commission, l'information aux enseignantes et enseignants de la procédure à suivre, la réception des demandes et de la vérification de leur bien-fondé.

B) Éducation des adultes et formation professionnelle

a) l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de la Commission sur le logement et le transport des enseignantes ou enseignants et de leurs effets personnels;

b) les modalités d'implantation des nouveaux programmes et des nouvelles méthodes pédagogiques;

c) l'organisation et le contenu des journées pédagogiques inter-écoles;

d) les mesures de santé et sécurité du travail;

e) tout autre sujet pertinent, et ce, suite à un consentement mutuel;

f) les sujets concernant le perfectionnement des enseignantes et enseignants, notamment :

1) l'inventaire des moyens de formation et de perfectionnement mis à la disposition des enseignantes et enseignants;

2) les besoins des enseignantes et enseignants en matière de formation et de perfectionnement;

3) l'élaboration de la politique de formation et de perfectionnement conforme aux besoins du Nord;

4) l'établissement du budget annuel de perfectionnement des enseignantes et enseignants;

5) à l'égard du perfectionnement, l'établissement des critères d'admissibilité conformes à la politique de la Commission, l'information aux enseignantes et enseignants de la procédure à suivre, la réception des demandes et de la vérification de leur bien-fondé.

CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

5-1.00 ENGAGEMENT

5-1.01

L'engagement est du ressort de la Commission.

5-1.02

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

5-1.03

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, à temps partiel, à la leçon ou remplaçant se fait par contrat et selon le contrat approprié apparaissant aux annexes 3-a, 3-b, 3-c ou 3-d selon le cas.

5-1.04

Lorsque la Commission doit procéder à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein, elle respecte les dispositions prévues à la clause 5-3.22. À défaut d'engager une enseignante ou un enseignant à temps plein en vertu de la clause 5-3.22, la Commission procède dans l'ordre suivant, et dans chaque cas l'enseignante ou l'enseignant doit répondre aux critères de la clause 5-4.04 :

a) la Commission offre ce contrat à temps plein pour l'année scolaire suivante aux enseignantes ou enseignants ayant bénéficié, durant l'année scolaire en cours, d'un contrat à temps partiel ou aux enseignantes ou enseignants remplaçants dans la même localité que le poste à pourvoir;

b) la Commission offre ce contrat à temps plein pour l'année scolaire suivante aux enseignantes ou enseignants ayant bénéficié, durant l'année scolaire en cours, d'un contrat à temps partiel ou aux enseignantes ou enseignants remplaçants dans les autres localités.

Lorsque la Commission doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant remplaçant ou à temps partiel, elle respecte les dispositions de la clause 5-1.25.

L'enseignante ou l'enseignant doit rendre sa réponse par écrit dans les 10 jours ouvrables de l'offre. À défaut de quoi elle ou il est réputé avoir refusé ce poste. Ce refus annule tous les droits en vertu de la présente clause.

5-1.05

La Commission peut nommer dans un poste vacant d'enseignante ou d'enseignant une personne déjà à son emploi.

5-1.06

Sauf pour le remplacement, la personne que la Commission engage, entre le 1er juillet et le 60e jour de travail de l'année scolaire en cours, 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.

5-1.07

Sous réserve de l'article 5-8.00 et du remplacement, le contrat d'engagement de toute enseignante ou tout enseignant, qui est employé à titre d'enseignante ou enseignant à temps plein, est un contrat d'engagement annuel renouvelable tacitement.

5-1.08

La suppléante ou le suppléant occasionnel que la Commission engage pour remplacer une enseignante ou un enseignant à temps plein, remplaçant ou à temps partiel dont la période d'absence est préalablement déterminée comme étant supérieure à 2 mois consécutifs se voit offrir un contrat de remplacement.

Malgré l'alinéa précédent, après 3 mois consécutifs d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, remplaçant ou à temps partiel, la suppléante ou le suppléant occasionnel qui l'a remplacé durant tout ce temps se voit offrir un contrat de remplacement, sans effet rétroactif. Une (1) ou des absences de la suppléante ou du suppléant occasionnel totalisant 3 jours consécutifs ou moins pendant l'accumulation de ces 3 mois consécutifs de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.

5-1.09

Lors du remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant absent, l'enseignante ou l'enseignant remplaçant occupe les fonctions de l'enseignante ou l'enseignant remplacé dans sa localité d'affectation, sauf si l'absence est préalablement déterminée comme étant d'une durée d'au moins une année scolaire, auquel cas la Commission l'assigne aux fonctions et à la localité qu'elle détermine.

5-1.10

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

a) pour une journée scolaire non complète durant toute l'année scolaire, sous réserve des clauses 5-1.08 et 5-1.12;

b) pour une semaine scolaire non complète durant toute l'année scolaire, sous réserve des clauses 5-1.08 et 5-1.12;

c) pour une année scolaire non complète, sous réserve des clauses 5-1.06, 5-1.08 et 5-1.12.

5-1.11

Le contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant remplaçant se termine automatiquement et sans avis au retour de l'enseignante ou l'enseignant remplacé ou le 30 juin de l'année en cours, selon la première éventualité.

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

a) 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;

b) 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.

5-1.12

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

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

5-1.13

Le contrat d'engagement de toute enseignante ou tout 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 ou lorsque la Commission comble le poste par une enseignante ou un enseignant légalement qualifié.

Malgré les clauses 5-1.11 et 5-1.12, le contrat d'engagement de toute enseignante ou tout enseignant non légalement qualifié qui est employé pour enseigner à temps partiel, à la leçon ou à titre d'enseignante ou enseignant remplaçant se termine automatiquement et sans avis lorsque la Commission comble le poste par une enseignante ou un enseignant légalement qualifié.

5-1.14

Le contrat d'engagement de toute enseignante ou tout enseignant à temps plein qui bénéficiait, au moment de son embauche par la Commission, d'un congé sans traitement auprès d'un centre de services ou d'une autre commission scolaire du Québec afin de travailler auprès de la Commission, prend fin automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire en cours.

5-1.15

Toute candidate ou tout candidat qui désire offrir ses services à titre d'enseignante ou enseignant à la Commission doit :

a) remplir une demande d'emploi selon le formulaire en vigueur à la Commission;

b) indiquer les diplômes, certificats et brevets ainsi que l'expérience qu'elle ou il prétend avoir et s'engager à en fournir la preuve à la Commission lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;

c) donner toutes les informations requises par la Commission et s'engager à en fournir la preuve lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;

d) déclarer si elle ou il a bénéficié d'une prime de séparation dans le secteur de l'éducation au cours des 12 derniers mois. Dans l'affirmative, les montants doivent être remboursés pour que l'enseignante ou l'enseignant puisse être engagé.

5-1.16

Toute enseignante ou tout enseignant qui est engagé par la Commission doit dans un délai de 45 jours à la suite de son acceptation du poste :

a) fournir les preuves de qualifications et d'expérience;

b) produire toutes les autres informations et certificats requis par écrit, à la suite de la demande d'emploi.

À défaut de fournir les documents requis aux paragraphes a) et b) de la présente clause dans le délai requis, le contrat peut être annulé par la Commission.

5-1.17

La Commission peut annuler un contrat d'engagement en tout temps à l'occasion d'usage de faux ou de déclaration intentionnellement fausse.

5-1.18

L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'informer par écrit, dans les meilleurs délais, la Commission de tout changement de domicile.

5-1.19

Lors de l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant sous contrat, la Commission fournit à l'enseignante ou l'enseignant :

a) une copie de son contrat d'engagement[1], et en expédie une copie au Syndicat;

b) une copie de la Convention;

c) un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat fourni par ce dernier;

d) un formulaire de demande d'adhésion au régime d'assurance ou l'exemption s'il y a lieu.

5-1.20

a) Les listes de priorité d'emploi sont celles en vigueur le 30 juin 2020.

b) Le nom d'une enseignante ou d'un enseignant ne peut apparaître sur plus d'une liste de priorité d'emploi.

c) Advenant qu'une enseignante ou un enseignant soit admissible à plus d'une liste de priorité d'emploi, l'enseignante ou l'enseignant décide sur quelle liste elle ou il veut être inscrit.

5-1.21

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

a) avoir enseigné à temps partiel ou comme remplaçante ou remplaçant à l'intérieur d'au moins 2 des 3 années scolaires précédentes et être accepté par la Commission pour inscription sur la liste;

b) avoir été inscrit sur la liste de priorité d'emploi, avoir obtenu un contrat à temps plein, avoir été non rengagé pour raison de surplus, avoir épuisé son admissibilité à un contrat à temps plein telle que prévue au paragraphe A) de la clause 5-3.21.

5-1.22

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

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

b) l'enseignante ou l'enseignant qui ne détient pas une qualification légale au sens de la clause 1-1.33.

---

[1] Fournie lors de l'engagement ou dans les 60 jours de celui-ci.

5-1.23

L'enseignante ou l'enseignant dont le nom apparaît sur une liste de priorité d'emploi qui se voit décerner un contrat d'enseignante ou d'enseignant régulier conserve une priorité d'emploi pour un contrat à temps partiel ou de remplaçante ou remplaçant si elle ou il est non rengagé pour raison de surplus, tant qu'elle ou il demeure inscrit sur la liste prévue au paragraphe A) de la clause 5-3.21.

5-1.24

Le nom des enseignantes ou enseignants admissibles est inscrit sur les listes de priorité d'emploi par ordre d'ancienneté telle qu'établie conformément à la clause 5-2.04.

Malgré le paragraphe d) de la clause 5-2.07, tant et aussi longtemps que l'enseignante ou l'enseignant est admissible à une liste de priorité d'emploi, elle ou il ne perd pas son ancienneté.

5-1.25

Sauf dans le cas prévu au 2e alinéa de de la clause 5-1.08, lorsque la Commission doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel ou comme remplaçante ou remplaçant, elle offre le contrat à l'enseignante ou l'enseignant qui détient le plus d'ancienneté dans le champ d'enseignement de la section appropriée de la localité si elle ou il répond aux exigences particulières du poste à pourvoir.

5-1.26

L'enseignante ou l'enseignant qui détient un contrat à temps partiel ou de remplaçante ou remplaçant peut, avec son accord, se voir octroyer des périodes d'enseignement additionnelles dans une même matière, dans une même école, si l'horaire de l'école le permet sans autre changement, et ce, jusqu'à une pleine tâche sans pour autant changer son statut d'emploi à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel ou de remplaçante ou remplaçant.

5-1.27

Les listes de priorité d'emploi sont mises à jour le 1er mai de chaque année, selon les durées cumulatives des contrats de chaque enseignante ou enseignant inscrit sur les listes. La Commission fait parvenir une copie des listes au Syndicat avant le 31 mai de chaque année.

5-1.28

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

a) le refus d'une offre d'emploi à l'exception :

   i) d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption couvert par la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1);

   ii) d'une invalidité ou d'un accident du travail au sens de la Convention;

   iii) d'un emploi à temps plein auprès du syndicat AENQ ou de la CSQ;

   iv) d'un motif agréé entre la Commission et le Syndicat;

b) l'obtention d'un emploi à temps plein;

c) le fait de ne pas avoir donné une prestation de travail pendant 2 ans.

5-2.00 ANCIENNETÉ

5-2.01

A) L'enseignante ou l'enseignant employé par la Commission au 30 juin 2015 conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date. Il en est de même pour celle ou celui qui n'est pas employé à titre d'enseignante ou d'enseignant au 30 juin 2015, mais qui a droit à de l'ancienneté pour la période antérieure au 1er juillet 2015.

B) Pour la période du 1er juillet 2015 au 30 juin 2020, l'ancienneté s'évalue selon les dispositions des clauses 5-2.02 à 5-2.11 de la Convention 2015-2020 et s'ajoute à l'ancienneté reconnue au 30 juin 2015.

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

D) Pour toute période postérieure au 30 juin 2020, l'ancienneté s'évalue selon les dispositions des clauses 5-2.02 à 5-2.11 de la Convention et s'ajoute à l'ancienneté déjà reconnue.

5-2.02

L'ancienneté signifie la période d'emploi :

a) à la Commission. Toutefois, la période d'emploi à des fonctions autres que celle 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 enseignant, à une école administrée par un ministère du gouvernement et située sur le territoire de la Commission;

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

5-2.03

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

5-2.04

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

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

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 :

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

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

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

n = fraction d'année d'ancienneté

Dans le cas d'une personne qui devient enseignante ou enseignant, il n'est pas reconnu à cette personne plus d'ancienneté, pour la portion d'année où elle a occupé une fonction autre que celle d'enseignante ou d'enseignant, qu'à une enseignante ou un enseignant qui a été employé 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 ou remplaçant, 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, ce résultat sur 200.

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

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

5-2.06

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

5-2.07

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

a) la démission de l'enseignante ou l'enseignant, sauf dans un cas de démission suivie d'un rengagement par la Commission pour services au cours de l'année scolaire suivant celle de la démission;

b) le renvoi, la résiliation ou, sous réserve du paragraphe c), 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 la Commission pour services au cours de l'année scolaire qui suit celle du renvoi, de la résiliation ou du non-rengagement;

c) s'il s'est écoulé plus 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 la Commission;

d) s'il s'est écoulé plus de 24 mois consécutifs depuis l'expiration du contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, remplaçant ou à la leçon et son rengagement par la Commission. Toutefois, la présente disposition n'a pas d'effet rétroactif antérieur à la date de la signature de l'amendement.

5-2.08

Dans les 45 jours de l'entrée en vigueur de la Convention, la Commission établit l'ancienneté au 30 juin 2020 de toute enseignante ou tout enseignant à son emploi et en fait parvenir une liste au Syndicat. À chaque année, la Commission établit en date du 30 juin l'ancienneté de toute enseignante ou tout enseignant à son emploi conformément au présent article et en fait parvenir une liste au Syndicat avant le 31 octobre de chaque année. À moins d'entente entre la Commission et le Syndicat sur des corrections à inscrire dans la liste, l'ancienneté apparaissant à la liste pour toute enseignante ou tout enseignant ne peut être contestée que conformément à la clause 5-2.09 et vaut pour toute enseignante ou tout enseignant jusqu'à ce qu'une ou un arbitre en ait décidé autrement.

Cependant, l'obligation de fournir une liste au Syndicat, conformément à l'alinéa précédent, peut faire l'objet d'entente différente entre le Syndicat et la Commission.

5-2.09

Si le Syndicat prétend que la Commission n'a pas établi, conformément au présent article, l'ancienneté d'une enseignante ou d'un enseignant à son emploi, et si le Syndicat veut soumettre ce grief à l'arbitrage, il doit procéder directement à l'arbitrage conformément à l'article 9-2.00, et ce, dans les 60 jours de la réception par le Syndicat de la première liste d'ancienneté fournie par la Commission dans les 45 jours de l'entrée en vigueur de la Convention et dans les 60 jours de la réception par le Syndicat de la liste d'ancienneté pour chacune des années subséquentes.

Ce grief doit être fixé au rôle d'arbitrage en priorité sur tout autre. Cet arbitrage doit être entendu et décidé également en priorité sur tout autre. Toutefois, la sentence concernant cet arbitrage 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 la résolution de la Commission approuvant l'engagement d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant pour l'année scolaire en cours, et si la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant a de l'ancienneté au moment de son engagement, la Commission fournit au Syndicat l'ancienneté qu'elle a établie pour cette enseignante ou cet enseignant. Le Syndicat ne peut la contester que dans les 30 jours de la réception. Dans ce cas, les clauses 5-2.08 et 5-2.09 s'appliquent à cette enseignante ou cet enseignant en faisant les adaptations nécessaires.

5-2.11

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

5-3.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

A - Dispositions générales

5-3.01

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

5-3.02

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'aux enseignantes ou enseignants réguliers et n'accordent aucun droit ni avantage à l'enseignante ou l'enseignant non légalement qualifié, à l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, à l'enseignante ou l'enseignant remplaçant et à l'enseignante ou l'enseignant qui au moment de son embauche bénéficiait d'un congé sans traitement auprès d'un centre de services ou d'une autre commission scolaire du Québec ou d'un prêt de services auprès de la Commission.

5-3.03

L'ensemble des enseignantes et enseignants dont la langue principale d'enseignement est l'anglais, l'ensemble des enseignantes et enseignants dont la langue principale d'enseignement est le français et l'ensemble des enseignantes et enseignants dont la langue principale d'enseignement est le cri font respectivement partie de la section anglaise, de la section française et de la section crie. Les clauses 5-3.04 à 5-3.06 et 5-3.08 à 5-3.13 s'appliquent à chacune des sections ainsi définies comme si chacune d'elles constituait une commission en soi.

5-3.04

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

5-3.05

Les clauses 5-3.08 à 5-3.14 ne s'appliquent pas aux enseignantes ou enseignants en disponibilité au sens du présent article. Ces clauses s'appliquent cependant autant aux enseignantes ou enseignants en service qu'à celles ou ceux qui sont en congé avec ou sans traitement ou absents pour invalidité pour l'année scolaire en cours ou pour l'année scolaire suivante, en tout ou en partie; ces enseignantes ou enseignants sont réputés avoir réintégré leurs champs et écoles respectives, sous réserve des dispositions du présent article.

5-3.06

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.

5-3.07

A) La permanence est le statut acquis par l'enseignante ou l'enseignant qui a terminé au moins 2 années complètes de service continu à la Commission à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps plein et dont le contrat d'enseignante ou d'enseignant à temps plein a été renouvelé pour une 3e année.

B) Aux fins d'application de la présente clause le service continu à la Commission comprend aussi le temps fait à temps plein à des fonctions autres que celles d'enseignante ou d'enseignant.

C) Le congé pour activités syndicales, un congé parental en vertu de l'article 5-13.00, l'absence pour invalidité ou pour accident de travail, 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. Tout autre congé ou tout autre cas d'absence ne constitue pas du service et l'acquisition de la permanence est retardée proportionnellement.

D) Le service aux fins d'acquisition de la permanence se perd dans les cas suivants : congédiement, démission, non-rengagement, renvoi et résiliation de contrat. Malgré ce qui précède, le non-rengagement pour surplus suivi d'un engagement par la Commission ou d'un engagement par un centre de services ou une autre commission scolaire au cours de l'année scolaire suivante n'interrompt pas le service continu.

E) De plus, l'enseignante ou l'enseignant encore inscrit au Bureau national de placement et qui avait été non rengagé pour surplus au terme de sa 2e année de service continu acquiert sa permanence dès qu'elle ou il est rengagé par la Commission ou qu'elle ou il est engagé par un centre de services ou une autre commission scolaire ou par une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation.

B - Détermination des excédents et des surplus

5-3.08

Chaque année avant le 1er mai, la Commission décide des besoins provisoires en personnel pour l'année scolaire suivante en tenant compte des effectifs alloués par le Ministère.

Dans les 60 jours de l'entrée en vigueur de la Convention, la Commission avise le Syndicat du nombre d'effectifs enseignants alloués par le Ministère à la Commission. Par la suite, la Commission avise le Syndicat dans les meilleurs délais de tout avis du Ministère modifiant les effectifs qu'il alloue.

5-3.09

Chaque année avant le 15 mai, la Commission détermine pour chaque école ses besoins provisoires en personnel pour l'année scolaire suivante. Si les prévisions de ces besoins provisoires résultent en un excédent de personnel enseignant dans un ou plusieurs champs dans l'école conformément au plan de regroupement prévu à l'annexe 6, les dispositions des clauses 5-3.09 à 5-3.14 s'appliquent.

Il y a excédent dans un champ au niveau de l'école lorsque dans un champ donné, le nombre total d'enseignantes ou d'enseignants réguliers à l'école au moment de l'application de la présente clause[1] est plus grand que le nombre total d'enseignantes ou d'enseignants en équivalence d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein prévu pour ce champ dans l'école pour l'année scolaire suivante.

---

[1] À l'exclusion des enseignantes ou enseignants en disponibilité au sens du présent article, à l'exclusion des enseignantes ou enseignants en congé avec ou sans traitement pour la totalité de l'année scolaire suivante et dont le retour en service n'est pas permis pendant cette année scolaire et à l'exclusion des démissions non conditionnelles reçues et des retraites accordées, le tout connu avant l'application de la clause.

5-3.10

À l'intérieur de chaque champ dans l'école, la Commission déclare excédentaires les enseignantes ou enseignants selon l'ordre inverse d'ancienneté, et ce, jusqu'à concurrence du nombre total d'enseignantes ou d'enseignants prévu comme excédent pour ce champ dans l'école selon la clause 5-3.09. Toutefois, si la Commission juge qu'une enseignante ou un enseignant est nécessaire pour combler les exigences particulières[1] d'un poste donné, cette enseignante ou cet enseignant n'est pas déclaré excédentaire.

5-3.11

Si, suite à l'application des clauses 5-3.09 et 5-3.10, il y a des besoins en personnel dans l'un ou l'autre des champs dans l'école, la Commission tente de les combler parmi les enseignantes ou enseignants de l'école qu'elles ou ils soient déclarés excédentaires ou non, si elles ou ils répondent aux critères de la clause 5-4.04.

5-3.12

Suite à l'application des clauses 5-3.10 et 5-3.11, si dans un champ au niveau de l'école il y a des enseignantes ou enseignants Bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois déclarés excédentaires et des enseignantes ou enseignants qui ne sont pas Bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois qui ne sont pas déclarés excédentaires, ces dernières ou derniers sont substitués par ordre inverse d'ancienneté aux enseignantes ou enseignants déclarés excédentaires dans le champ et qui sont des Bénéficiaires dans la mesure ou ces Bénéficiaires répondent aux critères de la clause 5-4.04.

5-3.13

À moins d'entente entre le Syndicat et la Commission, cette dernière procède, avant le 1er juin, dans l'ordre suivant pour combler un poste vacant d'enseignante ou d'enseignant régulier pour l'année scolaire suivante :

a) elle y affecte pour l'année scolaire suivante et par ordre d'ancienneté l'enseignante ou l'enseignant Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui accepte cette affectation, du même champ que celui du poste à pourvoir et qui est toujours excédentaire au niveau d'une école d'une autre localité après application des clauses 5-3.09 à 5-3.12;

---

[1] Ces exigences particulières ne sont établies par la Commission qu'après consultation du Syndicat à cet égard. Ces exigences doivent être directement reliées à la clientèle visée ou à la nature même d'un poste donné.

b) à défaut de combler le poste selon le paragraphe a), elle y affecte pour l'année scolaire suivante et par ordre d'ancienneté l'enseignante ou l'enseignant d'un autre champ qui est une ou un Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois, qui accepte cette affectation et qui est toujours excédentaire au niveau d'une école d'une autre localité après l'application des clauses 5-3.09 à 5-3.12 et du paragraphe précédent;

c) à défaut de combler le poste selon le paragraphe b), elle y affecte pour l'année scolaire suivante et par ordre d'ancienneté l'enseignante ou l'enseignant non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et du même champ que celui du poste à pourvoir et qui est toujours excédentaire au niveau d'une école d'une autre localité après application des clauses 5-3.09 à 5-3.12 et des paragraphes précédents;

d) à défaut de combler le poste selon le paragraphe c), elle y affecte pour l'année scolaire suivante et par ordre d'ancienneté l'enseignante ou l'enseignant d'un autre champ qui n'est pas une ou un Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui est toujours excédentaire au niveau d'une école d'une autre localité après l'application des clauses 5-3.09 à 5-3.12 et des paragraphes précédents.

Dans tous ces cas, l'enseignante ou l'enseignant doit répondre aux critères de la clause 5-4.04[1]. À cette fin, l'enseignante ou l'enseignant qui refuse de participer à une entrevue de sélection, est réputé avoir démissionné au 30 juin.

Cependant, l'enseignante ou l'enseignant régulier, ayant obtenu sa permanence qui se voit affecté dans une autre localité pourra revenir à son lieu d'affectation d'origine si un poste d'enseignante ou d'enseignant devient vacant avant le 31 décembre de l'année scolaire en cours et qu'elle ou il répond aux exigences du poste. Toutefois, si un poste devient vacant après le 31 décembre de l'année scolaire en cours, l'enseignante ou l'enseignant ayant obtenu sa permanence déplacé vers une autre localité dans le cadre de cette clause ne pourra revenir à son lieu d'affectation d'origine que l'année scolaire suivante si ce poste est toujours vacant et qu'elle ou il répond aux exigences du poste.

L'enseignante ou l'enseignant qui refuse son affectation à un poste vacant dans le cadre des paragraphes c) ou d) qui précèdent est présumé avoir démissionné à compter du 30 juin. Cependant, dans ce cas l'enseignante ou l'enseignant, si elle ou il est permanent, bénéficie alors d'une prime de séparation équivalente à 2 mois de traitement par année de service complète au moment du refus. La prime est limitée à un maximum de 6 mois de traitement. Aux fins du calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit l'enseignante ou l'enseignant au moment où elle ou il est présumé avoir démissionné.

---

[1] Afin de l'obtention de la recommandation du comité d'école concerné, l'enseignante ou l'enseignant en surplus doit se présenter à une entrevue de sélection avec les membres du comité d'école de la localité de sa possible réaffectation lorsque la Commission lui en fait la demande. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant a droit au remboursement par la Commission de ses frais de déplacement et de séjour selon la politique en vigueur à la Commission. Cependant, lors d'un déplacement par avion, la Commission assume directement le coût du billet d'avion.

5-3.14

L'enseignante ou l'enseignant toujours excédentaire dans un champ au niveau de l'école après l'application des clauses 5-3.09 à 5-3.13 est alors mis en disponibilité à compter du 1er juillet suivant si elle ou il est permanent ou non rengagé à compter du 1er juillet suivant si elle ou il est non permanent.

La Commission doit, avant le 1er juin de l'année scolaire en cours, aviser par courrier recommandé, poste certifiée ou par avis écrit remis de main à main l'enseignante ou l'enseignant qu'elle met en disponibilité pour l'année scolaire suivante.

C - Droits et obligations de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité

5-3.15

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité dans le cadre du présent article doit déplacer, entre le 1er juillet et le 15 août, une enseignante ou un enseignant à temps plein qui était non-permanent au 30 juin qui précède et qui est toujours employé par la Commission, si elle ou il répond aux critères de la clause 5-4.04[1] pour combler le poste de cette enseignante ou cet enseignant non permanent au 30 juin qui précède. L'emploi de cette dernière ou ce dernier prend alors fin dès son remplacement sur simple avis écrit à cet effet adressé par la Commission à l'enseignante ou l'enseignant.

Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, une enseignante ou un enseignant non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois ne peut ainsi déplacer une enseignante ou un enseignant Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois.

---

[1] Afin de l'obtention de la recommandation du comité d'école concerné, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité doit se présenter à une rencontre informelle avec les membres du comité d'école de la localité de sa possible réaffectation lorsque la Commission lui en fait la demande. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant a droit au remboursement par la Commission de ses frais de déplacement et de séjour selon la politique en vigueur à la Commission. Cependant, lors d'un déplacement par avion, la Commission assume directement le coût du billet d'avion.

5-3.16

A) L'enseignante ou l'enseignant qui n'est pas une ou un Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui est mis en disponibilité dans le cadre du présent article bénéficie des dispositions suivantes à compter du 30 septembre qui suit sa mise en disponibilité, si elle ou il est toujours en disponibilité à cette date :

1) la Commission et le Ministère d'une part, et la partie syndicale d'autre part, forment un comité chargé d'étudier le cas de l'enseignante ou l'enseignant ou des enseignantes ou enseignants visés par la présente clause. La partie syndicale nomme une représentante ou un représentant et la Commission et le Ministère nomment chacun une représentante ou un représentant à ce comité. La partie patronale possède un droit de veto au sein du comité;

2) le comité s'enquiert auprès de l'enseignante ou l'enseignant concerné quant à la ou aux régions où elle ou il souhaiterait être relocalisé;

3) le comité relocalise l'enseignante ou l'enseignant concerné dans l'une des régions choisies par l'enseignante ou l'enseignant dans le cadre du sous-paragraphe 2) à moins que la représentante ou le représentant du Ministère auprès du comité ne décide que la relocalisation de l'enseignante ou l'enseignant auprès d'un centre de services ou d'une commission scolaire d'une région concernée serait difficile; dans ce dernier cas le comité décide de la région où sera relocalisé l'enseignante ou l'enseignant;

4) aux fins de cette relocalisation, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des dispositions de l'article 12-3.00 et, s'il y a lieu, de l'annexe 10;

5) les dispositions des clauses 5-3.18 et 5-3.19 s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant ainsi relocalisé et dont le lien d'emploi avec la Commission est maintenu.

B) 1) À compter du début de sa 5e année de service à la Commission à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, une enseignante ou un enseignant qui n'est pas Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois peut se prévaloir, pour l'année scolaire suivante, des dispositions prévues aux sous-paragraphes 1), 2) et 4) du paragraphe A). Le fait pour une enseignante ou un enseignant de se prévaloir des droits relatifs à tout congé sans traitement retarde d'autant l'accumulation des 5 années de service.

2) Le nom de l'enseignante ou l'enseignant concerné est transmis au Bureau national de placement en indiquant la ou les régions choisies par l'enseignante ou l'enseignant dans le cadre du sous-paragraphe 2) du paragraphe A).

Malgré l'alinéa précédent, si la représentante ou le représentant du Ministère auprès du comité décide que la relocalisation de l'enseignante ou l'enseignant auprès d'un centre de services ou d'une autre commission scolaire d'une région concernée serait difficile, le comité décide de la région où sera relocalisé l'enseignante ou l'enseignant.

Dans ce cas, si l'enseignante ou l'enseignant ne désire pas être relocalisé dans la région choisie par le comité, elle ou il peut décider de ne pas se prévaloir des dispositions du sous-paragraphe 1) précédent pour l'année scolaire suivante. Elle ou il doit alors en informer le comité.

3) 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 le cadre du sous-paragraphe 2) qui précède, dans les 10 jours de la réception de cette offre écrite d'engagement, entraîne la perte de tous les droits que l'enseignante ou l'enseignant peut avoir en vertu du paragraphe B).

5-3.17

L'enseignante ou l'enseignant qui est une ou un Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui est mis en disponibilité dans le cadre du présent article, peut indiquer par écrit à la Commission, avant le 15 juillet qui suit sa mise en disponibilité, qu'elle ou il n'accepterait d'être affecté que dans la localité où elle ou il était assigné au moment de sa mise en disponibilité. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant concerné bénéficie des dispositions suivantes à compter du 30 septembre qui suit sa mise en disponibilité si elle ou il est toujours en disponibilité à cette date :

a) la Commission et le Ministère d'une part, et la partie syndicale d'autre part, forment un comité chargé d'étudier le cas de l'enseignante ou l'enseignant ou des enseignantes ou enseignants visés par la présente clause. La partie syndicale nomme une représentante ou un représentant et la Commission et le Ministère nomment chacun une représentante ou un représentant à ce comité. La partie patronale possède un droit de veto au sein du comité;

b) le comité consulte l'enseignante ou l'enseignant concerné, sur les options possibles suivantes :

1) une prime de séparation versée selon les dispositions du dernier alinéa de la clause 5-3.13;

2) un programme de recyclage d'une durée maximale d'une (1) année pour permettre à l'enseignante ou l'enseignant concerné d'occuper un poste préidentifié auprès de la Commission dans sa localité, dans la mesure où ce poste pourrait être rendu disponible;

3) un programme de recyclage d'une durée maximale d'une (1) année pour permettre à l'enseignante ou l'enseignant concerné d'occuper un poste préidentifié auprès d'un autre employeur de sa localité, dans la mesure où ce poste pourrait être rendu disponible;

4) tout autre solution ou programme agréé par les membres du comité.

Si plus d'une option s'avère possible, il revient à l'enseignante ou l'enseignant de choisir celle qui lui convient le mieux parmi les options proposées par le comité.

Dans le cas de l'application des sous-paragraphes 2) et 3) du paragraphe b), l'enseignante ou l'enseignant concerné demeure en disponibilité pour la durée de son programme de recyclage et est tenu de suivre ce programme. La durée du programme peut excéder la période maximale d'une (1) année si toutes ou tous les membres du comité y consentent. À la fin de ce programme de recyclage, et à moins que le comité n'en décide autrement, l'enseignante ou l'enseignant qui n'a pas terminé avec succès le programme est présumé avoir démissionné de la Commission et elle ou il perd tous les avantages de la Convention y compris le droit à une prime de séparation. L'enseignante ou l'enseignant qui a terminé avec succès le programme de recyclage doit accepter le poste préidentifié auprès de la Commission ou d'un autre employeur selon le cas. Dans ce dernier cas, son lien d'emploi avec la Commission prend fin. Les sommes utilisées aux fins de ce programme de recyclage ne proviennent pas des sommes allouées en vertu du chapitre 7-0.00 à moins que tous les membres du comité y consentent.

Dans le cas de l'application du sous-paragraphe 4) du paragraphe b), le comité détermine les termes et conditions applicables à l'enseignante ou l'enseignant.

5-3.18

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 lourd au sens de la clause 5-3.17 reçoit 100 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité.

D) Le pourcentage du traitement peut être supérieur aux pourcentages mentionnés aux paragraphes A) ou B) dans la mesure où l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité est utilisé, sur une base annuelle, dans une proportion supérieure à ce pourcentage par rapport à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein de sorte que l'enseignante ou l'enseignant utilisé à 100 % reçoit 100 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité.

E) 1) La Commission confie à l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité une pleine tâche pour les 50 premiers jours de travail de chaque année scolaire.

2) 10 jours avant le 51e jour de travail de l'année scolaire, pour les autres jours de travail de l'année scolaire, la Commission détermine, pour chaque enseignante ou enseignant en disponibilité, la tâche confiée à l'enseignante ou l'enseignant de telle sorte que le pourcentage de sa tâche, pour toute l'année scolaire, par rapport à la tâche de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, soit, en tenant compte de l'application du sous-paragraphe 1) du paragraphe E), 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) du paragraphe E), peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre; cette répartition peut être révisée après consultation de l'enseignante ou l'enseignant et, à défaut d'entente sur le moment du changement, un préavis d'au moins 5 jours doit être donné.

4) La Commission et le Syndicat peuvent modifier ou remplacer les dispositions contenues au présent paragraphe.

F) Les autres avantages monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurances, des droits parentaux et des disparités régionales sont proportionnels au traitement versé.

G) La durée de la mise en disponibilité, sauf dans le cas de congé sans traitement, vaut comme période de service aux fins des 5 régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP, RRE, RRPE et RRCE).

H) Durant sa mise en disponibilité, l'enseignante ou l'enseignant accumule de l'expérience comme toute autre enseignante ou tout autre enseignant régulier même si elle ou il ne reçoit pas 100 % de son traitement.

I) Tant et aussi longtemps que l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité n'est pas rappelé par la Commission ou n'a pas perdu ses droits et avantages selon les dispositions du présent article, elle ou il demeure en disponibilité et elle ou il est assigné à des fonctions compatibles avec ses qualifications et son expérience sans égard à la fonction générale prévue à l'article 8-2.00. Elle ou il peut être assigné à l'éducation des adultes même le soir. Avec son accord, elle ou il peut être assigné à un lieu de travail en dehors de la juridiction de la Commission sans pour autant être soustrait à l'application de la clause 5-3.19.

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 5-3.28, 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, remplaçant, à la leçon, à taux horaire, ou à une suppléante ou un suppléant occasionnel, ne modifie en rien son statut d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité.

5-3.19

A) Durant l'année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité doit se présenter à une rencontre informelle avec les membres d'un ou de plusieurs comités d'école lorsque la Commission lui en fait la demande écrite. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant a droit au remboursement par la Commission de ses frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, selon la politique en vigueur à la Commission. L'enseignante ou l'enseignant bénéficie également d'une autorisation de s'absenter sans perte de traitement. Cependant, lors d'un déplacement en avion, la Commission assume directement le coût du billet d'avion.

B) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité qui se voit offrir un contrat d'engagement d'enseignante ou d'enseignant à temps plein par la Commission, doit l'accepter dans les 10 jours suivant la réception de cette offre écrite d'engagement; pour une offre écrite d'engagement reçue en juillet, les 10 jours courent à compter du 1er août. Cette obligation s'applique aussi à l'enseignante ou l'enseignant visé par la clause 5-3.16 qui doit également accepter aux mêmes conditions un poste qui lui est offert par un centre de services, une autre commission scolaire ou une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation dans sa région de relocalisation.

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

Cependant, l'enseignante ou l'enseignant qui se voit affecter dans une autre localité pourra revenir à son lieu d'affectation d'origine si un poste d'enseignante ou d'enseignant devient vacant avant le 31 décembre de l'année scolaire en cours et qu'elle ou il répond aux exigences du poste.

Toutefois, si un poste devient vacant après le 31 décembre de l'année scolaire en cours, l'enseignante ou l'enseignant déplacé vers une autre localité dans le cadre de la sécurité d'emploi ne pourra revenir à son lieu d'affectation d'origine que l'année scolaire suivante si ce poste est toujours vacant et qu'elle ou il répond aux exigences du poste.

C) Le refus ou le défaut de se présenter à la rencontre informelle conformément au paragraphe A) ou d'accepter l'engagement offert dans les 10 jours de la réception de l'offre écrite d'engagement conformément au paragraphe B) constitue, à toutes fins que de droit, une démission de la part de l'enseignante ou l'enseignant visé de la Commission et 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 du Bureau national de placement.

D) 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 institution d'enseignement du secteur de l'éducation lorsque l'une ou l'autre lui en fait la demande, par courrier recommandé ou poste certifiée. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant a droit au remboursement par la Commission de ses frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, selon la politique en vigueur à la Commission. L'enseignante ou l'enseignant bénéficie également d'une autorisation de s'absenter sans perte de traitement.

E) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité doit fournir, sur demande, toute information pertinente à sa sécurité d'emploi.

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

G) 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 de la Commission. 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 dernier 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.

H) 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.

I) 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.

5-3.20

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

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

5-3.21

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 desservant son point de départ au sens de l'article 12-1.00 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), elle ou il a le droit d'être rappelé suivant la clause 5-3.22 pourvu qu'elle ou il réponde aux critères de la clause 5-4.04.

C) 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), elle ou il a priorité d'engagement pour un poste à pourvoir d'enseignante ou d'enseignant à temps plein à la Commission.

D) 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 la Commission ou de son engagement par un centre de services, une autre commission scolaire ou une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation et bénéficie, de la part de cette dernière, du remboursement des frais de déménagement prévus à l'annexe 10 aux conditions mentionnées si son engagement implique, selon cette même annexe, son déménagement.

E) 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.

F) 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.

E - Obligations de la Commission

5-3.22

Une fois le processus d'affectation terminé, la Commission qui a un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier à combler procède dans l'ordre suivant, et dans chaque cas la candidate ou le candidat doit répondre aux critères de la clause 5-4.04 :

a) la Commission peut nommer une ou un Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois qui est légalement qualifié et a les compétences requises;

b) la Commission rappelle l'enseignante ou l'enseignant qu'elle a mis en disponibilité si cette enseignante ou cet enseignant est encore à son emploi. La Commission doit en informer le Bureau national de placement;

c) la Commission peut nommer une employée ou un employé régulier à temps plein déjà à son emploi et qui a été à son service pendant au moins 2 ans de façon continue;

d) conformément à la clause 5-3.21, la Commission rappelle l'enseignante ou l'enseignant qu'elle a non rengagé pour surplus.

Dans le cas du paragraphe b), la Commission rappelle par ordre d'ancienneté l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité qui n'est pas réaffecté en vertu de la clause 5-3.16. Dans un 2e temps, elle rappelle par ordre d'ancienneté l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité réaffecté en vertu de la clause 5-3.16.

F - Dispositions diverses

5-3.23 Qualification légale

Aux fins de la Convention, l'enseignante ou l'enseignant est légalement qualifié si elle ou il détient :

a) soit un brevet d'enseignement du Québec;

b) soit un permis d'enseigner du Québec sous réserve des exigences imposées par la probation des maîtres lors de l'obtention de ce permis;

c) soit une autorisation provisoire d'enseigner sous réserve des exigences lors de l'émission de cette autorisation.

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

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 légale mais qui n'a pas produit les documents requis à cause d'un retard administratif qui ne lui est pas imputable.

5-3.24 Contrat de service

La Commission ne peut invoquer « excédent d'effectifs » pour ne pas rengager ou pour mettre en disponibilité, selon le cas, les enseignantes ou enseignants réguliers si la cause du surplus de personnel provient de la mise en application d'un contrat avec une entreprise ou d'un contrat d'association avec une institution d'enseignement conformément à la *Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis* (RLRQ, chapitre I-14), selon lequel cette entreprise ou cette institution d'enseignement dispensera un enseignement que la Commission dispensait auparavant. Cependant la Commission doit, avant d'accorder ce contrat, aviser par écrit le Syndicat de l'obtention de la permission de la ou du ministre pour accorder ce contrat, s'il y a lieu.

G - Remplacement

5-3.25

A) Malgré les dispositions prévues au présent article, la Commission peut mettre en disponibilité une enseignante ou un enseignant non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui a sa permanence, ou non rengager une enseignante ou un enseignant non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui n'a pas sa permanence, si une enseignante ou un enseignant, Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et légalement qualifié, est engagé par la Commission ou assigné par celle-ci dans le cadre du sous-paragraphe 2) du paragraphe b) de la clause 5-3.17 pour remplir le poste détenu par cette enseignante ou cet enseignant non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois.

B) L'enseignante ou l'enseignant non rengagé ou mis en disponibilité est celle ou celui qui a le moins d'ancienneté parmi les enseignantes ou enseignants non Bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois dans la localité, la section et le champ où ce remplacement s'effectue.

C) Les dispositions de la présente clause ne peuvent s'appliquer dans la localité au cours de l'année scolaire où la Commission a des besoins en terme de postes à temps plein à combler dans la section et le champ visé.

D) Aux fins d'application de la présente clause, la Commission doit aviser, par écrit au plus tard le 1er juin, l'enseignante ou l'enseignant qu'elle entend non rengager ou mettre en disponibilité à compter du 1er juillet suivant.

E) L'enseignante ou l'enseignant non rengagé dans le cadre de la présente clause, bénéficie des dispositions de la clause 5-3.21 en faisant les adaptations nécessaires.

F) L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité dans le cadre de la présente clause bénéficie des dispositions des clauses 5-3.16, 5-3.18 et 5-3.19 en faisant les adaptations nécessaires.

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

5-3.26 Préretraite

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

1) Ce congé est d'une année complète. Il peut être d'une durée inférieure à une année complète s'il doit prendre effet après le début de l'année de travail. Durant ce congé, l'enseignante ou l'enseignant reçoit 50 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail.

2) La durée de ce congé vaut comme période de service aux fins des 5 régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP, RRE, RRPE et RRCE).

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 rente sans réduction actuarielle.

4) À la fin de ce congé, l'enseignante ou l'enseignant concerné 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.

B) Lorsqu'il n'y a pas d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité à la Commission ou qu'aucune enseignante ou aucun enseignant en disponibilité à la Commission ne répond aux critères de la clause 5-4.04 pour combler un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, la Commission peut accorder un congé de préretraite à une enseignante ou un enseignant si ce congé permet de relocaliser à la Commission une enseignante ou un enseignant en disponibilité d'un centre de services ou d'une autre commission scolaire.

.

5-3.27 Transfert des droits

À compter du 1er mai, si l'enseignante ou l'enseignant permanent quitte la Commission et est engagé dans un centre de services, une autre commission scolaire et que cela a pour effet de réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants mis en disponibilité à la Commission, à un centre de services, à une autre commission scolaire ou à mettre en disponibilité à la Commission, elle ou il bénéficie du transfert de sa permanence, des années d'expérience que lui avait reconnues la Commission, de l'ancienneté, des jours accumulés dans sa banque de congés de maladie non monnayables, ainsi que des frais de transport de meubles et des effets personnels prévus aux articles 3) et 4) de l'annexe 10 aux conditions qui y sont énoncées.

5-3.28 Remplacement de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein

Pour remplacer une enseignante ou un enseignant à temps plein qui est en congé à temps plein pour toute l'année scolaire ou pour terminer l'année scolaire pourvu que ce congé ait débuté le ou avant le 15 octobre, et dont le congé ne peut être annulé ou prendre fin sans l'accord de la Commission, celle-ci rappelle une enseignante ou un enseignant en disponibilité conformément à la clause 5-3.22.

Dans ce cas, la candidate ou le candidat doit répondre aux critères de la clause 5-4.04.

5-3.29 Prêt de services à un organisme communautaire

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

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

Ce congé est assujetti aux dispositions prévues à l'annexe 7.

5-3.30 Allocation de replacement

A) Dans une commission où il y a surplus, cette mesure a pour effet de permettre à une enseignante ou un enseignant permanent relocalisé en dehors des secteurs public et parapublic de bénéficier d'une allocation de replacement.

B) Lorsqu'il n'y a pas d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité à un centre de services à une commission scolaire ou qu'aucune enseignante ou aucun enseignant en disponibilité à ce centre de services ou à cette commission scolaire ne répond aux critères de la clause 5-4.04 pour combler un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, la Commission peut accorder une allocation de replacement à une enseignante ou un enseignant si cette allocation permet de relocaliser à ce centre de services ou à cette commission scolaire une enseignante ou un enseignant en disponibilité dans un centre de services ou dans une autre commission scolaire.

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

D) Cette allocation est assujettie aux dispositions de l'annexe 8.

5-3.31 (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 scolaires et aux 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.

5-4.00 CRITÈRES ET PROCÉDURES D'AFFECTATION, DE RÉAFFECTATION ET DE MUTATION

5-4.01

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

5-4.02

En assumant cette responsabilité, la Commission tient compte des besoins du système scolaire qu'elle administre, des caractéristiques particulières de ses écoles ou de ses classes, des qualifications et des préférences des enseignantes et enseignants à son emploi. Elle tient compte aussi du fait, qu'en règle générale, il est préférable qu'une enseignante ou un enseignant ne soit pas affecté dans une école à une section ou à un champ différent de ceux où elle ou il enseignait l'année précédente.

5-4.03

Avant le 1er février de chaque année, toute enseignante ou tout enseignant doit préciser ses intentions pour l'année scolaire suivante.

Tout d'abord, au moyen du formulaire fourni par la Commission, l'enseignante ou l'enseignant indique notamment :

- si elle ou il désire rester à son poste actuel;

  ou

- si elle ou il désire œuvrer au sein de la même école, mais dans un autre poste. Dans ce cas, elle ou il précise le poste souhaité;

ou

- si elle ou il désire être transféré dans une autre école. Dans ce cas, elle ou il indique son premier choix d'école et, le cas échéant, son 2e et 3e choix d'école. Au surplus, elle ou il peut préciser à titre simplement indicatif sa préférence quant à la matière qu'elle ou il souhaite enseigner.

Ensuite, l'enseignante ou l'enseignant doit indiquer la conséquence applicable en l'absence d'un transfert en précisant si elle ou s'il désire conserver son poste actuel ou démissionne sans bris de contrat.

L'enseignante ou l'enseignant transmet le formulaire prévu au Service des ressources humaines de la Commission avec copie à la directrice ou au directeur de son école actuelle.

5-4.04

Dans le choix des enseignantes ou enseignants qu'elle affecte à ses écoles, la Commission tient compte des qualifications, de l'expérience, de la compétence, des besoins spécifiques du ou des postes à remplir, des recommandations des comités d'école, des préférences des enseignantes ou enseignants et des affectations des années antérieures.

Dans le cas où il est nécessaire de choisir entre des enseignantes ou enseignants qui possèdent les aptitudes, les qualifications et l'expérience de façon égale, l'ancienneté prévaudra.

5-4.05

Normalement 15 jours avant la dernière journée de l'année de travail, la Commission décide de l'affectation de chacune de ses enseignantes ou chacun de ses enseignants dans ses écoles pour l'année scolaire suivante. L'affectation à la même école n'a pas à être communiquée à l'enseignante ou l'enseignant; elle est communiquée par écrit à l'enseignante ou l'enseignant qui change d'école.

Si la Commission juge qu'il y va de l'intérêt des élèves et du système scolaire qu'elle administre de changer l'affectation d'une enseignante ou d'un enseignant en vacances entre 2 années de travail, elle peut changer cette affectation avec l'approbation ou à la demande du comité d'école concerné.

L'enseignante ou l'enseignant peut obtenir par écrit les motifs de ce changement d'école, si elle ou il en fait la demande par écrit. Rien dans la procédure décrite à la présente clause ne permet à une enseignante ou un enseignant de ne pas se conformer à la décision de la Commission.

5-4.06

Si la Commission juge qu'il y va de l'intérêt des élèves et du système scolaire qu'elle administre de changer durant l'année de travail l'affectation d'une enseignante ou d'un enseignant à une école, elle peut à la demande ou avec l'approbation du comité d'école concerné, changer cette affectation pourvu qu'elle ait au préalable consulté l'enseignante ou l'enseignant en cause.

L'enseignante ou l'enseignant peut obtenir par écrit les motifs de ce changement d'école si elle ou il en fait la demande par écrit.

L'enseignante ou l'enseignant peut, si elle ou il le désire, obtenir un délai maximum d'une semaine pour rejoindre sa nouvelle école. La Commission peut prolonger ce délai si les circonstances l'exigent.

Si l'enseignante ou l'enseignant dont l'affectation est ainsi changée prétend que la Commission n'a pas agi d'une façon équitable et juste à son endroit en changeant son affectation, cette enseignante ou cet enseignant pourra s'en plaindre conformément à la procédure de règlement des griefs prévue au chapitre 9-0.00.

5-4.07

Pendant l'année scolaire, une enseignante ou un enseignant peut demander d'être affecté à une autre école. Si un poste pour lequel elle ou il peut remplir les besoins spécifiques est disponible dans une autre école et si la Commission juge que le fait pour l'enseignante ou l'enseignant de quitter son école ne causera pas de préjudice à ses élèves mais permettra à l'enseignante ou l'enseignant de donner un meilleur rendement, la Commission change l'affectation de cette enseignante ou cet enseignant après consultation du comité d'école concerné.

5-4.08

Une enseignante ou un enseignant qui est sujet à un possible transfert doit en être avisé et peut intervenir auprès du Service des ressources humaines avant son transfert afin d'exposer son cas, accompagné si elle ou il le désire de sa représentante ou son représentant syndical et d'une ou d'un interprète. Cette intervention est sans frais pour la Commission.

5-5.00 PROMOTION

5-5.01

Aux fins du présent article, les postes de directrice ou directeur, de directrice ou directeur adjoint et de conseillère ou conseiller pédagogique sont des postes de promotion.

5-5.02

La Commission établit les caractéristiques particulières de chaque poste de promotion après consultation du comité de la Commission sur ces critères.

5-5.03

La Commission établit les critères d'admissibilité aux postes de promotion après consultation du comité de la Commission sur ces critères.

5-5.04

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est nommé pour remplir temporairement un poste supérieur au sien, elle ou il reçoit la rémunération prévue pour ce poste pour le temps où elle ou il l'occupe. Lorsqu'elle ou il cesse d'occuper ce poste, l'enseignante ou l'enseignant retourne à son poste régulier aux conditions et avec les droits dont elle ou il jouissait avant de remplir temporairement ce poste.

5-5.05

Dans tous les cas où elle a l'intention de remplir un poste de promotion vacant, la Commission, pour la nomination de la ou du titulaire permanent à ce poste, procède de la façon déterminée dans les clauses qui suivent.

5-5.06

Durant l'année de travail des enseignantes ou enseignants, la Commission affiche, dans les écoles qu'elle administre, un avis contenant :

a) une description sommaire des caractéristiques particulières du poste et les avantages s'y rattachant;

b) une énumération des critères d'admissibilité et des exigences de la fonction;

c) une invitation à postuler par écrit ce poste dans le délai spécifié qui n'est pas inférieur à 10 jours ouvrables à compter du début de l'affichage.

À l'extérieur de l'année de travail des enseignantes et enseignants, cet avis est publié dans un quotidien du Québec.

5-5.07

Pour une nomination à un poste de promotion, la Commission peut faire appel à des candidates ou candidats de l'extérieur de la Commission.

5-5.08

En matière de nomination à un poste de promotion, la Commission tient compte de la recommandation du comité d'école, des aptitudes spécifiques requises pour occuper le poste à pourvoir, des qualifications et de l'expérience.

Dans le cas où il est nécessaire de choisir entre des enseignantes ou enseignants qui possèdent des aptitudes, des qualifications et de l'expérience de façon égale, et qui sont recommandés par le comité d'école, l'ancienneté prévaut.

5-5.09

Lorsque la Commission convoque une enseignante ou un enseignant pour une entrevue afin de combler un poste de promotion, elle rembourse à cette enseignante ou cet enseignant ses frais de transport et de séjour requis pour se présenter à l'entrevue selon la politique en vigueur à la Commission dans la mesure où l'enseignante ou l'enseignant n'est pas autrement remboursé de ces dépenses.

5-6.00 MESURES DISCIPLINAIRES AUTRES QUE LE RENVOI ET LE NON-RENGAGEMENT ET DOSSIER PERSONNEL

A - Mesure disciplinaire

5-6.01

Toute enseignante ou tout enseignant convoqué en vue d'une mesure disciplinaire a le droit d'être accompagné de sa représentante ou son représentant syndical. À cette fin, à moins de circonstances exceptionnelles, l'enseignante ou l'enseignant doit recevoir de l'autorité compétente un préavis écrit d'au moins un (1) jour ouvrable avant la rencontre. Ce préavis doit préciser l'heure, l'endroit où elle ou il doit se présenter et mentionner les motifs de la convocation; étant entendu que cette rencontre disciplinaire doit se tenir pendant l'horaire de travail de l'enseignante ou l'enseignant concerné tel que défini à la clause 8-4.03. Une copie de ce préavis est également transmise au Syndicat dans le même délai.

Le fait pour le Syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher la Commission de poursuivre les procédures et de procéder à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

5-6.02

Toute mesure disciplinaire doit émaner de la Commission, de la directrice ou du directeur ou de la directrice ou du directeur adjoint et être consignée par écrit, dont copie doit être envoyée au bureau du Syndicat, pour être versée au dossier personnel de l'enseignante ou l'enseignant.

5-6.03

À la seule fin d'en attester la connaissance, l'enseignante ou l'enseignant doit contresigner l'écrit concernant la mesure disciplinaire. Si celle-ci ou celui-ci refuse de contresigner, l'écrit peut lui être transmis par courrier recommandé ou poste certifiée et le récépissé postal équivaut à sa contresignature, ou l'écrit peut être remis à celle-ci ou celui-ci de main à main et la confirmation datée et écrite de la personne qui a ainsi remis l'écrit à l'enseignante ou l'enseignant équivaut à sa contresignature.

5-6.04

Lorsque la Commission impose une mesure disciplinaire, elle ne peut invoquer une infraction antérieure de même nature qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire que dans les 12 mois de cette infraction, sauf si cette mesure est suivie dans ce délai d'une autre mesure disciplinaire de même nature.

Dans le cas où une infraction n'est plus invocable à la suite de l'application de l'alinéa précédent, la mesure disciplinaire et tous les écrits liés à cette ou ces infractions sont retirés du dossier de l'enseignante ou l'enseignant et ne pourront pas être invoqués lors d'un arbitrage portant sur une infraction subséquente.

B - Dossier personnel

5-6.05

Durant les heures de bureau, l'enseignante ou l'enseignant accompagné ou non de sa représentante ou son représentant syndical, peut consulter son dossier personnel.

De plus, durant les heures de bureau, une représentante ou un représentant syndical qui est ainsi autorisé par écrit par l'enseignante ou l'enseignant concerné conformément au formulaire prévu à l'annexe 2, peut également consulter le dossier personnel de cette enseignante ou cet enseignant.

L'enseignante ou l'enseignant, de même que la représentante ou le représentant syndical qui est ainsi autorisé, peut également obtenir des photocopies de tout document dans son dossier personnel.

Aux fins de l'application du second alinéa, la représentante ou le représentant syndical doit remettre à la Commission le formulaire prévu à l'annexe 2 dûment rempli et signé, et ce, formulaire doit être inclus dans le dossier personnel de l'enseignante ou l'enseignant avec une indication de la date à laquelle le dossier fut consulté par la représentante ou le représentant syndical de même qu'une indication des documents photocopiés remis à la représentante ou au représentant syndical, si tel est le cas.

5-6.06

Une enseignante ou un enseignant peut demander que ses commentaires écrits concernant des documents dans son dossier personnel, autres que des réprimandes écrites ou autres mesures disciplinaires, soient inclus dans son dossier personnel.

Lorsque la Commission place un document, autre qu'un document administratif ou qu'un document concernant une mesure disciplinaire ou qu'un document concernant l'évaluation, dans le dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant, elle doit fournir une copie de ce document à l'enseignante ou l'enseignant concerné.

5-7.00 RENVOI

5-7.01

Pour décider de résilier l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'une ou l'autre des causes prévues à la clause 5-7.02, la procédure prévue au présent article doit être suivie.

5-7.02

La Commission ne peut résilier le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant que pour l'une ou plusieurs des causes suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite ou immoralité.

5-7.03

La Commission ou l'autorité compétente relève temporairement sans traitement l'enseignante ou l'enseignant de ses fonctions.

5-7.04

L'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat doivent être informés par courriel, courrier recommandé ou poste certifiée, par huissière ou huissier ou par avis écrit remis de main à main :

a) de l'intention de la Commission de résilier l'engagement de l'enseignante ou l'enseignant;

b) de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été ou sera relevé de ses fonctions;

c) de l'essentiel des faits à titre indicatif, et des motifs au soutien de l'intention de congédier, et ce, sans préjudice. Aucune objection ne peut être fondée sur l'insuffisance des faits indiqués.

5-7.05

Dès qu'une enseignante ou un enseignant est relevé de ses fonctions, le Syndicat peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.

5-7.06

La résiliation du contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant ne peut être faite qu'entre le 10e et le 60e jour à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été relevé de ses fonctions à moins que la Commission et le Syndicat ne s'entendent par écrit sur une prolongation de délai.

Cette résiliation ne peut se faire qu'après mûre délibération à une session du Conseil des commissaires ou du Comité exécutif de la Commission.

5-7.07

Le Syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision de résilier ou non l'engagement sera prise, et ce, au moins 5 jours (excluant le samedi et le dimanche) avant la tenue de la session.

L'enseignante ou l'enseignant concerné et une représentante ou un représentant syndical peuvent intervenir et assister au vote lors de la session publique. Le Syndicat et la Commission peuvent convenir des modalités d'intervention.

5-7.08

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est poursuivi au criminel et que la Commission juge que la nature de l'accusation lui cause un préjudice sérieux à titre d'employeur, elle peut la ou le relever sans traitement de ses fonctions jusqu'à l'issue de son procès et les délais mentionnés à la clause 5-7.06 commencent à courir à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant signifie à la Commission qu'elle ou il a eu jugement; cette signification doit être faite dans les 20 jours de la date du jugement.

5-7.09

Avant le 70e jour à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été relevé de ses fonctions, l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat doivent être avisés par courriel, courrier recommandé, poste certifiée, par huissière ou huissier ou par avis écrit remis de main à main de la décision de la Commission à l'effet de résilier ou de ne pas résilier le contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant et, le cas échéant, de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a repris ou doit reprendre ses fonctions. Dans le cas prévu à la clause 5-7.08, l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat doivent être avisés avant le 70e jour qui suit la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a signifié à la Commission dans le cadre de la clause 5-7.08, qu'elle ou il a eu son jugement.

5-7.10

Si la Commission ne résilie pas le contrat d'engagement dans le délai prévu, l'enseignante ou l'enseignant ne subit aucune perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, et recouvre tous ses droits comme si elle ou il n'avait jamais été relevé de ses fonctions.

5-7.11

Si le Syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant en cause veut soumettre un grief à l'arbitrage, elle ou il doit, dans les 45 jours de la réception par le Syndicat de la décision écrite, procéder directement à l'arbitrage conformément à l'article 9-2.00.

5-7.12

En plus des dispositions prévues à la clause 5-3.23, la Commission convient de ne pas invoquer l'absence de qualification légale pour résilier le contrat de l'enseignante ou l'enseignant qui a été engagé comme tel.

5-7.13

L'arbitre saisi du grief détermine si la procédure prescrite pour le renvoi a été suivie et si les raisons alléguées par la Commission au soutien de ce renvoi constituent l'une des causes de résiliation prévues à la clause 5-7.02.

L'arbitre peut annuler la décision de la Commission scolaire si la procédure prescrite n'a pas été suivie ou si les motifs de renvoi ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante de renvoi, ordonner la réintégration dans ses fonctions de l'enseignante ou l'enseignant en cause et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle ou il a droit.

Dans le cas d'un arbitrage faisant suite à une résiliation de contrat pour cause d'inconduite ou d'immoralité, l'arbitre saisi du grief doit tenir compte des valeurs sociales et morales de la communauté crie.

5-8.00 NON-RENGAGEMENT

5-8.01

Pour décider de ne pas renouveler l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'année scolaire suivante pour l'une des causes prévues à la clause 5-8.02, la procédure prévue au présent article doit être suivie.

5-8.02

La Commission ne peut décider du non-rengagement d'une enseignante ou d'un enseignant que pour l'une ou plusieurs des causes suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite, immoralité et surplus de personnel dans le cadre de l'article 5-3.00.

5-8.03

Le Syndicat doit être avisé au plus tard le 15 mai de chaque année, au moyen d'une liste à cet effet, par courrier recommandé, poste certifiée, par huissière ou huissier ou remise de main à main, de l'intention de la Commission de ne pas renouveler l'engagement d'une ou de plusieurs enseignantes ou d'un ou de plusieurs enseignants. L'enseignante ou l'enseignant concerné doit également être avisé au plus tard le 15 mai, par courrier recommandé, poste certifiée, par huissière ou huissier ou par avis écrit remis de main à main, de l'intention de la Commission de ne pas renouveler son engagement.

5-8.04

Dès que le Syndicat reçoit la liste, il peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.

5-8.05

Le Syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision sera prise quant au non-rengagement, et ce, au moins 5 jours (excluant le samedi et le dimanche) avant la tenue de la session.

L'enseignante ou l'enseignant concerné et une représentante ou un représentant syndical peuvent intervenir et assister au vote lors de la session publique. La Commission et le Syndicat peuvent convenir des modalités d'intervention.

5-8.06

À moins d'entente entre le Syndicat et la Commission, cette dernière doit, avant le 1er juin de l'année scolaire en cours, aviser par courrier recommandé, poste certifiée, par huissière ou huissier ou par avis écrit remis de main à main, l'enseignante ou l'enseignant concerné et le Syndicat, de sa décision de ne pas renouveler l'engagement de cette enseignante ou cet enseignant pour l'année scolaire suivante. L'avis doit contenir la ou les causes à l'appui de la décision de la Commission.

Ce non-rengagement ne peut se faire qu'à une session du Conseil des commissaires ou du Comité exécutif de la Commission.

5-8.07

Le Syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant peut, si elle ou il soutient que la procédure prévue au présent article n'a pas été suivie, soumettre un grief à l'arbitrage.

5-8.08

Le Syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant peut, si elle ou il conteste les causes invoquées par la Commission, soumettre un grief à l'arbitrage.

Cependant, le Syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant concerné peut le faire uniquement si l'enseignante ou l'enseignant a été employé d'un centre de services, d'une commission scolaire, d'une école administrée par un ministère du gouvernement, ou d'une autre institution d'enseignement désignée par la ou le ministre, dans laquelle elle ou il a occupé chez un même employeur une fonction pédagogique ou éducative pendant 2 périodes de 8 mois ou plus suivi d'un renouvellement de contrat, 3 périodes de 8 mois ou plus s'il y a eu changement d'employeur, dont chacune se situe dans une année d'engagement distincte comprise dans une période continue de pas plus de 5 ans.

5-8.09

Tout grief fait en vertu de la clause 5-8.07 ou de la clause 5-8.08 doit, au plus tard le 30 juin, être soumis directement à l'arbitrage conformément à l'article 9-2.00.

5-8.10

L'arbitre saisi du grief détermine si la procédure prescrite pour le non-rengagement a été suivie et, le cas échéant, si les raisons alléguées par la Commission au soutien de ce non-rengagement constituent l'une des causes de non-rengagement prévues à la clause 5-8.02.

L'arbitre peut annuler la décision de la Commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie, ou le cas échéant, si les motifs de non-rengagement ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante de non-rengagement, ordonner la réintégration dans ses fonctions de l'enseignante ou l'enseignant en cause et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle ou il a droit.

Dans le cas d'un arbitrage faisant suite à un non-rengagement pour cause d'inconduite ou d'immoralité, l'arbitre saisi du grief doit tenir compte des valeurs sociales et morales de la communauté crie.

5-9.00 DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT

5-9.01

L'enseignante ou l'enseignant est lié par son contrat d'engagement pour la durée qui y est spécifiée, sous réserve des dispositions de la loi et du présent article.

5-9.02

L'enseignante ou l'enseignant, dont la conjointe ou le conjoint réside avec elle ou lui dans une localité située sur le territoire de la Commission, peut démissionner aux conditions suivantes :

a) si elle ou il soumet la preuve que l'employeur de sa conjointe ou son conjoint l'a muté dans une autre localité; et,

b) si elle ou il en donne avis écrit à la Commission au moins 30 jours avant la date projetée de son départ.

5-9.03

L'enseignante ou l'enseignant peut démissionner en donnant un avis écrit à cet effet à la Commission indiquant la date projetée de son départ si sa conjointe ou son conjoint ou son enfant à charge[1] est décédé dans les 30 jours précédant cet avis.

5-9.04

L'enseignante ou l'enseignant qui est affecté contre son gré à une école située dans une localité autre que celle où elle ou il exerce ses fonctions ou dans un champ d'enseignement[2] autre que celui prévu lors de son embauche, peut démissionner dans les 15 jours suivant la réception de l'avis de cette affectation si elle ou il en donne un avis écrit à la Commission.

5-9.05

La Commission peut aussi permettre à une enseignante ou un enseignant de démissionner pour des raisons reliées au manque de logement ou pour tout autre motif qu'elle juge valable.

5-9.06

La démission conforme à l'une des clauses 5-9.02 à 5-9.05 prend effet :

a) à la date que l'enseignante ou l'enseignant a indiquée comme date projetée de son départ, dans les cas prévus aux clauses 5-9.02 et 5-9.03;

b) à la date d'expédition de la lettre de démission dans le cas prévu à la clause 5-9.04;

c) à la date convenue entre la Commission et l'enseignante ou l'enseignant dans le cas de la clause 5-9.05.

5-9.07

La démission conforme à l'une des clauses 5-9.02 à 5-9.05 ne constitue pas un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant. Dans ces cas, la Commission renonce à toute poursuite en vue de recouvrer l'amende prévue à la *Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis* (RLRQ, chapitre I-14).

---

[1] Au sens de la clause 5-10.02.

[2] Au sens de l'article 5 de l'annexe 6.

5-9.08

Quand l'enseignante ou l'enseignant, qui bénéficie d'un congé se terminant à la fin d'une année scolaire, n'avise pas la Commission par écrit de son retour en service avant le 1er février de cette même année scolaire, ce défaut d'avis dans ces délais constitue une démission par l'enseignante ou l'enseignant à compter du début de l'année scolaire au cours de laquelle elle ou il devait revenir en service.

5-9.09

L'enseignante ou l'enseignant régulier qui ne veut pas s'engager pour l'année scolaire suivante doit donner avis par écrit de son intention à la Commission avant le 1er février qui précède la date d'expiration de son engagement.

5-9.10

Toute démission non conforme aux clauses précédentes constitue un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant à compter de la date de son départ.

5-9.11

Quand l'enseignante ou l'enseignant ne se rapporte pas ou ne se présente plus au poste qui lui est assigné durant au moins 10 jours et ne donne pas de raison valable de son absence pendant ces 10 jours, cette absence constitue un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant à compter de la date du début de son absence.

Toutefois, si l'enseignante ou l'enseignant ne donne pas de raison valable dans ce délai à cause d'une impossibilité physique ou mentale dont la preuve lui incombe, cette absence ne peut constituer un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant.

5-9.12

Quand l'enseignante ou l'enseignant, qui doit signifier à la Commission qu'elle ou il a eu jugement conformément à la clause 5-7.08, ne le fait pas dans les délais mentionnés à cette clause, ce défaut de signification dans les délais constitue un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant à compter de la date où elle ou il a été relevé de ses fonctions.

5-9.13

Tout bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant a pour effet de permettre en tout temps la résiliation du contrat d'engagement. Cette résiliation est rétroactive à la date indiquée aux clauses 5-9.10, 5-9.11 ou 5-9.12.

5-9.14

La clause 5-9.13 n'a pas pour effet d'empêcher la Commission de réclamer des dommages, ni de rendre inopérante l'amende stipulée à la *Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis (*RLRQ, chapitre I-14).

5-9.15

Sauf dans le cas de toute personne pour qui la Commission a reçu de la ou du ministre une lettre tolérant explicitement son engagement pour l'année scolaire en cours, la Commission doit en tout temps résilier pour cause d'incapacité légale le contrat d'engagement de toute enseignante ou tout enseignant qui ne lui a pas fourni ou ne lui fournit plus la preuve qu'elle ou il est légalement qualifié. Aux fins de la présente clause, la Commission renonce à toute réclamation pour dommages de même qu'à l'amende prévue à la *Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis* (RLRQ, chapitre I-14).

5-9.16

L'article 5-7.00 ne s'applique pas aux cas de résiliation du contrat d'engagement prévus au présent article, sauf pour la clause 5-7.10. Dans ces cas, la Commission avise l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat de la résiliation du contrat par courrier recommandé ou poste certifiée ou en remettant l'avis de main à main.

5-9.17

Le Syndicat, pour toute enseignante ou tout enseignant en bris de contrat ou qui a démissionné conformément au présent article, peut validement déposer un grief conformément au chapitre 9-0.00 pour les événements qui ont eu lieu avant sa démission ou son bris de contrat.

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 remplaçant ou à temps partiel.

B) L'enseignante ou l'enseignant à la leçon est admissible au régime de congés de maladie, à compter de la date d'entrée en vigueur de la Convention.

C) Sous réserve de la clause 5-10.12, la participation de l'enseignante ou l'enseignant admissible court à compter de l'entrée en vigueur du régime si elle ou il est employé par la Commission à cette date, sinon :

1) 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;

ou

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

5-10.02

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

- la conjointe ou le conjoint

ou

- l'enfant à charge tel que défini ci-après : un enfant de l'enseignante ou l'enseignant, de sa conjointe ou son conjoint ou des 2, un enfant habitant avec l'enseignante ou l'enseignant pour laquelle ou 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 si elle ou 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 si elle ou il fréquentait à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant, une maison d'enseignement reconnue, et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

5-10.03

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, à l'inclusion d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, soit d'une absence due à un don d'organe ou de moelle osseuse, soit d'un accident sous réserve des clauses 5-10.45 à 5-10.65, 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 la Commission 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 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 collective 2015-2020 demeurent en vigueur aux conditions prévues jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la Convention. Cependant, les contrats relatifs aux régimes d'assurance maladie et complémentaires en application à la date d'entrée en vigueur de la Convention continuent de s'appliquer sans modification à l'exclusion de la modification annuelle des primes jusqu'à la date prévue par le Comité d'assurances de la Centrale, conformément à la Convention.

Les dispositions du régime d'assurance salaire décrites à l'article 5-10.00 de la convention collective 2015-2020 continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la Convention.

5-10.07

Le nouveau régime d'assurance salaire s'applique à compter de la date d'entrée en vigueur de la Convention, sous réserve de la clause 5-10.40.

---

[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 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.

5-10.08

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

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

A - Régime de base d'assurance maladie

5-10.09

Le régime couvre, suivant les modalités arrêtées par le Comité d'assurances de la Centrale, 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 le comité le juge à propos, le régime peut couvrir tous les autres frais reliés au traitement de la maladie.

5-10.10

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

5-10.11

La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire mais une enseignante ou un enseignant peut, moyennant un préavis écrit à la Commission 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 assurées 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.

Malgré la clause 5-10.01, l'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement ou en congé pour études n'est pas couvert par le régime à moins qu'à sa demande, elle ou il ne désire continuer de participer à ce régime. Dans ce cas, elle ou il doit payer à la Commission l'entier des primes exigibles y compris la quote-part de la Commission.

5-10.12

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 qu'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 premier 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.

5-10.13

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 premier 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 ajustement de prime dans le cas de cette enseignante ou cet 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, copie de toute communication d'ordre général avec les centres de services scolaires, les commissions 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 au Comité d'assurances de la Centrale 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 déjà employé par la Commission, faisant suite à la naissance, à l'adoption d'une première ou 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 premier 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 déjà employé par la Commission prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la Commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur;

l) les définitions de conjointe ou conjoint et d'enfant à charge sont identiques à celles des clauses 1-1.13 et 5-10.02 de la Convention.

B - Régimes complémentaires d'assurance

5-10.14

A) Le Comité d'assurances de la Centrale 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 k) de la clause 5-10.13;

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 premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la Commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur.

5-10.15

S'il existe à la Commission, au 4 juillet 2006, des régimes complémentaires d'assurance de personnes autres que ceux établis par la Centrale, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) les contrats d'assurance de personnes et les interventions administratives qui en découlent pour la Commission 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 à la Commission au moins 60 jours avant son entrée en vigueur.

C - Comité d'assurances de la Centrale

5-10.16

Le Comité d'assurances de la Centrale 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.

5-10.17

Le Comité d'assurances de la Centrale peut maintenir, d'année en année, avec les modifications appropriées, la couverture du régime de base pour les retraitées ou retraités sans contribution de la Commission pourvu que :

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

b) les déboursés, 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.

5-10.18

L'assureur choisi pour l'ensemble des régimes doit avoir son siège social au Québec et doit être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme assureur seul. Aux fins de choisir l'assureur, le Comité d'assurances de la Centrale peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine.

5-10.19

Le Comité d'assurances de la Centrale 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.

5-10.20

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.

5-10.21

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 à la Commission.

5-10.22

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.

5-10.23

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 à la Commission.

5-10.24

Les dividendes ou ristournes payables résultant des expériences favorables des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité d'assurances de la Centrale. Les honoraires, traitements, frais ou déboursés 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 le Comité d'assurances de la Centrale 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 le comité 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 à la Commission d'au moins 60 jours.

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

5-10.25

Le Comité d'assurances de la Centrale 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.

Le comité 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 de la Commission

5-10.26

La Commission facilite la mise en place et l'application des régimes, notamment en faisant :

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

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

c) 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;

d) la remise à l'assureur des primes déduites ou, le cas échéant, reçues des enseignantes ou enseignants;

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

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

g) la transmission à l'assureur du nom des enseignantes ou enseignants qui ont fait part à la Commission de leur décision de prendre leur retraite.

5-10.27

Le Ministère et la Fédération d'une part et la Centrale 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 la Commission à engager du personnel surnuméraire ou à requérir du travail en temps supplémentaire, les coûts sont assumés par le Syndicat.

Section 3 Régime d'assurance salaire

5-10.28

Prestation

A) Sous réserve des dispositions des présentes et des clauses 5-10.45 à 5-10.65, 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, à l'inclusion, le cas échéant, des primes pour disparités régionales. Le traitement inclut également les suppléments annuels dans la mesure où la Commission 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.

B) Retour progressif

Pendant une période d'invalidité, sur recommandation écrite de la ou du médecin traitant, la Commission et l'enseignante ou l'enseignant absent depuis au moins 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) la Commission et l'enseignante ou l'enseignant, accompagné de sa déléguée ou son délégué ou sa représentante ou son 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, la Commission et l'enseignante ou l'enseignant peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues au présent alinéa.

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, à l'inclusion, le cas échéant, des primes pour disparités régionales. Le traitement inclut également les suppléments annuels dans la mesure où la Commission n'a pas nommé de remplaçante ou remplaçant pour la ou le titulaire de ces fonctions.

---

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

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

C) Affectation temporaire

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

Les fonctions que la Commission attribue à l'enseignante ou l'enseignant en vertu de l'alinéa précédent sont celles prévues à l'article 8-2.00 (fonction générale).

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'affection 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.

5-10.29

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 Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des enseignants (RRE), au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (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 5-10.28, elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRF, 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.

La Commission 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 5-10.28 ou 5-10.45 à 5-10.65 et ensuite, de la clause 5-10.41. Toutefois, le fait pour une enseignante ou un enseignant de ne pas se prévaloir de la clause 5-10.41 ne peut empêcher la Commission de résilier ou non renouveler le contrat d'engagement de cette enseignante ou cet enseignant.

5-10.30

A) Les prestations versées en vertu de la clause 5-10.28 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 : la Commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la Loi de la prestation de base d'assurance salaire; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel la Commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la Convention.

C) La Commission 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 5-10.28 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 de la Commission, accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 5-10.28 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 à la Commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-10.28, 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 5-10.28, informer la Commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle ou il doit en outre autoriser par écrit la Commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de Retraite Québec, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle ou il est bénéficiaire.

5-10.31

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

a) le montant de la prestation est basé sur la fraction du traitement payée pour la période d'invalidité;

b) le montant de la prestation est nul en juillet et août, mais les semaines comprises dans ces mois sont comptées dans la durée des prestations;

c) l'enseignante ou l'enseignant reçoit ses prestations conformément à la clause 6-8.01.

Cependant, si le nombre de jours ouvrables inclus dans la période d'invalidité ou les périodes d'invalidité d'une même année scolaire pour laquelle ou lesquelles le sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-10.28 s'applique est égal ou inférieur à 95 jours ouvrables, la Commission doit calculer pour cette enseignante ou cet enseignant, au plus tard la dernière journée de l'année de travail, un montant égal à 25 % des 3/2 600 du traitement annuel applicable au sens de la clause 5-10.28 par jour ouvrable qui fait l'objet d'une prestation découlant de l'application du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-10.28.

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.

5-10.32

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

5-10.33

Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant fournit un certificat médical à la Commission. Si l'invalidité commence durant une grève ou un lock-out et existe toujours à la fin de la grève ou du lock-out, la période d'invalidité prévue à la clause 5-10.28 débute la journée du retour au travail des enseignantes et enseignants.

5-10.34

Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par la Commission sous réserve de la présentation par l'enseignante ou l'enseignant des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-10.35.

5-10.35

A) En tout temps, l'autorité désignée par la Commission 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 de la Commission si l'enseignante ou l'enseignant est absent durant moins de 4 jours. L'autorité désignée par la Commission peut également faire examiner l'enseignante ou l'enseignant relativement à toute absence. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de l'enseignante ou l'enseignant lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 45 kilomètres de l'école où elle ou il enseigne, sont à la charge de la Commission.

B) À son retour au travail, l'autorité désignée par la Commission 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 de la Commission. Si, dans ce cas, l'avis de la ou du médecin choisi par la Commission est contraire à celui de la ou du médecin consulté par l'enseignante ou l'enseignant, la Commission et le Syndicat, 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 la Commission 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) La Commission, l'autorité désignée par elle et le Syndicat doivent traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

5-10.36

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

Section 4 Congés de maladie

5-10.37

A) Le cas échéant, la première journée de l'année de travail, la Commission crédite à toute enseignante ou tout enseignant à temps plein à son emploi et couvert par le présent article, 7 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 5-10.28 a droit au crédit d'une fraction de 7 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 5-10.28 la première journée d'une année de travail, elle ou il a droit, le cas échéant, au crédit d'une fraction de 7 jours de congé de maladie dans la mesure où elle ou il reprend son service à la Commission.

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

L'enseignante ou l'enseignant engagé au cours d'une année, à qui la Commission a attribué un nombre de jours non monnayables inférieur à 6, a droit, la première journée de l'année de travail suivante, si elle ou il demeure au service de la Commission, 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) Jusqu'à la fin de l'année scolaire 2016-2017, les jours de congé de maladie crédités en vertu du paragraphe A) sont cumulatifs et versés dans une banque au crédit de l'enseignante ou l'enseignant lorsque non utilisés au cours de l'année; malgré ce qui précède, le 7e jour de congé de maladie n'est pas cumulatif et ne peut être versé dans la banque.

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. Malgré ce qui précède, le 7e jour de congé de maladie n'est pas cumulatif ni monnayable.

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 5-10.37 de la convention 2015-2020, lorsque non utilisés au moment où l'enseignante ou l'enseignant quitte définitivement le service de la Commission, 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 5-10.37 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 de l'école ou du centre, 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 de l'école ou du centre peut refuser le congé demandé pour un 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.

5-10.38

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 première journée de l'année de travail, aucune réclamation ne sera effectuée par suite de l'application de cette clause.

5-10.39

A) Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel ou d'une enseignante ou d'un enseignant remplaçant, la clause 5-10.37 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.

B) Il en est de même dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant à la leçon, le nombre de jours crédités étant réduit proportionnellement à son nombre d'heures d'enseignement par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein.

C) Toutefois, aux fins d'application du premier alinéa du paragraphe D) de la clause 5-10.37, tant pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel que pour l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et l'enseignante ou l'enseignant remplaçant, les jours de congé de maladie monnayables qui leur sont remboursables le sont à la fin de leur contrat, lorsque non utilisés.

5-10.40

L'enseignante ou l'enseignant recevant, à la date d'entrée en vigueur de la présente Convention, des prestations en vertu des sous-paragraphes 2) et 3) du paragraphe A) de la clause 5-10.28 de la convention collective 2015-2020 continue d'être régi par ces dispositions et par la clause 5-10.31 de la convention collective 2015-2020 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 la présente Convention.

5-10.41

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 collective 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 collective 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 (RRE, RREGOP, RRCE et RRPE).

C) Malgré la clause 5-10.42, 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 d'un (1) 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 d'un (1) jour par jour, à d'autres fins que la maladie à savoir : pour un congé prévu à l'article 5-13.00, 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 5-10.28 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 d'un (1) jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des avantages prévus au sous-paragraphe 3) du paragraphe A) de la clause 5-10.28 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 lorsqu'utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres clauses du présent article 5-10.00.

5-10.42

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 à la Commission, l'enseignante ou l'enseignant peut modifier son choix.

5-10.43

Les jours de congé de maladie au crédit de l'enseignante ou l'enseignant au 30 juin 2017 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 5-10.37 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.

5-10.44

A) La présente clause ne s'applique qu'à l'enseignante ou l'enseignant qui, à la date d'entrée en vigueur de la Convention, 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 à la Commission dans les 60 jours de l'entrée en vigueur de la Convention, choisir de cesser de participer aux régimes de rentes d'invalidité et de rentes de survivantes ou survivants en cas de décès.

Section 5 Accident du travail et maladie professionnelle

5-10.45

Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, couvert par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (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 et les maladies professionnelles* (RLRQ, chapitre A-3.001) ainsi que par les clauses 5-10.48 à 5-10.53 de la convention collective 1983-1985; de plus, les clauses 5-10.58 à 5-10.64 du présent article s'appliquent à cette enseignante ou cet enseignant.

5-10.46

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 à la Commission.

5-10.47

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 : établissement public au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris* (RLRQ, chapitre S-5);

f) lésion professionnelle : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou 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).

5-10.48

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

5-10.49

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

5-10.50

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant rencontre la Commission concernant une lésion professionnelle dont elle ou il est victime, elle ou il peut être accompagné de sa représentante ou son représentant 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 ou de primes pour disparités régionales ni remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de sa directrice ou son directeur ; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

5-10.51

A) La Commission doit immédiatement donner les premiers secours à une enseignante ou un enseignant victime d'une lésion professionnelle et, s'il y a lieu, la ou le faire transporter dans un établissement de santé, chez une professionnelle ou un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon ce que requiert son état.

B) Les frais de transport de l'enseignante ou l'enseignant sont assumés par la Commission, le cas échéant, dans la mesure où ils ne sont pas assumés par un autre organisme.

C) L'enseignante ou l'enseignant victime d'une lésion professionnelle a le choix de son établissement de santé au Québec dans la mesure où la professionnelle ou le professionnel de la santé de sa localité d'affectation décide de référer l'enseignante ou l'enseignant à un établissement de santé à l'extérieur de sa localité d'affectation.

   Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant ne peut exprimer son choix, elle ou il doit accepter l'établissement de santé choisi pour elle ou lui, mais peut changer par la suite pour un établissement de son choix dans la mesure prévue à l'alinéa précédent.

   L'enseignante ou l'enseignant ne peut se prévaloir des dispositions des 2 alinéas précédents qu'une (1) seule fois, au moment où survient sa lésion professionnelle.

5-10.52

Malgré la clause 5-10.35, la Commission peut exiger d'une enseignante ou d'un enseignant victime d'une lésion professionnelle que celle-ci ou celui-ci se soumette à l'examen d'une professionnelle ou d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, conformément à la loi.

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

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

5-10.53

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 5-10.09.

Cette enseignante ou cet enseignant bénéficie alors de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (RRE, RREGOP, RRF, 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 5-10.59.

5-10.54

Dans le cas où la date de consolidation est antérieure à la 104e 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 5-10.28 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 5-10.28 et 5-10.41.

5-10.55

L'enseignante ou l'enseignant ne subit aucune réduction de sa banque 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 5-10.65, 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.

5-10.56

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, l'enseignante ou l'enseignant a droit au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail sous réserve de ce qui suit. La détermination de son traitement brut imposable s'effectue de la façon suivante : la Commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi et la Convention s'il y a lieu; le traitement net ainsi obtenu est réduit de l'indemnité de remplacement du revenu en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (RLRQ, chapitre A-3.001) et la différence est ramenée à un traitement brut imposable à partir duquel la Commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la Convention.

Aux fins de l'application de la présente clause, le traitement est le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail, à l'inclusion, le cas échéant, des primes pour disparités régionales de même que des suppléments annuels dans la mesure où la Commission n'a pas nommé de remplaçante ou remplaçant pour la ou le titulaire de ces fonctions.

5-10.57

Sous réserve de la clause 5-10.56, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) rembourse à la Commission 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 la Commission s'est engagée à verser les prestations.

5-10.58

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

5-10.59

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

5-10.60

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.

5-10.61

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 5-10.62, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible que la Commission entend combler, pourvu qu'elle ou il en soit capable.

5-10.62

L'exercice du droit mentionné à la clause 5-10.61 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 5-3.22, cette enseignante ou cet enseignant est considéré comme une enseignante ou un enseignant en disponibilité. Cependant, la Commission et le Syndicat peuvent, par une entente ad hoc, convenir d'un mouvement de personnel particulier relatif à cette enseignante ou cet enseignant;

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

- 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 la Commission;
- la convention 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.

5-10.63

L'enseignante ou l'enseignant qui obtient un emploi visé à la clause 5-10.61 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 la Commission 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 5-10.61 et peut à nouveau bénéficier de cette clause.

5-10.64

L'enseignante ou l'enseignant qui obtient un emploi visé à la clause 5-10.61 bénéficie du traitement afférent à son nouvel emploi, et ce, malgré toute disposition contraire.

5-10.65

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la Commission lui verse son traitement, ses suppléments et les primes pour disparités régionales auxquelles 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

5-11.01

Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absences, l'enseignante ou l'enseignant concerné doit avertir au préalable la directrice ou le directeur de son départ et de son retour selon les règles établies par la Commission.

5-11.02

L'enseignante ou l'enseignant ne doit, en aucune façon, utiliser un congé à des fins autres que celles autorisées conformément à la Convention.

5-11.03

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant remet à la directrice ou au directeur son rapport d'absence dûment rempli suivant le formulaire prévu à cette fin.

Ce rapport d'absence peut être contesté par la Commission dans les 60 jours de sa remise. Au-delà de cette période, la Commission doit invoquer des faits nouveaux portés à sa connaissance laissant croire à une fausse déclaration pour contester ce rapport.

5-12.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

5-12.01

La Commission s'engage à prendre fait et cause de toute enseignante ou tout enseignant (y compris l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et la suppléante ou le suppléant occasionnel) dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignante ou l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par la directrice ou le directeur) et convient de n'exercer, contre l'enseignante ou l'enseignant, aucune réclamation à cet égard sauf si un tribunal civil la ou le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

5-12.02

Dès que la responsabilité légale de la Commission a été reconnue par elle ou établie par un tribunal, la Commission dédommage toute enseignante ou tout enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à l'école avec l'accord de la directrice ou du directeur, sauf si l'enseignante ou l'enseignant a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal.

Cependant, dans le cas de vol par effraction ou d'une destruction par incendie ou par force majeure, la Commission dédommage l'enseignante ou l'enseignant même si la responsabilité de cette dernière n'est pas établie. L'enseignante ou l'enseignant qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire un écrit au soutien de sa réclamation.

La présente clause ne s'applique pas à la perte de travaux ou de documents de préparation de cours de l'enseignante ou l'enseignant.

5-12.03

Dans le cas de perte, vol ou destruction qui sont déjà couverts par une assurance détenue par l'enseignante ou l'enseignant, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'enseignante ou l'enseignant.

5-13.00 DROITS PARENTAUX

Section 1 Dispositions générales[1]

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.

5-13.03

Lorsque les parents sont tous 2 de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des 2 mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

5-13.04

La Commission ne rembourse pas à l'enseignante ou l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre du Travail, 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, la Commission 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).

---

[1] Pour l'année scolaire 2021-2022, aux fins de l'application du présent article, lorsque le texte réfère aux clauses 8-3.01 à 8-3.03, lire l'article 8-3.00. Dans ce cas, se référer à l'annexe 44.

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.

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.

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.

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 20e 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.

---

[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.

5-13.07

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

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

B) Sur demande de l'enseignante, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante doit s'absenter pour 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 de la Commission 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, la Commission 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 à la Commission au moins 2 semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

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

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

A) L'enseignante qui a accumulé 20 semaines de 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 des clauses 8-3.01 à 8-3.03 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 la Commission, celle-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 des clauses 8-3.01 à 8-3.03 prévu durant ces semaines, et réduit également d'un montant équivalant au pourcentage de prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que la Commission verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, chapitre A-29.011).

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

---

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

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

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

C) Le total des montants reçus par l'enseignante durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, ne peut excéder 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 des clauses 8-3.01 à 8-3.03 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 la Commission).

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

A) L'enseignante qui a accumulé 20 semaines de 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, la Commission verse à l'enseignante une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour cette période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 $ pour chaque jour de travail au sens des clauses 8-3.01 à 8-3.03 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, la Commission verse à l'enseignante une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant de la prestation de maternité ou parentale du 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 des clauses 8-3.01 à 8-3.03 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 la Commission, celle-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 des clauses 8-3.01 à 8-3.03 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 la Commission 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 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 également 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 des clauses 8-3.01 à 8-3.03 prévu durant ces semaines.

B) L'enseignante à temps partiel ou remplaçante

L'enseignante à temps partiel ou remplaçante 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 des clauses 8-3.01 à 8-3.03 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 la Commission 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 du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel.

Pour l'enseignante admissible au RAE, l'indemnité due pour les 2 premières semaines est versée par la Commission dans les 2 semaines du début du congé. L'indemnité due après cette date est versée à intervalle de 2 semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'enseignante admissible au RAE, que 15 jours après l'obtention par la Commission 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 (Éducation, Fonction publique, Santé et Services sociaux), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (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 la Commission, 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 au report de 4 semaines de vacances prévu à la clause 5-13.13.

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

5-13.13

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

- assurance maladie;

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

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

Toutefois, lorsque l'enseignante en congé de maternité reçoit, pour une (1) ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances annuelles, des prestations du RQAP ou du RAE, une somme égale à ce qu'elle a ainsi reçu lui est déduite (si ce n'est déjà fait), en parts égales, des versements de traitement prévus pour la période du report des vacances.

5-13.14

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

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

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

5-13.15

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

5-13.16

La Commission doit faire parvenir à l'enseignante, au cours de la 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 la Commission a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-13.27.

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 la Commission reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de l'enseignante et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

C) L'enseignante ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et avantages rattachés à son poste régulier.

D) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'enseignante enceinte, à la date de son accouchement et pour l'enseignante qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'enseignante admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (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, la Commission verse à l'enseignante une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (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, la Commission doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de l'enseignante affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de 2 heures par demi-journée, le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

5-13.19 Autres congés spéciaux

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

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 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 ou de primes pour disparités régionales jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 jours qui peuvent être pris par demi-journée.

5-13.20

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus par la clause 5-13.13, à la condition qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-13.17. L'enseignante visée à l'un des 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 4 jours qui y sont prévus.

Section 4 Congés liés à la paternité

Congé à l'occasion de la naissance

5-13.21

A) L'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'enseignant a également droit à ce congé en cas d'interruption de grossesse survenue à compter du début de la 20e semaine précédant la date prévue de 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 (1) des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La prise de ce congé est précédée, dès que possible, d'un avis à la Commission 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.

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 52e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée 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 ou au RAE, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu d'un de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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.

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 s'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[2] 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.

---

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

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

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

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).

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).

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

H) Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes F) et G) de la présente clause, la commission 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 à la Commission, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

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

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. Un (1) de ces 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La prise de ce congé est précédée, dès que possible, d'un avis à la Commission 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.

Congé pour adoption

5-13.24

A) L'enseignante ou l'enseignant qui adopte légalement 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 52e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Ce congé est accordé à la suite d'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.

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

B) 1) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant qui 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 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[2] 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 la Commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

---

[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.

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

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.

Durant une telle suspension, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité ni prestation. L'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages prévus à 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, la Commission verse à l'enseignante ou l'enseignant l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe A) de la présente clause, sous réserve de la clause 5-13.02.

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

Durant cette prolongation, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité ni prestation. L'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages prévus à 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'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé est accordé à la suite d'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 de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la Commission, si possible 2 semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions du paragraphe A) de la clause 5-13.24 s'appliquent.

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

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

5-13.27

L'enseignante qui désire prolonger son congé de maternité, l'enseignant qui désire prolonger son congé de paternité et l'enseignante ou l'enseignant qui désire prolonger 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 5-10.41;

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 52 semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié;

ou

d) un congé sans traitement pour une partie d'année, s'étendant sur une période maximale de 2 ans; à moins d'entente différente entre la Commission et l'enseignante ou l'enseignant, durant ce congé l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler ou non :

1) pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le début de l'année de travail et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de décembre;

2) pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le 1er jour de travail du mois de janvier et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de juin;

3) pour la période comprise entre le début du congé sans traitement et le dernier jour de travail du mois de décembre, si le congé sans traitement est entrepris entre le début de l'année de travail et le dernier jour de travail du mois de décembre, ou pour la période comprise entre le début du congé sans traitement et le dernier jour de travail du mois de juin, si le congé sans traitement est entrepris entre le premier jour de travail du mois de janvier et le dernier jour de travail du mois de juin.

Un congé sans traitement qui comprend 4 périodes au sens de l'un des sous-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 la Commission 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 la Commission :

i) pour l'enseignante ou l'enseignant de niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : un moment fixe à son horaire équivalant à environ 50 % de la tâche éducative;

ii) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;

iii) pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : 5 demi-journées par semaine;

- pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète;

2) le congé débute entre le 30 juin et le 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 la Commission :

i) pour l'enseignante ou l'enseignant de niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : un moment fixe à son horaire équivalant à environ 50 % de la tâche éducative;

ii) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;

iii) pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : 5 demi-journées par semaine;

- pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète;

3) le congé débute entre le 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 la Commission :

i) pour l'enseignante ou l'enseignant de niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : un moment fixe à son horaire équivalant à environ 50 % de la tâche éducative;

ii) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;

iii) pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : 5 demi-journées par semaine;

- pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé à temps plein sans traitement.

f) Les congés prévus aux 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 aux paragraphes 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 premier 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 la Commission a fait parvenir 4 semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins 2 semaines avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

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

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin avant la date prévue à son congé accordé en vertu 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 pour une partie d'année 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 aux paragraphes 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 aux paragraphes 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 5-10.41. 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 aux paragraphes 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 aux paragraphes 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 sans toutefois dépasser la date limite fixée à 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 52 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 de la Commission ni indemnité, ni prestation. L'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.28 durant cette période.

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 faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

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

5-13.29

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

Congé pour responsabilités parentales

5-13.30

A) Un congé sans traitement pour une partie d'année d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'enseignante ou l'enseignant dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socioaffectif 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.

   Ce congé est accordé à la suite d'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.

L'un ou l'autre de ces congés est accordé à la suite d'une demande écrite avant le 1er juin précédent.

Dispositions diverses

5-13.31

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

5-13.32

L'enseignante qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la Convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section 2.

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

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales reçoit cette prime durant les semaines où la Commission lui verse une indemnité pour son congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.21 ou pour son congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.24.

5-13.33

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.

5-13.34

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 la Commission a mis fin à son emploi, la Commission doit démontrer qu'elle a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé prévu à la clause 5-13.27.

5-14.00 CONGÉS SPÉCIAUX

5-14.01

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

5-14.02

A) En cas de décès de sa conjointe ou son conjoint, de son enfant[1] ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint si cette ou cet enfant habite sous le même toit : 7 jours consécutifs ouvrables ou non à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de l'enseignante ou l'enseignant. Si l'enseignante ou l'enseignant prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès.

En cas de décès de l'enfant mineur de sa conjointe ou son conjoint n'habitant pas sous le même toit : 3 jours consécutifs ouvrables ou non, à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de l'enseignante ou l'enseignant. Si l'enseignante ou l'enseignant prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès.

Le deuxième alinéa doit permettre à l'enseignante ou l'enseignant de bénéficier d'un congé d'un minimum de 2 jours de travail sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales conformément à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1).

La Commission tient compte des difficultés rencontrées lorsque l'enseignante ou l'enseignant ne peut quitter la localité pour des raisons de non accessibilité au transport. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant quitte la localité dès que possible et le congé court à compter de la date du départ.

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 compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de l'enseignante ou l'enseignant. Si l'enseignante ou l'enseignant prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès.

---

[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.

La Commission tient compte des difficultés rencontrées lorsque l'enseignante ou l'enseignant ne peut quitter la localité pour des raisons de non accessibilité au transport. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant quitte la localité dès que possible et le congé court à compter de la date du départ.

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, de sa petite-fille : 3 jours consécutifs ouvrables ou non à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de l'enseignante ou l'enseignant. Si l'enseignante ou l'enseignant prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès. Toutefois, le congé est porté à 5 jours si le grand-père ou la grand-mère résidait en permanence au domicile de l'enseignante ou l'enseignant dans une des localités d'affectation.

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, sauf 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.

La Commission tient compte des difficultés rencontrées lorsque l'enseignante ou l'enseignant ne peut quitter la localité pour des raisons de non accessibilité au transport. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant quitte la localité dès que possible et le congé court à compter de la date du départ.

D) Le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, 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 (1) jour de congé par année.

Toutefois, le maximum d'un (1) jour par année est porté à 2 lorsqu'au moins un (1) des 2 déménagements est expressément demandé par la Commission.

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 la Commission et le Syndicat conviennent d'accorder permission d'absence sans perte de traitement, de supplément ou de primes pour disparités régionales.

H) Un maximum de 2 jours ouvrables aux fins de prolonger le congé prévu à la clause 5-13.21 ou, le cas échéant, à la clause 5-13.24.

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

Dans le cas où une des personnes visées aux paragraphes A), B), 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 précédent celui du décès. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant en avise par écrit la Commission le plus tôt possible.

5-14.03

L'enseignante ou l'enseignant bénéficie d'un (1) jour additionnel, sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, au nombre fixé aux paragraphes A), B) et C) de la clause 5-14.02 si elle ou il se déplace à plus de 240 kilomètres de sa localité d'affectation ou de 2 jours additionnels si elle ou il se déplace à plus de 480 kilomètres de sa localité d'affectation. Cette ou ces journées pourront, le cas échéant, être utilisées une seule fois à l'occasion du décès ou pour assister à une cérémonie soulignant le décès, au choix de l'enseignante ou l'enseignant.

La Commission accorde un (1) jour supplémentaire à ceux mentionnés à la clause 5-14.02 pour couvrir les événements prévus aux paragraphes A), B) et C) de la clause 5-14.02.

La Commission tient compte des difficultés rencontrées par une enseignante ou un enseignant pour se rendre à l'endroit de l'événement et pour retourner à sa localité d'affectation.

5-14.04

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

a) l'enseignante ou l'enseignant subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;

b) l'enseignante ou l'enseignant agit dans une cour de justice comme jurée ou juré ou comme témoin dans une cause où elle ou il n'est pas partie;

c) l'enseignante ou l'enseignant, sur l'ordre de l'autorité médicale compétente, est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;

d) l'enseignante ou l'enseignant, à la demande expresse de la Commission, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

5-14.05

L'enseignante ou l'enseignant à la leçon bénéficie des congés spéciaux suivants sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, le cas échéant :

a) en cas de décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant[1] ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint si cette ou cet enfant habite sous le même toit, ou qu'elle ou il est d'âge mineur : 3 jours consécutifs ouvrables ou non, à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de l'enseignante ou l'enseignant. Si l'enseignante ou l'enseignant prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès;

   L'alinéa précédent doit permettre à l'enseignante ou l'enseignant de bénéficier d'un congé d'un minimum de 2 jours de travail sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales conformément à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1).

b) en cas de décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur : 2 jours consécutifs ouvrables ou non, à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de l'enseignante ou l'enseignant. Si l'enseignante ou l'enseignant prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès.

   L'alinéa précédent doit permettre à l'enseignante ou l'enseignant de bénéficier d'un congé d'un minimum de 2 jours de travail sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales conformément à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1).

Un (1) jour additionnel est accordé si l'enseignante ou l'enseignant se déplace à plus de 240 kilomètres de son lieu de résidence à l'occasion du décès ou pour assister à une cérémonie soulignant le décès.

La Commission accorde un (1) jour supplémentaire pour couvrir les journées prévues à cette clause.

---

[1] Incluant l'enfant qui habite avec l'enseignante ou l'enseignant et pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises.

Dans le cas où une des personnes visées aux paragraphes a) et b) 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 à la leçon qui en fait la demande bénéficie du congé à compter du jour précédent celui du décès, sous réserve d'une prestation de travail attendue de sa part lors de cette journée. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon en avise par écrit la Commission le plus tôt possible.

5-14.06

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

5-14.07 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 la Commission y consent.

L'enseignante ou l'enseignant doit aviser la Commission 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 DES CONGÉS PRÉVUS AUX PRÉROGATIVES SYNDICALES ET AUX CONGÉS PARENTAUX

5-15.01

Une enseignante ou un enseignant régulier qui a terminé une (1) année complète de service pour la Commission peut bénéficier du présent article.

5-15.02

La Commission accorde à l'enseignante ou l'enseignant un congé sans traitement pour une période n'excédant pas la fin de l'année scolaire, lorsque la demande d'obtention de congé indique la date projetée de son départ et :

a) si le décès de sa conjointe ou son conjoint ou de son enfant à charge, tel que défini à la clause 5-10.02, est survenu dans les 30 jours précédant cette demande;

ou

b) lorsqu'elle ou il assiste sa conjointe ou son conjoint, son enfant ou celui de sa conjointe ou de son conjoint, son père, sa mère, un de ses beaux-parents ou un de ses grands-parents, son frère ou sa sœur atteint d'une maladie grave au moment de sa demande. Cette maladie grave doit être établie comme telle par un certificat médical;

ou

c) si elle ou il invoque une raison familiale parmi les suivantes : divorce, séparation, succession, prise en charge de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, sa mère, ses beaux-parents, son frère, sa sœur, son petit-fils ou sa petite-fille en perte d'autonomie ou de son enfant dans le cas d'un changement de garde ainsi que dans le cas d'une adoption traditionnelle crie d'un enfant en bas âge. De plus, l'enseignante ou l'enseignant doit, à la demande de la Commission, présenter toute pièce justificative requise de nature médicale ou légale.

5-15.03

La Commission peut, pour toute raison qu'elle juge valable, accorder à une enseignante ou un enseignant un congé sans traitement pour une période n'excédant pas une année scolaire.

La Commission accorde un congé sans traitement pour un (1) an, à toute enseignante ou tout enseignant qui a complété 4 années de service à son emploi. Au cours d'une même année scolaire, la Commission n'est pas tenue d'accorder ce congé à plus de 8 % des enseignantes ou enseignants réguliers d'une même école.

Pour les fins d'application du paragraphe précédent, lorsque la Commission doit choisir entre plusieurs enseignantes ou enseignants, le congé est accordé à l'enseignante ou l'enseignant qui détient le plus d'ancienneté, dans la mesure où cette enseignante ou cet enseignant n'a pas, au cours des 4 années précédant la demande, bénéficié d'un tel congé.

5-15.04

La Commission accorde à l'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande avant le 1er février, un congé sans traitement pour lui permettre de poursuivre des études à temps plein ou à temps partiel dans une institution d'enseignement reconnue.

L'enseignante ou l'enseignant qui ne poursuit pas des études à temps plein, selon les critères de l'institution d'enseignement à laquelle elle ou il est inscrit, ne se voit pas reconnaître d'expérience aux fins de l'avancement d'échelon et de l'ancienneté à la Commission.

5-15.05

À la demande de l'enseignante ou l'enseignant, tout congé sans traitement prévu aux clauses 5-15.03 et 5-15.04 peut être renouvelé par la Commission pour des périodes d'une année scolaire chacune.

5-15.06

La demande pour l'obtention ou le renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite par écrit avant le 1er février et doit établir clairement les motifs à son soutien.

Dans les cas prévus à la clause 5-15.02, si le décès ou la maladie survient entre le 1er février et la fin de l'année scolaire, la demande pour l'obtention ou pour le renouvellement peut alors être faite avant la fin de l'année scolaire.

5-15.07

Durant son absence, l'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement conserve les années d'expérience et les années de service qu'elle ou il détenait conformément à la Convention au moment de son départ.

Elle ou il a aussi droit :

a) de postuler pour une promotion;

b) de participer au régime d'assurance maladie prévue à la Convention à la condition d'en payer d'avance la prime entière exigible;

c) d'accroître le nombre de ses années d'expérience lorsqu'elle ou il enseigne pendant la période requise pour constituer une année d'expérience selon la Convention ou dans le cas où la Convention le stipule expressément.

5-15.08

En cas de démission au cours ou à la fin d'un congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant rembourse toute somme déboursée par la Commission pour et au nom de l'enseignante ou l'enseignant durant son congé.

5-15.09

La Commission peut résilier l'engagement de l'enseignante ou l'enseignant qui utilise son congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles elle ou il l'a obtenu.

5-15.10

L'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement qui veut revenir en service à la Commission, pour l'année scolaire suivante, doit en aviser par écrit la Commission avant le 1er février.

L'enseignante ou l'enseignant qui n'avise pas avant cette date la Commission de son intention de prolonger son congé sans traitement pour l'année scolaire suivante ou de son intention de revenir en service pour l'année scolaire suivante, est réputé avoir démissionné, au sens de l'article 5-9.00, à la fin de l'année scolaire en cours.

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant obtient un congé sans traitement, la Commission l'informe des dispositions de la présente clause.

5-15.11

L'enseignante ou l'enseignant qui est atteint d'une maladie prolongée, attestée par un certificat médical peut, si elle ou il a épuisé les avantages que lui accorde la clause 5-10.28, obtenir un congé sans traitement pour le reste de l'année scolaire déjà commencée au moment où elle ou il a épuisé ces avantages.

5-15.12

L'enseignante ou l'enseignant muté durant le cours d'une année de travail et contre son gré à une école située dans une localité autre que celle où elle ou il exerce ses fonctions, peut obtenir un congé sans traitement n'excédant pas la fin de l'année scolaire en cours. L'enseignante ou l'enseignant peut seulement bénéficier une seule fois de la présente clause et doit démissionner conformément à la clause 5-9.04 ou être considéré en bris de contrat si elle ou il n'accepte pas pour l'année scolaire suivante son affectation, réaffectation ou mutation.

5-15.13

Sous réserve des articles 5-3.00 et 5-4.00, à son retour l'enseignante ou l'enseignant est affecté dans la localité où elle ou il enseignait avant qu'elle ou il débute son congé sans traitement.

5-16.00 CONGÉS POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION

5-16.01

L'enseignante ou l'enseignant invité à donner des conférences sur des sujets éducatifs, ou à participer à des travaux (séminaires, comités pédagogiques, congrès, colloques, journées d'information pédagogique) ayant trait à l'éducation, peut, après avoir obtenu au préalable l'approbation de la Commission, bénéficier d'un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la Convention comme si elle ou il était réellement en fonction à la Commission.

5-16.02

Les clauses 5-16.03 à 5-16.05 s'appliquent dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant appelé à participer à un programme d'échange avec les provinces canadiennes ou avec les pays étrangers dans le cadre d'une entente intervenue entre la Commission, le gouvernement du Canada ou le gouvernement du Québec et un gouvernement étranger ou un gouvernement d'une autre province.

5-16.03

L'enseignante ou l'enseignant appelé à participer à un programme d'échange décrit à la clause 5-16.02 obtient, pour la durée de sa participation à l'échange, un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages, à l'exclusion du chapitre 8-0.00, dont elle ou il jouirait en vertu de la Convention comme si elle ou il était réellement en fonction à la Commission.

5-16.04

Les dispositions prévues à la clause 5-16.03 s'appliquent dans le cas des sessions de préparation et d'évaluation inhérentes au programme d'échange.

5-16.05

Sous réserve des articles 5-3.00 et 5-4.00, à son retour l'enseignante ou l'enseignant est affecté dans la localité où elle ou il enseignait avant qu'elle ou il débute son congé.

5-17.00 CONGÉS À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

5-17.01

Ce congé a pour effet de permettre à une enseignante ou un enseignant permanent qui n'est pas en disponibilité de voir son traitement d'une période de travail donnée étalé 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.

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

Ce congé est assujetti aux dispositions prévues à l'annexe 11.

5-17.02

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant qui a obtenu un congé à traitement différé, conformément aux dispositions des conventions 2002-2003, 2005-2010, 2010-2015 ou 2015-2020 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 de députée ou député, de chef de bande, de membre d'un conseil de bande ou du conseil du Gouvernement de la nation crie ou du Grand conseil des Cris (Eeyou Istchee) obtient, sur demande écrite effectuée au moins 15 jours avant son départ, un congé sans traitement pour la période de temps requise aux fins de sa candidature. Ce congé sans traitement commence au plus tôt le jour de la déclaration officielle de candidature et se termine au plus tard le 8e jour suivant celui du scrutin ou à toute autre date antérieure convenue entre l'enseignante ou l'enseignant et la Commission. À cet égard, la clause 5-15.13 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

5-18.02

L'enseignante ou l'enseignant élu ou nommé pour occuper une charge publique de ministre, de députée ou député, de chef de bande, de membre d'un conseil de bande ou du conseil du Gouvernement de la nation crie ou du Grand conseil des Cris (Eeyou Istchee) obtient, sur demande écrite effectuée au moins 15 jours avant son départ[1], un congé sans traitement pour exercer cette charge publique.

La Commission peut également accorder un congé sans traitement à temps partiel ou occasionnel à l'enseignante ou l'enseignant élu ou nommé pour occuper cette charge publique afin de lui permettre de s'acquitter de sa charge publique. La Commission et l'enseignante ou l'enseignant concerné conviennent des modalités d'aménagement d'un congé sans traitement à temps partiel.

5-18.03

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement pour remplir une charge publique conformément à la clause 5-18.02 doit donner à la Commission un préavis écrit d'au moins 30 jours de son retour au service à la Commission.

5-18.04

À son retour à la suite d'un congé sans traitement prévu à la clause 5-18.02, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré à la Commission sous réserve des articles 5-3.00 et 5-4.00.

---

[1] Lire « 7 jours avant son départ » si, au moment d'effectuer sa demande, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie d'un congé en vertu de la clause 5-18.01.

5-18.05

La Commission peut résilier l'engagement de l'enseignante ou l'enseignant qui utilise le congé prévu à la clause 5-18.01 ou 5-18.02 à des fins autres que celles pour lesquelles elle ou il l'a obtenu.

5-19.00 CONGÉS POUR PRÊT DE SERVICES

5-19.01

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

5-19.02

L'enseignante ou l'enseignant bénéficie, pour la durée de ce prêt de services, d'un congé sans perte de traitement, y compris les primes pour disparités régionales si elle ou il continue à œuvrer dans l'un des secteurs prévus au chapitre sur les disparités régionales, le tout selon les modalités de versement de la rémunération prévues à la Convention.

5-19.03

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 et d'employés auquel l'enseignante ou l'enseignant est assimilé.

5-19.04

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.

5-19.05

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré à la Commission sous réserve des articles 5-3.00 et 5-4.00.

5-20.00 RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

5-20.01

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 (1) 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 (1) année scolaire.

5-20.02

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

5-20.03

Aux fins du présent article, le mot « entente » signifie l'entente mentionnée à l'annexe 28.

5-20.04

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 rente de retraite 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 à la Commission.

5-20.05

A) L'enseignante ou l'enseignant qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive doit en faire la demande par écrit à la Commission normalement avant le 1er février précédant l'année scolaire où doit débuter la mise à la retraite de façon progressive.

B) La demande précise la période envisagée par l'enseignante ou l'enseignant pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'elle ou il entend travailler au cours de chaque année visée.

C) En même temps que sa demande, l'enseignante ou l'enseignant fournit à la Commission une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une rente de retraite à la date prévue pour la fin de l'entente.

5-20.06

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

5-20.07

Sous réserve de la clause 5-20.01, la Commission peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé de l'enseignante ou l'enseignant pour tenir compte de l'organisation de l'école ou de l'enseignement; dans ce cas, la proportion de temps travaillé est celle qui se rapproche le plus de la proportion de temps travaillé prévue à l'entente ou convenue entre la Commission et l'enseignante ou l'enseignant.

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

5-20.08

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

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

5-20.09

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

5-20.10

L'enseignante ou l'enseignant peut utiliser, à raison de un (1) jour par jour, les jours de congé de maladie monnayables à son crédit au 31 décembre 1973 prévus au paragraphe C) de la clause 5-10.41, pour réduire le nombre de jours de travail précédant immédiatement la fin de l'entente.

5-20.11

Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible des années visées par l'entente, aux fins des régimes de retraite RRF, RREGOP, 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.

5-20.12

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

5-20.13

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

5-20.14

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.

5-20.15

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 5-3.18; s'il excède ce pourcentage de traitement, il est automatiquement ramené à ce pourcentage de traitement, à moins d'entente différente entre la Commission et l'enseignante ou l'enseignant visé.

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

5-20.16

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.

5-20.17

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant n'aurait pas droit à sa rente de retraite 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 rente de retraite, 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.

5-20.18

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 5-20.17, 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 (1) an après la date fixée pour le début de l'entente;

- dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant et la Commission décident conjointement de mettre fin à l'entente plus d'un (1) 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.

5-20.19

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

5-20.20

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

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

6-1.00 ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ

6-1.01

Dans les 30 jours de l'entrée en vigueur de la Convention, la Centrale accrédite une représentante ou un représentant auprès du Ministère. Par la suite et pour la durée de la Convention, une représentante ou un représentant de la Centrale 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 de l'entrée en vigueur de la Convention.

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 de ces 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 de l'entrée en vigueur de la Convention (annexe 4).

F) La ou le ministre offre un service de soutien technique (consultation et avis) à la Commission 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 à la Commission et transmet à la Commission toute modification au « Manuel d'évaluation de la scolarité » décidée par la ou le ministre.

---

[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

La Commission 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 de l'entrée en vigueur de la présente Convention. Cette décision apparaît à l'attestation officielle de l'état de la scolarité de l'enseignante ou l'enseignant, laquelle est décernée par la Commission et signée par sa représentante ou son représentant. Cette décision porte également sur les fractions d'année de scolarité, s'il en est. La Commission n'a pas à émettre une nouvelle attestation si, à la suite d'une nouvelle évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant, cette nouvelle évaluation n'implique pas un changement en années complètes de scolarité de cette enseignante ou cet enseignant. Dans ce cas, la Commission en avise par écrit l'enseignante ou l'enseignant concerné. Une copie de l'avis est également transmise au Syndicat.

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

- quand l'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande prétend que cette nouvelle évaluation de la scolarité implique un changement en années complètes de sa scolarité;

- quand une règle modifiée est ajoutée au « Manuel d'évaluation de la scolarité » et que cette règle a pour effet de modifier la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant.

6-1.04

Pour décider de l'évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant, la Commission tient compte des relevés de notes, bulletins, certificats, diplômes, brevets et documents officiels (au sens des règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité ») qu'elle détient concernant cette enseignante ou cet enseignant.

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

La Commission peut confier la responsabilité de l'évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant à un organisme compétent. La Commission transmet par écrit au Syndicat le nom de cet organisme.

---

[1] Toute décision de la Commission au regard de l'évaluation de la scolarité, prise en vertu des articles 6-1.00, 6-2.00 ou 6-3.00, l'est conformément au « Manuel d'évaluation de la scolarité » et sous l'autorité du Règlement sur les critères d'évaluation de la scolarité comme facteur servant à déterminer la qualification du personnel enseignant (c. C-60, r. 4) 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.

6-1.05

La Commission fait parvenir à toute enseignante ou tout enseignant l'attestation officielle de l'état de sa scolarité. Une copie de celle-ci est également transmise au Syndicat.

La Commission fait également parvenir à l'enseignante ou l'enseignant tout document mentionné à la clause 6-1.04 qu'elle détient concernant cette enseignante ou cet enseignant et qui n'est pas reconnu aux fins d'évaluation de la scolarité de cette dernière ou ce dernier.

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 enseignante ou cet enseignant peut soumettre par écrit une demande de révision au comité de révision prévu à la clause 6-1.07. Cette demande de révision peut également être soumise par le Syndicat à l'intérieur du même délai. Une copie de cette demande est également acheminée au membre désigné par la Centrale. La Commission est également informée de cette demande de révision aux fins de transmettre au comité les informations requises en vertu de la clause 6-1.04.

Le comité de révision est réputé valablement saisi des demandes de révision soumises conformément aux dispositions des conventions collectives antérieures régissant ces demandes 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 Centrale de son intention.

6-1.07

Le comité de révision est composé de 3 membres dont 2 sont désignés comme suit :

a) une (1) ou un (1) désigné par la Centrale;

b) une (1) ou un (1) désigné conjointement par le Ministère et la Commission.

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

Toutefois la Centrale doit nommer au moins une (1) ou un (1) substitut à sa ou son membre désigné. Le Ministère et la Commission doivent aussi nommer conjointement au moins une (1) ou un (1) substitut à leur membre désigné. Les substituts peuvent assister aux réunions du comité, mais n'y ont aucun pouvoir de décision. Cependant, si une ou un membre désigné n'assiste pas à une réunion du comité et si sa ou son substitut y assiste, cette ou ce substitut devient la ou le membre désigné aux fins de cette réunion.

6-1.08

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

6-1.09

Le comité est lié par le « Manuel d'évaluation de la scolarité ». Il ne peut par sa décision modifier, soustraire 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 d'une évaluation de « qualifications particulières » ou d'une « décision particulière » relative à une règle d'évaluation apparaissant au « Manuel d'évaluation de la scolarité ». Cette recommandation ne constitue pas une décision au sens de la clause 6-1.10 et ne lie le Ministère, le Syndicat, la Commission et l'enseignante ou l'enseignant que si la ou le ministre y donne suite.

6-1.10

La décision du comité est finale et lie l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat, la Commission et la ou le ministre. Elle doit être expédiée à l'enseignante ou l'enseignant visé, au Syndicat, à la Commission et au Ministère.

6-1.11

Si la décision du comité implique un changement dans l'évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant, la Commission, dans les 60 jours de la décision du comité, doit faire parvenir à cette enseignante ou cet enseignant une nouvelle attestation officielle de l'état de sa scolarité. Une copie de cette nouvelle attestation est également transmise au Syndicat.

Si la décision du comité de révision prévu à la clause 6-1.07 de la convention collective 2015-2020 implique un changement dans l'évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant, la Commission doit faire parvenir, si ce n'est déjà fait, à cette enseignante ou cet enseignant une nouvelle attestation officielle de l'état de sa scolarité. Une copie de cette nouvelle attestation est également transmise 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 (1) ou un (1) 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 (1) ou un (1) membre désigné constitue la décision du comité. Cependant, la ou le membre désigné qui est dissident peut signer comme dissidente ou dissident.

6-1.16

Les honoraires et les dépenses d'une (1) ou d'un (1) membre désigné du comité sont à la charge de 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 la Convention. En cas de démission, décès ou incapacité d'agir d'une (1) ou d'un (1) 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 (1) ou un (1) membre du comité n'a pas été désigné dans les 60 jours de l'entrée en vigueur de la Convention 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 l'entrée en vigueur de la Convention 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 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 depuis juillet 1995 par un centre de services ou une commission scolaire 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, la Commission, le Syndicat, la Centrale, le Comité patronal et le Ministère renoncent expressément à contester devant une ou un arbitre ou devant quelque instance que ce soit, toute décision incluse au « Manuel d'évaluation de la scolarité », toute décision de la ou du ministre ou d'un centre de services ou d'une commission scolaire au sens de la clause 6-1.19, apparaissant à l'attestation officielle de même que toute décision du comité. Les présentes renonciations en ce qui concerne toute décision de la ou du ministre, ou de la Commission, 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) Si ce n'est déjà fait, dans les 60 jours de l'entrée en vigueur de la Convention, 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 (1) ou un (1) membre désigné par la Centrale;
- une (1) ou un (1) membre désigné par le Ministère;
- une (1) présidente ou un (1) président désigné par les 2 parties mentionnées ci-dessus.

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

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 Centrale peuvent nommer une (1) ou un (1) substitut à leur membre désigné. Les substituts peuvent assister aux séances du comité, mais n'ont pas droit de vote.

F) Néanmoins, si une (1) ou un (1) membre désigné n'est pas présent à une réunion du comité, sa ou son substitut devient alors aux fins de cette réunion la ou le membre désigné.

G) Le comité établit ses propres règles de fonctionnement.

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

6-2.00 CLASSEMENT

6-2.01

L'évaluation de la scolarité en années complètes telle qu'elle est établie conformément aux clauses 6-1.03 ou 6-1.11 détermine le taux 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 années de scolarité;
- qui a 19 années de scolarité ou plus sans doctorat de 3e cycle;
- qui a 19 années 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.

---

[1] Afin 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 (toute enseignante ou tout enseignant qui a 18 années de scolarité), 19 ans ou plus (toute enseignante ou tout enseignant qui a 19 années ou plus de scolarité).

La Commission reconnaît à l'enseignante ou l'enseignant qu'elle engage l'attestation officielle de scolarité décernée par la ou le ministre ou par un centre de services ou une commission scolaire au sens de la clause 6-1.19.

6-2.02

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

6-2.03

Pour chaque enseignante ou enseignant à qui la ou le ministre, un centre de services ou une commission scolaire au sens de la clause 6-1.19 n'a pas décerné une attestation officielle de l'état de sa scolarité, la Commission établit provisoirement :

a) selon le « Manuel d'évaluation de la scolarité » de la ou du ministre, l'échelle de traitement dans laquelle ses relevés de notes, bulletins, certificats, diplômes, brevets et documents officiels (au sens des règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité ») permettraient de la ou le classer selon la clause 6-2.01;

b) selon le Règlement numéro 4[1] de la ou du ministre, l'échelle de traitement dans laquelle ses relevés de notes, bulletins, certificats, diplômes, brevets et documents officiels (au sens des règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité ») permettraient de la ou le classer selon la clause 6-2.01 si ces documents ne peuvent être clairement identifiés à des évaluations prévues au « Manuel d'évaluation de la scolarité » de la ou du ministre.

Seule la Commission décide de l'échelle de traitement provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant, et ce, dans les 30 jours[2] de la réception des documents. Toutefois, la Commission n'effectue aucune réclamation d'argent à la suite d'une décision de modification à la baisse d'un classement provisoire pour la période antérieure au premier jour du mois suivant la date de réception par l'enseignante ou l'enseignant de cet avis de modification.

---

[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.

[2] Sont exclus de ce délai, le mois de juillet ainsi que les jours compris entre le 20 décembre et le 5 janvier.

Dans les 10 jours de la décision de classement provisoire[1], la Commission en informe le Syndicat. À la demande écrite du Syndicat, la Commission lui fait parvenir une copie du dossier de classement provisoire.

6-2.04

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

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

---

[1] **CLASSEMENT PROVISOIRE**

Commission scolaire crie
Enseignante ou enseignant : _____

Niveau d'études	Diplôme	Années reconnues
Secondaire	_____	_____
Collégial	_____	_____
	_____	_____
Universitaire	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
	Total des années reconnues	_____

Classement provisoire établi par la Commission (échelle de traitement _____)

Date : _____

Signature : _____
Pour la Commission

6-2.05

Sauf dans les cas prévus à l'article 6-3.00, tout classement définitif fait en vertu de la clause 6-2.01 a un effet rétroactif à la date d'entrée en service pour l'année scolaire au cours de laquelle l'enseignante ou l'enseignant a fourni à la Commission les documents requis pour la demande d'évaluation de ses années de scolarité. Aux fins de la présente Convention, ce classement définitif ne peut avoir d'effet antérieurement au 1er avril 2020 (annexe 13).

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

6-2.06

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

6-3.00 RECLASSEMENT

6-3.01

A) Le reclassement des enseignantes ou enseignants se fait une (1) fois par année.

B) L'enseignante ou l'enseignant qui veut une réévaluation de sa scolarité doit fournir à la Commission les documents prévus au 2e alinéa de la clause 6-1.04 ou une copie de la demande de ces documents adressée par l'enseignante ou l'enseignant à l'institution qui les émettra.

C) La Commission procède, s'il y a lieu, à la réévaluation de la scolarité de cette enseignante ou cet enseignant selon les dispositions de la clause 6-1.03 dans les 30 jours[1] de la réception des documents requis selon le paragraphe B) de la présente clause.

---

[1] Sont exclus de ce délai, le mois de juillet ainsi que les jours compris entre le 20 décembre et le 5 janvier.

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 :

- si, au 31 janvier de cette année scolaire en cours, cette enseignante ou cet enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité,

  et

- si elle ou il a fourni, avant le 1er avril de cette année scolaire en cours, les documents requis selon le paragraphe B) de la présente clause.

6-3.02

À la demande du Syndicat, la Commission, sur réception des documents requis pour la demande de réévaluation, fait parvenir au Syndicat, dans les 30 jours[1], une copie du dossier du reclassement 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 décidée aux clauses 6-1.03 ou 6-1.11, la Commission procède au reclassement s'il y a lieu, conformément à la clause 6-2.01.

B) À la suite du reclassement à 17 ans d'une enseignante ou d'un enseignant, celle-ci ou celui-ci bénéficie d'un avancement de 2 échelons dans l'échelle unique de traitement, dans la limite de l'atteinte de l'échelon 17[2]. 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, dans la limite de l'atteinte de l'échelon 17[2] 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 3e 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[2] de l'échelle de traitement et celle-ci ou celui-ci bénéficie d'un avancement de 2 échelons par année de scolarité supplémentaire jusqu'à un maximum de 8 échelons.

---

[1] Sont exclus de ce délai, le mois de juillet ainsi que les jours compris entre le 20 décembre et le 5 janvier.

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

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 un reclassement se fait le premier jour de paie du mois suivant la date de réception par l'enseignante ou l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité, et ce, en tenant compte des sommes déjà versées à la suite du reclassement provisoire.

G) Si la décision faisant suite à l'évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant prévue au paragraphe A) de la présente clause infirme le reclassement provisoire établi par la Commission, la Commission n'effectue aucune réclamation d'argent à la suite de l'application de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité, pour la période comprise entre la date où ce reclassement provisoire a pris effet et le premier jour du mois suivant la réception par l'enseignante ou l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité.

6-4.00 RECONNAISSANCE DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE

6-4.01

A) La Commission reconnaît à toute enseignante ou tout enseignant à son emploi au 1er juillet 2020 les années d'expérience et l'échelon d'expérience qu'elle lui reconnaissait pour l'année scolaire 2019-2020, lesquels sont rajustés pour tenir compte de l'année scolaire 2019-2020, par application de l'article 6-4.00 de la convention collective 2015-2020.

B) La Commission évalue, selon les clauses 6-4.02 à 6-4.10, les années d'expérience acquises après l'année scolaire 2019-2020 pour toute enseignante ou tout enseignant à son emploi au 1er juillet 2020 et, le cas échéant, révise son échelon en conséquence.

C) La Commission évalue, selon les clauses 6-4.02 à 6-4.10, toutes les années d'expérience de toute autre enseignante ou tout autre enseignant engagé à compter du 1er juillet 2020.

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, l'expérience acquise durant l'année scolaire 2022-2023 pourra être considérée afin de lui permettre un avancement d'échelon conformément à l'article 6-4.00 de la Convention.

6-4.02

Une année scolaire, pendant laquelle une enseignante ou un enseignant à temps plein a enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative pendant un minimum de 155 jours[1] 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 que pendant un minimum de 90 jours à cause de circonstances hors de son contrôle ou d'un congé parental en vertu de l'article 5-13.00. Les jours d'absence en raison d'une invalidité, conformément à la définition prévue à la clause 5-10.03, et les jours de congé 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.

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 enseignant à temps partiel, à titre d'enseignante ou enseignant remplaçant, à titre d'enseignante ou enseignant à la leçon ou comme suppléante ou suppléant occasionnel est reconnu et peut être accumulé pour constituer une année d'expérience. Le nombre de jours d'enseignement requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de 90 jours à titre d'enseignante ou enseignant à temps plein, mais elle ou il ne peut commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété 135 jours. (Voir annexe 5)

6-4.04

Pour l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et la suppléante ou le suppléant occasionnel, la détermination du nombre de jours d'expérience se calcule 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;

---

[1] 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, la Commission lui reconnaît également une année d'expérience.

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

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

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

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

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

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

6-4.05

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

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 (1) ou des années;

c) chacune des 10 premières années ainsi faites équivaut à une (1) année d'expérience, mais au-delà de ces 10 premières années, tout bloc de 2 années ainsi faites équivaut à une (1) année d'expérience.

6-4.06

Lors de son engagement, l'enseignante ou l'enseignant engagé pour dispenser l'enseignement de la culture crie peut se voir reconnaître un maximum de 5 années d'expérience.

Ce nombre d'années reconnues à une enseignante ou un enseignant est déterminé selon la plus avantageuse des 2 formules suivantes :

- par un comité paritaire présidé par une (1) ou un (1) membre du comité sur la Sécurité du revenu;

- à compter de 18 ans d'âge, une année d'expérience est reconnue pour chaque tranche de 5 années.

Les années reconnues à l'enseignante ou l'enseignant selon les clauses 6-4.02, 6-4.03 ou 6-4.05 ne peuvent servir dans la détermination du nombre d'années d'expérience à reconnaître selon la présente clause.

6-4.07

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

6-4.08

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

6-4.09

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

6-4.10

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

6-5.00 TRAITEMENT ET ÉCHELLE DE TRAITEMENT[1]

6-5.01

L'enseignante ou l'enseignant a droit au traitement prévu au paragraphe A) 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.

L'enseignante ou l'enseignant a également droit aux rémunérations additionnelles conformément aux modalités prévues au paragraphe B) de la clause 6-5.02.

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

À compter de l'année scolaire 2022-2023, le 3e alinéa de la présente clause est remplacé par le suivant :

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 aux clauses 8-2.01, 11-9.02 et 13-9.03 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 3) ainsi que de l'intégration à la nouvelle structure de l'échelle de traitement prévue au sous-paragraphe 4) du présent paragraphe.

1) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020

Les taux et l'échelle de traitement en vigueur au 140e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020 sont majorés, avec effet au 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, d'un pourcentage égal à 2 %.

---

[1] La majoration des taux et de l'échelle de traitement ainsi que les dispositions transitoires applicables à la nouvelle structure de l'échelle de traitement sont prévues à l'annexe 42 de la présente Convention.

2) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021

Les taux et l'échelle de traitement en vigueur au 140e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021 sont majorés, avec effet au 141e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, d'un pourcentage égal à 2 %.

3) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022

Les taux et l'échelle de traitement en vigueur au 140e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022 sont majorés, avec effet au 141e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022, d'un pourcentage égal à 2 %.

4) À compter du 139e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023

Une nouvelle structure de l'échelle de traitement est introduite conformément à l'annexe 42[1] de la présente Convention. Les taux et l'échelle de traitement découlant de cette nouvelle structure de l'échelle de traitement sont en vigueur à compter du 139e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023.

L'enseignante ou l'enseignant est intégré à compter du 139e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023 dans la nouvelle structure de l'échelle de traitement au même échelon qui lui était reconnu au 138e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023. L'enseignante ou l'enseignant qui est à l'échelon 17 au 138e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023 est intégré à l'échelon 16 de la nouvelle structure de l'échelle de traitement à compter du 139e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023.

B) Rémunérations additionnelles[2]

1) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, l'enseignante ou l'enseignant qui a assumé une tâche à 100 % a droit à une rémunération additionnelle de 602,68 $[3] pour ces 200 jours de travail.

   Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 30 jours suivant la signature de la Convention.

---

[1] Les dispositions transitoires applicables à la nouvelle structure de l'échelle de traitement sont prévues à l'annexe 42 de la présente Convention.

[2] Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'enseignante ou l'enseignant reçoit des prestations d'assurance salaire, des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption du RQAP, des indemnités prévues aux congés parentaux versées par la Commission, des indemnités versées par la CNESST, par l'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) et par la SAAQ ainsi que celles versées par la Commission dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

[3] L'enseignante ou l'enseignant sous contrat à temps plein, à temps partiel ou de remplacement qui assume une tâche inférieure ou supérieure à 100 % a droit à une rémunération additionnelle proportionnelle au pourcentage de tâche effectuée.

2) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, l'enseignante ou l'enseignant qui a assumé une tâche à 100 % a droit à une rémunération additionnelle de 602,68 $[1] pour ces 200 jours de travail.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 60 jours suivant la signature de la Convention.

---

[1] L'enseignante ou l'enseignant sous contrat à temps plein, à temps partiel ou de remplacement qui assume une tâche inférieure ou supérieure à 100 % a droit à une rémunération additionnelle proportionnelle au pourcentage de tâche effectuée.

6-5.03 ÉCHELLE DE TRAITEMENT ANNUEL

Échelle[1] unique[2-3]

Échelon[4]	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	À compter du 139e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023
1	44 721	45 615	46 527	46 527
2	47 709	48 663	49 636	49 636
3	50 898	51 916	52 954	53 541
4	52 025	53 066	54 127	55 326
5	53 177	54 241	55 326	56 550
6	54 354	55 441	56 550	57 801
7	55 557	56 668	57 801	60 259
8	57 919	59 077	60 259	62 820
9	60 380	61 588	62 820	65 489
10	62 946	64 205	65 489	68 273
11	65 622	66 934	68 273	71 174
12	68 410	69 778	71 174	74 199
13	71 318	72 744	74 199	77 353
14	74 349	75 836	77 353	80 640
15	77 509	79 059	80 640	84 066
16	80 802	82 418	84 066	92 027
17	85 489	87 206	92 027	

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

- 2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;
- 4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;
- 6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus sans doctorat de 3e cycle;
- 8 échelons dans le cas de celle ou 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 1-1.17.

2 Référence : 6-2.01.

3 L'échelle de traitement tient compte d'une majoration additionnelle convenue entre les parties pour les enseignantes et enseignants en début de carrière et celles et ceux classés au maximum de l'échelle de traitement.

4 Tel qu'il est défini à la clause 1-1.18.

6-6.00 SUPPLÉMENTS ANNUELS

6-6.01

L'enseignante ou l'enseignant qui agit à titre de 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 1 632 $ à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020;

- un supplément annuel de 1 665 $ à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021;

- un supplément annuel de 1 698 $ à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022;

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

Les suppléments annuels prévus au présent article sont versés en proportion du nombre de mois pendant lesquels l'enseignante ou l'enseignant est nommé responsable dans une école.

6-6.02

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 1-1.28, 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 REMPLAÇANT - ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À LA LEÇON - SUPPLÉANTE OU SUPPLÉANT OCCASIONNEL

6-7.01

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

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

6-7.02

A) Pour chaque période des années scolaires 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 et 2022-2023, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon est rémunéré sur la base des taux horaires correspondant à sa scolarité reconnue.

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

Taux / Périodes concernées	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans ou plus
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	56,49 $	62,72 $	67,88 $	74,02 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	57,62 $	63,97 $	69,24 $	75,50 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	58,77 $	65,25 $	70,62 $	77,01 $
À compter du 139e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	61,27 $	68,02 $	73,62 $	80,28 $

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

Même si ces taux ne sont payés que lorsque du travail est effectué, ils comprennent le paiement du travail effectué et des mêmes jours fériés et chômés que ceux de l'enseignante ou l'enseignant régulier.

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

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

F) Rémunérations additionnelles[1]

1) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon a droit à une rémunération additionnelle de 0,75 $ par heure rémunérée.

   Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 30 jours suivant la signature de la Convention.

2) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon a droit à une rémunération additionnelle de 0,75 $ par heure rémunérée.

   Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 60 jours suivant la signature de la Convention.

6-7.03

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

Durée de remplacement dans une journée / Périodes concernées	60 minutes ou moins	entre 61 minutes et 150 minutes[2]	entre 151 minutes et 210 minutes[3]	plus de 210 minutes[4]
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	44,72 $	111,80 $	156,52 $	223,60 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	45,61 $	114,03 $	159,64 $	228,05 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	46,52 $	116,30 $	162,82 $	232,60 $
À compter du 139e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	46,52 $	116,30 $	162,82 $	232,60 $

---

1 Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'enseignante ou l'enseignant reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption du RQAP, des indemnités versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par la Commission dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

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

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

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

Même si ces taux ne sont payés que lorsque du travail est effectué, ils comprennent le paiement du travail effectué et des mêmes jours fériés et chômés que ceux de l'enseignante ou l'enseignant régulier.

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

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

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

C) La suppléante ou le suppléant occasionnel qui se rend à l'école pour effectuer de la suppléance à la demande de la Commission ou de l'autorité compétente reçoit, au minimum, le taux prévu pour 60 minutes de travail.

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

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

E) La suppléante ou le suppléant occasionnel n'a droit à aucun avantage sauf ceux expressément prévus à la Convention et elle ou il n'est tenu à aucune autre obligation que celle de remplir la tâche qui lui est assignée par la Commission.

F) Rémunérations additionnelles[1]

1) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, la suppléante ou le suppléant occasionnel a droit à une rémunération additionnelle de :

Durée de remplacement			
60 minutes ou moins	**entre 61 minutes et 150 minutes**	**entre 151 minutes et 210 minutes**	**plus de 210 minutes**
0,60 $	1,50 $	2,10 $	3,00 $

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 30 jours suivant la signature de la Convention.

2) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, la suppléante ou le suppléant occasionnel a droit à une rémunération additionnelle de :

Durée de remplacement			
60 minutes ou moins	**entre 61 minutes et 150 minutes**	**entre 151 minutes et 210 minutes**	**plus de 210 minutes**
0,60 $	1,50 $	2,10 $	3,00 $

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 60 jours suivant la signature de la Convention.

---

[1] Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'enseignante ou l'enseignant reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption du RQAP, des indemnités versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par la Commission dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

6-8.00 DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

6-8.01

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

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

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

c) malgré le paragraphe a), l'enseignante ou l'enseignant qui quitte le service de la Commission reçoit, au moment de son départ, le solde du traitement ainsi que des suppléments et primes applicables qui lui sont dus.

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

6-8.02

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

6-8.03

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

---

[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.

6-8.04

La Commission déduit 1/200 par jour de travail (lire 1/400 par demi-journée de travail et lire 1/1 000 pour toute période de temps de 45 à 60 minutes) du traitement annuel applicable, de même que des suppléments et primes pour disparités régionales applicables, s'il y a lieu, de l'enseignante ou l'enseignant dans les cas suivants :

a) absences autorisées sans traitement pour une durée inférieure à une (1) année de travail;

b) absences non autorisées ou utilisées à des fins autres que celles autorisées.

6-9.00 MODALITÉS DU VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

6-9.01

À l'exception de la période des vacances d'été, lorsqu'un versement mentionné à la clause 6-8.01 coïncide avec un jeudi non ouvrable, le versement est effectué le dernier jour ouvrable qui précède ce jeudi. Cependant, si durant la période des vacances d'été, le jeudi est un jour férié, le versement est transmis à l'enseignante ou l'enseignant le jour précédant ce jour férié.

La rémunération de l'enseignante ou l'enseignant peut être payée par virement bancaire ou par chèque.

6-9.02

La rémunération de l'enseignante ou l'enseignant peut lui être remise en mains propres sur les lieux du travail et pendant un jour ouvrable ou elle peut lui être expédiée par la poste. De plus, si l'enseignante ou l'enseignant autorise par écrit la Commission à cet effet, la rémunération peut être versée par virement bancaire.

6-9.03

Les montants payables à titre de prime de séparation, banque de congés de maladie monnayables, de montant déterminé en vertu de la clause 5-10.31, de périodes excédentaires, de périodes de suppléance et de compensation pour dépassement du maximum d'élèves par groupe sont versés dans les 30 jours de leur échéance.

6-9.04

Lorsque la Commission a remis à une enseignante ou un enseignant plus d'argent qu'elle ou il n'aurait dû en recevoir, sans que l'enseignante ou l'enseignant soit fautif, la Commission s'entend avec l'enseignante ou l'enseignant sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la Commission déduit du traitement régulier de l'enseignante ou l'enseignant un montant n'excédant pas 15 % du traitement brut de la période jusqu'à remboursement du trop-perçu. Toutefois, ce maximum par paie peut être excédé de façon à assurer la totalité du remboursement de la dette de l'enseignante ou l'enseignant sur une période de 12 mois à compter du premier paiement.

Malgré ce qui précède, advenant le départ définitif de l'enseignante ou l'enseignant, la Commission récupère la totalité du montant concerné à même les sommes dues à l'enseignante ou l'enseignant.

6-9.05

La Commission est contrainte de retenir et déduire de la rémunération d'une enseignante ou d'un enseignant la somme que l'enseignante ou l'enseignant devrait autrement verser à titre de loyer à la Commission.

CHAPITRE 7-0.00 SYSTÈME DE PERFECTIONNEMENT

7-1.00 ORGANISATION DU PERFECTIONNEMENT

7-1.01

Le système de perfectionnement est conçu en fonction des besoins du milieu.

7-1.02

A) Aux fins du calcul des montants alloués dans le cadre de cet article, la Commission dispose, pour chaque année scolaire, par enseignante ou enseignant à temps plein ou l'équivalent à temps plein couvert par la Convention de 240 $ pour chaque année scolaire. Une partie de ce montant est consacré à de la formation se rapportant à l'adaptation scolaire.

B) Ce montant total annuel doit comprendre toutes dépenses en perfectionnement payées tant en vertu du présent système de perfectionnement qu'en vertu du système de perfectionnement prévu à la convention collective 2015-2020.

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

7-1.03

Le comité de la Commission prévu au chapitre 4-0.00 constitue également un comité de perfectionnement. Le défaut d'établissement de ce comité n'a pas pour effet d'empêcher l'organisation du perfectionnement.

7-1.04

Si, dans le cadre du présent système de perfectionnement, une enseignante ou un enseignant doit quitter le service de la Commission, celle-ci lui reconnaît à son retour le même nombre d'années d'expérience, d'années de service et d'ancienneté que si elle ou il était demeuré en fonction à la Commission.

7-1.05

La Commission est en droit d'exiger la participation de toute enseignante ou tout enseignant au système de perfectionnement lorsque ce perfectionnement ou ce recyclage, selon le cas, se fait à l'intérieur de la journée normale de travail de l'enseignante ou l'enseignant si, durant cette journée, les élèves ne sont pas à l'école ou si ce perfectionnement ou ce recyclage la ou le dispense à ce moment de ses tâches d'enseignante ou d'enseignant.

7-1.06

La Commission peut, avec l'accord du Syndicat ou des syndicats concernés, choisir de se regrouper, avec un ou plusieurs centres de services scolaires, une ou plusieurs autres commissions scolaires, aux fins d'administrer le système de perfectionnement prévu au présent chapitre. Dans ce cas, la somme totale annuelle disponible est égale à la somme des montants annuels prévus pour chacun des centres de services scolaires ou chacune des commissions scolaires. L'utilisation de ces montants n'a pas alors à respecter les pourcentages d'apport de chacun des centres de services scolaires ou chacune des commissions scolaires participants.

7-2.00 RÉGIONS ÉLOIGNÉES (PROTOCOLE)

7-2.01

Afin de faciliter le perfectionnement des enseignantes et enseignants de la Commission, la ou le ministre prévoit pour chaque année scolaire une somme de 21 500 $.

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

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

8-1.02

Sujet aux mandats et fonctions des comités d'école, l'implantation de nouvelles méthodes pédagogiques fait l'objet de consultation auprès de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la Commission.

8-1.03

Sujet aux mandats et fonctions des comités d'école, le changement de bulletins utilisés par la Commission fait l'objet de consultation auprès de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la Commission.

8-1.04

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.

8-1.05 Journées pédagogiques

Sous réserve des modalités prévues à la Convention, un minimum de 10 % des journées pédagogiques dont le contenu sera déterminé par les enseignantes et enseignants sont identifiées par la Commission dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-3.03.

Le contenu des autres journées pédagogiques est un objet de consultation soumis au conseil d'école, selon les modalités prévues au chapitre 4-0.00.

---

[1] Les parties ont convenu de modifications sur l'aménagement de la tâche applicables à compter de l'année scolaire 2022-2023. L'annexe 20 (Protocole) - *Lettre d'entente relative à la détermination et l'aménagement de la tâche enseignante* – constitue l'entente de principe ayant mené à ces modifications. Elle peut être utilisée afin de résoudre des difficultés liées au sens ou à la portée des clauses visées au chapitre 8-0.00. Les parties conviennent d'un guide d'application avant le 1er juillet 2022, lequel sera non arbitrable. Pour l'année scolaire 2021-2022, se référer à l'annexe 43 pour les dispositions applicables.

8-1.06

Dans le cadre de la répartition annuelle des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants, la direction de l'école consulte le conseil d'école sur les différentes activités professionnelles autres que les activités de formation et d'éveil ou la présentation de cours et leçons et le temps prévu pour les réaliser[1].

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 de l'école.

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

a) préparer et dispenser des cours dans les limites des programmes autorisés;

b) collaborer avec les autres enseignantes ou enseignants, professionnelles ou professionnels et tout autre intervenant de l'école en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;

c) organiser et superviser des activités étudiantes;

d) organiser et superviser des stages industriels en collaboration avec les entreprises du milieu et des stages en milieu amérindien (« wilderness skills training »);

e) assumer les responsabilités d'encadrement auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves;

f) évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et 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;

g) surveiller les élèves qui lui sont confiés ainsi que les autres élèves lorsqu'elles ou ils sont en sa présence, y compris lors de retenues et de périodes d'étude;

h) contrôler les retards et les absences de ses élèves et 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;

i) participer aux réunions en relation avec son travail;

---

[1] Dans le respect des dispositions de la présente Convention, ce temps devant être converti sur une base annuelle.

j) s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant, notamment de soumettre à la direction de l'école les demandes menant à l'élaboration d'un plan d'intervention personnalisé pour l'élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et collaborer à sa révision.

8-3.00 ANNÉE DE TRAVAIL ET TÂCHE ANNUELLE

8-3.01 Année de travail

L'année de travail de l'enseignante et l'enseignant comporte 200 jours de travail entre le début et la fin de l'année scolaire. Les parties peuvent convenir de diminuer le nombre de jours de travail.

8-3.02

Une fois aux 3 ans, sur demande écrite du Syndicat soumise à la Commission 18 mois avant la tenue de son congrès, celle-ci fera en sorte qu'un vendredi et un lundi contigus à une fin de semaine choisie par le Syndicat apparaissent comme journées de congé aux calendriers scolaires de chacun des centres et écoles de la Commission.

8-3.03

Sujet aux clauses 8-3.02 et 4-2.07 les 200 jours de travail de l'enseignante ou l'enseignant seront distribués dans le calendrier civil par la Commission.

La date de chacun de ces 200 jours ne sera pas nécessairement la même d'une communauté à une autre, d'une école à une autre, et même d'une enseignante ou d'un enseignant à un autre.

Les parties aux présentes reconnaissent que la Commission peut dispenser l'enseignement et distribuer les jours de travail dans n'importe quel des mois du calendrier. Cependant, pour la durée de la Convention la Commission fera en sorte que l'année de travail, ou les années de travail, de chaque enseignante ou enseignant comporte au moins 6 semaines consécutives de vacances durant les mois de juin, juillet et août.

Lors d'un projet spécial, la Commission et le Syndicat peuvent convenir de placer au moins 6 semaines consécutives de vacances durant les mois de mai, juin, juillet et août.

8-3.04

La Commission transmet au Syndicat une copie de tous les calendriers scolaires au plus tard le 1er août.

La Commission informe les enseignantes ou enseignants par écrit de la date de leur retour au travail avant leur départ pour les vacances.

8-3.05

Lorsque la Commission organise, durant la période de vacances annuelles, des sessions pour les enseignantes et enseignants qui doivent suivre des cours dans le cadre du programme de formation des enseignantes et enseignants, la Commission consulte le comité de la Commission quant au moment de ces sessions.

8-3.06 Tâche annuelle

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

Sur une base annuelle, l'enseignante ou l'enseignant réalise l'ensemble des attributions caractéristiques prévues à la fonction générale, s'exerçant dans le cadre des activités professionnelles confiées.

8-4.00 SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL

8-4.01

La semaine régulière de travail de l'enseignante ou l'enseignant 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).

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

8-4.02

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 assignée par la direction 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 assignée par la direction pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du niveau secondaire;

2) 9 heures[1] 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[1] 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. Ces heures sont assignées par la direction, sous réserve des modalités suivantes :

i) parmi les heures prévues au présent sous-paragraphe 2), 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 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 qui ne sont pas déjà assignés par la Commission ou la direction de l'école. Ces heures peuvent s'effectuer pendant toute partie de la période de repas prévue à la clause 8-6.01 excédant 50 minutes;

le temps requis pour les 10 rencontres collectives et les 3 premières réunions avec les parents est compris dans ces 200 heures.

ii) toutefois, parmi les heures prévues au 1er alinéa du sous-paragraphe i) précédent, une moyenne de 2 heures par semaine (80 heures annuellement) est effectuée au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant.

B) Les heures de travail prévues à la clause 8-4.01, à l'exclusion du temps consacré aux activités de formation et d'éveil ou à la présentation de cours et leçons, peuvent varier en durée d'une semaine à l'autre pour tenir compte notamment de la fluctuation des besoins pédagogiques ou organisationnels[2].

---

[1] Sous réserve du présent sous-paragraphe i) du sous-paragraphe 2) du paragraphe A); ces heures comprennent également l'organisation et la supervision des activités socio-culturelles, sportives et récréatives en dehors de l'horaire des élèves, mais la Commission ne peut assigner une enseignante ou un enseignant à ces activités en dehors de l'horaire des élèves à moins que l'enseignante ou l'enseignant y consente. Au secondaire, ces heures comprennent également la surveillance de retenues et de périodes d'étude; cependant la Commission ne peut assigner une enseignante ou un enseignant à ces activités pour plus d'une heure par semaine sans l'accord de l'enseignante ou l'enseignant. Dans ces cas, la Commission ne tient pas compte à cet égard de l'amplitude hebdomadaire de 35 heures ni de l'amplitude quotidienne de 8 heures, tel que prévu au paragraphe D) de la présente clause.

[2] À titre d'exemple, la récupération, l'encadrement, les rencontres de plan d'intervention, les périodes d'examens, les rencontres de concertation, 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 afin de mieux répondre aux besoins des élèves et pour tenir compte notamment des caractéristiques particulières des écoles ou des classes. Dans ce cas, lorsqu'il s'agit d'assigner d'autres tâches à l'enseignante ou l'enseignant, la direction ou la Commission considère cette variation.

C) Tout en respectant le nombre d'heures sur une base annuelle prévu au présent article, 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) Les heures de la semaine régulière de travail, sous réserve de l'alinéa suivant, se situent dans une amplitude hebdomadaire de 35 heures, laquelle est aussi déterminée pour chaque enseignante ou enseignant par la Commission 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, ni le temps requis pour les 3 premières réunions avec les parents.

Les heures prévues au sous-paragraphe ii) du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la présente clause peuvent être accomplies par l'enseignante ou l'enseignant en dehors de l'amplitude.

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.

8-4.03 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].

Pour les moments où elle ou il n'a pas été assigné par la direction de l'école, il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement des activités professionnelles non fixées à son horaire.

---

[1] À titre d'exemple : les activités de formation et d'éveil, les cours et leçons, certaines récupérations, les surveillances, certaines activités étudiantes ou certaines rencontres de concertation, etc.

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 fixée à son horaire, et ce, même durant les récréations ou 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).

8-5.00 TÂCHE ÉDUCATIVE

8-5.01

Aux fins du présent chapitre, on entend par :

a) Encadrement :

Intervention auprès d'une ou 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'une ou 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 niveau primaire, l'enseignante ou l'enseignant effectue de la récupération auprès de ses élèves.

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'enseignante concerné.

c) Surveillance de l'accueil et de déplacements :

Surveillance, assurée par l'enseignante ou l'enseignant, de l'accueil ainsi que des déplacements des élèves lors des entrées et des sorties, lors des récréations ou des pauses et entre les périodes. Cette surveillance ne fait pas partie de la tâche éducative.

8-5.02

A) 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 8-4.02.

Pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du préscolaire, ces heures comprennent un maximum de 22 heures et 30 minutes d'activités de formation et d'éveil et un minimum de 30 minutes d'autres tâches éducatives pour un total de 23 heures par semaine de tâche éducative.

B) La tâche éducative comprend les activités professionnelles suivantes expressément confiées par la Commission ou la direction de l'école : présentation des cours et leçons, récupération, activités de formation et d'éveil (préscolaire), activités étudiantes à l'horaire des élèves, encadrement et surveillance autres que les surveillances de l'accueil et des déplacements[1].

C) Si, pour des raisons particulières, la Commission assigne à une enseignante ou un enseignant une tâche éducative en sus de la tâche éducative annuelle prévue au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 8-4.02, elle ou il a droit à une compensation monétaire égale à 1/1 000 du traitement annuel pour chaque période de 45 à 60 minutes. Pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par 1/1 000 du traitement annuel. Le versement de cette compensation s'effectue lors du dernier versement de traitement de l'année scolaire en cause, à moins que cet ajout ait été compensé en temps en cours d'année scolaire.

Malgré ce qui précède, si la tâche éducative ainsi assignée ne peut l'être dans le respect de la tâche éducative annuelle prévue au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 8-4.02, cette compensation monétaire s'effectue lors du prochain versement de traitement le permettant.

8-5.03

A) À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, le temps moyen à consacrer à la présentation de cours et leçons, ainsi qu'aux activités étudiantes à l'horaire des élèves n'excède pas :

1) pour l'ensemble des enseignantes 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.

---

[1] Sous réserve de l'annexe 16.

B) Ce temps moyen s'établit au 15 octobre en divisant la somme du nombre d'heures consacrées à ces activités pour chacune des enseignantes ou chacun des enseignants à temps plein du niveau concerné par le nombre total d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein de ce niveau; si le temps moyen d'enseignement excède pour un niveau donné le temps moyen d'enseignement prévu au paragraphe A) qui précède, la Commission verse au budget de perfectionnement de l'année scolaire suivante une compensation établie de la façon suivante :

> la différence entre le temps moyen observé et le temps moyen prévu, divisée par le temps moyen prévu, multipliée par le nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein du niveau, multipliée par le traitement moyen de ces enseignantes ou enseignants, divisée par 200 et multipliée par le nombre de jours pendant lesquels le dépassement existe.

C) Aux fins des 2 paragraphes précédents, l'enseignante ou l'enseignant à temps plein est l'enseignante ou l'enseignant régulier à l'exclusion de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité, de la ou du chef de groupe de l'enseignante ou enseignant mentor et de l'enseignante ou l'enseignant qui a obtenu, en vertu de la Convention, un congé à temps plein ou un congé partiel pour toute l'année.

D) À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, au moins 60 % de la tâche éducative doit être consacré à la présentation de cours et leçons et aux activités étudiantes à l'horaire de l'élève. Ce pourcentage est de 50 % pour les chefs de groupe.

8-5.04

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.

8-6.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES

8-6.01 Période de repas

À moins d'entente différente (annexe 32) entre la Commission et le Syndicat, l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire et du primaire a droit à une période d'au moins 75 minutes pour prendre son repas.

À moins d'entente différente (annexe 32) entre la Commission et le Syndicat, l'enseignante ou l'enseignant du secondaire a droit à une période d'au moins 50 minutes pour prendre son repas.

8-6.02 Secrétariat

Dans une école où la direction d'école dispose d'un personnel de secrétariat, l'enseignante ou l'enseignant peut utiliser ce personnel pour faire effectuer des travaux qui sont en relation directe avec son enseignement, tels que : la polycopie de documents, la préparation de stencils, la dactylographie et l'expédition de lettres aux parents. À cette fin, elle ou il s'adresse à la direction de l'école en lui indiquant les travaux qu'elle ou il veut faire exécuter et la direction de l'école confie ce travail à son personnel de secrétariat selon les disponibilités de ce personnel.

8-6.03 Suppléance

La Commission est responsable du remplacement selon les modalités suivantes :

A) En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, le remplacement est assuré par une enseignante ou un enseignant en disponibilité dans la localité ou par une enseignante ou un enseignant affecté en totalité ou en partie à la suppléance.

B) À défaut, la Commission fait appel :

1) à une suppléante ou un suppléant occasionnel inscrit sur une liste maintenue par la Commission à cet effet pour la localité;

2) à des enseignantes ou enseignants de l'école qui ont atteint le maximum d'heures de la tâche éducative et qui veulent en faire sur une base volontaire.

C) Si aucune de ces dernières ou aucun de ces derniers n'est disponible, aux autres enseignantes ou enseignants de l'école selon le système de dépannage suivant : pour parer à ces situations d'urgence, la directrice ou le directeur, après consultation du comité consultatif au niveau de l'école, établit un système de dépannage parmi les enseignantes ou enseignants de son école pour permettre le bon fonctionnement de l'école. Elle ou il assure chacune des enseignantes ou chacun des enseignants de l'école qu'elle ou il sera traité équitablement par la répartition des suppléances à l'intérieur du système de dépannage.

Sauf si elle ou il est affecté en partie à la suppléance, l'enseignante ou l'enseignant est libre d'effectuer cette suppléance à l'intérieur d'un système de dépannage à compter de la 3e journée d'absence consécutive d'une enseignante ou d'un enseignant.

D) Aux fins du sous-paragraphe 2) du paragraphe B) et du paragraphe C), la rémunération prévue pour le remplacement pour toute période de 45 à 60 minutes est égale à 1/1 000 du traitement annuel. Pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par 1/1 000 du traitement annuel.

8-6.04 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.

8-6.05 Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents

La Commission, la directrice ou le directeur peut convoquer les enseignantes et enseignants pour toute rencontre collective durant l'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant, en tenant compte des dispositions suivantes :

a) l'enseignante ou l'enseignant est tenu d'assister à ces réunions à l'intérieur de la semaine régulière de travail; cependant, elle ou il n'est jamais tenu d'assister à des rencontres collectives tenues les samedis, dimanches et jours de fêtes.

b) à l'extérieur de la semaine régulière de travail, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être tenu d'assister pendant son année de travail à plus de :

1) 10 rencontres collectives d'enseignantes ou d'enseignants convoquées par la Commission ou la directrice ou le directeur. Ces réunions doivent se tenir immédiatement après la sortie de l'ensemble des élèves de l'école. Aux fins de l'application du présent sous-paragraphe, est considérée comme rencontre collective d'enseignantes ou d'enseignants toute rencontre d'un groupe défini d'enseignantes ou d'enseignants notamment par degré, cycle, niveau, discipline et école;

2) 3 réunions pour rencontrer les parents, normalement tenues lors de la remise des bulletins. Ces rencontres se tiennent normalement en soirée.

Cependant, la directrice ou le directeur peut convenir avec les enseignantes ou enseignants de d'autres réunions pour rencontrer les parents sans tenir compte de l'horaire de la semaine de travail. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant est compensé par une réduction de sa semaine régulière de travail pour un temps égal à la durée de cette réunion. Cette compensation en temps est prise à un moment convenu entre la directrice ou le directeur et l'enseignante ou l'enseignant;

8-6.06 Local

La Commission s'efforce de mettre à la disposition des enseignantes et enseignants les locaux où ces dernières ou derniers pourront exécuter certains travaux relatifs à leurs fonctions.

8-7.00 CHEF DE GROUPE

8-7.01

Si la Commission décide de nommer des enseignantes ou enseignants au poste de chef de groupe, elles ou ils relèvent de la directrice ou du directeur et leur nomination n'est valide que dans la seule mesure où le présent article est respecté intégralement.

8-7.02

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.

8-7.03

Quant à ses fonctions de chef de groupe proprement dites, la ou le chef de groupe doit s'acquitter des fonctions et responsabilités suivantes :

a) assumer des tâches de coordination et d'animation relativement à des activités d'enseignement, à des activités étudiantes ou aux 2 genres d'activités;

b) agir comme coordonnatrice ou coordonnateur et animatrice ou animateur auprès des enseignantes ou enseignants de son groupe et les inciter à développer et à préciser ensemble, dans le cadre des politiques et des programmes en vigueur, les contenus, les méthodes et les techniques d'enseignement, de même que les modes de mesure et d'évaluation susceptibles de favoriser l'apprentissage des élèves, 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 d'enseignement, des activités étudiantes ou les 2 genres d'activités;

c) assister plus particulièrement l'enseignante ou l'enseignant en probation de son groupe et participer à son évaluation;

d) 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;

e) conseiller et aviser sa supérieure ou son supérieur sur l'action pédagogique.

De plus, le chef de groupe s'acquitte d'autres fonctions pouvant lui être attribuées compatibles à la clause 8-2.01.

8-7.04

Chaque chef de groupe doit être libéré d'une partie de sa tâche, au moment convenu entre la directrice ou le directeur de l'école et l'enseignante ou l'enseignant, afin de lui permettre de mieux s'acquitter de ses fonctions de chef de groupe proprement dites. Le temps de cette libération doit être consacré exclusivement à ses fonctions de chef de groupe. Il appartient à la Commission de déterminer cette partie pour chacune d'elles ou chacun d'eux; 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 du niveau où elle ou il était assigné avant sa nomination.

8-7.05

La nomination d'une enseignante ou d'un enseignant comme chef de groupe se termine automatiquement et sans avis le 30 juin.

8-7.06

La Commission peut également nommer un chef de groupe afin d'assumer plus particulièrement des fonctions ou responsabilités auprès des élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, auprès d'enseignantes ou d'enseignants ou autres personnels travaillant auprès de ces élèves. À ce titre, elle ou il s'acquitte des fonctions et responsabilités prévues au présent article. De plus, elle ou il s'acquitte d'autres fonctions pouvant lui être attribuées, compatibles à la clause 8-2.01 et de nature à aider les élèves et le personnel œuvrant en adaptation scolaire.

8-8.00 DISTRIBUTION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DANS LES ÉCOLES

8-8.01

À chaque année la tâche d'enseignement (discipline et niveau) auprès de l'ensemble des élèves inscrits à la Commission est répartie entre toutes les enseignantes et tous les enseignants en fonction à la Commission et leur est communiquée avant le 21 juin pour l'année scolaire suivante. Le nombre total d'enseignantes et d'enseignants à distribuer dans les écoles est déterminé par la Commission en tenant compte des effectifs alloués par le Ministère.

8-8.02

Les règles de distribution des enseignantes et enseignants dans les écoles sont établies le cas échéant conformément aux dispositions convenues par écrit entre la Commission et le Syndicat.

Toute entente écrite à cet égard entre la Commission et le Syndicat est présumée faire partie de la Convention et est soumise aux dispositions du chapitre 9-0.00.

8-8.03

Advenant que les règles de distribution des enseignantes et enseignants soient établies par la Commission et le Syndicat conformément à la clause 8-8.02 et que ces règles prévoient des maximums d'élèves par groupe, 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 12 aux conditions mentionnées.

8-9.00 RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS D'UNE ÉCOLE

8-9.01

La direction de l'école consulte le conseil d'école sur :

a) les critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités, tels : le nombre de groupes, le nombre d'heures d'enseignement, le nombre de disciplines et le nombre de degrés ou de niveaux;

b) les critères de formation des groupes, autres que le nombre d'élèves par groupe;

c) la répartition des surveillances d'élèves;

d) le projet de répartition des fonctions et responsabilités.

8-9.02

Prenant en considération les articles 8-4.00 et 8-5.00 et après consultation du conseil d'école, la directrice ou le directeur répartit les fonctions et responsabilités parmi les enseignantes ou enseignants en prenant en considération les besoins de la Commission, les qualifications, l'expérience, la compétence et l'ancienneté de l'enseignante ou l'enseignant.

Lors de la formation des groupes, la directrice ou le directeur prend en considération les besoins de la Commission, les qualifications, l'expérience, la compétence et l'ancienneté de l'enseignante ou l'enseignant, ainsi que les recommandations du comité local permanent prévu à l'article 8-11.00, le cas échéant, concernant les besoins spécifiques des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, le suivi des plans d'intervention et les ressources mises en place.

8-9.03

Une enseignante ou un enseignant qui prétend que la Commission n'a pas agi à son égard d'une façon juste et équitable dans l'application du présent article, peut loger une plainte suivant la procédure de règlement de grief prévue à l'article 9-1.00.

8-10.00 NOUVEAUX PROGRAMMES (PROTOCOLE)

8-10.01

Avant de procéder à l'implantation d'un nouveau programme spécifique à la Commission ou avant d'expérimenter un projet pilote, et le cas échéant tout au long du processus, la Commission s'engage à :

a) consulter le comité de la Commission;

b) identifier la ou le responsable du dossier;

c) fournir au personnel enseignant et aux élèves visés le matériel didactique et les manuels en nombre suffisant;

d) dispenser la formation nécessaire au personnel enseignant;

e) définir, en consultation avec le comité de la Commission[1], les paramètres de la mise en application et les méthodes d'évaluation.

8-10.02

La Commission fournit annuellement aux enseignantes et enseignants une évaluation qualitative du processus d'implantation ou d'expérimentation.

8-11.00 DISPOSITIONS RELATIVES AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE

Section I Dispositions générales

8-11.01 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 handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage le plus tôt possible dans leur parcours scolaire.

B) Dans ce contexte, la direction de l'école fournit à l'enseignante ou l'enseignant, sur demande, les renseignements concernant les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, la transmission se faisant notamment en donnant accès au dossier scolaire et au dossier d'aide particulière des élèves. 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.

8-11.02 Rôle de l'enseignante ou l'enseignant

Dans le cadre du processus de reconnaissance des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et de mise en œuvre des mesures d'appui devant être appliquées, le rôle et l'expertise de l'enseignante ou l'enseignant sont des éléments clés.

---

[1] Le comité de la Commission peut mandater un sous-comité s'il s'agit d'un projet touchant une ou quelques écoles ou centres.

8-11.03 Politique relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

La Commission consulte le Syndicat dans les 120 jours de la date de l'entrée en vigueur de la Convention relativement à la mise à jour de sa politique sur l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

La Commission doit s'assurer que sa politique et toutes modifications subséquentes soient transmises et accessibles dans chacune des écoles.

La politique doit notamment prévoir :

a) les modalités d'évaluation des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage lesquelles doivent prévoir la participation des parents de l'élève et l'élève lui-même, à moins qu'elle ou il en soit incapable;

b) les modalités d'intégration de ces élèves;

c) les services d'appui à cette intégration (appui à l'élève et soutien à l'enseignante ou l'enseignant);

d) les modalités de regroupement de ces élèves dans des classes ou des groupes spécialisés;

e) les modalités d'élaboration et d'évaluation des plans d'intervention personnalisés;

f) la description sommaire du rôle du personnel œuvrant auprès des élèves HDAA;

g) les étapes préalables requises avant de soumettre le rapport prévu à la clause 8-11.04;

h) les modalités de mise en œuvre de projets particuliers aux élèves HDAA.

8-11.04

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant décèle dans sa classe une ou un élève qui, à son avis, présente des difficultés particulières[1] persistantes, elle ou il soumet une demande de rencontre à la direction d'école dans le but de discuter avec elle de la situation afin qu'elle puisse l'accompagner dans sa démarche, le cas échéant.

L'enseignante ou l'enseignant et la direction de l'école conviennent dans les plus brefs délais du moment propice à la tenue de la rencontre.

---

[1] On entend par « difficultés, signes ou troubles » un élève qui présente des difficultés particulières d'adaptation ou d'apprentissage ou présente des signes d'une déficience motrice légère, organique ou langagière, d'une déficience intellectuelle moyenne à profonde ou des troubles sévères du développement ou d'une déficience physique grave, qui persistent, malgré les interventions effectuées par l'enseignante ou l'enseignant et malgré les services d'appui auxquels elle ou il a pu avoir accès.

Par la suite, l'enseignante ou l'enseignant peut décider de soumettre à la direction de l'école un rapport dûment complété, en utilisant le formulaire prévu à cet effet qui doit notamment inclure les éléments suivants pour être étudié :

a) le motif de la demande;

b) la description de l'enjeu et du contexte;

c) les diverses interventions déjà effectuées ainsi que les dates de leurs occurrences;

d) les services d'appuis demandés lorsque connus;

e) les services d'appuis reçus au préalable, le cas échéant.

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant croit qu'un plan d'intervention personnalisé doit être mis à jour, elle ou il doit suivre les mêmes étapes.

La direction de l'école soumet, le cas échéant, ce rapport au comité local dès que possible.

Services d'appui[1]

8-11.05

La détermination des services d'appui pouvant être requis par l'enseignante ou l'enseignant et par l'élève n'est pas tributaire d'une reconnaissance par la Commission de ces élèves comme élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

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.

La présente clause ne peut faire l'objet d'un grief en vertu du chapitre 9-0.00.

8-11.06

Autant que possible, chaque école doit avoir affiché au 31 octobre de chaque année, la liste de ses ressources affectées aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage afin d'en informer les enseignantes et enseignants.

---

[1] Les services d'appui pouvant être fournis doivent se situer à l'intérieur des ressources disponibles à la Commission (ou à l'extérieur) telles que déterminées par la Commission et s'inscrivent dans le cadre d'une organisation des services éducatifs au service des élèves en tenant compte de leurs besoins et capacités.

8-11.07 Comité local pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

A) Composition du comité

Avant le 30 septembre de chaque année scolaire, un comité local permanent est formé pour chaque école. Ce comité est généralement composé[1] comme suit :

- un membre ou une représentante ou un représentant de la direction de l'école;
- du chef de groupe en adaptation scolaire;
- de l'enseignante ou l'enseignant en adaptation scolaire;
- de l'enseignante ou l'enseignant responsable de l'élève référé en plus du titulaire de l'élève s'il y a lieu (membre non permanent)[2];
- de la technicienne ou du technicien en éducation spécialisée qui est assigné à l'élève référé (membre non permanent)[3];
- de tout autre membre du personnel de l'école sur invitation de la direction de l'école.

Les membres non-permanents ne participent qu'aux rencontres du comité local liées à l'étude de cas qui les concernent.

Le comité invite les parents à participer à une rencontre du comité; toutefois, leur absence ne peut en aucun cas freiner ou empêcher le travail du comité.

Toute autre personne ou ressource peut participer à l'étude d'un cas sur invitation de la direction de l'école.

---

[1] Le fait qu'un des postes énumérés n'existe pas dans l'école concernée ne peut avoir pour effet d'empêcher de former ni de faire fonctionner ledit comité.

[2] L'enseignante ou l'enseignant responsable ou titulaire ne participe qu'aux rencontres du comité local liées à l'étude de cas qui la ou le concerne.

[3] Les modalités de participation de la technicienne ou du technicien en éducation spécialisée sont prévues à la Convention collective du personnel de soutien scolaire (S8) 2020-2023.

B) Mandat du comité :

1) étudier chaque cas soumis;

2) lorsque jugé approprié, faire des recommandations à l'enseignante ou l'enseignant visant à solutionner le ou les problèmes identifiés avant de procéder à des évaluations;

3) discuter, le cas échéant, avec des professionnelles ou professionnels de la Commission ou d'une autre ressource déterminée par la Commission, des mesures à prendre pour venir en aide à l'élève ayant été l'objet d'une évaluation et recommander de faire évaluer l'élève, le cas échéant;

4) recommander qu'une ou un élève reçoive des services d'appui;

5) collaborer à l'établissement du plan d'intervention personnalisé[1] en faisant les recommandations appropriées à la direction de l'école qui décide de donner suite aux recommandations, ou de ne pas les retenir, dans les 15 jours de ces recommandations, à moins de circonstances exceptionnelles. Si la direction décide de ne pas donner suite aux recommandations du comité, elle doit l'informer des motifs par écrit.

6) faire des recommandations à la direction de l'école sur tout aspect de l'organisation des services aux élèves HDAA, au niveau de l'école, en tenant compte du contexte autochtone et nordique, notamment sur :

   a) les besoins de l'école en rapport avec les besoins de ces élèves[2];

   b) l'organisation des services sur la base des ressources disponibles allouées par la Commission : modèles de services (différents ou non), critères d'utilisation et de distribution des services.

7) par ailleurs, conformément au 2e paragraphe de la clause 8-9.02, le comité peut faire ses recommandations à la direction de l'école, au moment de l'organisation scolaire en vue de l'année suivante quant à une répartition équilibrée des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

---

[1] Le plan d'intervention personnalisé définit la nature des services et le nombre de ressources nécessaires pour répondre aux besoins de l'élève, et ce, en fonction des ressources de la Commission. Les intervenants ont accès au plan d'intervention comme outil de référence.

[2] Le Comité transmet ces recommandations au Service de l'adaptation scolaire de la Commission.

C) Fonctionnement du comité :

Les rencontres du comité ont lieu au moins une fois par mois pendant la durée du calendrier scolaire.

8-12.00 MÉCANISME DE RÉSOLUTION DES DIFFICULTÉS CONCERNANT LA TÂCHE ET SON AMÉNAGEMENT

8-12.01

Les parties s'engagent à prendre les moyens nécessaires pour assurer une application harmonieuse de la clause 8-1.06 et des articles 8-3.00, 8-4.00 et 8-5.00, et ce, afin de prévenir les difficultés[1] dans la mise en œuvre de ces dispositions et de les résoudre, le cas échéant.

8-12.02

Conformément à la clause précédente, la Commission et le Syndicat doivent convenir d'un mécanisme de résolution des difficultés au plus tard le 1er juillet 2022. Ce mécanisme tient compte de la réalité du milieu et s'applique dès la consultation sur la tâche annuelle et tout au long de l'année scolaire.

8-12.03

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. Pour ce faire, l'enseignante ou l'enseignant produit un exposé écrit de la situation et en transmet copie au Syndicat et à la Commission. À moins de circonstances exceptionnelles, l'entité formée suivant le mécanisme se réunit dans les 5 jours de la réception d'une demande.

8-12.04

Si le Syndicat est en désaccord avec la décision de la Commission à la suite de la mise en œuvre du mécanisme, le Syndicat et la Commission peuvent convenir, au besoin, de faire appel aux services d'une conciliatrice ou d'un conciliateur afin de les accompagner.

8-12.05

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 de manière diligente, à moins que le Syndicat et la Commission n'en conviennent autrement.

---

[1] Ce mécanisme s'applique également si la difficulté vise plus d'une enseignante ou d'un enseignant.

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

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 son supérieur immédiat. Si nécessaire, la déléguée ou le délégué syndical est libéré de sa fonction d'enseignement le temps requis pour cette rencontre. Le moment opportun pour la tenue de cette rencontre est déterminé d'un commun accord.

9-1.02

En vue de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir pendant la durée de la Convention, la Commission et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue au présent article.

9-1.03

Le Syndicat avise la Commission et la greffière ou le greffier en chef de la naissance d'un grief en utilisant le formulaire électronique[1] du greffe. L'avis de grief doit contenir les faits qui sont à son origine et, à titre indicatif, les articles ou clauses visées et le correctif requis, et ce, sans préjudice.

L'avis de grief doit être transmis dans les 120 jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

Malgré l'alinéa précédent, l'avis de grief contestant une mesure disciplinaire doit être transmis dans les 60 jours de la réception de celle-ci par le Syndicat.

Le Syndicat doit indiquer sur le grief la date du 21e jour qui suit la date de l'avis de grief.

Copie de l'avis de grief ainsi que le récépissé constatant la réception au greffe du formulaire informatique sont expédiés sans délai à la Commission, au Syndicat, à la Centrale, à la Fédération et au Ministère.

---

[1] En cas de problème informatique empêchant l'utilisation du formulaire, le Syndicat peut aviser la Commission et la greffière ou le greffier en chef de la naissance d'un grief par écrit, sous pli recommandé, par poste certifiée, par remise de main à main, par télécopieur ou par huissière ou huissier.

Dans ce cas, la date du récépissé constatant l'utilisation d'un de ces moyens constitue une preuve à sa face même en servant à calculer les délais prévus au présent chapitre.

9-1.04

Si les parties ne trouvent pas de solution à l'intérieur d'un délai de 21 jours du dépôt de l'avis de grief, celui-ci est réputé déféré à l'arbitrage à cette même date.

9-1.05

Aucune enseignante ou aucun enseignant ne doit subir d'intimidation, de représailles ou de discrimination du fait qu'elle ou il est impliqué dans un grief.

9-2.00 ARBITRAGE

9-2.01

Tout grief peut être déféré à l'arbitrage par le Syndicat, selon la procédure prévue au présent article.

9-2.02

Si aucune solution n'est trouvée par les parties à l'intérieur du délai de 21 jours prévu à la clause 9-1.04, l'avis de grief est réputé devenir l'avis d'arbitrage à la date indiquée en vertu du 4e alinéa de la clause 9-1.03.

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 la Convention, 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

APRIL, Huguette;
BEAUPRÉ, René;
BERTRAND, Richard;
BOUDREAU, Patrice;
BRAULT, Serge;
CÔTÉ, André C.;
DAVIAULT, Pierre;
FAUCHER, Nathalie;
FLYNN, Maureen;
FORTIN, Pierre A.;
GARZOUZI, Amal;
LÉVESQUE, Éric
MARTIN, Claude;
MÉNARD, Jean;
MÉNARD, Jean-Guy;
MÉNARD-CHENG, Nancy;
NADEAU, Denis;
RANGER, Jean-René;
RIVEST, Robert;
ROY, Pierre-Georges;
ST-ANDRÉ, Yves;
TOUSIGNANT, Lyse;
TURCOTTE, Alain;

2) Toute autre personne nommée par la Centrale, la Fédération et le Ministère pour agir comme arbitre.

3) L'arbitre procède à l'arbitrage assisté de 2 assesseures ou assesseurs si, lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage, ou dans les 15 jours qui suivent, la représentante ou le représentant de la Centrale le demande, ou si la représentante ou le représentant de la Fédération et celle ou celui du Ministère le demandent conjointement.

B) Les parties déclarent favoriser l'arbitrage devant une ou un arbitre seul.

C) 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.

D) Toute ou tout arbitre nommé en vertu de la présente clause est habilité à agir à titre d'arbitre qui décide, conformément aux dispositions des conventions collectives 1983-1985, 1986-1988, 1989-1991 et ses prolongations, 1994-1995, 1995-1998, 2000-2003, 2005-2010, 2010-2015 et 2015-2020 d'un grief juridiquement né en vertu de ces dispositions; cela n'a pas pour effet d'enlever la juridiction à d'autres arbitres ou à d'autres présidentes ou présidents d'un tribunal d'arbitrage quant aux griefs à elles ou eux déférés par la première présidente ou le premier président ou par l'arbitre en chef avant la date d'entrée en vigueur de la Convention.

L'arbitre en chef nommé en vertu de la présente clause est habilité à agir comme première présidente ou premier président ou comme arbitre en chef pour les griefs déférés dans le cadre de l'alinéa précédent.

E) Tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention collective 2015-2020, et déféré à l'arbitrage après la fin des effets de cette convention collective 2015-2020, est réputé valablement soumis à l'arbitrage. À cet effet, la Commission 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 collective 2015-2020.

9-2.04

Lors d'un arbitrage avec assesseures ou assesseurs, une assesseure ou un assesseur est désigné par la Centrale et une ou un autre conjointement par la Fédération et le Ministère.

L'assesseure ou l'assesseur ainsi nommé est réputé habile à siéger, quels que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au Syndicat, à la Commission ou ailleurs.

9-2.05

Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, 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.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la Convention, 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 le serment ou l'engagement des assesseures ou assesseurs de remplir leurs fonctions selon la loi, les dispositions de la Convention, l'équité et la bonne conscience.

9-2.06

Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 9-2.02, le greffe en accuse immédiatement réception au Syndicat et lui confirme le numéro de dossier attribué à chaque grief reçu.

Une copie de cet accusé de réception, de l'avis de grief et de l'avis d'arbitrage est expédiée sans délai à la Commission, à la Centrale, à la Fédération et au Ministère.

9-2.07

L'arbitre en chef ou, en son absence, la greffière ou le greffier en chef sous son autorité :

a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentantes ou représentants de la Centrale, de la Fédération et du Ministère;

b) nomme une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.03;

c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage[1] conformément à la clause 9-2.08;

d) indique pour chaque grief, s'il s'agit d'un arbitrage déféré à la procédure ordinaire, à la procédure sommaire en respectant les critères énoncés à la clause 9-2.03.

La greffière ou le greffier en chef en avise les arbitres, les assesseures ou assesseurs, le cas échéant, les parties concernées, la Centrale, la Fédération et le Ministère.

À compter de la date de la signature de la Convention, la partie locale qui adresse une demande de remise de séance d'audition dans un délai de 30 jours ou moins d'une date d'audition verse à l'arbitre un montant de 400 $. Dans le cas d'une demande conjointe de remise, ce montant est partagé également entre les parties.

---

[1] À compter du 1er janvier 2007, les griefs relatifs à un renvoi (article 5-7.00) ou à un non-rengagement (article 5-8.00) sont des sujets pour lesquels la 1re journée d'arbitrage doit être fixée dans les 60 jours suivant l'avis d'arbitrage.

9-2.08

Tout grief est entendu dans la communauté d'Oujé-Bougoumou ou dans une autre communauté située sur le territoire de la Commission à la demande de l'une des parties. Quant à la médiation préarbitrale, les parties décident du lieu d'audition des griefs, sur le territoire de la Commission, conformément à l'annexe 30.

À la demande de la Commission, les parties peuvent convenir que certaines auditions ou parties d'audition, par exemple le témoignage d'experts, peuvent se faire en dehors du territoire de la Commission pour en faciliter le déroulement.

9-2.09

La Centrale, la Fédération et le Ministère communiquent à la greffière ou au greffier en chef 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.

9-2.10

Par la suite, l'arbitre fixe l'heure et la date des séances subséquentes, le cas échéant, et en informe à la greffière ou au greffier en chef lequel en avise les assesseures ou assesseurs, le cas échéant, les parties concernées, la Centrale, 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.

9-2.11

L'arbitre ou l'assesseure ou l'assesseur est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.

9-2.12

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.

9-2.13

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[1].

---

[1] Toutefois, les parties peuvent déposer une référence Internet au site Web du CPNCSC en lieu et place d'une version papier de la Convention.

9-2.14

En tout temps, avant la première séance du délibéré, la Centrale, la Fédération et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire valoir toute prétention qu'elles ou ils jugent appropriée ou pertinente.

Cependant, si une des parties mentionnées ci-dessus désire intervenir, elle doit aviser les autres parties de son intention et de l'objet de son intervention.

9-2.15

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.

9-2.16

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une assesseure ou d'un assesseur à condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.10 au moins 7 jours à l'avance.

9-2.17

Sauf dans le cas de production de notes écrites, auquel cas la Commission et le Syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, l'arbitre doit rendre sa décision dans les 45 jours de la fin de l'audition. Toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

L'arbitre en chef ne peut confier un grief à une ou un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.

9-2.18

A) La sentence arbitrale est motivée et rendue par écrit. Elle est signée par l'arbitre.

B) L'assesseure ou l'assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la sentence.

C) L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au greffe et, en même temps, en expédie copie aux 2 assesseures ou assesseurs.

D) Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre ou de l'arbitre en chef, transmet copie de la sentence et, le cas échéant, du rapport distinct aux parties concernées, à la Centrale, à la Fédération, au Ministère, et en dépose pour et au nom de l'arbitre 2 copies conformes au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

9-2.19

En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou il croit juste et utile.

La sentence arbitrale est sans appel, exécutoire et lie les parties.

Lorsque la sentence accorde un délai pour l'exécution d'une obligation, ce délai commence à courir le jour de l'expédition de la sentence par le greffe à moins que l'arbitre en décide autrement dans le dispositif de la sentence.

9-2.20

L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la Convention.

9-2.21

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 de la Convention par la Commission.

La présente clause ne s'applique pas au cas de renvoi ni au cas de non-rengagement pour une cause autre que le surplus de personnel.

Exceptionnellement, la présente clause s'applique au grief de non-rengagement pour surplus de personnel d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein qui est légalement qualifié, à la condition que la procédure prescrite à l'article 5-8.00 ait été intégralement suivie par cette enseignante ou cet enseignant et que la seule raison invoquée par la Commission au soutien du non-rengagement soit le surplus de personnel. Dans le cas de ce dernier grief, le 2e paragraphe de la clause 5-8.08 ne s'applique pas.

9-2.22

L'arbitre en chef choisit la greffière ou le greffier en chef.

La greffière ou le greffier en chef peut affecter les greffières-audiencières ou greffiers-audienciers aux différentes séances d'arbitrage.

9-2.23

A) Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie perdante. 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 ou immoralité.

Si un grief est partiellement accueilli, l'arbitre détermine le partage des coûts que chaque partie doit payer. Les frais et honoraires de tout autre tiers appelé à trancher un litige dans le cadre d'une médiation, sont assumés à parts égales entre la Commission et le Syndicat.

B) Le paragraphe A) ne s'applique que pour tout grief déposé à compter du 1er février 2006. Tout grief déposé antérieurement à cette date continue d'être visé par la clause 9-2.23 de la convention collective 2000-2003.

Malgré l'alinéa précédent, les paragraphes A), B) et C) de la clause 9-2.23 de la convention 2000-2003 continuent de s'appliquer au regard des griefs soumis avant le 1er février 2006. Au regard de ces griefs, la Commission et le Syndicat s'engagent à conjuguer leurs efforts afin de traiter prioritairement les griefs soumis avant le 1er février 2006.

C) L'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation, le cas échéant, est assumée par la partie qui se désiste de son grief ou par celle qui y fait droit.

En cas de règlement, quel que soit le nombre de griefs visés et quelle que soit la nature du règlement de ces griefs, l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation de même que les frais et les honoraires de l'arbitre, le cas échéant, sont assumés à parts égales entre les parties ou selon les modalités du règlement. À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre qui prend acte du règlement peut déterminer un partage différent.

La Commission ou le Syndicat qui formule une demande de remise d'audience dans un délai de moins de 30 jours précédant une date d'audience verse à l'arbitre un montant de 400 $. Dans le cas d'une demande conjointe de remise, ce montant est partagé également entre les parties.

L'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation pour les situations prévues aux alinéas précédents ne s'applique que lorsque la demande d'annulation d'audience est présentée à l'arbitre dans un délai de moins de 30 jours précédant la date d'audience. Ce délai peut être différent après entente entre les parties nationales concernées.

D) Les frais du greffe sont à la charge du Ministère.

E) Les séances d'audition et de délibéré se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location.

9-2.24

Les assesseures ou assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par ceux qu'elles ou ils représentent.

9-2.25

Si une partie exige les services d'une ou d'un sténographe officiel, les frais et honoraires sont à la charge de la partie qui les a exigés.

S’il y a traduction des notes sténographiques officielles, une copie est transmise sans frais par la ou le sténographe à l’arbitre, avant le début du délibéré.

9-2.26

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).

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

10-1.00 NULLITÉ D'UNE STIPULATION

10-1.01

La nullité d'une clause de cette Convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la Convention en son entier.

10-2.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES

10-2.01

Le texte français constitue le texte officiel de la Convention.

10-2.02 (Protocole)

Le Ministère et la Commission, d'une part, et la Centrale, d'autre part, conviennent d'une traduction en langue anglaise de la Convention.

Le Ministère et la Commission conviennent de fournir une traduction en langue crie de la Convention dans les 6 mois de l'entrée en vigueur de la Convention.

10-2.03

Toutes les dispositions de la Convention auxquelles est ajoutée la mention « Protocole » sont incluses dans le texte de la Convention dans un but indicatif.

Elles n'engagent en aucune manière la responsabilité de la Commission ou du Syndicat et ne sont pas assujetties à la procédure de règlement des griefs de la Convention.

10-2.04

A) Les annexes font partie intégrante de la Convention, à l'exception des annexes 5, 22, 27, 31 et 35.

B) Dans le cas d'un grief visant l'annexe 4, 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 comme arbitre.

10-2.05

Aux fins de la rédaction de la Convention, 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 23.

L'application de ces règles n'a pas pour effet de modifier les droits et avantages qui auraient été applicables si le texte avait été rédigé au masculin et, à moins que le contexte ne s'y oppose, elle n'a pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes.

10-3.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

10-3.01

A) La Convention entre en vigueur le jour de sa signature, sous réserve du paragraphe B) de la présente clause ainsi que de toute autre disposition spécifique de la Convention prévoyant une date d'application différente.

B) Les dispositions suivantes de la Convention s'appliquent à compter de l'année scolaire 2022-2023:

- les 4e et 5e alinéas de la clause 6-5.01;
- la clause 8-1.06;
- la clause 8-3.06;
- l'article 8-4.00;
- l'article 8-5.00, à l'exception du 2e alinéa du paragraphe A) de la clause 8-5.02;
- l'article 8-12.00;
- le paragraphe A) de la clause 11-9.03;
- la clause 11-9.05;
- le paragraphe B) de la clause 13-9.05;
- la clause 13-9.10.

Pour toute période antérieure à l'année scolaire 2022-2023, au regard des dispositions mentionnées au présent paragraphe, les dispositions correspondantes de la convention 2015-2020 continuent de s'appliquer, le cas échéant.

C) Pour toute période antérieure à l'année scolaire 2022-2023, au regard des dispositions mentionnées au présent paragraphe, les dispositions correspondantes de la convention 2015-2020 continuent de s'appliquer, le cas échéant.

10-3.02

La Convention se termine le 31 mars 2023.

Cependant, les conditions de travail prévues à la Convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

10-3.03

À moins de stipulations contraires qui y sont expressément contenues, la Convention remplace toutes conventions collectives et ententes antérieurement conclues entre la Commission et le Syndicat dans la mesure où ces dernières conventions et ententes étaient applicables aux enseignantes et enseignants.

10-4.00 REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION ET ACCÈS À L'ÉGALITÉ

10-4.01

Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne seront exercées contre une représentante ou un représentant de la Commission ni contre une déléguée ou un délégué syndical ou une représentante ou un représentant du Syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

10-4.02

La Commission et le Syndicat reconnaissent que toute enseignante ou tout enseignant a droit à l'exercice, en pleine égalité, de ses droits et libertés tels que conférés par la *Charte des droits et libertés de la personne* (RLRQ, chapitre C-12).

La Commission convient 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 au paragraphe précédent.

Malgré la présente clause, il est permis à la Commission d'adopter des programmes, tels des programmes d'embauche, de formation, de perfectionnement, d'avancement, etc., destinés à améliorer la situation des Bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois. Toute distinction, exclusion ou préférence établie par ces programmes est réputée non discriminatoire.

10-4.03

Aucunes représailles, menace ou contrainte ne seront exercées contre une enseignante ou un enseignant en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la Convention ou la loi.

10-4.04

Le présent article s'applique à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à la suppléante ou au suppléant occasionnel.

10-5.00 INTERDICTION

10-5.01

La grève et le lock-out sont interdits à toute personne à compter de la date d'entrée en vigueur de la Convention 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).

10-6.00 IMPRESSION (PROTOCOLE)

10-6.01

Le texte de la Convention est accessible sur le portail des comités patronaux de négociation du secteur de l'éducation et du Syndicat. La Commission et le Syndicat peuvent également convenir de le rendre accessible par le biais d'un hyperlien sur le site de la Commission.

10-6.02

Les frais d'impression ou de photocopie de la Convention sont assumés par le Comité patronal qui en fournit au Syndicat 700 copies en version française et 700 copies en version anglaise.

10-6.03

Les traductions en langue anglaise et en langue crie sont aux frais du Comité patronal. La version anglaise doit être rendue disponible à l'enseignante ou à l'enseignant de langue anglaise et au Syndicat dans les meilleurs délais. Il en est de même si la Commission fait traduire la Convention en langue crie.

10-7.00 AMENDEMENTS À LA CONVENTION

10-7.01

Le Comité patronal d'une part et la Centrale d'autre part, doivent se rencontrer sur demande d'une de ces parties pour discuter de toutes questions relatives aux conditions de travail des enseignantes et enseignants de la Commission. Toute solution acceptée par écrit, d'une part par le Comité patronal et d'autre part par la Centrale, peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier l'une des dispositions de la Convention ou d'ajouter une ou plusieurs dispositions à la Convention. Cependant, toute solution ainsi acceptée n'est applicable qu'avec le consentement écrit de la Commission et du Syndicat.

10-7.02

Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la Convention pouvant conduire à un différend au sens du *Code du travail* (RLRQ, chapitre C-27).

10-8.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

10-8.01

L'utilisation de l'ordinateur dans la tâche d'enseignement est un objet soumis au comité de la Commission prévu au chapitre 4-0.00.

10-8.02

L'utilisation de l'ordinateur dans l'accomplissement de tâches en relation avec la fonction générale de l'enseignante ou l'enseignant est un objet soumis au comité de la Commission prévue au chapitre 4-0.00.

10-9.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL

10-9.01

Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'enseignante ou l'enseignant et qui entraîne, pour celle-ci ou celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'enseignante ou l'enseignant (*Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1)).

10-9.02

Toute enseignante et tout enseignant a droit à un milieu exempt de harcèlement psychologique, tel que prévu à la *Loi sur les normes du travail*.

10-9.03

La Commission doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Elle 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.

10-9.04

L'enseignante ou l'enseignant qui prétend être harcelé psychologiquement tente, dans la mesure du possible, de trouver une solution à ses prétentions ou peut s'adresser à la Commission à cet effet.

La démarche et les mécanismes prévus à la politique de la Commission sont appliqués par cette dernière afin de donner suite à ces prétentions. Lors de toute rencontre avec l'employeur, dans le cadre de la présente clause, une représentante ou un représentant syndical peut accompagner l'enseignante ou l'enseignant si celle-ci ou celui-ci le désire.

10-9.05

Sous réserve du droit à une défense pleine et entière de toute partie impliquée, le nom des personnes concernées et les circonstances relatives à la rencontre prévue à la clause 10-9.04 et au grief qui peut faire suite doivent être traités de façon confidentielle.

10-9.06

Tout grief de harcèlement psychologique est soumis à la Commission par l'enseignante ou l'enseignant, ou par le Syndicat avec l'accord de la plaignante ou du plaignant selon la procédure prévue au chapitre 9-0.00.

Toutefois, un tel grief peut être déposé dans les 2 ans de la dernière manifestation de cette conduite.

Si l'enseignante ou l'enseignant décide de se prévaloir du mécanisme interne d'enquête prévu à la politique de la Commission, elle ou il peut autoriser la Commission à informer le Syndicat du dépôt d'une plainte de harcèlement psychologique sans en transmettre la teneur, et ce, dans un délai de 10 jours ouvrables du dépôt.

10-9.07

Le présent article s'applique à la suppléante ou au suppléant occasionnel et à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon.

10-9.08

Un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique est entendu en priorité.

10-10.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

10-10.01

La Commission et le Syndicat coopèrent par l'entremise du comité de la Commission pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des enseignantes et enseignants.

10-10.02

La Commission et le Syndicat peuvent convenir de la formation d'un comité spécifique de santé et de sécurité.

10-10.03

L'enseignante ou l'enseignant doit :

a) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;

b) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;

c) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables à la Commission.

10-10.04

La Commission doit prendre dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des enseignantes et enseignants; elle doit notamment :

a) s'assurer que les établissements sur lesquels elle a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection des enseignantes et enseignants;

b) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des enseignantes et enseignants;

c) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;

d) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;

e) permettre à l'enseignante ou l'enseignant de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la loi et des règlements s'appliquant à la Commission.

10-10.05

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

10-10.06

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant exerce le droit de refus prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, chapitre S-2.1), elle ou il doit aussitôt en aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat ou une représentante ou un représentant autorisé de la Commission.

Dès qu'elle ou il est avisé, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé de la Commission convoque la représentante ou le représentant syndical mentionné à la clause 10-10.10, si elle ou il est disponible ou, dans un cas d'urgence, la déléguée ou le délégué syndical de l'établissement concerné; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la supérieure ou le supérieur immédiat ou la représentante ou le représentant autorisé de la Commission.

Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, la représentante ou le représentant syndical ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical, peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement, de suppléments, de primes pour disparités régionales ou de remboursement.

10-10.07

Le droit d'une enseignante ou d'un enseignant mentionné à la clause 10-10.06 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la Commission et sous réserve des modalités prévues, le cas échéant.

10-10.08

La Commission ne peut imposer à l'enseignante ou l'enseignant un renvoi, un non-rengagement, une mutation ou une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'elle ou il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 10-10.06.

10-10.09

Rien dans la Convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical, ou le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical, d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 10-10.06; toutefois, la Commission ou ses représentantes ou représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

10-10.10

Le Syndicat peut désigner expressément l'une de ses représentantes ou l'un de ses représentants au comité de la Commission ou au comité formé en vertu de la clause 10-10.02 le cas échéant, comme chargé des questions de santé et de sécurité; cette représentante ou ce représentant peut s'absenter temporairement de son travail, après en avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat, sans perte de traitement, de suppléments, de primes pour disparités régionales ou de remboursement dans les cas suivants :

a) lors de la rencontre prévue au 3e paragraphe de la clause 10-10.06;

b) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la Commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une enseignante ou d'un enseignant.

10-10.11

Si la Commission décide d'implanter un programme d'aide aux enseignantes et enseignants, elle consulte le Comité de la Commission au préalable.

10-11.00 EXPRESSION DANS LES « X » JOURS OU MOIS

10-11.01

L'expression dans les « x » jours ou mois de l'entrée en vigueur de la Convention s'applique à compter de la date de sa signature.

10-12.00 RAPPEL DE TRAITEMENT

10-12.01

Le présent article s'applique à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel, à l'enseignante ou l'enseignant remplaçant, à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, à la suppléante ou au suppléant occasionnel ainsi qu'à l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

10-12.02

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 13-13.03 ainsi que, s'il y a lieu, toute somme due en vertu de la Convention, à savoir :

- les prestations et indemnités versées par la Commission 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 8-5.02, 11-8.03 E) et 13-9.08 A);

- les primes pour disparités régionales prévues à la clause 12-2.01;

- la rémunération additionnelle à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a droit à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019 jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, comme prévu au sous-paragraphe 1) du paragraphe B) de la clause 6-5.02, au sous-paragraphe 1) du paragraphe F) de la clause 6-7.02, au sous-paragraphe 1) du paragraphe F) de la clause 6-7.03, au sous-paragraphe 1) du paragraphe D) de la clause 11-2.02 et au sous-paragraphe 1) du paragraphe D) de la clause 13-13.03;

- la rémunération additionnelle à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a droit à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020 jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, comme prévu au sous-paragraphe 2) du paragraphe B) de la clause 6-5.02, au sous-paragraphe 2) du paragraphe F) de la clause 6-7.02, au sous-paragraphe 2) du paragraphe F) de la clause 6-7.03, au sous-paragraphe 2) du paragraphe D) de la clause 11-2.02 et au sous-paragraphe 2) du paragraphe D) de la clause 13-13.03.

Section 1 Détermination des sommes dues à titre de rappel de traitement

10-12.03 Pour la période comprise entre le 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020 et la date d'entrée en vigueur de la Convention

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 et la rémunération additionnelle qu'elle ou il aurait dû recevoir pour la période comprise entre le 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020 et la date d'entrée en vigueur de la Convention;

  ET

- le traitement et la rémunération additionnelle auxquels 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 à l'enseignante ou l'enseignant encore employé par la Commission à la date d'entrée en vigueur de la Convention

10-12.04 Sommes dues par application de la clause 10-12.03

Les sommes dues pour cette période sont payables dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la Convention.

B) Sommes dues par application de la clause 10-12.03 à l'enseignante ou l'enseignant qui n'est plus employé par la Commission à la date d'entrée en vigueur de la Convention

Transmission de l'information pertinente

10-12.05

Dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la Convention, la Commission transmet au Syndicat la liste des enseignantes et enseignants dont la date de départ est postérieure au 140e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019 en y précisant leur dernière adresse connue.

10-12.06

La Commission et le Syndicat collaborent afin de colliger toute information pertinente relativement aux enseignantes et enseignants visés, notamment quant à leur dernière adresse connue.

10-12.07

Les sommes dues par application de la clause 10-12.03 à l'enseignante ou l'enseignant qui n'est plus employé par la Commission à la date d'entrée en vigueur de la Convention, leur sont transmises à la dernière adresse connue, et ce, au plus tard dans les 15 jours[1] de la date du versement effectuée aux enseignantes et enseignants toujours employé par la Commission.

Section 3 Dispositions diverses

10-12.08 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.

10-12.09

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 la Commission 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 la Commission, la Commission procède à la récupération suivant les lois applicables;

b) dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant toujours au service de la Commission, la Commission 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, la Commission 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.

---

[1] Excluant les mois de juillet et août.

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 à l'exclusion des définitions suivantes : 1-1.09, 1-1.10, 1-1.22, 1-1.23, 1-1.24, 1-1.25, 1-1.26, 1-1.40 et 1-1.43 et en ajoutant la définition suivante :

Spécialité à l'éducation des adultes

L'une des spécialités définies comme telle par la Commission après consultation du Syndicat.

Dispositions préliminaires

11-1.02

Chaque fois qu'une des dispositions de ce chapitre réfère à une autre disposition qui n'y est pas incluse, cette dernière s'applique sous réserve de la clause 2-1.01 et des autres dispositions du présent chapitre en faisant les adaptations nécessaires.

11-1.03

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application du présent chapitre, à chaque fois qu'une clause ou un article du présent chapitre réfère à une clause ou à un article contenant le terme école, ce terme est remplacé par le terme centre d'éducation des adultes.

11-2.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TAUX HORAIRE

11-2.01

Seuls s'appliquent aux enseignantes ou enseignants à taux horaire employés directement par la Commission pour enseigner aux adultes dans le cadre des cours de l'éducation des adultes les articles, clauses et annexes où ils sont expressément désignés, de même que :

- les articles 3-1.00 à 3-3.00;
- la clause 3-4.03;
- l'article 3-7.00;
- l'article 5-12.00;

- les articles 10-1.00, 10-2.00, 10-4.00 et 10-5.00;
- les clauses 10-3.01 et 10-3.02;
- les articles 11-1.00 et 11-2.00.

11-2.02

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

PÉRIODES CONCERNÉES	TAUX HORAIRE
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	56,49 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	57,62 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	58,77 $
À compter du 139e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	61,27 $

B) Ces taux sont pour 50 à 60 minutes d'enseignement et l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire, dont les périodes sont de moindre durée que 50 minutes ou de durée supérieure à 60 minutes, est rémunéré comme suit : toute période inférieure à 50 minutes ou supérieure à 60 minutes est égale au nombre de minutes divisé par 50 et multiplié par le taux horaire prévu ci-dessus.

C) Même si ces taux ne sont payés que lorsque du travail est effectué, ils comprennent le paiement du travail effectué et des mêmes jours fériés et chômés que ceux de l'enseignante ou l'enseignant régulier.

D) Rémunérations additionnelles[1]

1) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire a droit à une rémunération additionnelle de 0,75 $ par heure rémunérée.

   Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 30 jours suivant la signature de la Convention.

---

[1] Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'enseignante ou l'enseignant reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption du RQAP, des indemnités versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par la Commission dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

2) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire a droit à une rémunération additionnelle de 0,75 $ par heure rémunérée.

   Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 60 jours suivant la signature de la Convention.

11-2.03

La Commission assume les frais suivants de toute enseignante ou tout enseignant à l'éducation des adultes qui est recruté au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 :

a) le coût du transport de l'enseignante ou l'enseignant déplacé, de son point de départ au sens de la clause 12-1.01 à son lieu d'affectation, une seule fois aller et retour au début et à la fin de sa période d'engagement; ces frais sont payables à condition que l'enseignante ou l'enseignant ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi, et les paragraphes B), C) et D) de la clause 12-3.03 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires à cet égard;

b) le logement dans la localité d'affectation pour l'enseignante ou l'enseignant durant sa période d'engagement.

Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas si l'enseignante ou l'enseignant obtient des avantages similaires en vertu d'un contrat d'engagement avec la Commission ou un autre employeur du secteur public et parapublic.

11-2.04

L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire à l'éducation des adultes a droit à la procédure de règlement des griefs quant aux articles et clauses mentionnés au présent article.

11-3.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS CONTRACTUELS À L'ÉDUCATION DES ADULTES

11-3.01

Aux fins du présent article, une enseignante ou un enseignant contractuel est engagé pour enseigner à l'éducation des adultes lorsque le temps d'enseignement de cette enseignante ou cet enseignant équivaut ou excède 240 heures préalablement déterminées sur une base semestrielle.

11-3.02

Aux fins d'application des articles 11-4.00 à 11-13.00, l'expression « enseignante ou enseignant » désigne l'enseignante ou l'enseignant contractuel spécifié à la clause 11-3.01.

11-4.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

11-4.01

Les clauses 2-1.01 et 2-1.02, le paragraphe c) de la clause 2-1.03 et la clause 2-1.04 s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires.

11-5.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

11-5.01

Les articles 3-1.00, 3-2.00, 3-3.00, 3-4.00 et 3-7.00 s'appliquent.

Les articles 3-5.00 et 3-6.00 s'appliquent; cependant dans le cas d'une absence, d'une libération ou d'un congé concernant une enseignante ou un enseignant, l'absence, la libération ou le congé est accordé à la condition que la Commission puisse trouver une remplaçante ou un remplaçant adéquat pour l'enseignante ou l'enseignant libéré, et ce, sans frais additionnels.

11-6.00 MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

11-6.01

L'article 4-3.00 s'applique.

11-7.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

11-7.01

a) Les clauses 5-1.01, 5-1.13, 5-1.15 à 5-1.19 s'appliquent.

b) Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant légalement qualifié a toujours priorité sur une enseignante ou un enseignant non légalement qualifié au moment de l'engagement.

11-7.02

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant se fait par contrat et selon le contrat apparaissant à l'annexe 3-e.

Ce contrat d'engagement se termine automatiquement et sans avis à la date qui y est stipulée ou à la date de l'arrivée de l'événement qui y est expressément prévu, selon la première éventualité dans la mesure où cet événement est postérieur à 240 heures d'enseignement.

11-7.03

La clause 5-4.04 s'applique.

11-7.04

Les articles 5-5.00 et 5-6.00 s'appliquent.

11-7.05

L'article 5-7.00 s'applique sauf le dernier paragraphe de la clause 5-7.13, lequel est remplacé par les dispositions suivantes : « L'arbitre peut annuler la décision de la Commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie ou si les motifs de renvoi ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante de renvoi et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle ou il a droit. Cette compensation ne peut excéder la rémunération que l'enseignante ou l'enseignant aurait reçu en vertu du contrat d'engagement qui a été résilié ».

11-7.06

L'article 5-9.00 s'applique à l'exclusion des clauses 5-9.08 et 5-9.09.

11-7.07

L'article 5-10.00 s'applique pendant la durée du contrat de l'enseignante ou l'enseignant en faisant les adaptations nécessaires à la clause 5-10.31 pour tenir compte notamment de la période couverte par l'année de travail.

11-7.08

Les articles 5-11.00 et 5-12.00 s'appliquent.

11-7.09

L'article 5-13.00 s'applique pendant la durée du contrat de l'enseignante ou l'enseignant.

11-7.10

L'article 5-14.00 s'applique à l'exclusion des paragraphes D) et F) de la clause 5-14.02.

11-7.11

L'article 5-18.00 s'applique pendant la durée du contrat, et ce, en autant que la Commission puisse trouver une remplaçante ou un remplaçant.

11-8.00 RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

11-8.01

Les articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00 s'appliquent.

11-8.02 Reconnaissance des années d'expérience

L'article 6-4.00 s'applique; cependant, aux fins de détermination du nombre d'années d'expérience lors de son engagement à titre d'enseignante ou enseignant à l'éducation des adultes, 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 détermine le nombre de jours d'expérience reconnus pour l'année scolaire en cause.

11-8.03

A) L'article 6-5.00 s'applique.

B) L'enseignante ou l'enseignant a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche d'enseignement qu'elle ou il assume par rapport à la tâche annuelle d'enseignement décrite à la clause 11-9.03.

C) Sous réserve du paragraphe D), lorsque la Commission confie d'autres heures d'enseignement à une enseignante ou un enseignant bénéficiant d'un contrat à temps partiel, la Commission ajoute ces heures au nombre d'heures visé à ce contrat.

D) Dans le cas de remplacement, les heures d'enseignement ne sont ajoutées que si leur nombre dépasse 12 heures consécutives d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant.

E) Si la Commission dépasse, pour une enseignante ou un enseignant, les 800 heures devant être consacrées à dispenser des cours et des leçons, cette enseignante ou cet enseignant a droit, pour chaque période excédentaire de 50 à 60 minutes, à une compensation égale à 1/1 000 du traitement annuel. Le versement de cette compensation s'effectue lors du dernier versement de traitement de l'année scolaire en cause.

11-8.04

L'article 6-9.00 s'applique.

11-9.00 FONCTION GÉNÉRALE ET TÂCHE ANNUELLE[1]

11-9.01

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.

11-9.02 Fonction générale

L'enseignante ou l'enseignant dispense des activités d'apprentissage et de formation aux élèves.

Dans ce cadre, ses attributions caractéristiques sont :

a) de préparer et de dispenser des cours dans les limites des programmes autorisés;

b) d'aider l'élève dans l'établissement de son profil de formation en fonction de son plan de carrière et de ses acquis;

c) 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;

d) de suivre l'élève dans son cheminement et de s'assurer de la validité de sa démarche d'apprentissage;

e) de superviser et d'évaluer des projets expérimentaux et des stages en milieu de travail;

f) de préparer, d'administrer et de corriger les tests et les examens et de remplir les rapports inhérents à cette fonction;

g) 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 référés aux professionnelles ou professionnels de l'aide personnelle, l'organisation et la supervision des activités socio-culturelles, l'intervention visant le développement personnel et social de l'élève et, s'il y a lieu, la surveillance des élèves;

h) d'assurer l'intervention auprès d'une ou 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;

i) de veiller à l'équipement utilisé dans le cadre des activités d'apprentissage reliées à son enseignement;

j) de contrôler les retards et les absences de ses élèves;

---

[1] Les parties conviennent d'un guide d'application, lequel sera non arbitrable. Pour l'année scolaire 2021-2022, se référer à l'annexe 43 pour les dispositions applicables.

k) de participer aux réunions en relation avec son travail, y compris des rencontres de parents;

l) de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

11-9.03 Tâche annuelle

A) Chaque enseignante ou enseignant se voit confier une tâche annuelle et un horaire de travail. Cette tâche annuelle est établie par la direction, après consultation de l'enseignante ou l'enseignant.

Sur une base annuelle, l'enseignante ou l'enseignant réalise l'ensemble des attributions caractéristiques prévues à la fonction générale, s'exerçant dans le cadre des activités professionnelles confiées.

B) La tâche annuelle de l'enseignante ou l'enseignant comprend une tâche annuelle d'enseignement de 800 heures[1] et 480 heures pour la réalisation des autres tâches professionnelles (incluant les journées pédagogiques). Ces heures assignées au lieu ou aux lieux, et aux moments déterminés pour chaque enseignante ou enseignant par la Commission ou la direction du centre, sous réserve des modalités suivantes :

a) Parmi les heures prévues au paragraphe précédent, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître 200 heures sur une base annuelle durant lesquelles elle ou il détermine le travail à accomplir parmi celui visé à la fonction générale énoncée à la clause 11-9.02. Il revient également à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments, à l'intérieur des heures d'ouverture du lieu de travail, pour l'accomplissement de ce travail, parmi ceux qui ne sont pas déjà assignés par la Commission ou la direction du centre.

L'enseignante ou l'enseignant contractuel informe la direction de la détermination des moments prévus pour l'accomplissement de ce travail dans les meilleurs délais à compter du moment où la Commission l'informe par écrit des autres tâches professionnelles qui lui sont confiées. Si ces moments coïncident ultérieurement avec ceux pendant lesquels l'enseignante ou l'enseignant contractuel est assigné par la Commission ou la direction, elle ou il procède alors à une nouvelle détermination et la transmet, dans les meilleurs délais, à la direction du centre.

b) Toutefois, parmi les heures prévues au 1er alinéa du paragraphe a), une moyenne de 80 heures annuellement sont effectuées au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant.

---

[1] À l'inclusion de 32 heures consacrées à des journées pédagogiques ou à des parties de journées pédagogiques à fixer par la Commission. Seules les 4 premières heures d'une journée pédagogique sont puisées à même la banque de 32 heures.

c) Horaire de travail

La direction 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.

Pour les moments où elle ou il n'a pas été assigné par la direction du centre, il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement des activités professionnelles non fixées à son horaire.

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 fixée 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).

11-9.04

Dans les 10 jours ouvrables suivant le premier jour de travail d'une enseignante ou d'un enseignant, la Commission informe par écrit celle-ci ou celui-ci de la tâche qui lui est confiée; cet écrit doit contenir le nombre d'heures à être consacrées à l'enseignement et, le cas échéant, le détail des autres fonctions décrites à la clause précédente.

À moins d'entente différente entre l'enseignante ou l'enseignant et la Commission, les heures de travail sont consécutives et se situent à l'intérieur d'une amplitude quotidienne n'excédant pas 8 heures, sans compter le temps des repas.

11-9.05 Mécanisme de résolution des difficultés concernant la tâche et son aménagement

L'article 8-12.00 s'applique, sous réserve de la clause 8-12.01, laquelle est modifiée de la façon suivante :

Les parties s'engagent à prendre les moyens nécessaires pour assurer une application harmonieuse du paragraphe A) de la clause 11-9.03 et ce, afin de prévenir les difficultés dans la mise en œuvre de cette disposition et de les résoudre, le cas échéant.

11-10.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

11-10.01

Les articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent quant aux articles 11-1.00 et 11-3.00 à 11-14.00.

11-11.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

11-11.01

Le chapitre 10-0.00 s'applique.

11-12.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

11-12.01

Une enseignante ou un enseignant qui travaille dans un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement établit selon le tableau prévu à la clause 12-2.01.

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté proportionnellement au nombre de jours de travail de l'enseignante ou l'enseignant pour la période pour laquelle elle ou il est affecté sur le territoire de la Commission compris dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 par rapport à 200 jours de travail.

À cet égard les clauses 12-1.01 et 12-2.04 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

11-12.02

Une enseignante ou un enseignant qui travaille dans un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 bénéficie également de l'article 12-8.00.

11-12.03

La Commission assume les frais suivants de toute enseignante ou tout enseignant recruté au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 :

a) le coût du transport de l'enseignante ou l'enseignant déplacé et de ses personnes à charge de son point de départ à son lieu d'affectation, une seule fois aller et retour au début et à la fin de son contrat.

b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :

   - 228 kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;

   - 135 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans;

   de son point de départ à son lieu d'affectation, une (1) seule fois aller et retour au début et à la fin de son contrat;

cet avantage ne s'applique qu'une (1) seule fois par année scolaire à l'enseignante ou l'enseignant à qui la Commission offre un autre contrat pour le prochain semestre avant son départ de son lieu d'affectation.

c) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu;

d) le logement dans la localité d'affectation pour l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge qui l'accompagnent durant la période de son engagement; la clause 12-7.02 s'applique à cet égard en faisant les adaptations nécessaires étant convenu que le loyer est déduit à toutes les 2 semaines sur chaque versement de la paie de l'enseignante ou l'enseignant.

Aux fins des paragraphes a), b) et c), les frais sont payables à condition que l'enseignante ou l'enseignant ne se les fasse pas rembourser par un autre régime. Les clauses 12-1.01 et 12-1.02, les paragraphes B), C), D) de la clause 12-3.03 et la clause 12-3.04 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

11-12.04

Les articles 12-4.00[1], 12-5.00 et 12-6.00 s'appliquent.

11-12.05

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas si l'enseignante ou l'enseignant obtient des avantages similaires en vertu d'un autre contrat d'engagement avec la Commission ou avec un autre employeur des secteurs public et parapublic.

11-13.00 LISTE DE RAPPEL

11-13.01

La Commission dresse une liste par spécialité des enseignantes ou enseignants qui ont complété au moins 2 contrats en vertu du présent chapitre durant une période continue de 24 mois. En regard de chacun des noms des enseignantes ou enseignants de cette liste, la Commission inscrit le nombre d'heures enseignées dans la spécialité suite à un contrat en vertu du présent chapitre.

11-13.02

Sous réserve du paragraphe b) de la clause 11-7.01, si la Commission décide d'engager des enseignantes ou enseignants pour enseigner à l'éducation des adultes pour une période d'au moins 240 heures préalablement déterminées sur une base semestrielle, elle offre, sous réserve de la clause 5-4.04, le contrat à l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus grand nombre d'heures sur cette liste dans la spécialité concernée.

---

[1] L'article 12-4.00 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

11-13.03

La Commission raye de la liste le nom de toute enseignante ou tout enseignant qui refuse un contrat qui lui est offert en vertu du présent article ou qui n'obtient pas un contrat dans les 18 mois qui suivent son inscription sur la liste sauf si elle ou il a obtenu un congé sans traitement pour études conformément à la clause 11-13.05.

11-13.04

La Commission accorde à l'enseignante ou l'enseignant inscrit sur la liste de rappel un congé sans traitement pour études à temps plein dans un champ d'activités connexe à l'enseignement.

11-14.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX APPLICABLES AUX SEULES ENSEIGNANTES OU SEULS ENSEIGNANTS RÉGULIERS

11-14.01

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant régulier engagé, pour combler un poste ajouté en vertu de la clause 11-14.01 de la convention collective 2000-2003, quitte définitivement le service de la Commission, cette dernière procède au pourvoir un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier dans le champ déterminé par la spécialité visée selon la séquence prévue au paragraphe e) de la clause 11-14.01 de la convention collective 2000-2003, et ce, pour l'année scolaire suivant le départ définitif, s'il subsiste toujours pour cette année scolaire une tâche d'enseignante ou d'enseignant régulier résultant de ce départ définitif.

11-14.02

A) Pour la durée de la Convention, la Commission maintient le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2003, sauf si cela a pour effet de générer la mise en disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant.

B) Malgré le paragraphe A), le nombre de postes réguliers à maintenir, par application de ce paragraphe, est réduit d'un nombre équivalant au nombre de départs définitifs dans une spécialité où il y a décroissance de la clientèle jugée significative par la Commission, au cours de la période couvrant 3 années précédant l'année en cours (voir annexe 34).

C) Le paragraphe B) ne s'applique qu'à compter du moment où le nombre de postes réguliers réels atteint le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2003.

D) Il appartient à la Commission de déterminer dans quelle spécialité les postes sont maintenus. Le Syndicat peut faire des représentations à la Commission à la suite d'un départ définitif.

11-14.03

L'enseignante ou l'enseignant qui se voit offrir un poste bénéficie, à l'exception des articles 11-12.00 et 11-13.00, des mêmes avantages que l'enseignante ou l'enseignant contractuel à moins d'indication contraire. Elle ou il bénéficie également :

- des clauses 1-1.25, 1-1.26, 1-1.27 et 1-1.28;
- de l'article 2-2.00;
- des clauses 5-1.07 à 5-1.13;
- de l'article 5-2.00. 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 :

a) 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 (1) année d'ancienneté;

b) pour chaque année scolaire où l'enseignante ou l'enseignant a été sous contrat à temps plein moins de 200 jours de travail et n'a pas accompli, sous contrat à temps plein, une pleine tâche annuelle d'enseignement, la Commission lui reconnaît pour cette période d'emploi une fraction d'année établie selon la formule suivante : le nombre de jours ouvrables compris à l'intérieur de cette période, sur 200;

c) pour chaque année scolaire où l'enseignante ou l'enseignant a été sous contrat à titre d'enseignante ou d'enseignant contractuel, la Commission lui reconnaît une fraction d'année proportionnelle à sa tâche d'enseignement par rapport à une pleine tâche annuelle d'enseignement;

d) 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 11-9.02. Lorsque le total du nombre de jours ainsi calculés est de 200 jours ou plus, on compte une (1) 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 (1) année d'ancienneté.

- des clauses 5-3.01 à 5-3.04, 5-3.06, 5-3.07, 5-3.15 à 5-3.21, 5-3.23, 5-3.25 à 5-3.32;
- des articles 5-7.00 à 5-10.00 et 5-13.00 à 5-20.00;
- des articles 7-1.00 et 7-2.00;
- des articles 12-1.00 à 12-8.00;
- des annexes 2, 3-f, 4 et 5;
- de l'annexe 6 en y ajoutant la section suivante à la suite de l'article 5 :

REGROUPEMENT PAR CHAMPS POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DÉTENANT UN POSTE RÉGULIER

a) L'enseignante ou l'enseignant à temps plein employé par la Commission appartient au champ déterminé par la spécialité qu'elle ou il détenait au moment où elle ou il s'est vu offrir un poste en vertu des clauses 11-14.01, 11-14.02 et 11-14.03 de la convention collective 2000-2003, et ce, tant et aussi longtemps qu'un autre champ ne lui est pas attribué par la Commission. 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.

b) L'enseignante ou l'enseignant en congé avec ou sans traitement (y compris l'enseignante ou l'enseignant en congé à temps plein pour activités syndicales) appartient au champ déterminé par la spécialité à laquelle elle ou il appartenait au moment de son départ, sous réserve des dispositions du présent article.

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

- des annexes 7, 8, 10, 11, 13, 23, 24, 25, 27 à 30, 33 à 36.

CHAPITRE 12-0.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

12-1.00 DÉFINITIONS

12-1.01

Aux fins du présent chapitre, on entend par :

a) personne à charge :

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge définis à la clause 5-10.02 et toute autre personne à charge au sens de la *Loi sur les impôts* (RLRQ, chapitre I-3), à condition que celle-ci ou celui-ci réside avec l'enseignante ou l'enseignant. Cependant, aux fins du présent chapitre, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de l'enseignante ou l'enseignant n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'enseignante ou l'enseignant, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'enseignante ou l'enseignant.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'enseignante ou l'enseignant ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsque aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside l'enseignante ou l'enseignant.

Est également réputé détenir le statut de personne à charge, et ce, à compter du 1er juillet 2006, l'enfant de 25 ans ou moins qui répond aux 3 conditions suivantes :

1) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'enseignante ou l'enseignant travaillant dans une localité située dans les secteurs I et II;

2) l'enfant détenait, durant les 12 mois précédant le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge;

3) l'enseignante ou l'enseignant a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session;

Cette reconnaissance permet à l'enseignante ou l'enseignant de conserver son niveau de primes avec personne à charge prévue à la clause 12-2.01 et à cette ou cet enfant de bénéficier des dispositions de l'article 12-4.00 étant précisé que, les frais de transport, alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de 25 ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application de la présente clause et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt publique détiendra à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées.

b) point de départ :

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une des localités du Québec. Le point de départ peut être modifié par entente entre la Commission et l'enseignante ou l'enseignant sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une des localités du Québec.

Le fait pour une employée ou un employé des secteurs public et parapublic travaillant dans l'un des secteurs prévu à la clause 12-1.02 de changer d'employeur des secteurs public et parapublic n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

12-1.02

Aux fins du présent chapitre, on entend par :

Secteur I :

Mistissini, Chisasibi, Waswanipi et Oujé-Bougoumou.

Secteur II :

Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska et Whapmagoostui.

12-2.00 NIVEAU DES PRIMES

12-2.01[1]

L'enseignante ou l'enseignant travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

	Périodes concernées **Secteurs**	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire** **2019-2020**	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire** **2020-2021**	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire** **2021-2022**
Avec personne (s) à charge	Secteur I	13 844 $	14 121 $	14 403 $
	Secteur II	18 005 $	18 365 $	18 732 $
Sans personne à charge	Secteur I	8 654 $	8 827 $	9 004 $
	Secteur II	10 215 $	10 419 $	10 627 $

12-2.02

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement pour chacun des secteurs décrits à la clause 12-1.02 auquel l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou remplaçant a droit est proportionnel à la tâche éducative qu'elle ou il assume par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein.

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement auquel l'enseignante ou l'enseignant à la leçon a droit est proportionnel à son temps d'enseignement par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein.

12-2.03

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté proportionnellement à la durée de l'affectation de l'enseignante ou l'enseignant sur le territoire de la Commission compris dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 par rapport à l'année de travail d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein.

---

[1] Le paragraphe A) de la clause 6-5.02 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

12-2.04

Dans le cas où les conjoints, au sens de la clause 5-10.02, travaillent pour la Commission ou que l'un et l'autre travaillent pour 2 employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des 2 peut se prévaloir de la prime applicable à l'enseignante ou l'enseignant avec personne(s) à charge, s'il y a une ou des personnes à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne à charge que la conjointe ou le conjoint, chacune ou chacun a droit à la prime de l'échelle sans personne à charge, et ce, malgré la définition de l'expression « personne à charge » de la clause 12-1.01.

12-2.05

Sous réserve de la clause 12-2.03, la Commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie au présent article si l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunéré de plus de 30 jours, sauf s'il s'agit de vacances annuelles, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident de travail et maladie professionnelle.

12-3.00 AUTRES AVANTAGES

12-3.01

La Commission assume les frais suivants de toute enseignante ou tout enseignant recruté au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 :

a) le coût du transport de l'enseignante ou l'enseignant déplacé et de ses personnes à charge;

b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :

   1) 228 kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;

   2) 137 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans.

c) le coût du transport de ses meubles meublants autres que ceux fournis par la Commission, s'il y a lieu;

d) le coût d'entreposage de ses meubles meublants, s'il y a lieu;

e) le coût du transport par route ou par bateau d'un véhicule tout-terrain, d'une motoneige ou d'une motocyclette.

12-3.02

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause 12-3.01, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

Quant à l'enseignante ou l'enseignant admissible aux dispositions du paragraphe e) de la clause 12-3.01 qui décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant une période de 15 mois qui suit la date de son début d'affectation.

12-3.03

A) Ces frais sont payables à condition que l'enseignante ou l'enseignant ne se les fasse pas rembourser par un autre régime et uniquement dans les cas suivants :

1) lors de la première affectation de l'enseignante ou l'enseignant : du point de départ au lieu d'affectation;

2) lors de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat par la Commission : du lieu d'affectation au point de départ;

3) lors du rengagement par la Commission de l'enseignante ou l'enseignant qui avait été non rengagé pour surplus de personnel : du point de départ au lieu d'affectation;

4) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la Commission ou de l'enseignante ou l'enseignant : d'un lieu d'affectation à l'autre;

5) lors du bris de contrat ou de la démission de l'enseignante ou l'enseignant : du lieu d'affectation au point de départ. Ces frais ne sont pas remboursés si le bris de contrat ou la démission survient dans les 30 premiers jours du début de l'affectation de l'enseignante ou l'enseignant dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02, ni si l'enseignante ou l'enseignant soumet sa réclamation à la Commission plus de 2 ans après la date de son déménagement du lieu d'affectation au point de départ;

6) lors du décès de l'enseignante ou l'enseignant : du lieu d'affectation au point de départ;

7) lorsqu'une enseignante ou un enseignant obtient un congé aux fins d'études : du lieu d'affectation au lieu d'étude au Québec. Dans ce dernier cas, les frais visés à la clause 12-3.01 sont également payables à l'enseignante ou l'enseignant dont le point de départ est situé à 50 kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses fonctions. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant qui utilise son congé sans traitement pour études à d'autres fins que celles pour lesquelles elle ou il l'a obtenu rembourse toute somme déboursée par la Commission en vertu de la présente clause;

8) lors de l'application de la clause 5-3.16 : du lieu d'affectation au lieu de relocalisation;

9) lors du rappel d'une enseignante ou d'un enseignant relocalisé en vertu de la clause 5-3.16 : du lieu de relocalisation au lieu d'affectation.

B) Ces frais sont assumés par la Commission sur présentation de pièces justificatives.

C) Dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant recruté à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder le moindre des montants suivants : le coût réel à partir du domicile au moment de l'embauche ou ce qu'il en coûterait pour le transport entre Montréal et le lieu d'affectation.

D) Aux fins d'application du paragraphe a) de la clause 12-3.01 et de l'article 12-4.00, la Commission paie à l'avance au transporteur les coûts de transport de l'enseignante ou l'enseignant déplacé et de ses personnes à charge ainsi que les coûts de transport de ses bagages à l'exclusion des excédents de bagages.

E) Aux fins d'application du sous-paragraphe 7) du paragraphe A), les frais sont également payés à une enseignante ou un enseignant non couvert par le préambule de la clause 12-3.01.

F) L'article 12-4.00 s'applique également à une enseignante ou un enseignant affecté ou muté dans une localité à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il a été recruté.

12-3.04

Aux fins du paragraphe d) de la clause 12-3.01, les parties conviennent que la Commission assumera le coût de l'entreposage des meubles meublants selon les modalités suivantes :

a) l'enseignante ou l'enseignant devra entreposer ses meubles meublants auprès de l'entreprise retenue par la Commission pour offrir ce service. L'enseignante ou l'enseignant pourra toutefois retenir les services de l'entreprise de son choix, mais elle ou il devra alors assumer tout dépassement de coûts s'il y a lieu.

b) ces coûts seront assumés par la Commission au plus tôt à la date du début de l'affectation de l'enseignante ou l'enseignant dans un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 et au plus tard à la date où l'enseignante ou l'enseignant n'est plus affecté dans ce secteur;

c) à moins d'entente différente entre la Commission et l'enseignante ou l'enseignant, la Commission n'assumera aucun coût d'entreposage des meubles meublants auprès d'un individu ou d'une entreprise qui n'effectuent pas l'entreposage de meubles meublants d'une façon régulière et habituelle dans le cadre de leur commerce;

d) les coûts des assurances lors de l'entreposage des meubles meublants sont à la charge de l'enseignante ou l'enseignant.

12-3.05

Le poids de 228 kilogrammes prévu au sous-paragraphe 1) du paragraphe b) de la clause 12-3.01 est augmenté de 45 kilogrammes par année de service passée dans l'un des secteurs décrits à la clause 12-1.02 employé par la Commission.

12-3.06

Dans le cas où les 2 conjoints travaillent pour la Commission, un (1) seul des 2 peut se prévaloir des avantages accordés au présent article. Dans le cas où un des conjoints a reçu des avantages équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, la Commission n'est tenue à aucun remboursement.

12-4.00 SORTIES

12-4.01

Le fait que sa conjointe ou son conjoint soit employé par la Commission ou un autre employeur ne peut pas avoir pour effet de faire bénéficier l'enseignante ou l'enseignant d'un nombre de sorties payées supérieur à celui prévu à la Convention.

12-4.02

A) En proportion de la durée de son affectation dans l'un des secteurs décrits à la clause 12-1.02, la Commission assume pour l'enseignante ou l'enseignant recruté à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions les frais inhérents jusqu'à 3 sorties par année scolaire, au moment de son choix, pour l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge, jusqu'au point de départ, à moins qu'elle ou il ne convienne avec la Commission d'un arrangement différent.

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge qui quittent le territoire pour toute la durée d'un congé sans traitement ou d'un congé à traitement différé n'ont pas droit aux sorties prévues au présent article.

De plus, à chaque année, l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa précédent bénéficiant du remboursement des frais encourus pour les sorties, a droit au 1er mars, à une indemnité compensatrice égale à cinquante pour cent (50 %) du montant des dépenses encourues pour la 3e sortie de l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1er mars.

Dans le cas d'une fin prématurée de son affectation, si une enseignante ou un enseignant se trouve à avoir utilisé plus de sorties que celles auxquelles elle ou il avait initialement droit en fonction de la proportion applicable, le coût de ces déplacements excédentaires devra être remboursé à la Commission ou déduit de tout autre montant dû par la Commission à l'enseignante ou l'enseignant.

B) Les frais assumés par la Commission en vertu de la présente clause couvrent le déplacement aller et retour de la localité d'affectation jusqu'à son point de départ.

C) Dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre des montants suivants :

1) l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par vol régulier de la localité d'affectation jusqu'à son domicile à l'embauche;

2) ou l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par avion de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

D) Dans tous les cas, les frais sont assumés par la Commission ou remboursés sur présentation de pièces justificatives par l'enseignante ou l'enseignant.

E) Le point de départ n'est pas modifié du fait que l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus de personnel, qui est rengagé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.

F) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant ou l'une de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans un des secteurs prévus à la clause 12-1.02 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la Commission défraie le coût du transport en avion aller et retour. L'enseignante ou l'enseignant doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou de l'infirmier ou de la ou du médecin de la localité ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

La Commission défraie également le transport en avion aller et retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

12-4.03

Les voyages de l'enseignante ou l'enseignant et de ses personnes à charge prévus aux clauses 11-12.03,12-3.01 et 12-3.03 doivent être comptés à même les sorties auxquelles elle ou il a droit en vertu de la clause 12-4.02.

12-4.04

L'enseignante ou l'enseignant bénéficie d'un remboursement, sur présentation de pièces justificatives, du coût de transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge, jusqu'à concurrence de 45 kilogrammes par personne, une (1) seule fois par année, aller et retour, lors d'une de ses sorties prévues à la clause 12-4.02.

12-4.05

Dans les cas prévus au paragraphe A) de la clause 12-4.02, une (1) sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint ou l'enfant non résident ou le père ou la mère ou le frère ou la sœur de l'enseignante ou l'enseignant pour lui rendre visite.

12-4.06

Une enseignante ou un enseignant originaire d'une localité située à plus de 50 kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recruté sur place et ayant obtenu des droits de sortie parce qu'elle ou il y vivait maritalement avec une conjointe ou un conjoint des secteurs public et parapublic, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la clause 12-4.02, même si elle ou il perd son statut de conjointe ou conjoint au sens de la clause 1-1.13.

12-5.00 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

12-5.01

La Commission rembourse à l'enseignante ou l'enseignant, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu), pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge lors de l'embauche et de toute sortie prévue à l'article 12-4.00, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus dans la politique établie par la Commission pour l'ensemble de ses employées et employés.

12-6.00 DÉCÈS

12-6.01

Dans le cas du décès de l'enseignante ou l'enseignant ou de l'une de ses personnes à charge, la Commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, la Commission rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller et retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de l'enseignante ou l'enseignant.

12-7.00 LOGEMENT

12-7.01

Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par la Commission à l'enseignante ou l'enseignant, au moment de l'embauche sont maintenues.

12-7.02

Les loyers chargés aux enseignantes ou enseignants sont ceux déterminés ci-après et sont applicables en tenant compte du nombre d'enseignantes ou d'enseignants qui y habitent. Ainsi, si 2 enseignantes ou enseignants partagent le même logement, le taux chargé à chacune d'elles ou chacun d'eux est égal à la moitié du taux prévu ci-après.

Les taux prévus ci-après sont applicables et prélevés à chaque versement de paie et sont limités à 24 versements de paie par année scolaire. Toutefois, dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant qui quitte son logement pour la durée de ses vacances annuelles, ces taux sont limités à 22 versements.

Coût des loyers applicables sur chaque versement de paie

Nombre de chambres à coucher dans le logement	À compter de la date d'entrée en vigueur de la Convention[1]
1 chambre à coucher	72,00 $
2 chambres à coucher	93,00 $
3 chambres à coucher	117,00 $
4 chambres à coucher	137,00 $

12-7.03

Les enseignantes ou enseignants doivent céder leur logement dans les cas suivants :

- congé sans traitement pour toute l'année scolaire suivante;
- congé à traitement différé d'un (1) an;
- congé pour études;
- libération ou congé pour activités syndicales à temps plein.

[1] Les loyers chargés aux enseignantes ou enseignants sont ajustés le 1er janvier de chaque année en fonction de l'évolution moyenne des taux et échelles de traitement.

12-7.04

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant quitte temporairement[1] la localité où elle ou il est affecté pour une période d'absence préalablement déterminée comme étant supérieure à un (1) mois, ou qui a quitté temporairement pour une absence qui perdure depuis un (1) mois, et que la Commission démontre qu'aucun autre logement adéquat n'est disponible, elle ou il doit céder son logement et la Commission :

a) au choix de l'enseignante ou de l'enseignant, fait entreposer ses effets personnels et meubles meublants jusqu'à la date de son retour ou assume les coûts de déménagement de ceux-ci jusqu'au point de départ de l'enseignante ou de l'enseignant;

b) rembourse les frais de débranchement et de raccordement du service téléphonique, s'il y a lieu;

c) remet lors de son retour, tous les effets personnels et meubles meublants dans le même logement que l'enseignante ou l'enseignant occupait avant son congé ou dans un logement qu'elle ou il aura obtenu;

d) rembourse les coûts liés aux assurances lors du déménagement ou durant la période d'entreposage s'il y a lieu; ou assume lors du déménagement ou durant la période d'entreposage les dommages ou pertes des effets personnels de l'enseignante ou l'enseignant;

e) fait le nécessaire pour remettre le logement dans le même état.

L'enseignante ou l'enseignant doit préparer le déménagement de ses effets personnels et meubles meublants avant son départ ou déléguer une personne de son choix pour le faire[2]. Dans l'éventualité où personne n'a été délégué, la Commission se chargera de préparer le déménagement.

12-7.05

Si une enseignante ou un enseignant de la Commission décide de partager volontairement son logement, le coût du loyer est partagé en parts égales entre les occupantes ou occupants. Par contre, l'enseignante ou l'enseignant qui a accepté de partager son logement se verra exonéré de payer sa quote-part pendant la période de cohabitation.

---

[1] Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'enfant à charge demeure dans le logement parce qu'il fréquente à temps plein une école de la Commission et que l'autre personne exerçant l'autorité parentale demeure dans le logement.

[2] L'enseignante ou l'enseignant doit aviser son supérieur immédiat du nom de cette personne.

Lorsque la Commission estime qu'aucun logement adéquat n'est disponible dans la localité concernée, les enseignantes ou enseignants qui acceptent de partager un logement, à la demande de la Commission, se voient exonérés de payer le coût du loyer, et ce, pour la période de cohabitation.

12-8.00 TRANSPORT DE NOURRITURE

12-8.01

L'enseignante ou l'enseignant affecté dans les secteurs I et II bénéficie annuellement du paiement des frais de transport de nourriture jusqu'à concurrence de 727 kilogrammes.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie du paiement des frais de transport de nourriture pour les personnes à charge qui résident avec celle-ci ou celui-ci jusqu'à concurrence des masses suivantes :

a) 727 kilogrammes par année par adulte et par enfant de 12 ans ou plus;

b) 364 kilogrammes par année par enfant de moins de 12 ans.

À compter du 1er juillet 2022, l'enseignante ou l'enseignant reçoit une allocation équivalente à la valeur annuelle de l'avantage auquel elle ou il a droit en vertu du présent article.

Cette allocation est répartie selon les modalités prévues aux articles 6-8.00 et 6-9.00 et ne pourra être supérieure au coût du transport routier entre Val-d'Or et la localité d'affectation de l'enseignante ou de l'enseignant ou au coût du transport par avion à partir de Montréal pour la localité d'affectation de Whapmagoostui.

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant qui a bénéficié du remboursement des frais de transport de nourriture entre le 1er juillet 2021 et le 1er mars 2022 peut continuer à en bénéficier si elle en fait la demande par écrit à la Commission avant le 30 juin 2022; à défaut, cette personne salariée recevra à partir du 1er juillet 2022 l'allocation équivalente à la valeur annuelle de l'avantage décrite au présent article.

L'enseignante ou l'enseignant visée au paragraphe précédent, qui a choisi de continuer de bénéficier du remboursement des coûts de transport de nourriture, peut modifier son choix qu'une seule fois en soumettant une demande écrite au Service des ressources humaines au plus tard le 1er juin. La modification demandée s'applique, de façon définitive, à compter du 1er juillet suivant.

12-8.02

Le nombre de kilogrammes auquel l'enseignante ou l'enseignant a droit est ajusté proportionnellement à la durée de l'affectation de l'enseignante ou de l'enseignant par rapport à une période de référence établie à 200 jours de travail et à la tâche éducative qu'elle ou il assume par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein.

12-8.03

Malgré toute disposition contraire, le paiement de l'allocation cesse d'être effectué lorsque l'enseignante ou l'enseignant s'absente du territoire de la Commission pour une période de plus de trente (30) jours[1].

12-8.04

Dans le cas où les conjointes ou conjoints, au sens de la clause 1-1.13, travaillent pour la Commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic et qu'ils bénéficient d'un avantage similaire, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de l'allocation pour les personnes à charge prévue aux sous-paragraphes a) et b) de la clause 12-8.01.

12-8.05

L'enseignante ou l'enseignant bénéficiant du paiement des frais de transport de nourriture, conformément à la clause 12-8.01, a droit annuellement, au 1er mars, à une indemnité additionnelle égale à 66 % du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1er mars.

12-8.06

La Commission et le Syndicat peuvent convenir de modalités différentes quant à l'application du présent article.

---

[1] Excluant la période de vacances annuelles de l'enseignante ou de l'enseignant.

CHAPITRE 13-0.00 FORMATION PROFESSIONNELLE

13-1.00 DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES ET DÉFINITIONS

13-1.01

Le présent chapitre et les dispositions identifiées à l'alinéa suivant s'applique aux enseignantes ou enseignants employés directement par la Commission pour enseigner à tout élève, dans le cadre des cours de formation professionnelle.

Le chapitre 1-0.00 s'applique, à l'exclusion des clauses 1-1.09, 1-1.22, 1-1.23, 1-1.24, 1-1.25, 1-1.26, 1-1. 27, 1-1.40, 1-1.43, 1-1.44, 1-1.45 et 1-1.46.

13-1.02

À chaque fois qu'une des dispositions de ce chapitre renvoie à une autre disposition qui n'y est pas incluse, cette dernière s'applique sous réserve de la clause 2-1.01 et des dispositions du présent chapitre en faisant les adaptations nécessaires.

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application du présent chapitre, à chaque fois que le mot école est utilisé ou qu'il en fait mention, il signifie centre.

13-1.03

On entend par spécialiste, l'enseignante ou l'enseignant affecté de façon générale à l'enseignement d'une spécialité ou d'une sous-spécialité. Une spécialité de la formation professionnelle constitue une sous-spécialité lorsque la Commission ne définit pas de sous-spécialité dans cette spécialité de la formation professionnelle.

13-1.04

Une spécialité ou sous-spécialité est déterminée par la Commission en vertu de l'annexe 37 après consultation auprès du comité de la Commission.

13-2.00 LISTE DE RAPPEL

13-2.01

Au 1er juillet de chaque année scolaire, la Commission ajoute à cette liste de rappel les noms des nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants qui ont cumulé en formation professionnelle au moins 120 heures d'enseignement au cours de l'année scolaire précédente à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire ou contractuel et qu'elle a décidé de rappeler.

Au 31 octobre, la Commission soumet au Syndicat, pour consultation, la liste de rappel pour la formation professionnelle par spécialité et sous-spécialité conformément à l'annexe 37. Dans les 20 jours ouvrables suivant la remise de la liste au Syndicat, ce dernier fait part à la Commission, par écrit, de ses observations à l'égard de cette liste.

En regard de chacun des noms des enseignantes ou enseignants, la Commission inscrit le nombre d'heures enseignées dans la spécialité ou sous-spécialité au cours de l'année scolaire précédente.

Toutefois, les heures d'enseignement dispensées dans le cadre des cours qualifiés de « formation sur mesure » ne sont pas reconnues aux fins d'application de la présente clause.

13-2.02

Aux fins d'application du présent article, la Commission détermine la spécialité ou la sous-spécialité correspondant aux cours enseignés pour chaque enseignante ou enseignant dont le nom apparaît sur la liste de rappel.

13-2.03

En tout temps, le nom d'une enseignante ou d'un enseignant qui refuse un contrat est retiré de cette liste sauf pour les motifs suivants :

- un congé de maternité, de paternité ou d'adoption couvert par une loi en vigueur;

- une invalidité, un accident du travail ou une maladie professionnelle au sens de la Convention.

Malgré ce qui précède, le nom d'une enseignante ou d'un enseignant qui, à l'intérieur d'une période de 24 mois, n'a pas fourni une prestation d'au moins 150 heures de travail dans une spécialité ou sous-spécialité est retiré de la liste.

La Commission et le Syndicat peuvent s'entendre sur des motifs autres que ceux mentionnés aux paragraphes qui précèdent.

13-2.04

Lorsque la Commission doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant contractuel, elle offre le poste à l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus grand nombre d'heures travaillées sur la liste de rappel dans la spécialité ou sous-spécialité visée.

13-2.05

L'enseignante ou l'enseignant régulier œuvrant au préscolaire, primaire, secondaire ou à l'éducation des adultes est exclus de toute liste de rappel.

13-3.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX APPLICABLES AUX ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS CONTRACTUELS ENGAGÉS SUR UNE BASE ANNUELLE POUR 1279 HEURES ET MOINS (ANNEXE 3-G) OU POUR 1280 HEURES (ANNEXE 3-H)

13-3.01

S'appliquent aux enseignantes ou enseignants engagés en vertu d'un contrat prévu à l'annexe 3-g ou 3-h, les clauses et les articles où elles ou ils sont expressément désignés, de même que les dispositions, les articles et les annexes suivants :

13-1.00 (dispositions préliminaires et définitions);
13-2.00 (liste de rappel);
13-4.00 (champ d'application et reconnaissance);
13-5.00 (prérogatives syndicales);
13-6.00 (les modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes ou enseignants contractuels autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale);
13-7.00 (conditions d'emploi et avantages sociaux);
13-8.00 (rémunération);
13-9.00 (tâche de l'enseignante ou l'enseignant);
13-10.00 (griefs et arbitrage);
13-11.00 (dispositions générales);

- les annexes 1, 2, 4, 17, 18, 21, 23, 29, 30, 31, 33, 35 et 37.

A) Par ailleurs, seul l'enseignante ou l'enseignant engagé en vertu du contrat prévu à l'annexe 3-h bénéficie :

- de l'article 5-2.00 (ancienneté), sous réserve des paragraphes a) et b) suivants.

a) 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 :

i) 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 (1280 heures), il lui est reconnu une année d'ancienneté;

ii) 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 (1279 heures et moins), la Commission lui reconnaît pour cette période d'emploi une fraction d'année établie selon la formule suivante : le nombre de jours ouvrables compris à l'intérieur de cette période, sur 200;

iii) 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 13-9.03. 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.

b) La clause 5-2.07 est remplacée par la suivante :

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

i) la démission de l'enseignante ou l'enseignant, sauf dans un cas de démission suivie d'un rengagement par la Commission pour services au cours de l'année scolaire suivant celle de la démission;

ii) le renvoi ou la résiliation, sauf dans un cas de renvoi ou de résiliation suivi d'un rengagement par la Commission pour services au cours de l'année scolaire qui suit celle du renvoi ou de la résiliation;

iii) s'il s'est écoulé plus de 24 mois consécutifs depuis l'expiration du contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant contractuel.

- des articles 5-9.00 (démission et bris de contrat) et 5-14.00 (congés spéciaux);

- des clauses 5-15.02 (certains congés sans traitement), 5-15.07 (bénéfices durant une absence), 5-15.08 (remboursement lors d'une démission), 5-15.09 (résiliation) et 5-15.11 (maladie prolongée);

- de l'article 5-16.00 (congés pour affaires relatives à l'éducation);

- du chapitre 7-0.00 (système de perfectionnement), à l'exception du paragraphe a) de la clause 7-1.02 qui est remplacé par ce qui suit :

  Aux fins du calcul des montants alloués dans le cadre de cet article, la Commission dispose, pour chaque année scolaire, par enseignante ou enseignant à temps plein ou l'équivalent à temps plein couvert par la Convention de 300 $ pour chaque année scolaire.

- du chapitre 12-0.00 (disparités régionales);

---

[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 13-9.03.

B) par ailleurs, seul l'enseignante ou l'enseignant engagé en vertu du contrat prévu à l'annexe 3-g bénéficie de:

- l'article 5-9.00 (démission et bris de contrat) à l'exclusion des clauses 5-9.08 et 5-9.09;
- la clause 5-14.02 (congés spéciaux) à l'exclusion des paragraphes D) et F);
- l'article 13-13.04 (disparités régionales).

13-4.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

13-4.01

La clause 2-1.02, le paragraphe c) de la clause 2-1.03 et la clause 2-1.04 s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires.

13-4.02

L'article 2-2.00 s'applique.

13-5.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

13-5.01

Les articles 3-1.00, 3-2.00, 3-3.00, 3-4.00 et 3-7.00 s'appliquent.

Les articles 3-5.00 et 3-6.00 s'appliquent; cependant dans le cas d'une absence, d'une libération ou d'un congé concernant une enseignante ou un enseignant contractuel, l'absence, la libération ou le congé est accordé à la condition que la Commission puisse trouver une remplaçante ou un remplaçant adéquat pour l'enseignante ou l'enseignant contractuel libéré sans frais additionnels, et ce, sous réserve des arrangements convenus avec la direction du centre permettant la reprise de la tâche éducative sans toutefois excéder la date de fin du programme.

13-6.00 LES MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS CONTRACTUELS AUTRES QUE LES OBJETS (ET LEUR MODE) NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE

13-6.01

L'article 4-3.00 s'applique.

13-7.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

13-7.01

L'engagement est du ressort de la Commission.

13-7.02

Toute candidate ou tout candidat qui désire offrir ses services à titre d'enseignante ou enseignant à la Commission doit :

a) remplir une demande d'emploi selon le formulaire en vigueur à la Commission;

b) indiquer les diplômes, certificats et brevets ainsi que l'expérience qu'elle ou il prétend avoir et s'engager à en fournir la preuve à la Commission lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;

c) donner toutes les informations requises par la Commission et s'engager à en fournir la preuve lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;

d) déclarer si elle ou il a bénéficié d'une prime de séparation dans le secteur de l'éducation au cours des 12 derniers mois. Dans l'affirmative, les montants doivent être remboursés pour que l'enseignante ou l'enseignant puisse être engagé.

13-7.03

Toute enseignante ou tout enseignant qui est engagé par la Commission doit :

a) fournir les preuves de qualifications et d'expérience;

b) produire toutes les autres informations et certificats requis par écrit, à la suite de la demande d'emploi.

13-7.04

Toute déclaration intentionnellement fausse dans le but de l'obtention frauduleuse d'un contrat d'engagement est une cause d'annulation du contrat par la Commission.

13-7.05

L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'informer par écrit, dans les meilleurs délais, la Commission de tout changement de domicile.

13-7.06

Lors de l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant sous contrat, la Commission fournit à l'enseignante ou l'enseignant :

a) une copie de son contrat d'engagement[1], et en expédie une copie au Syndicat;

b) une copie de la Convention;

c) un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat fourni par ce dernier;

d) un formulaire de demande d'adhésion aux régimes d'assurance ou l'exemption s'il y a lieu.

13-7.07

Le contrat d'engagement de toute enseignante ou tout enseignant contractuel non légalement qualifié qui est employé pour enseigner pour une année scolaire se termine automatiquement et sans avis à la date mentionnée au contrat ou lorsque la Commission comble le poste par une enseignante ou un enseignant légalement qualifié.

13-7.08

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant contractuel se fait par contrat et selon le contrat de l'annexe 3-g.

Ce contrat d'engagement se termine automatiquement et sans avis à la date qui y est stipulée ou à la date de l'arrivée de l'événement qui y est expressément prévu, selon la première éventualité dans la mesure où cet événement est postérieur à 216 heures d'enseignement sur une base semestrielle ou de 432 heures dans la même année scolaire.

Malgré ce qui précède, la Commission peut réduire la durée d'un contrat ou le nombre d'heures visées à ce contrat pour tenir compte de la diminution du nombre d'élèves.

13-7.09

La Commission engage une enseignante ou un enseignant contractuel comme suit :

A) en vertu de l'annexe 3-g dans les cas suivants :

   i) pour dispenser, dans une même année scolaire, des heures d'enseignement dont le nombre est préalablement déterminé être égal ou supérieur à 432 heures mais inférieur à 720 heures;

---

[1] Fournie lors de l'engagement ou dans les 60 jours de celui-ci.

ii) pour dispenser, dans le cas d'une organisation semestrielle de l'enseignement le cas échéant, dans un même semestre, des heures d'enseignement dont le nombre est préalablement déterminé être égal ou supérieur à 216 heures mais inférieur à 360 heures.

B) en vertu de l'annexe 3-h pour dispenser, dans une même année scolaire, des heures d'enseignement dont le nombre est préalablement déterminé être égal à 720 heures.

13-7.10

Malgré la clause 13-2.04, la Commission peut engager une enseignante ou un enseignant légalement qualifié ayant moins d'heures travaillées sur la liste de rappel ou qui n'y est pas inscrit. Dans son choix, la Commission tient compte des qualifications, de l'expérience, de la compétence, des besoins spécifiques du ou des postes à combler, des préférences des enseignantes ou enseignants et des affectations des années antérieures.

Dans le cas où il est nécessaire de choisir parmi des enseignantes ou enseignants qui possèdent les mêmes aptitudes, qualifications et expérience, la liste de rappel prévaudra.

13-7.11

La clause 13-7.09 ne s'applique qu'aux heures d'enseignement dispensées dans le cadre des cours financés par le Ministère ainsi qu'aux heures d'enseignement dispensées 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), cours qualifiés d'« achats de formation » en vertu de « l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail ».

Sans modifier la portée du paragraphe précédent, la clause 13-7.09 ne s'applique pas aux cours qualifiés de « formation sur mesure ».

13-7.12

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.

13-7.13

Malgré la clause 13-7.09, la Commission peut réduire la durée d'un contrat ou le nombre d'heures visées à ce contrat pour tenir compte de la diminution du nombre d'élèves.

13-7.14

L'article 5-5.00 s'applique.

13-7.15

Les articles 5-6.00 et 5-7.00 s'appliquent sauf le 2e paragraphe de la clause 5-7.13, lequel est remplacé par les dispositions suivantes : « L'arbitre peut annuler la décision de la Commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie ou si les motifs de renvoi ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante de renvoi et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle ou il a droit. Cette compensation ne peut excéder la rémunération que l'enseignante ou l'enseignant contractuel aurait reçu en vertu du contrat d'engagement qui a été résilié ».

13-7.16

L'article 5-10.00 s'applique pendant la durée du contrat de l'enseignante ou l'enseignant contractuel en faisant les adaptations nécessaires à la clause 5-10.31 pour tenir compte notamment de la période couverte par l'année de travail.

13-7.17

Les articles 5-11.00 et 5-12.00 s'appliquent.

13-7.18

L'article 5-13.00 s'applique pendant la durée du contrat de l'enseignante ou l'enseignant contractuel.

13-7.19

L'article 5-18.00 s'applique pendant la durée du contrat, et ce, en autant que la Commission puisse trouver une remplaçante ou un remplaçant.

13-8.00 RÉMUNÉRATION

13-8.01

Les articles 6-1.00 à 6-3.00 s'appliquent.

13-8.02 Reconnaissance des années d'expérience

L'article 6-4.00 s'applique; cependant, aux fins de détermination du nombre d'années d'expérience lors de son engagement à titre d'enseignante ou enseignant contractuel de la formation professionnelle, 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 en formation professionnelle détermine le nombre de jours d'expérience reconnus pour l'année scolaire en cause.

13-8.03

A) L'article 6-5.00 s'applique.

B) L'enseignante ou l'enseignant contractuel a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche d'enseignement qu'elle ou il assume par rapport à la tâche annuelle d'enseignement décrite à la clause 13-9.06.

C) Sous réserve du paragraphe D), lorsque la Commission confie d'autres heures d'enseignement à une enseignante ou un enseignant contractuel, la Commission ajoute ces heures à celles visées par le contrat.

D) Dans le cas de remplacement, les heures d'enseignement ne sont ajoutées que si leur nombre dépasse 12 heures consécutives d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant contractuel.

13-8.04

L'article 6-9.00 s'applique.

13-9.00 TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT[1]

13-9.01

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

13-9.02

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.

Fonction générale

13-9.03

L'enseignante ou l'enseignant contractuel dispense des activités d'apprentissage et de formation aux élèves.

---

[1] Les parties conviennent d'un guide d'application, lequel sera non arbitrable. Pour l'année scolaire 2021-2022, se référer à l'annexe 43 pour les dispositions applicables.

Dans ce cadre, ses attributions caractéristiques sont :

a) de préparer et de dispenser des cours dans les limites des programmes autorisés;

b) d'aider l'élève dans l'établissement de son profil de formation en fonction de son plan de carrière et de ses acquis;

c) 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;

d) de suivre l'élève dans son cheminement et de s'assurer de la validité de sa démarche d'apprentissage;

e) de superviser et d'évaluer des projets expérimentaux et des stages en milieu de travail;

f) de préparer, d'administrer et de corriger les tests et les examens et de remplir les rapports inhérents à cette fonction;

g) 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 référés aux professionnelles ou professionnels de l'aide personnelle, l'organisation et la supervision des activités socio-culturelles, l'intervention visant le développement personnel et social de l'élève et, s'il y a lieu, la surveillance des élèves;

h) d'assurer l'intervention auprès d'une ou 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;

i) de veiller à l'équipement utilisé dans le cadre des activités d'apprentissage reliées à son enseignement;

j) de contrôler les retards et les absences de ses élèves;

k) de participer aux réunions en relation avec son travail, y compris des rencontres de parents;

l) de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

13-9.04

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

13-9.05 Année de travail et tâche annuelle

A) Année de travail

L'année de travail de l'enseignante et l'enseignant contractuel comporte 200 jours de travail à l'intérieur de l'année scolaire.

La distribution de ces jours est faite par la Commission après consultation du Syndicat. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant est assuré d'une période minimale de 4 semaines de vacances. Ces 4 semaines sont situées au mois de juillet sauf si la présence de l'enseignante ou l'enseignant est requise compte tenu de la nature particulière de certains cours.

B) Tâche annuelle

Chaque enseignante ou enseignant contractuel se voit confier une tâche annuelle et un horaire de travail. Cette tâche annuelle est établie par la direction, après consultation de l'enseignante ou l'enseignant.

Sur une base annuelle, l'enseignante ou l'enseignant contractuel réalise l'ensemble des attributions caractéristiques prévues à la fonction générale, s'exerçant dans le cadre des activités professionnelles confiées.

13-9.06

La tâche annuelle de l'enseignante ou l'enseignant contractuel comprend une tâche d'enseignement de 720 heures et de 560 heures pour la réalisation des autres tâches professionnelles (incluant les journées pédagogiques). Ces heures sont assignées au lieu ou aux lieux, et aux moments déterminés pour chaque enseignante ou enseignant par la Commission ou la direction, sous réserve des modalités suivantes :

a) Parmi les heures prévues au paragraphe précédent, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître 200 heures sur une base annuelle durant lesquelles elle ou il détermine le travail à accomplir parmi celui visé à la fonction générale énoncée à la clause 13-9.03. Il revient également à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments, à l'intérieur des heures d'ouverture du lieu de travail, pour l'accomplissement de ce travail, parmi ceux qui ne sont pas déjà assignés par la Commission ou la direction. Ces heures peuvent s'effectuer pendant toute partie de la période de repas prévue au sous-paragraphe i) du sous-paragraphe 3) du paragraphe F) de la clause 8-4.02 excédant 50 minutes;

L'enseignante ou l'enseignant contractuel informe la direction de la détermination des moments prévus pour l'accomplissement de ce travail dans les meilleurs délais à compter du moment où la Commission l'informe par écrit des autres tâches professionnelles qui lui sont confiées. Si ces moments coïncident ultérieurement avec ceux pendant lesquels l'enseignante ou l'enseignant contractuel est assigné par la Commission ou la direction, elle ou il procède alors à une nouvelle détermination et la transmet, dans les meilleurs délais, à la direction.

b) Toutefois, parmi les heures prévues au 1er alinéa du paragraphe a), une moyenne de 80 heures annuellement sont effectuées au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant.

c) Horaire de travail

La direction 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.

Pour les moments où elle ou il n'a pas été assigné par la direction du centre, il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement des activités professionnelles non fixées à son horaire.

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 fixée 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).

13-9.07

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

13-9.08

A) Si la Commission dépasse, pour une enseignante ou un enseignant contractuel, les 720 heures de tâche éducative, cette enseignante ou cet enseignant contractuel a droit, pour chaque période excédentaire de 50 à 60 minutes, à une compensation égale à 1/1 000 du traitement annuel. Pour toute période inférieure à 50 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes, divisée par 50 et multipliée par 1/1 000 du traitement annuel. Le versement de cette compensation s'effectue lors du dernier versement de traitement de l'année scolaire en cause.

B) À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, au moins 50 % de la tâche annuelle décrite au premier alinéa de la clause 13-9.06 doit être consacré à la présentation de cours et de leçons.

C) La surveillance de l'accueil et des déplacements n'est pas comprise dans la tâche éducative.

13-9.09

Les clauses 8-6.01, 8-6.02, 8-6.04 et 8-6.06 s'appliquent.

13-9.10 Mécanisme de résolution des difficultés concernant la tâche et son aménagement

L'article 8-12.00 s'applique, sous réserve de la clause 8-12.01, laquelle est modifiée de la façon suivante :

Les parties s'engagent à prendre les moyens nécessaires pour assurer une application harmonieuse des clauses 13-9.01 et 13-9.02 (pour l'application de la clause 8-1.06), 13-9.05 et 13-9.06, et ce, afin de prévenir les difficultés dans la mise en œuvre de ces dispositions et de les résoudre, le cas échéant.

13-10.00 GRIEFS ET ARBITRAGE

13-10.01

Le chapitre 9-0.00 s'applique.

13-11.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

13-11.01

Le chapitre 10-0.00 s'applique.

13-12.00 DISPARITÉS RÉGIONALES APPLICABLES AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS CONTRACTUELS EMBAUCHÉS EN VERTU DE L'ANNEXE 3-G

13-12.01

Une enseignante ou un enseignant qui travaille dans un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement établit selon le tableau prévu à la clause 12-2.01.

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté proportionnellement au nombre de jours de travail de l'enseignante ou l'enseignant pour la période pour laquelle elle ou il est affecté sur le territoire de la Commission compris dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 par rapport à 200 jours de travail.

À cet égard les clauses 12-1.01 et 12-2.04 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

13-12.02

Une enseignante ou un enseignant qui travaille dans un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 bénéficie également de l'article 12-8.00 sous réserve du nombre de kilogrammes prévu à la clause 12-8.01.

13-12.03

La Commission assume les frais suivants de toute enseignante ou tout enseignant recruté au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 :

a) le coût du transport de l'enseignante ou l'enseignant déplacé et de ses personnes à charge de son point de départ à son lieu d'affectation, une seule fois aller et retour au début et à la fin de son contrat;

b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :

   - 228 kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;

   - 135 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans;

   de son point de départ à son lieu d'affectation, une (1) seule fois aller et retour au début et à la fin de son contrat;

   cet avantage ne s'applique qu'une (1) seule fois par année scolaire à l'enseignante ou l'enseignant à qui la Commission offre un autre contrat pour le prochain semestre avant son départ de son lieu d'affectation.

c) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu;

d) le logement dans la localité d'affectation pour l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge qui l'accompagnent durant la période de son engagement; la clause 12-7.02 s'applique à cet égard en faisant les adaptations nécessaires étant convenu que le loyer est déduit à toutes les 2 semaines sur chaque versement de la paie de l'enseignante ou l'enseignant.

Aux fins des paragraphes a), b) et c), les frais sont payables à condition que l'enseignante ou l'enseignant ne se les fasse pas rembourser par un autre régime et les clauses 12-1.01 et 12-1.02, les paragraphes B), C) et D) de la clause 12-3.03 et la clause 12-3.04 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

13-12.04

Les articles 12-5.00 et 12-6.00 s'appliquent.

13-12.05

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas si l'enseignante ou l'enseignant obtient des avantages similaires en vertu d'un autre contrat d'engagement avec la Commission ou avec un autre employeur des secteurs public et parapublic.

13-13.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TAUX HORAIRE

13-13.01

Seul le présent article s'applique aux enseignantes ou enseignants à taux horaire employés directement par la Commission pour enseigner aux élèves dans le cadre des cours de formation professionnelle sous la juridiction de la Commission.

13-13.02

Seuls s'appliquent aux enseignantes ou enseignants à taux horaire les clauses et les articles où elles ou ils sont expressément désignés, de même que les dispositions suivantes :

- 3-1.00 à 3-3.00 (communication et affichage des avis syndicaux);
- 3-2.00 (utilisation des locaux de la Commission aux fins syndicales);
- 3-3.00 (documentation);
- 3-4.03 (adhésion syndicale);
- 3-7.00 (déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent);
- 5-12.00 (responsabilité civile);
- 10-1.00 (nullité d'une stipulation);
- 10-2.00 (interprétation des textes);
- 10-3.00 (entrée en vigueur de la Convention);
- 10-4.00 (représailles et discrimination et accès à l'égalité);
- 10-5.00 (interdiction);
- 13-1.00 (dispositions préliminaires);
- 13-2.00 (liste de rappel).

13-13.03

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

PÉRIODES CONCERNÉES	TAUX HORAIRE
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	56,49 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	57,62 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	58,77 $
À compter du 139e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	61,27 $

B) Ce taux est pour 50 à 60 minutes d'enseignement. L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire dont les périodes sont de durée moindre que 50 minutes ou de durée supérieure à 60 minutes est rémunéré comme suit : le nombre de minutes d'enseignement divisé par 50 et multiplié par le taux applicable.

C) Même si le taux n'est payé que lorsque du travail est effectué, il comprend le paiement du travail effectué et des mêmes jours fériés et chômés que ceux des enseignantes ou enseignants réguliers œuvrant au préscolaire, primaire et secondaire ainsi qu'à l'éducation des adultes.

D) Rémunérations additionnelles[1]

1) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire a droit à une rémunération additionnelle de 0,75 $ par heure rémunérée.

   Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 30 jours suivant la signature de la Convention.

2) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire a droit à une rémunération additionnelle de 0,75 $ par heure rémunérée.

   Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 60 jours suivant la signature de la Convention.

---

[1] Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'enseignante ou l'enseignant reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption du RQAP, des indemnités versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par la Commission dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

Disparités régionales

13-13.04

La Commission assume les frais suivants de toute enseignante ou tout enseignant de la formation professionnelle qui est recruté au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 :

a) le coût du transport de l'enseignante ou l'enseignant déplacé, de son point de départ au sens de la clause 12-1.01 à son lieu d'affectation, une seule fois aller et retour au début et à la fin de sa période d'engagement; ces frais sont payables à condition que l'enseignante ou l'enseignant ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral d'aide à la mobilité de la main-d'œuvre pour la recherche d'emploi, et les paragraphes B), C) et D) de la clause 12-3.03 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires à cet égard;

b) le logement dans la localité d'affectation pour l'enseignante ou l'enseignant durant sa période d'engagement.

Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas si l'enseignante ou l'enseignant obtient des avantages similaires en vertu d'un contrat d'engagement avec la Commission ou un autre employeur du secteur public ou parapublic.

Griefs et arbitrage

13-13.05

L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire de la formation professionnelle a droit à la procédure de règlement des griefs quant aux articles et clauses mentionnés au présent article à l'exclusion de l'article 13-2.00 (liste de rappel).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 27e jour du mois de mars 2023 les stipulations négociées et agréées entre le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire crie (CPNCSC) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte de l'Association des employés du Nord québécois (AENQ).

POUR LA PARTIE PATRONALE

Bernard Drainville
Ministre de l'Éducation

Sonia LeBel
Présidente du Conseil du trésor

Édith Lapointe
Négociatrice en chef du gouvernement

Caroline Mark
Présidente, CPNCSC

Pascal Poulin
Vice-président, CPNCSC

Natalie Petawabano
Directrice des ressources humaines, CSC

Hélène Coupal
Négociatrice, CPNCSC

Tiffany Benac
Négociatrice, CPNCSC

Patrick Glaude
Porte-parole, CPNCSC

POUR LA PARTIE SYNDICALE

Éric Gingras
Président, CSQ

Josée Scalabrini
Présidente, FSE

Luc Gravel
Vice-président, FSE

Larry Imbeault
Président, AENQ

Nathaly Castonguay
Négociatrice, FSE

Daniel Charest
Négociateur, AENQ

François Beauchemin
Porte-parole, AENQ

ANNEXE 1 LETTRE D'ENTENTE PORTANT SUR LE FORUM VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES

Les sommes prévues (15 000 $ en 2021-2022 et 15 000 $ en 2022-2023) seront dévolues au comité de la Commission qui en déterminera l'utilisation. Il est entendu que les sommes devront spécifiquement être en lien avec la santé, la sécurité et le bien-être des enseignantes et enseignants dans leur environnement de travail comme stipulé à la lettre d'entente #8 de l'entente de principe intersectorielle CSQ signée le 1er septembre 2021. Les sommes non utilisées en 2021-2022 seront reportées en 2022-2023. Ce report ne peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2023[1].

---

[1] Pour la Commission, l'expression « personne salariée » réfère à l'expression « l'enseignante ou l'enseignant ».

ANNEXE 2 **CONSULTATION DU DOSSIER PERSONNEL**

À L'ATTENTION DE la Commission scolaire crie

L'enseignante ou l'enseignant soussigné de la Commission scolaire crie

_____ autorise par les
(nom et prénom de l'enseignante ou l'enseignant)

présentes _____ ,
(nom et prénom de la personne autorisée)

la représentante ou le représentant syndical, à consulter mon dossier personnel à la Commission scolaire crie, et ce, durant les heures de bureau de la Commission.

J'autorise également la personne désignée ci-dessus à obtenir des photocopies de tout et chacun des documents dans mon dossier personnel.

Cette autorisation n'est valide que pour une durée de 15 jours ouvrables, et ce, à compter du _____ 20__.

Je reconnais et accepte que le présent formulaire sera inclus dans mon dossier personnel avec une indication de la date à laquelle la personne désignée ci-dessus a consulté mon dossier, de même qu'une indication des documents photocopiés remis à cette personne, si tel est le cas.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à _____ ce _____e jour de _____.

_____
Signature

ANNEXE 3-a **CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À TEMPS PLEIN**

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE

ci-après appelée LA COMMISSION,

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SEXE : F ☐ M ☐

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

La Commission et l'enseignante ou l'enseignant conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

A) L'enseignante ou l'enseignant s'engage, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre d'enseignante ou enseignant à temps plein dans les écoles de la Commission 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 _____ le _____ .
(localité) (année, mois, jour)

C) L'enseignante ou l'enseignant se conforme à la loi, aux règlements de la ou du ministre applicables aux enseignantes et enseignants de la Commission, aux résolutions et règlements de la Commission non contraires aux dispositions de la Convention, de même qu'à la Convention.

D) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir à la Commission tous les certificats médicaux énumérés à l'article 207 de la *Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis* (RLRQ, chapitre I-14), dans les 2 mois des présentes.

E) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai à la Commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

F) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, tous les autres renseignements et les certificats requis par la Commission avant la date des présentes.

G) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer aux règlements de la ou du ministre applicables aux enseignantes et enseignants de la Commission et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La Commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la Convention.

III- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

A) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____ et se termine le _____.

B) Les dispositions de la Convention font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,

pour la Commission : _____
(nom)

enseignante ou enseignant : _____
(nom)

_____
(adresse)

témoin : _____
(nom)

_____
(adresse)

Fait à _____

ce _____

ANNEXE 3-b **CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL**

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE

ci-après appelée LA COMMISSION,

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SEXE : F ☐ M ☐

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

La Commission et l'enseignante ou l'enseignant conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

A) L'enseignante ou l'enseignant s'engage, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre d'enseignante ou enseignant à temps partiel dans les écoles de la Commission.

B) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à enseigner pour la Commission selon ce qui est établi ci-après :

_____

_____

C) L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né à _____ le _____ .
(localité) (année, mois, jour)

D) L'enseignante ou l'enseignant se conforme à la loi, aux règlements de la ou du ministre applicables aux enseignantes et enseignants de la Commission, aux résolutions et règlements de la Commission non contraires aux dispositions de la Convention, de même qu'à la Convention.

E) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir à la Commission tous les certificats médicaux énumérés à l'article 207 de la *Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis* (RLRQ, chapitre I-14), dans les 2 mois des présentes.

F) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

G L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, tous les autres renseignements et certificats requis par la Commission avant la date des présentes.

H) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer aux règlements de la ou du ministre applicables aux enseignantes et enseignants de la Commission et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La Commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la Convention.

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 font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé**,**

pour la Commission : _____
(nom)

enseignante ou enseignant : _____
(nom)

_____
(adresse)

témoin : _____
(nom)

_____
(adresse)

Fait à _____

ce _____

ANNEXE 3-c **CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À LA LEÇON**

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE

ci-après appelée LA COMMISSION,

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SEXE : F ☐ M ☐

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

La Commission et l'enseignante ou l'enseignant conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

A) L'enseignante ou l'enseignant s'engage, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre d'enseignante ou enseignant à la leçon dans les écoles de la Commission.

B) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à enseigner pour la Commission selon ce qui est établi ci-après :

_____

_____

C) L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né
à _____ le _____ .
(localité) (année, mois, jour)

D) L'enseignante ou l'enseignant se conforme à la loi, aux règlements de la ou du ministre applicables aux enseignantes et enseignants de la Commission, aux résolutions et règlements de la Commission non contraires aux dispositions de la Convention, de même qu'à la Convention.

E) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir à la Commission tous les certificats médicaux énumérés à l'article 207 de la *Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis* (RLRQ, chapitre I-14), dans les 2 mois des présentes.

F) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai à la Commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

G) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai à la Commission, tous les autres renseignements et les certificats requis par la Commission avant la date des présentes.

H) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer aux règlements de la ou du ministre applicables aux enseignantes et enseignants de la Commission et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La Commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la Convention.

III- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

A) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____ et se termine le _____.

B) Les dispositions de la Convention font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé**,**

pour la Commission : _____
(nom)

enseignante ou enseignant : _____
(nom)

_____
(adresse)

témoin : _____
(nom)

_____
(adresse)

Fait à _____

ce _____

ANNEXE 3-d **CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT REMPLAÇANT**

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE

ci-après appelée LA COMMISSION,

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SEXE : F ☐ M ☐

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

La Commission et l'enseignante ou l'enseignant conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

A) L'enseignante ou l'enseignant s'engage, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre d'enseignante ou enseignant remplaçant dans les écoles de la Commission.

B) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à enseigner pour la Commission selon ce qui est établi ci-après :

_____

_____

C) L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né à _____ le _____ .
(localité) (année, mois, jour)

D) L'enseignante ou l'enseignant se conforme à la loi, aux règlements de la ou du ministre applicables aux enseignantes ou enseignants de la Commission, aux résolutions et règlements de la Commission non contraires aux dispositions de la Convention, de même qu'à la Convention.

E) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir à la Commission tous les certificats médicaux énumérés à l'article 207 de la *Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis* (RLRQ, chapitre I-14), dans les 2 mois des présentes.

F) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai à la Commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

G) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai à la Commission, tous les renseignements et les certificats requis par la Commission avant la date des présentes.

H) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer aux règlements de la ou du ministre applicables aux enseignantes ou enseignants de la Commission, de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La Commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la Convention.

III- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

A) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____ et se termine le 30 juin _____ ou lors du retour de l'enseignante ou l'enseignant remplacé, selon la première éventualité.

B) Les dispositions de la Convention font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé**,**

pour la Commission : _____
(nom)

enseignante ou enseignant : _____
(nom)

_____
(adresse)

témoin : _____
(nom)

_____
(adresse)

Fait à _____

ce _____

ANNEXE 3-e **CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À L'ÉDUCATION DES ADULTES ENGAGÉ POUR 240 HEURES OU PLUS PRÉALABLEMENT DÉTERMINÉES SUR UNE BASE SEMESTRIELLE**

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE

ci-après appelée LA COMMISSION,

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SEXE : F ☐ M ☐

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

La Commission et l'enseignante ou l'enseignant à l'éducation des adultes engagé pour 240 heures ou plus préalablement déterminées sur une base semestrielle 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 l'éducation des adultes auprès de la Commission.

B) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à enseigner pour la Commission selon ce qui est ci-après établi :

_____

_____

C) L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né
à _____ le _____ .
(localité) (année, mois, jour)

D) L'enseignante ou l'enseignant se conforme à la loi, aux règlements de la ou du ministre applicables aux enseignantes et enseignants de la Commission, aux résolutions et règlements de la Commission non contraires aux dispositions du chapitre 11-0.00 de la Convention.

E) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir à la Commission tous les certificats médicaux énumérés à l'article 207 de la *Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis* (RLRQ, chapitre I-14), dans les 2 mois des présentes.

F) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

G) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, tous les renseignements et les certificats requis par la Commission avant la date des présentes.

H) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer aux règlements de la ou du ministre applicables aux enseignantes et enseignants de la Commission et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La Commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus au chapitre 11-0.00 de la Convention, à l'exclusion de l'article 11-2.00.

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 du chapitre 11-0.00 de la Convention font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé**,**

pour la Commission : _____
(nom)

enseignante ou enseignant : _____
(nom)

_____
(adresse)

témoin : _____
(nom)

_____
(adresse)

Fait à _____

ce _____

ANNEXE 3-f **CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À L'ÉDUCATION DES ADULTES ENGAGÉ EN APPLICATION DE LA CLAUSE 11-14.01, 11-14.02 OU 11-14.03**

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE

ci-après appelée LA COMMISSION,

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SEXE : F ☐ M ☐

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

La Commission et l'enseignante ou l'enseignant à l'éducation des adultes engagé en application de la clause 11-14.01, 11-14.02 ou 11-14.03 déclarent et conviennent ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

A) L'enseignante ou l'enseignant s'engage, par les présentes, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre d'enseignante ou enseignant à l'éducation des adultes auprès de la Commission.

B) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à enseigner pour la Commission selon ce qui est ci-après établi :

_____

_____

C) L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né
à _____ le _____ .
(localité) (année, mois, jour)

D) L'enseignante ou l'enseignant convient de se conformer à la loi, à la réglementation applicable aux enseignantes ou enseignants de la Commission, aux résolutions et règlements de la Commission non contraires aux dispositions de l'article 11-14.00 de la Convention.

E) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

F) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, tous les renseignements et les certificats requis par la Commission 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 ou enseignants de la Commission et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La Commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à l'article 11-14.00 de 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 l'article 11-14.00 de la Convention font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé**,**

pour la Commission : _____
(nom)

enseignante ou enseignant : _____
(nom)

_____
(adresse)

témoin : _____
(nom)

_____
(adresse)

Fait à _____

ce _____

ANNEXE 3-g **CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT CONTRACTUEL EN FORMATION PROFESSIONNELLE**

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE

ci-après appelée LA COMMISSION,

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SEXE : F ☐ M ☐

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

La Commission et l'enseignante ou l'enseignant en formation professionnelle engagé, sur une base annuelle, pour 1 279 heures et moins préalablement déterminées 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 en formation professionnelle auprès de la Commission.

B) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à enseigner pour la Commission selon ce qui est ci-après établi :

_____

_____

C) L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né
à _____ le _____ .
(localité) (année, mois, jour)

D) L'enseignante ou l'enseignant se conforme à la loi, à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants de la Commission, aux résolutions et règlements de la Commission non contraires aux dispositions du chapitre 13-0.00 de la Convention.

E) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir à la Commission tous les certificats médicaux énumérés à l'article 207 de la *Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis* (RLRQ, chapitre I-14), dans les 2 mois des présentes.

F) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

G) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, tous les renseignements et les certificats requis par la Commission avant la date des présentes.

H) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants de la Commission et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La Commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus au chapitre 13-0.00 de 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 du chapitre 13-0.00 de la Convention font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé**,**

pour la Commission : _____
(nom)

enseignante ou enseignant : _____
(nom)

_____
(adresse)

témoin : _____
(nom)

_____
(adresse)

Fait à _____

ce _____

ANNEXE 3-h **CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT EN FORMATION PROFESSIONNELLE ENGAGÉ POUR 1 280 HEURES PRÉALABLEMENT DÉTERMINÉES**

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE

ci-après appelée LA COMMISSION,

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SEXE : F ☐ M ☐

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

La Commission et l'enseignante ou l'enseignant en formation professionnelle engagé en application de l'article 13-4.00 déclarent et conviennent ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

A) L'enseignante ou l'enseignant s'engage, par les présentes, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre d'enseignante ou enseignant en formation professionnelle auprès de la Commission.

B) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à enseigner pour la Commission selon ce qui est ci-après établi :

_____

_____

C) L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né
à _____ le _____ .
(localité) (année, mois, jour)

D) L'enseignante ou l'enseignant convient de se conformer à la loi, à la réglementation applicable aux enseignantes ou enseignants de la Commission, aux résolutions et règlements de la Commission non contraires aux dispositions de l'article 13-14.00 de la Convention.

E) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

F) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, tous les renseignements et les certificats requis par la Commission 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 ou enseignants de la Commission et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La Commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à l'article 13-4.00 de la Convention.

III- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____ et se termine le _____ ou lors de l'arrivée de l'événement suivant :

_____

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé**,**

pour la Commission : _____
(nom)

enseignante ou enseignant : _____
(nom)

_____
(adresse)

témoin : _____
(nom)

_____
(adresse)

Fait à _____

ce _____

ANNEXE 4 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 la Convention ne seront pas modifiées à la baisse.

De même, aucune enseignante ou aucun enseignant ne se verra décerner une attestation officielle de scolarité à la baisse par rapport à celle qu'elle ou il détient déjà par suite d'une modification apportée aux règles contenues dans ce Manuel.

ANNEXE 5 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

Après | 90 jours
+ |
Après | 45 + | 90 jours
(135) |
Après + | 45 + | 90 jours
(135) |
Après | 45 + | 90 jours
(135) |
Après 1 année à temps plein + | (6-4.02)
|
Après à temps partiel, à la | 45 + 90 jours
leçon ou à titre de suppléante (135)
ou suppléant occasionnel

Années d'expérience	Échelons d'expérience
0	1
1	2
2	3
3	4
4	5
5	6
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 reconnues
	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

[1] Les jours crédités sont utilisés uniquement si leur nombre est égal ou supérieur à 45 ou 90 selon le cas, le tout à raison de bloc de 45 ou 90.

ANNEXE 6 REGROUPEMENT PAR CHAMP DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE LA COMMISSION AUX FINS DE L'IDENTIFICATION DES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À ÊTRE DÉCLARÉS EXCÉDENTAIRES, MIS EN DISPONIBILITÉ OU NON RENGAGÉS POUR CAUSE DE SURPLUS

OBJECTIF

Le but de la présente annexe est de préciser les règles concernant le regroupement par champ des enseignantes et enseignants, uniquement aux fins d'identification de celles ou ceux qui sont excédentaires au niveau des écoles et qui doivent en conséquence être réaffectés, mis en disponibilité ou non rengagés pour cause de surplus selon les dispositions de la Convention.

RÈGLES GÉNÉRALES

1. Au début de chaque année scolaire, la Commission décide du regroupement des enseignantes et enseignants et notamment de la création ou de l'abolition de champs selon les règles suivantes. Cette décision ne se fait qu'après consultation du comité de la Commission.

2. Ce regroupement s'applique à l'ensemble des écoles de la Commission.

3. Aux fins du présent plan, toute enseignante ou tout enseignant, sauf celle ou celui qui est en disponibilité, est présumé appartenir au champ et à la section où elle ou il enseigne.

   L'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'un (1) champ ou section est classé au champ ou section où elle ou il dispense la partie dominante de son enseignement.

   Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le champ ou la section où l'enseignante ou l'enseignant dispense la partie dominante de son enseignement signifie le champ ou la section où l'enseignante ou l'enseignant enseigne pour plus de temps que n'importe quel autre champ ou section.

   Si l'enseignante ou l'enseignant ne dispense pas la partie dominante de son enseignement à un champ ou section, la Commission doit demander à l'enseignante ou l'enseignant le champ ou la section à laquelle elle ou il désire être classé aux fins du présent plan. L'enseignante ou l'enseignant doit indiquer son choix dans les 20 jours de la demande de la Commission. À défaut de cet avis de la part de l'enseignante ou l'enseignant dans le délai imparti, la Commission décide.

4. Aux fins du présent plan, toute enseignante ou tout enseignant, sauf celle ou celui qui est en disponibilité, est assigné à l'école où elle ou il enseigne.

5. Les sections et champs ci-après indiqués s'appliquent à l'ensemble des enseignantes et enseignants à la Commission :

Section anglaise

Champ 1 - Ce champ comprend les enseignantes ou enseignants généralistes au niveau préscolaire.

Champ 2 - Ce champ comprend les enseignantes ou enseignants généralistes au niveau primaire.

Champ 3 - Ce champ comprend les enseignantes ou enseignants généralistes au niveau secondaire.

Champ 4 - Ce champ comprend les enseignantes ou enseignants dispensant l'enseignement de l'anglais langue 3e.

Champ 5 - Lorsque la Commission offre des spécialités non visées par les champs prévus à la présente annexe, elle peut établir de nouveaux champs pour en tenir compte. Aux fins de la Convention, chaque champ ainsi établi est distinct des autres.

Champ 6 - Lorsque la Commission offre des cours de formation professionnelle, elle détermine les champs appropriés selon les cours offerts à la Commission. Aux fins de la Convention, chaque champ ainsi établi est distinct des autres.

Champ 7 - Ce champ comprend les enseignantes ou enseignants spécialistes en enseignement aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

Section française

Champ 1 - Ce champ comprend les enseignantes ou enseignants généralistes au niveau préscolaire.

Champ 2 - Ce champ comprend les enseignantes ou enseignants généralistes au niveau primaire.

Champ 3 - Ce champ comprend les enseignantes ou enseignants généralistes au niveau secondaire.

Champ 4 - Ce champ comprend les enseignantes ou enseignants dispensant l'enseignement du français langue 3e.

Champ 5 - Lorsque la Commission offre des spécialités non visées par les champs prévus à la présente annexe, elle peut établir de nouveaux champs pour en tenir compte. Aux fins de la Convention, chaque champ ainsi établi est distinct des autres.

Champ 6 - Lorsque la Commission offre des cours de formation professionnelle, elle détermine les champs appropriés selon les cours offerts à la Commission. Aux fins de la Convention, chaque champ ainsi établi est distinct des autres.

Champ 7 - Ce champ comprend les enseignantes ou enseignants spécialistes en enseignement aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

Section crie

Champ 1 - Ce champ comprend les enseignantes ou enseignants généralistes au niveau préscolaire.

Champ 2 - Ce champ comprend les enseignantes ou enseignants généralistes au niveau primaire.

Champ 3 - Lorsque la Commission offre des cours de formation professionnelle, elle détermine les champs appropriés selon les cours offerts à la Commission. Aux fins de la Convention, chaque champ ainsi établi est distinct des autres.

Champ 4 - Ce champ comprend les enseignantes ou enseignants dispensant l'enseignement de la langue crie.

Champ 5 - Ce champ comprend les enseignantes ou enseignants dispensant l'enseignement de la culture crie.

Champ 6 - Ce champ comprend les enseignantes ou enseignants dispensant l'enseignement de la religion ou de la morale.

Champ 7 - Ce champ comprend les enseignantes ou enseignants spécialistes en enseignement aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

ANNEXE 7 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 5-3.29 les dispositions suivantes s'appliquent.

1. L'enseignante ou l'enseignant bénéficie, pour la durée de ce contrat, d'un congé sans perte de traitement, y compris les primes pour disparités régionales si elle ou il continue à œuvrer dans l'un des secteurs prévus au chapitre 12-0.00, le tout selon les modalités de versement prévues aux articles 6-8.00 et 6-9.00.

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 est aux frais de l'organisme.

3. Sous réserve des dispositions de la présente annexe, l'enseignante ou l'enseignant a droit, pour la durée de ce contrat, aux avantages dont elle ou il jouirait en vertu de sa convention si elle ou il était réellement en fonction à sa Commission.

4. L'enseignante ou l'enseignant ou la Commission peut mettre fin au contrat par un avis écrit de 10 jours à l'autre partie; dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant revient au service de la Commission.

5. À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans sa section, son champ et dans son école, sous réserve des dispositions relatives aux mouvements de personnel et à la sécurité d'emploi.

ANNEXE 8 ALLOCATION DE REPLACEMENT

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant bénéficie d'une allocation de replacement conformément à la clause 5-3.30, les dispositions suivantes s'appliquent.

1) La Commission peut décider d'accorder le remboursement des frais de déménagement; si la Commission en décide ainsi, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des dispositions des articles 3) à 14) de l'annexe 10.

2) La Commission 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 à l'article 2) doit aviser la Commission par courrier recommandé dans les 10 jours de la date de la rupture de son lien d'emploi; elle ou il a alors droit de recevoir le solde des 12 versements prévus à l'article 2) que la Commission n'a pas payé au moment de la réception par la Commission de cet avis.

4) La date de démission de l'enseignante ou l'enseignant est son dernier jour de travail précédant son départ de la Commission.

ANNEXE 9 MOBILITÉ VOLONTAIRE POUR CERTAINES ENSEIGNANTES ET CERTAINS ENSEIGNANTS

Malgré la clause 5-3.22, les parties conviennent de permettre à des enseignantes ou enseignants réguliers permanents employés par 2 commissions scolaires différentes d'échanger leurs postes respectifs dans le respect des dispositions suivantes :

1. Un échange de postes doit faire l'objet d'une entente écrite, conformément au contrat apparaissant à la présente annexe, entre les 2 commissions concernées et les 2 enseignantes ou enseignants concernés. Le refus de consentir à un tel échange par l'une ou l'autre des 2 commissions scolaires concernées n'est pas matière à grief. Si un contrat intervient entre les 4 parties ci-avant désignées, une copie de ce contrat est expédiée aux 2 syndicats concernés dans les 10 jours de sa signature.

2. Lorsque l'enseignante ou l'enseignant signe son contrat d'engagement avec sa nouvelle commission, elle ou il démissionne de sa commission d'origine.

3. Lors de son engagement par sa nouvelle commission, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie du transfert de sa permanence, des années d'expérience que lui avait reconnues sa commission et des jours accumulés à sa caisse de congés de maladie non monnayables.

4. Le tout en conformité avec la clause 5-4.04.

5. **Contrat**

La Commission scolaire crie

et la commission scolaire _____

acceptent que _____
nom de l'enseignante ou l'enseignant

et _____
nom de l'enseignante ou l'enseignant

se substituent à compter de l'année scolaire _____ l'une ou l'un à l'autre conformément aux dispositions de la présente annexe.

_____	_____
Pour la Commission scolaire crie	Pour la commission scolaire
_____	_____
Enseignante ou enseignant	Enseignante ou enseignant
_____	
Date de signature	

ANNEXE 10 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1) Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la relocalisation prévue à l'article 5-3.00.

2) Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de l'enseignante ou l'enseignant et son actuel domicile est supérieure à 65 kilomètres.

Frais de transport de meubles et effets personnels

3) La Commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais assumés 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 assumer.

4) La Commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de l'enseignante ou l'enseignant à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par la Commission.

Entreposage

5) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la Commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'enseignante ou l'enseignant et de ses personnes à charge, pour une période ne dépassant pas 2 mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

6) La Commission paie une allocation de déplacement de 750 $ à toute enseignante ou tout enseignant tenant logement qui est déplacé, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que cette enseignante ou cet enseignant ne soit affecté à un lieu où des commodités complètes sont mises à sa disposition par la Commission. Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant ne tient pas logement, la Commission paie une allocation de 200 $.

Compensation pour le bail

7) L'enseignante ou l'enseignant visé au premier paragraphe a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la Commission paie la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a bail, la Commission dédommage, pour une période maximum de 3 mois de loyer, l'enseignante ou l'enseignant qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les 2 cas, l'enseignante ou l'enseignant doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

8) Si l'enseignante ou l'enseignant choisit de sous-louer elle-même ou lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont aux frais de la Commission.

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente ou à l'achat d'une maison

9) La Commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de l'enseignante ou l'enseignant relocalisé, les dépenses suivantes :

a) les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier, sur production du contrat avec cette agente ou cet agent immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agente ou l'agent;

b) les frais d'actes notariés imputables à l'enseignante ou l'enseignant pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à condition que l'enseignante ou l'enseignant soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que cette maison soit vendue;

c) le paiement de pénalité pour remboursement anticipé d'un emprunt hypothécaire, le cas échéant;

d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.

10) Lorsque la maison de l'enseignante ou l'enseignant relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'enseignante ou l'enseignant doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la Commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la Commission rembourse pour une période n'excédant pas 3 mois, les dépenses suivantes :

a) les taxes municipales et scolaires;

b) l'intérêt sur un emprunt hypothécaire;

c) le coût de la prime d'assurance.

11) Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle ou il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à l'enseignante ou l'enseignant propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé. La Commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de 3 mois, sur présentation des baux. De plus, la Commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus 2 voyages engagés pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la Commission.

Frais de séjour et d'assignation

12) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la Commission rembourse à l'enseignante ou l'enseignant ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la Commission, pour elle ou lui et ses personnes à charge, pour une période n'excédant pas 2 semaines.

13) Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la Commission, ou si les personnes à charge de l'enseignante ou l'enseignant ne sont pas relocalisées immédiatement, la Commission assume les frais de transport de l'enseignante ou l'enseignant pour les visiter, à toutes les 2 semaines, jusqu'à concurrence de 500 kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 kilomètres aller et retour et une fois par mois jusqu'à un maximum de 1 600 kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à 500 kilomètres, le tout conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la Commission.

14) Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe est fait dans les 60 jours de la présentation par l'enseignante ou l'enseignant des pièces justificatives à la Commission qu'elle ou il quitte.

ANNEXE 11 CONGÉS 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 3 ans, 4 ans ou 5 ans;

b) cette période est ci-après appelée « le contrat »;

c) après son congé, l'enseignante ou l'enseignant doit revenir au travail à la Commission pour une période au moins égale à celle de son congé.

2) Durée du congé et prestation de travail

a) Le congé est d'une (1) année scolaire et est pris à la dernière année du contrat;

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 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 ne peut être interrompu pour quelques raisons que ce soit.

3) Droits et avantages

a) 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.

b) Sous réserve des dispositions prévues à la présente annexe, pendant la durée du contrat et pour chacune des années scolaires prévues, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la convention si elle ou il était réellement en fonction à la Commission.

c) Pendant le congé, 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.

d) Pendant le congé, l'enseignante ou l'enseignant ne peut recevoir aucune autre rémunération de la Commission, ou d'une autre personne ou société avec qui la Commission a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du contrat.

e) chacune des années scolaires visées par le contrat vaut comme période de service aux fins des 5 régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, 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 : la Commission rembourse à l'enseignante ou l'enseignant, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle ou il aurait eu droit en vertu de la Convention si le contrat n'était pas en vigueur et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt.

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 a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'enseignante ou l'enseignant peut cependant racheter la durée de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200 % RREGOP et RRCE, 100 % RRE, RRF et RRPE).

Par ailleurs, si le congé 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 d'entrée en vigueur 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.

---

[1] Le désistement n'est pas permis entre le 1er avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'année scolaire du congé.

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.

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 et les traitements non versés sont remboursés sans être sujets à cotisation au régime de retraite.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans l'un ou l'autre des cas suivants :

a) l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité est rappelé à sa commission la ou avant la première journée de travail suivant sa mise en disponibilité;

b) la date réelle de la mise en disponibilité coïncide avec le début de l'année du congé.

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, 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 :

l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé 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, 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 la Convention 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 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 si l'enseignante ou l'enseignant n'a pas déjà pris son congé, 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 au paragraphe c) 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 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 :

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 la Convention pour le congé de maternité, de paternité ou pour adoption s'appliquent;

c) le congé survient avant le congé et se continue au moment où débute le congé;

dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant choisit :

1) soit de reporter le congé 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) si le contrat est de 3 ans : 66,66 % du traitement;

b) si le contrat est de 4 ans : 75 % du traitement;

c) si le contrat est de 5 ans : 80 % du traitement.

ANNEXE 12 COMPENSATION POUR DÉPASSEMENT DES MAXIMA D'ÉLÈVES PAR GROUPE (8-8.03)

A) Aux fins de l'application de la présente annexe :

1) le nombre d'élèves dont on tient compte est celui des élèves inscrits et présents pour au moins la moitié des jours de classe d'un mois donné;

2) aucune compensation n'est due si un dépassement constaté au début de l'année scolaire n'existe plus au 15 octobre;

3) la suppléante ou le suppléant occasionnel n'a droit à aucune compensation.

B) Pour chaque groupe dont le nombre d'élèves dépasse, le cas échéant, le maximum prévu à l'entente convenue selon la clause 8-8.02, l'enseignante ou l'enseignant concerné 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 :

$$C = \frac{27 \times N}{Y} \times D \times V$$

N = le nombre d'élèves excédant le maximum prévu pour ce groupe, ce nombre étant pondéré selon la formule suivante : la première ou le premier élève excédentaire vaut 1, la ou le 2e élève excédentaire vaut 1,25 et les autres élèves excédentaires valent 1,5 chacune ou chacun.

Y équivaut au chiffre suivant, selon le cas :

-	Pour les groupes du niveau préscolaire :	18
-	Pour les groupes du niveau primaire de la première année :	23
-	Pour les groupes du niveau primaire de la 2e et de la 3e année :	25
-	Pour les groupes du niveau primaire des autres années :	27
-	Pour les groupes du niveau secondaire :	30

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 au secondaire, 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**
Pour l'année scolaire 2019-2020	1,20 $
Pour l'année scolaire 2020-2021	1,20 $
À compter du 1er jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	1,80 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	1,84 $

C) 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**
Pour l'année scolaire 2019-2020	1 752 $	2 190 $	2 628 $
Pour l'année scolaire 2020-2021	1 752 $	2 190 $	2 628 $
À compter du 1er jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	2 628 $	3 285 $	3 942 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	2 681 $	3 351 $	4 021 $

ANNEXE 13 AJUSTEMENT MONÉTAIRE RÉTROACTIF À LA SUITE D'UNE ATTESTATION OFFICIELLE DE SCOLARITÉ

A) La Commission s'engage à verser, si ce n'est déjà fait, à l'enseignante ou l'enseignant à son emploi au cours de la période comprise entre le 1er juillet 1978 et le 30 juin 2020, avec ou sans lien d'emploi avec la Commission depuis le 1er juillet 2020, les sommes qui lui seraient dues, sous réserve des autres obligations de payer contenues aux conventions collectives alors applicables, si la Commission avait utilisé l'attestation officielle de l'état de sa scolarité aux fins de classement, ou l'attestation officielle découlant d'une décision du comité de révision ou d'une modification aux règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité ».

B) 1- Le paragraphe A) de la présente annexe ne s'applique pas aux enseignantes et enseignants qui bénéficient d'un changement de scolarité attribuable uniquement à l'application de l'entente de règlement de l'action en nullité[1], à l'exception des enseignantes et enseignants mis en cause par cette action en nullité.

2- Le second tiret du dernier alinéa de la clause 6-1.03 ne s'applique pas à une règle modifiée qui est ajoutée au « Manuel d'évaluation de la scolarité » en application des dispositions de l'entente de règlement de l'action en nullité. Cependant, il s'applique aux enseignantes et enseignants visés par cette entente, à savoir :

a) les enseignantes et enseignants mis en cause dans l'action en nullité;

b) les enseignantes et enseignants dont la demande de révision est inscrite au rôle du comité de révision le 23 septembre 1992 et à compter de cette date;

c) les enseignantes et enseignants visés par la délivrance d'une attestation de scolarité à compter de la date de la signature de l'entente de règlement de l'action en nullité.

La rétroactivité salariale ou financière applicable aux enseignantes et enseignants visés par les sous-paragraphes b) et c) du sous-paragraphe 2 du paragraphe B) précédent ne peut avoir d'effet antérieurement au 22 août 1991.

---

[1] P.G. du Québec c. comité de révision de la scolarité des enseignants et al., Nº 200-05-003705-923.

ANNEXE 14 SOUTIEN À LA COMPOSITION DE LA CLASSE ET AJOUT DE RESSOURCES

SECTION 1 SOUTIEN À LA COMPOSITION DE LA CLASSE AU PRIMAIRE ET AU SECONDAIRE

1. Le Ministère alloue annuellement à la Commission des sommes en soutien à la composition de la classe, et ce, pour chacune des trois 3 années scolaires suivantes :

   - 2020-2021 : 275 000 $

   - 2021-2022 : 277 700 $

   - 2022-2023 : 277 700 $

2. La Commission répartit la somme entre les écoles et détermine les modèles d'organisation des services pour le primaire et le secondaire à la suite des recommandations formulées par un comité paritaire parmi les choix suivants :

   - le soutien à la composition de la classe pour tenir compte notamment de l'intégration des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage;

   - la mise en place de nouveaux modèles d'organisation de service pour soutenir la composition de la classe, notamment pour l'ouverture de groupes d'élèves permettant, à titre d'exemple, la mise en place de classes de type répit, ressource ou spécialisée ou encore, l'ajout de ressources enseignantes en service direct à l'apprentissage des élèves (p. ex. : enseignement en équipe « *team teaching* », l'ajout de service, etc.

3. Selon les modèles d'organisation des services déterminés par la Commission, la direction de l'école décide de l'utilisation des ressources allouées à la suite des recommandations du comité au niveau de l'école prévu à la clause 8-11.08.

4. Les sommes non utilisées, au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées, sont reportées à l'année scolaire suivante.

SECTION 2 AJOUT DE RESSOURCES ENSEIGNANTES EN SERVICE DIRECT À L'APPRENTISSAGE DES ÉLÈVES DU PRIMAIRE

1. Le Ministère alloue à la Commission un montant de 373 000 $, et ce, pour les deux années scolaires suivantes :

   - 2021-2022 : 373 000 $

   - 2022-2023 : 373 000 $

2. Les sommes sont dédiées pour l'ajout de ressources enseignantes en service direct à l'apprentissage des élèves du primaire dans les milieux les plus difficiles par l'ajout de groupes. À la suite des recommandations formulées par un comité paritaire, la Commission décide de la distribution des groupes supplémentaires[1].

3. Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année scolaire suivante.

---

[1] À défaut de pouvoir utiliser les sommes en raison d'un manque de locaux ou d'enseignantes et d'enseignants qualifiés, les parties conviennent de la façon d'utiliser ces sommes pour des mesures en soutien à la composition de la classe, et ce, à la suite des recommandations formulées par un comité paritaire.

ANNEXE 15 SOMMES ALLOUÉES EN SOUTIEN À LA COMPOSITION DE LA CLASSE À L'ÉDUCATION DES ADULTES ET EN FORMATION PROFESSIONNELLE

- Le Ministère alloue à la Commission un montant annuel de 21 000 $ en soutien à la composition de la classe à l'éducation des adultes et en formation professionnelle pour les années scolaires suivantes :

  - 2021-2022 : 21 000 $

  - 2022-2023 : 21 000 $

- Les sommes sont dédiées aux centres de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle en soutien à la composition de la classe pour tenir compte de l'intégration des élèves ayant des besoins particuliers.

- Les sommes sont utilisées par la Commission pour embaucher des ressources humaines en appui au travail effectué par les enseignantes et enseignants à l'éducation des adultes et en formation professionnelle.

- Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année scolaire suivante.

ANNEXE 16 SOMMES ALLOUÉES POUR LA SURVEILLANCE COLLECTIVE AU PRÉSCOLAIRE ET AU PRIMAIRE

Le Ministère alloue à la Commission une enveloppe fermée de 146 000 $, et ce, pour les années scolaires suivantes :

- 2021-2022 : 146 000 $

- 2022-2023 : 146 000 $

Après consultation du comité de la Commission, la Commission répartit les sommes entre chacune de ses écoles.

Les sommes allouées visent à confier, lorsque cela est possible, 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 à l'enseignante ou l'enseignant d'effectuer d'autres tâches éducatives, dont notamment de l'encadrement auprès de ses élèves.

La direction de l'école répartit le temps de surveillance visé par la présente annexe après consultation du conseil d'école selon les modalités prévues à l'article 4-2.00.

Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année scolaire suivante.

ANNEXE 17 ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT MENTOR[1]

I- Objectifs

Pour la durée de la Convention, 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 à la 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 début de carrière, notamment en facilitant leur insertion professionnelle par de l'accompagnement individualisé;

- reconnaître l'expertise des enseignantes et enseignants et en favoriser le transfert;

- favoriser l'intégration des enseignantes et enseignants dans la communauté éducative et la 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 et une maîtrise de celles-ci.

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, notamment sous forme de mentorat, ses savoirs issus de sa pratique d'enseignement, à l'inclusion de son savoir-être, de son savoir-faire et de son expertise, contribuant ainsi à l'insertion professionnelle des enseignantes et enseignants, particulièrement celles et ceux en début de carrière.

L'enseignante ou l'enseignant mentor :

- agit comme guide, modèle et facilitateur, dans son rôle d'accompagnateur; s'acquitte d'autres fonctions compatibles avec la clause 8-2.01[2] (fonction générale) pouvant lui être attribuées, en considérant son expertise et ses compétences professionnelles, et de nature à aider les élèves et les enseignantes et enseignants.

---

1 Tel que défini à la clause 1-1.28.

2 Lire la clause 11-9.02 pour les enseignantes et enseignants à l'éducation des adultes et la clause 13-9.03 pour les enseignantes et enseignants pour la formation professionnelle.

L'enseignante ou l'enseignant mentor s'acquitte de ses fonctions dans une école, un centre ou d'un groupe d'écoles ou de centres selon les besoins déterminés par la Commission.

III- Profil et nomination de l'enseignante ou l'enseignant mentor

Il revient à la Commission, en tenant compte de ce qui précède, d'établir le profil et les caractéristiques recherchés pour les candidats pouvant être appelés à remplir le rôle d'enseignante ou d'enseignant mentor, et ce, après consultation du Syndicat. Les caractéristiques recherchées doivent prévoir que l'enseignante ou l'enseignant mentor doit posséder l'expérience nécessaire pour agir à ce titre.

Parmi les enseignantes et enseignants répondant au profil et aux caractéristiques recherchés, la Commission nomme annuellement, après consultation du conseil d'école selon les modalités prévues à l'article 4-2.00, les enseignantes et enseignants mentors qui acceptent d'agir à ce titre. Cette nomination se renouvelle d'une année scolaire à l'autre à moins d'un avis contraire de la Commission transmis à l'enseignante ou l'enseignant visé et au Syndicat au plus tard le 31 mai.

IV- Nombre d'enseignantes et d'enseignants mentors

Le Ministère alloue, pour l'année scolaire 2021-2022, l'équivalent de 1,24 enseignantes ou enseignants mentors à temps complet (ETC) pour la Commission à la formation générale des jeunes (préscolaire, primaire et secondaire), à l'éducation des adultes et en formation professionnelle.

Pour l'année scolaire 2022-2023, le Ministère ajoute l'équivalent de 1,24 enseignantes ou enseignants mentors à temps complet (ETC), pour un total de 2,48.

La répartition du nombre d'ETC s'effectue selon les paramètres établis par le Ministère.

V- Libération de tâche

La Commission répartit entre ses écoles et ses centres le nombre d'ETC alloué par le Ministère en tenant compte des besoins des milieux, du programme d'insertion professionnelle et des ressources disponibles.

L'enseignante ou l'enseignant mentor est libéré entre 10 % et 40 % de sa tâche éducative[1] 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.

---

[1] Pour les enseignantes et enseignants visés par le chapitre 11-0.00 et 13-0.00, lire tâche annuelle de l'enseignante et de l'enseignant pour l'année scolaire 2021-2022 et lire tâche annuelle de l'enseignante ou de l'enseignant, excluant les 200 heures reconnues sur une base annuelle pour effectuer du travail déterminé par l'enseignante ou l'enseignant visé à la fonction générale énoncée à la clause 11-9.02 et 13-9.06 pour l'année scolaire 2022-2023.

Conformément à l'alinéa précédent, la direction de l'école ou du centre 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.

Il revient à la Commission de jumeler l'enseignante ou l'enseignant mentor à des enseignantes ou enseignants visés à l'annexe sur l'enseignante ou l'enseignant en insertion professionnelle.

VI- Rémunération

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 la Convention s'appliquent à ce supplément.

ANNEXE 18 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 d'insertion professionnelle, la Commission met en place, après consultation du Syndicat, diverses mesures d'insertion en enseignement visant notamment à faciliter l'appropriation de la culture organisationnelle et 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 d'insertion durant ses cinq premières années scolaires d'enseignement.

- À moins que la Commission et le Syndicat aient convenu d'une durée supérieure, la participation de l'enseignante ou l'enseignant au programme d'insertion professionnelle est obligatoire pour ses deux premières années scolaires d'enseignement; sa participation est par la suite volontaire, conformément aux modalités déterminées par la Commission, après consultation du Syndicat, et selon ses besoins, son contexte d'affectation, son cheminement professionnel ainsi que les ressources financières et humaines disponibles au niveau de l'école ou du centre ou de la Commission.

- L'enseignante ou l'enseignant en insertion professionnelle se voit reconnaître du temps à l'intérieur de ses autres tâches professionnelles[1], excluant les 200 heures[2] reconnues pour effectuer du travail déterminé par l'enseignante ou l'enseignant visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01, à la clause 11-9.02 à l'éducation des adultes et à la clause 13-9.03 à la formation professionnelle, 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 sa direction d'école.

- L'accompagnement individualisé 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 remplaçant qui travaille à plein temps pendant une année scolaire complète[3].

---

[1] Pour l'année scolaire 2021-2022, lire la tâche assignée autre que la tâche éducative. Pour les enseignantes et enseignants visés par le chapitre 11-0.00 et 13-0.00, lire les tâches connexes.

[2] Pour l'année scolaire 2021-2022, lire travail de nature personnelle, tel que prévu au paragraphe A) de la clause 8-4.02, à la clause 11-9.02 et à la clause 13-10.06.

[3] Sont exclus l'enseignante ou l'enseignant à la leçon 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.

Mesure d'accompagnement individualisé pendant la tâche éducative[1]

- Le Ministère alloue annuellement à la Commission un montant de 37 300$ pour l'année scolaire 2021-2022 et de 46 650 $ pour l'année scolaire 2022-2023.

- Les sommes allouées sont dédiées 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 la mesure suivante :

En complément du temps reconnu à l'intérieur de ses autres tâches professionnelles[2], reconnaître à l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie[3] de la mesure d'accompagnement individualisé du temps à l'intérieur de la tâche éducative[2], pour des rencontres avec l'enseignante ou l'enseignant mentor.

À titre exceptionnel, cette mesure peut être utilisée pour reconnaître à l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie de la mesure d'accompagnement individualisé davantage de temps à l'intérieur de la tâche éducative[2], et ce, en remplacement du temps qui aurait pu lui être reconnu dans ses autres tâches professionnelles[4] conformément à la présente annexe.

- Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année scolaire suivante.

---

[1] Pour les enseignantes et enseignants visés par le chapitre 11-0.00 et 13-0.00, lire tâche annuelle de l'enseignante et de l'enseignant pour l'année scolaire 2021-2022 et lire tâche annuelle de l'enseignante ou de l'enseignant, excluant les 200 heures reconnues sur une base annuelle pour effectuer du travail déterminé par l'enseignante ou l'enseignant visé à la fonction générale énoncée aux clauses 11-9.02 et 13-9.03 pour l'année scolaire 2022-2023.

[2] Excluant les heures pour l'accomplissement de travail de nature personnelle, telles que prévues au paragraphe A) de la clause 8-4.02 et aux clauses 11-09.02 et 13-10.06 pour l'année scolaire 2021-2022 et les 200 heures reconnues sur une base annuelle pour effectuer du travail déterminé par l'enseignante ou l'enseignant visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01 à la formation générale des jeunes, à la clause 11-9.02 à l'éducation des adultes et à la clause 13-9.03 à la formation professionnelle pour l'année scolaire 2022-2023.

[3] Sont exclus l'enseignante ou l'enseignant à la leçon 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.

[4] Telles que définies au paragraphe précédent.

ANNEXE 19 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 2021-2022 et 2022-2023.

Cette annexe s'applique aux enseignantes et enseignants de la Commission 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 ou *English Language Arts* et mathématiques pour les élèves de 6e année du primaire (une journée de suppléance).

ANNEXE 20 (PROTOCOLE) LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA DÉTERMINATION ET À L'AMÉNAGEMENT DE LA TÂCHE ENSEIGNANTE AU SECTEUR DES JEUNES

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'aménagement de l'horaire de travail dans la Convention;

Attendu la volonté des parties d'éviter certains litiges concernant la tâche enseignante;

Attendu la volonté des parties d'accompagner la Commission et le Syndicat dans le cadre des modifications à l'aménagement de la tâche;

En conséquence, afin de favoriser une mise en œuvre harmonieuse des modifications relatives à l'aménagement de la tâche, les parties conviennent de ce qui suit :

Objectifs visés

1. Les parties modifient certaines dispositions de la tâche enseignante et son aménagement 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 effectuées sur une base hebdomadaire, soit deux heures, peut 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.

   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

4. À cet effet, les parties reconnaissent que la direction d'école consulte annuellement le conseil d'école sur les différentes activités professionnelles, autre que les cours et leçons, et le temps prévu pour les réaliser ainsi que sur la répartition individuelle de chacun des mandats;

5. Le temps prévu pour la réalisation de la tâche enseignante est établi sur une base annuelle;

6. La direction procède également, à une consultation individuelle de l'enseignante ou l'enseignant afin de déterminer sa tâche;

7. 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)

   a. Les activités de formation et d'éveil (préscolaire) et les cours et leçons sur une base hebdomadaire selon les dispositions de la clause 8-5.03 de la Convention;

   b. Les autres éléments compris à la tâche éducative prévue à la clause 8-5.02, lesquels sont déterminés sur une base annuelle en respectant un maximum de 828 heures au préscolaire et le primaire (23 heures * 36 semaines) et de 720 heures au secondaire (20 heures * 36 semaines);

   Autres tâches professionnelles (ATP)

   c. Le temps nécessaire pour la surveillance de l'accueil et des déplacements, le tout en conformité avec les dispositions de la Convention et les pratiques locales;

   d. 200 heures (5 heures * 40 semaines) sont prévues afin de permettre aux enseignantes et enseignants d'effectuer des tâches personnelles pour lesquelles elles ou ils déterminent le travail à accomplir parmi les attributions caractéristiques prévues à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01. Les trois premières rencontres de parents de même que les dix rencontres collectives sont incluses dans ces heures.

      Il est entendu qu'une moyenne de deux heures par semaine (80 heures par année) sont effectuées au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant;

   e. Les autres tâches confiées à l'enseignante ou l'enseignant en vertu des dispositions de la Convention, sont par exemple la participation à des comités incluant tous les comités conventionnés ou non conventionnés, les rencontres de niveau, les journées pédagogiques, 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

8. À l'étape de la confection de l'horaire des enseignantes et enseignants, 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;

9. Il revient aux enseignantes et enseignants de déterminer les moments pour l'accomplissement des heures non fixées à l'horaire;

10. Les enseignantes et enseignants doivent être présents 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;

11. La direction 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. S'il s'agit d'une demande à caractère occasionnel, le préavis doit être suffisant pour permettre aux enseignantes et enseignants d'être présents au moment voulu. S'il s'agit d'une demande à caractère permanent, les enseignantes et enseignants doivent avoir été consultés et, à défaut d'entente sur le moment du changement, le préavis doit être d'au moins cinq jours. Dans tous les cas, le maximum annualisé de la tâche doit être respecté;

Dispositions d'interprétation

12. Les parties reconnaissent qu'en conséquence de l'absence d'obligation pour les enseignantes et enseignants 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 leur 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 et 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);

13. Rien dans la présente lettre d'entente ne vient modifier l'application actuelle du paragraphe C) de la clause 8-5.02 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;

    Modalités de mise en œuvre des nouvelles dispositions

    - Les parties favorisent une mise en œuvre harmonieuse des dispositions sur la tâche enseignante et son aménagement, et ce, afin d'éviter certains litiges concernant des difficultés découlant de l'application des nouvelles dispositions;

    - La Commission et le Syndicat mettent en place un mécanisme de résolution des conflits, qui tient compte de la réalité des milieux et qui est applicable dès la consultation et tout au long de l'année scolaire. La mise en œuvre d'un mécanisme de règlement à l'amiable des difficultés rencontrées doit être mise en place, à moins de circonstances exceptionnelles, dans les cinq jours de la demande des enseignantes et enseignants;

14. L'introduction d'un mécanisme de résolution des conflits n'empêche pas le dépôt d'un grief. Cependant, le grief ne peut pas être fixé à l'arbitrage si ce mécanisme n'a pas été utilisé de manière diligente à moins que les parties n'en conviennent autrement;

15. Les parties conviennent que les nouvelles dispositions concernant la tâche des enseignantes et enseignants et leur aménagement entreront en vigueur à compter de l'année scolaire 2022-2023, afin notamment de convenir d'un guide d'application pour accompagner la Commission et le Syndicat.

ANNEXE 21 **ENTENTE PORTANT SUR L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE CERTAINES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE 2020-2023**

Attendu l'entrée en vigueur de certaines dispositions à la date de signature de la Convention 2020-2023, soit alors que l'année scolaire 2021-2022 est déjà entamée et que cette situation nécessite une mesure exceptionnelle;

Attendu l'importance pour les parties d'avoir une compréhension commune quant à la mise en œuvre de certains éléments prévus à la présente annexe dans le but d'éviter leur judiciarisation;

Attendu les discussions intervenues entre les parties à ce sujet et l'importance de clarifier l'application de certaines dispositions de la Convention 2020-2023;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les parties ont convenu à la clause 8-1.05 que, « *sous réserve des modalités prévues à la Convention, un minimum de 10 % des journées pédagogiques dont le contenu sera déterminé par les enseignantes et enseignants sont identifiées par la Commission dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la claus*e 8-3.03 ». Considérant que l'année scolaire 2021-2022 est déjà entamée et que le calendrier scolaire a été dûment adopté, les modalités suivantes s'appliqueront :

- ce pourcentage sera appliqué sur le nombre total de journées pédagogiques prévues au calendrier;

- la Commission, à la suite d'une consultation de la partie syndicale, identifiera les journées pédagogiques ou les parties de journées pédagogiques dont le contenu sera déterminé par les enseignantes ou les enseignants.

À l'éducation des adultes :

- les parties ont convenu d'augmenter de 24 heures à 32 heures le nombre d'heures consacrées aux journées pédagogiques et faisant partie des 800 heures de la tâche annuelle d'enseignement. Pour l'année scolaire 2021-2022, ces heures seront réparties parmi les journées pédagogiques déjà fixées au calendrier scolaire, à moins que la Commission décide de le modifier pour en tenir compte.

ANNEXE 22 LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES JOURNÉES PÉDAGOGIQUES INTER-ÉCOLES

Sujet aux contraintes de logistique présentes dans les communautés cries, les parties conviennent des modalités suivantes lors de la tenue de journées pédagogiques inter-écoles :

- le transport s'effectuera entre les localités sur le temps de travail. À défaut, la Commission verse à l'enseignante ou l'enseignant une compensation égale à 1/1000 du traitement annuel pour chaque période de 60 minutes;

- les enseignantes et enseignants devront bénéficier, lors de leur séjour, de conditions respectant leur santé et leur vie privée;

- sur présentation de pièces justificatives, la Commission remboursera à l'enseignante ou l'enseignant les frais encourus pour les services de gardiennage lors de ces journées conformément à la politique sur les voyages.

En cas de non-respect des présentes dispositions, les enseignantes et enseignants ne seront pas tenus de participer à ces journées pédagogiques et travailleront dans leur communauté d'affectation.

ANNEXE 23 RÈGLES D'ÉCRITURE RELATIVES À L'UTILISATION DU FÉMININ ET DU MASCULIN

1. Dans le texte de la Convention, on emploie les genres féminin et masculin, dans la désignation de personne. 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 de la Commission. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin pluriel;

   Exemples : l'enseignante ou l'enseignant a droit...
   toute réunion impliquant des enseignantes ou enseignants...
   la suppléante ou le suppléant occasionnel...
   l'organisme de participation représentant les enseignantes et enseignants...

2. Lorsqu'il est question de désignation de personne, 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, etc.) 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 personne 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 personne 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 personne, 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 24 RÉINTÉGRATION SUITE À UN CONGÉDIEMENT OU UN NON-RENGAGEMENT

Advenant une décision arbitrale (ou s'il y a lieu une décision d'une Cour supérieure ou de la Cour d'appel faisant suite à une évocation) ordonnant la réintégration d'une enseignante ou d'un enseignant dans ses fonctions à la Commission suite à un grief contestant le congédiement ou le non-rengagement de l'enseignante ou l'enseignant concerné, les modalités qui suivent s'appliquent à l'égard de cette intégration.

1) La Commission convoque le Syndicat par un avis écrit d'au moins 3 jours à une rencontre afin de discuter des modalités de réintégration de l'enseignante ou l'enseignant concerné. Le Syndicat peut à cet égard renoncer au délai d'avis de rencontre.

2) Lors de cette rencontre (qui peut être tenue par voie de communication téléphonique si la Commission et le Syndicat y consentent), la Commission et le Syndicat discutent des modalités de réintégration de l'enseignante ou l'enseignant concerné dans le but d'en arriver à une entente à cet égard.

3) À défaut d'entente dans les 60 jours qui suivent la tenue de la première rencontre, la Commission peut alors appliquer à l'égard de l'enseignante ou l'enseignant concerné les dispositions de la clause 5-4.05 ou de la clause 5-4.06 selon le cas. Dans le cas où la Commission applique les dispositions de la clause 5-4.05 ou 5-4.06, l'enseignante ou l'enseignant peut, si elle ou il juge que la Commission n'a pas agi de façon juste et équitable à son endroit, s'en plaindre conformément à la procédure de règlement des griefs prévue au chapitre 9-0.00.

4) Si le Syndicat ne se présente pas à la rencontre dûment convoquée et prévue ci-dessus, le délai de 60 jours prévu au paragraphe 3) se calcule à compter de la date où la rencontre aurait dû avoir lieu.

ANNEXE 25 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ), d'une part, et le gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

ANNEXE 26 QUALITÉ LINGUISTIQUE DU TEXTE DE LA CONVENTION

1. Les parties ont modifié certaines dispositions de la Convention 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.

Conséquemment, les mots ou expressions suivantes ont été remplacés comme suit lorsque le contexte s'y prêtait :

~~comme enseignant~~ ~~comme coordonnateur~~ ~~en tant que~~ ~~comme titulaire~~	à titre de à titre d'
~~à l'emploi de~~ ~~à l'emploi~~	employé par employé
~~poste à combler~~ ~~comblement d'un poste~~	poste à pourvoir pourvoir un poste
~~à être précisées~~ ~~à être fixées~~ ~~à être consacré~~	à préciser à fixer à consacrer
~~ci-haut~~	ci-dessus
~~toutes représentations~~	faire valoir toute prétention
~~la sentence arbitrale est finale~~	la sentence arbitrale est sans appel
~~partiellement accepté~~	partiellement accueilli
~~compléter les rapports~~	remplir les rapports
~~Aux fins~~	afin
~~mois de calendrier~~	mois
~~congé sabbatique à traitement différé~~	congé à traitement différé

ANNEXE 27 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) relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ANNEXE 28 **CONDITIONS ET MODALITÉS RELATIVES À LA MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE**

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE

APPELÉE CI-APRÈS

LA COMMISSION

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 5-20.17 et 5-20.18.

2- Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le temps travaillé par l'enseignante ou l'enseignant est égal au pourcentage suivant de la semaine régulière de travail pour chaque année visée :

pour l'année scolaire _____ : _____ %

pour l'année scolaire _____ : _____ %

pour l'année scolaire _____ : _____ %

pour l'année scolaire _____ : _____ %

pour l'année scolaire _____ : _____ %

Malgré l'alinéa précédent, la Commission et l'enseignante ou l'enseignant peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à 40 % de la semaine régulière de travail ou de son équivalent sur une année scolaire.

Le présent paragraphe 2 s'applique sous réserve du premier alinéa de la clause 5-20.07.

3- Autres modalités d'application du régime convenues avec l'enseignante ou l'enseignant

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce _____e jour du mois de _____.

_____ _____

Pour la Commission Pour l'enseignante ou l'enseignant

ANNEXE 29 MÉDIATION ARBITRALE

A) Lorsque la Commission et le Syndicat conviennent de recourir à la médiation pour disposer d'un ou de plusieurs griefs, ils informent le greffe par écrit dans les meilleurs délais. Les frais et honoraires de la médiatrice-arbitre ou du médiateur-arbitre sont payés conformément à la clause 9-2.23.

B) Dans ce cas, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre, le Syndicat et la Commission conviennent lors d'une conférence préparatoire, de l'organisation de la première journée de l'audition.

C) Les parties s'entendent sur la personne devant procéder à la médiation du ou des griefs. Pour ce faire, elles ont recours aux services des personnes nommées à la liste des arbitres apparaissant à la clause 9-2.03.

D) La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement. À cet effet, elle ou il dispose des pouvoirs de conciliation.

Si un règlement intervient à cette étape, il est consigné par écrit et lie les parties.

E) À défaut de règlement, la personne agissant comme médiatrice-arbitre ou médiateur-arbitre doit disposer du grief conformément au paragraphe F) qui suit et aux dispositions de l'article 9-2.00 qui ne sont pas incompatibles avec la présente annexe.

F) Conformément aux dispositions du paragraphe E), l'arbitre doit entendre le grief en toute diligence et rendre sa sentence dans les 15 jours de la fin de l'audition; de plus, l'arbitre doit entendre le grief au mérite avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'elle ou qu'il ne puisse en disposer sur le champ. Dans ce cas, elle ou il doit ultérieurement motiver sa décision sur l'objection.

ANNEXE 30 ARBITRAGE DE GRIEFS

Dans le but d'améliorer l'efficacité du système d'arbitrage, d'en réduire les coûts et de favoriser une plus grande responsabilisation des parties locales dans le dossier de l'arbitrage des griefs, les parties conviennent, tout en maintenant les formules actuelles d'arbitrage prévues à la Convention, d'utiliser la médiation préarbitrale comme mode de règlement des griefs.

I- MÉDIATION PRÉARBITRALE

La Commission et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs ainsi que sur la localité, sur le territoire de la Commission, où se tiendront les discussions. À cet effet, les parties expédient au greffe un avis conjoint en précisant, le cas échéant, le nom de la médiatrice ou du médiateur qu'elles ont choisi dans la liste des arbitres prévue à la clause 9-2.03 ou autrement convenu.

Seul une ou un employé de la Commission et une ou un employé ou une ou un élu du Syndicat peuvent représenter les parties.

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, il est consigné par écrit, la médiatrice ou le médiateur en prend acte et il lie les parties. La médiatrice ou le médiateur dépose ce règlement au greffe.

Le greffe en dépose 2 copies au Secrétariat du travail.

Cette procédure s'applique pour tout groupe de griefs convenu entre la Commission et le Syndicat.

À défaut d'un règlement total des griefs compris dans la démarche de médiation préarbitrale, les griefs non réglés sont traités selon la formule d'arbitrage convenue par les parties.

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale.

Les honoraires et frais de la personne qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou médiateur sont assumés conformément au paragraphe A) de la clause 9-2.23.

II- AUTRES MESURES

Dans le cadre du déroulement des auditions prévues à l'article 9-2.00, les procureures ou procureurs mandatés à tout dossier de grief se communiquent entre elles ou eux et font connaître à l'arbitre la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou ils entendent soulever, et ce, une (1) semaine avant la tenue de l'audition.

Toute séance d'audition est fixée à 9 h 30. Les procureures ou procureurs, les assesseures ou assesseurs, le cas échéant, et l'arbitre doivent occuper la première demi-heure à une conférence préparatoire privée.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

- d’améliorer le processus d’arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu’on y investit et d’accélérer le déroulement des auditions;
- de permettre aux parties de déclarer, si cela n’est pas déjà fait, les moyens de défense en droit autres que les moyens préliminaires qu’elles veulent plaider;
- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d’audition;
- d’assurer l’échange entre les parties de toute preuve documentaire;
- de planifier le déroulement de la preuve qu’on souhaite administrer en cours d’audition;
- d’examiner la possibilité d’admettre certains faits;
- d’analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des auditions.

ANNEXE 31 ORGANISATION DES SERVICES ÉDUCATIFS AUX ÉLÈVES À RISQUE ET ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE (EHDAA)

Les parties conviennent que le document intitulé *l'Organisation des services éducatifs aux élèves à risque et élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA)* produit par le MELS en 2007, ainsi que ses mises à jour, servira de guide et de repère pour la Commission scolaire crie et les intervenantes et intervenants dans leurs démarches auprès des élèves à risque et élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

ANNEXE 32 **PÉRIODE DE REPAS**

(Référence : clause 8-6.01)

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE D'UNE PART : L'ÉCOLE _____, pour le compte de la Commission scolaire crie, représentée par sa directrice ou son directeur

ET D'AUTRE PART : L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DU NORD QUÉBÉCOIS, pour le compte des enseignantes et enseignants du_ de l'école_____, représentée par sa présidente ou son président et sa représentante syndicale ou son représentant syndical à l'école _____

Compte tenu des besoins spécifiques de la communauté de _____, et après consultation du comité de parents et du conseil d'école, les parties conviennent que la durée de la période de repas des enseignantes et enseignants du _____ sera de (_____) minutes pour l'année scolaire _____.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en 2 exemplaires à _____, ce _____e jour du mois de _____.

POUR LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE

POUR L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DU NORD QUÉBÉCOIS

_____
PRÉSIDENTE OU PRÉSIDENT

_____
DIRECTRICE OU DIRECTEUR

_____
REPRÉSENTANTE SYNDICALE OU REPRÉSENTANT SYNDICAL

ANNEXE 33 COMITÉS NATIONAUX

À la suite du dépôt des recommandations du Comité national de concertation (FCSQ-MEES-CSQ et ses affiliés), l'une ou l'autre des parties signataires à cette Convention peut demander des discussions pour analyser ces recommandations. À moins d'avis contraire, ces discussions doivent avoir lieu dans les 90 jours de la réception de la demande.

Si les discussions nécessitent la tenue d'une rencontre, les frais de transport des représentants syndicaux employés par la Commission sont à la charge de la Commission si ces frais de transport, entre son lieu d'affectation et le lieu de la réunion, sont encourus conformément à la politique des frais de voyage en vigueur à la Commission.

De plus, si un autre comité national dépose des recommandations, la même procédure s'applique.

Les discussions prévues à la présente ne peuvent constituer une révision de la Convention pouvant conduire à un différend au sens du *Code du travail* (RLRQ, chapitre C-27).

ANNEXE 34 MAINTIEN D'UN NOMBRE DE POSTES RÉGULIERS À L'ÉDUCATION DES ADULTES

Clause 11-14.02

A) Pour la durée de la Convention, la Commission maintient le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2003, sauf si cela a pour effet de générer la mise en disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant.

B) Malgré le paragraphe A), le nombre de postes réguliers à maintenir, par application de ce paragraphe, est réduit d'un nombre équivalant au nombre de départs définitifs dans une spécialité où il y a décroissance de la clientèle jugée significative par la Commission, au cours de la période couvrant 3 années précédant l'année en cours.

C) Le paragraphe B) ne s'applique qu'à compter du moment où le nombre de postes réguliers réels atteint le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2003.

D) Il appartient à la Commission de déterminer dans quelle spécialité les postes sont maintenus. Le Syndicat peut faire des représentations à la Commission à la suite d'un départ définitif.

Exemples d'application de la clause 11-14.02

- Si le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2003 et visé au paragraphe A) est de 5, la Commission doit maintenir 5 postes réguliers pour la durée de la Convention.

- Cependant, si par exemple, le 15 mars 2006, alors que la Commission a effectivement 5 postes réguliers maintenus, il y a un départ définitif dans la spécialité « Français » et qu'il y a décroissance de la clientèle jugée significative par la Commission dans cette spécialité au cours de la période allant de l'année scolaire 2002-2003 à l'année scolaire 2004-2005, le nombre de postes réguliers à maintenir (5) est alors réduit de un et s'établit à 4.

- Par ailleurs, si ce 15 mars 2006, le même départ définitif survient dans un contexte où le nombre de postes réguliers réellement maintenus est de 6, le nombre de postes réguliers à maintenir par la Commission ne baisse pas et demeure à 5. Il ne baissera qu'à partir du moment où le nombre de postes réguliers réels atteindra, le cas échéant, 5 postes.

ANNEXE 35 **LISTE DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET COMMISSIONS SCOLAIRES PAR RÉGION**

Régions	Centres de services scolaires et Commissions scolaires
Région 01 Du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	Chic-Chocs (des) Eastern Shores Fleuve-et-des-Lacs (du) Monts-et-Marées (des) Phares (des) Îles (des) Kamouraska–Rivière-du-Loup (de) René-Lévesque
Région 02 Du Saguenay–Lac-Saint-Jean	De La Jonquière Lac-Saint-Jean (du) Pays-des-Bleuets (du) Rives-du-Saguenay (des)
Région 03 De la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches	Appalaches (des) Beauce-Etchemin (de la) Capitale (de la) Central Québec Charlevoix (de) Côte-du-Sud (de la) Découvreurs (des) Navigateurs (des) Portneuf (de) Premières-Seigneuries (des)
Région 04 De la Mauricie et du Centre-du-Québec	Bois-Francs (des) Chemin-du-Roy (du) Chênes (des) Énergie (de l’) Riveraine (de la)
Région 05 De l’Estrie	Eastern Townships Hauts-Cantons (des) Région-de-Sherbrooke (de la) Sommets (des)
Région 06.1 De Laval, des Laurentides et de Lanaudière	Affluents (des) Laurentides (des) Laval (de) Hautes-Laurentides (des)

Régions	Centres de services scolaires et Commissions scolaires
	Rivière-du-Nord (de la) Samares (des) Mille-Îles (des) Sir-Wilfrid-Laurier
Région 06.2 De la Montérégie	Grandes-Seigneuries (des) Hautes-Rivières (des) Marie-Victorin New Frontiers Patriotes (des) Riverside Saint-Hyacinthe (de) Sorel-Tracy (de) Trois-Lacs (des) Val-des-Cerfs (du) Vallée-des-Tisserands (de la)
Région 06.3 De Montréal	English-Montréal Kativik Lester-B.-Pearson Marguerite-Bourgeoys Montréal (de) Pointe-de-l'Île (de la)
Région 07 De l'Outaouais	Coeur-des-Vallées (au) Draveurs (des) Hauts-Bois-de-l'Outaouais (des) Portages-de-l'Outaouais (des) Western Québec
Région 08 De l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec	Baie-James (de la) Crie Harricana Lac-Abitibi (du) Lac-Témiscamingue (du) Or-et-des-Bois (de l') Rouyn-Noranda (de)
Région 09 De la Côte-Nord	Estuaire (de l') Fer (du) Littoral (du) Moyenne-Côte-Nord (de la)

ANNEXE 36 **LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA POLITIQUE SUR LE LOGEMENT ET SUR UN MÉCANISME INTERNE D'APPEL COMME MÉTHODE ALTERNATIVE DE RÉSOLUTION DES LITIGES EN CETTE MATIÈRE**

Les parties reconnaissent qu'un logement adéquat constitue un élément favorisant le mieux-être et la rétention des enseignantes et enseignants œuvrant sur le territoire de la Commission. Les parties conviennent donc que la politique sur le logement comprend notamment les principes suivants :

- le logement devra être propre et en bon état lors de la prise de possession et maintenu tel quel par l'enseignante ou l'enseignant;

- les réparations urgentes nécessaires pouvant mettre en péril la sécurité et la santé de l'enseignante ou l'enseignant ou de ses personnes à charge, devront être effectuées dans les plus brefs délais;

- un entretien préventif du système de chauffage de chaque logement devra être effectué au moins une (1) fois par année scolaire;

- l'attribution du logement devra d'abord tenir compte du nombre réel d'occupants permanents et de l'ancienneté à la Commission;

- l'enseignante ou l'enseignant qui a un logement adéquat ne peut déplacer un autre occupant, mais peut déménager dans un logement libre en assumant toutefois tous les frais reliés à ce déménagement.

La Commission s'engage à consulter le Syndicat conformément à la clause 4-3.09 de la Convention sur ce qui précède.

De plus, pour la durée de la Convention, la Commission s'engage à maintenir dans sa politique un mécanisme interne d'appel à 2 paliers par lequel l'enseignante ou l'enseignant pourra saisir une autorité compétente de la Commission advenant toute difficulté locale d'application ou d'interprétation de la politique sur le logement, notamment en ce qui a trait à l'attribution et à l'entretien. Si le litige persiste, les parties conviennent de ne pas judiciariser ce type d'enjeu. Dès lors, les parties font appel à un médiateur du Ministère du Travail afin d'amener les parties à identifier des pistes de solution.

Ce médiateur sera mandaté pour une seule séance de médiation, à l'issue de laquelle il peut formuler une recommandation.

Dans le cadre de cette médiation, chaque partie paie ses frais et doit donc être à coût nul pour la Commission. À cet égard, seulement le Syndicat, pour le compte de l'enseignante ou l'enseignant visé, et la Commission, peuvent y participer. L'issue de cette médiation ne pourra nullement donner ouverture à l'application du chapitre 9-0.00.

Finalement, la Commission doit s'assurer que sa politique et toutes modifications subséquentes soient accessibles sur son site internet.

ANNEXE 37 LISTE DES SPÉCIALITÉS ET SOUS-SPÉCIALITÉS EN FORMATION PROFESSIONNELLE

OBJECTIF

Le but de la présente annexe est de préciser les règles concernant le regroupement par spécialité ou sous-spécialité en formation professionnelle des enseignantes et enseignants, uniquement aux fins d'identification de celles ou ceux dont les noms apparaissent à la liste de rappel.

RÈGLES GÉNÉRALES

1. Au début de chaque année scolaire, la Commission décide du regroupement des enseignantes et enseignants et notamment de la création ou de l'abolition de spécialités ou sous-spécialités selon les règles suivantes. Cette décision ne se fait qu'après consultation du comité de la Commission.

2. Cette liste s'applique à l'ensemble des écoles ou centres de la Commission.

   Les spécialités et sous-spécialités ci-après s'appliquent à l'ensemble des enseignantes et enseignants en formation professionnelle à la Commission.

3. L'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'une sous-spécialité ou section est classé dans la sous-spécialité ou section où elle ou il dispense la partie dominante de son enseignement.

   Aux fins d'application du paragraphe précédent, la sous-spécialité ou section où l'enseignante ou l'enseignant dispense la partie dominante de son enseignement signifie la sous-spécialité ou section où l'enseignante ou l'enseignant enseigne pour plus de temps que n'importe quelle autre sous-spécialité ou section.

   Si l'enseignante ou l'enseignant ne dispense pas la partie dominante de son enseignement dans une sous-spécialité ou section, la Commission doit demander à l'enseignante ou l'enseignant la sous-spécialité ou section à laquelle elle ou il désire être classé aux fins de la présente annexe. L'enseignante ou l'enseignant doit indiquer son choix dans les 20 jours de la demande de la Commission. À défaut de cet avis de la part de l'enseignante ou l'enseignant dans le délai imparti, la Commission décide.

SECTION FRANÇAISE

spécialités	sous-spécialités
Administration, commerce et informatique	Comptabilité Secrétariat Soutien informatique Lancement d'une entreprise
Agriculture et pêches	Réalisation d'aménagement paysager
Alimentation et tourisme	Cuisine d'établissement Service de la restauration
Bois et matériaux connexes	Ébénisterie
Bâtiment et travaux publics	Briquetage-maçonnerie Charpenterie-menuiserie Entretien de bâtiments nordiques Plâtrage
Environnement et aménagement du territoire	Protection et exploitation de territoires fauniques
Électrotechnique	Électricité de construction
Entretien d'équipement motorisé	Mécanique automobile Mécanique de véhicule léger Mécanique d'engins de chantier
Mines et travaux de chantier	Conduite d'engins de chantier nordique
Santé	Assistance aux bénéficiaires en établissement de santé Assistance familiale et sociale aux personnes à domicile Santé, assistance et soins infirmiers
Services sociaux, éducatifs et juridiques	Organisation de loisirs au Nunavik
Soins esthétiques	Coiffure

SECTION ANGLAISE

spécialités	sous-spécialités
Administration, commerce et informatique	Comptabilité Secrétariat Soutien informatique Lancement d'une entreprise
Agriculture et pêches	Réalisation d'aménagement paysager
Alimentation et tourisme	Cuisine d'établissement Service de la restauration
Bois et matériaux connexes	Ébénisterie
Bâtiment et travaux publics	Briquetage-maçonnerie Charpenterie-menuiserie Entretien de bâtiments nordiques Plâtrage
Environnement et aménagement du territoire	Protection et exploitation de territoires fauniques
Électrotechnique	Électricité de construction

Entretien d'équipement motorisé	Mécanique automobile Mécanique de véhicule léger Mécanique d'engins de chantier
Mines et travaux de chantier	Conduite d'engins de chantier nordique
Santé	Assistance aux bénéficiaires en établissement de santé Assistance familiale et sociale aux personnes à domicile Santé, assistance et soins infirmiers
Services sociaux, éducatifs et juridiques	Organisation de loisirs au Nunavik
Soins esthétiques	Coiffure

ANNEXE 38 RÈGLES D'ÉCRITURE

Les parties conviennent d'adopter les règles d'écriture suivantes et de modifier les textes correspondants des présentes dispositions :

1) l'écriture des chiffres se fait de la façon suivante : 1 s'écrit en lettres et en chiffre et à compter de 2, les chiffres uniquement sont utilisés :

   Ex. : … peuvent être utilisés un (1) jour par jour …;
   … 3 représentantes ou représentants du Syndicat …;
   … 3e médecin …;

2) pour cent ou pourcentage s'écrit % :

   Ex. : … égal ou supérieur à 75 %;

3) la locution *et ce* s'écrit entre 2 virgules :

   Ex. : …, et ce, …

4) la première lettre des mots *Ministre* et *Gouvernement* s'écrit avec une minuscule;

5) l'espace réservée à la date est laissée en blanc.

ANNEXE 39 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS NON LÉGALEMENT QUALIFIÉS

Pour la durée de la Convention et nonobstant toute disposition contraire, les parties conviennent de ce qui suit :

A) Que toute enseignante ou tout enseignant non légalement qualifié engagé par la Commission et qui n'obtiendrait sa qualification légale au sens de la clause 5-3.23 qu'après le 1er avril ne pourrait bénéficier de l'application des clauses 5-1.04 et 5-1.07 et demeurera soumis à la clause 5-1.13 jusqu'à la fin de son contrat.

Et les parties conviennent par ailleurs :

B) Qu'aux fins de l'application de la clause 5-1.13 :

1. La Commission peut engager une personne détenant un baccalauréat en éducation décerné par une université canadienne lorsqu'elle ne peut combler un poste par une enseignante ou un enseignant légalement qualifié.

2. Cette personne ainsi engagée, aura priorité sur une personne ne détenant pas pareil diplôme et pourra ainsi la supplanter en tout temps durant l'année scolaire.

ANNEXE 40 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À UNE PÉRIODE D'ESSAI POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS NOUVELLEMENT EMBAUCHÉS

- Nonobstant toute disposition contraire de la Convention, le contrat d'engagement de toute enseignante ou tout enseignant nouvellement embauché peut être résilié sans préavis durant les 200 premiers jours pour un motif légitime dans le cadre d'une période d'essai.

- Toute absence de l'enseignante ou l'enseignant interrompt la période d'essai et prolonge celle-ci d'une durée équivalente à la durée de l'absence.

- L'enseignante ou l'enseignant doit avoir fait l'objet d'une rencontre de suivi environ à mi-chemin de sa période d'essai. L'enseignante ou l'enseignant est convoqué dans un délai raisonnable. Elle ou il peut décider d'être accompagnée de la personne de son choix. Lors de cette rencontre, la Commission lui signifie ses attentes et lui fait part de son appréciation. Si des correctifs sont requis, ils sont signifiés par écrit. Copies de ces écrits sont transmis au bureau du syndicat dans les meilleurs délais. Avant que la décision de résilier son contrat d'engagement ne soit prise, la Commission doit procéder à une ultime rencontre.

- Si le processus de suivi n'a pas été respecté ou au terme de la période de 200 jours, la période d'essai est réputée avoir été réussie.

- En toutes circonstances, la période d'essai ne peut être de moins de 30 jours ouvrables.

- La directrice ou le directeur de même que l'administratrice ou l'administrateur local de l'éducation doivent faire une recommandation conjointe à la Commission.

- Cette décision de résilier le contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant pour ce motif légitime est prise par le Comité exécutif de la Commission.

- Cette décision de la Commission peut faire l'objet d'un grief tel que prévu au chapitre 9-0.00. La compétence de l'arbitre est cependant limitée à constater que le motif de résiliation est légitime dans le cadre d'une période d'essai, par opposition à un prétexte. L'arbitre n'a pas compétence pour modifier cette décision s'il constate que ce motif était légitime par opposition à un prétexte.

ANNEXE 41 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À UNE POLITIQUE D'ACCUEIL POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS NOUVELLEMENT EMBAUCHÉS

Les parties reconnaissent qu'un effort doit être fait pour favoriser l'intégration d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant dans la communauté, notamment en ce qui a trait aux valeurs sociales et morales de la communauté crie. À cet effet, la Commission s'engage à mettre en place et maintenir, pour la durée de la Convention, une politique d'accueil des nouvelles enseignantes ou des nouveaux enseignants, y incluant notamment : un aspect culturel, possibilité de cours de langue crie, activité sociale, mentorat, etc.

ANNEXE 42 MAJORATION DES TAUX ET DE L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT ET APPLICATION DE LA NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE DE L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT

Section 1- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Date d'application

À moins de dispositions contraires, les dispositions prévues à cette section entrent en vigueur le 2 avril 2019[1] pour tous les titres d'emplois énumérés à la sous-annexe 2[2].

2. Taux, échelles de traitement et rangements

Dans le cadre des relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée de taux et d'échelles de traitement par rangement, est introduite. Celle-ci est présentée à la sous-annexe 1 et remplace les échelles et les taux de référence utilisés pour l'établissement de la rémunération en fonction du rangement.

Cette structure salariale remplace les taux et échelles de traitement des titres d'emplois prévus aux conventions collectives ou à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du secteur de la santé et des services sociaux[3].

La structure salariale présentée à la sous-annexe 1 s'applique aux titres[4] d'emplois identifiés à la sous-annexe 2 en fonction de leur rangement, sous réserve des modifications convenues entre les parties le cas échéant d'ici le 2 avril 2019. Celle-ci précise également si le titre d'emplois est associé à une échelle de traitement ou à un taux unique.

À compter du 2 avril 2019, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée dont le rangement est 19 et plus est prévue de la manière suivante, et ce, quelle que soit sa catégorie d'emplois :

- Six mois d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons un à huit;

- Une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons neuf à dix-huit.

---

[1] Toutefois, pour les enseignants des commissions scolaires, elles s'appliquent à compter du 142e jour de l'année scolaire 2018-2019.

[2] Les titres d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation.

[3] Pour les titres d'emplois ayant un taux unique au 1er avril 2019, le taux de référence est le taux unique correspondant au rangement présenté à la sous-annexe 1.

[4] Pour l'interprétation et l'application de la présente, advenant des divergences dans le libellé d'un titre d'emplois, le numéro du titre d'emplois prévaut.

3. Technique d'indexation

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire à l'exception de ceux applicables aux enseignants réguliers et aux enseignants en aéronautique, lesquels sont exprimés sur une base annuelle.

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux de base et sont arrondis à la cent, dans le cas d'un taux horaire et au dollar, dans le cas d'un taux annuel.

Aux fins de publication des conventions collectives, les taux hebdomadaires sont arrondis à la cent et ceux annuels au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

Malgré les deux alinéas précédents, les titres d'emplois visés aux paragraphes 5.1 à 5.4 de cette section sont majorés de la façon décrite à ces points.

Lorsque l'arrondi se fait à la 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.

4. Exceptions

Les dispositions prévues au troisième et au quatrième alinéas de l'article 2 de la section 1 et à l'article 3 de la section 2 ne s'appliquent pas aux titres d'emplois suivants[5] :

3-2244	Inhalothérapeute
3-2247	Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)
3-2246	Coordonnateur technique (Inhalothérapie)
3-2248	Assistant-chef inhalothérapeute
3-3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe
3-3455	Infirmier auxiliaire
3-2473	Infirmier (Institut Pinel)
3-2459	Infirmier chef d'équipe
3-2471	Infirmier

5. Établissement des taux et échelles de traitement applicables aux cas particuliers

5.1 Enseignants réguliers des commissions scolaires et des collèges

À chaque renouvellement des conventions collectives, la méthode décrite ci-dessous est utilisée lors de la première période où un paramètre d'indexation est octroyé, 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 commissions scolaires et des collèges.

Pour les autres périodes d'une convention collective où un paramètre d'indexation ou une autre forme de bonification de l'échelle de traitement est applicable, la technique d'arrondi du taux annuel est prévue au dernier alinéa de l'article 3 de cette section.

Commissions scolaires

- L'échelle de traitement applicable aux enseignants réguliers des commissions scolaires s'établit selon la méthodologie suivante :

  - Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 22 multiplié par 1 826,3;

  - Les échelons 1 à 16 sont calculés de la manière suivante :

$$\text{Taux annuel de l'échelon (n)} = \frac{\text{Taux annuel de l'échelon (n+1)}}{1{,}0425}$$

où n = numéro de l'échelon

[5] Des dispositions visant ces titres d'emplois sont prévues dans les ententes agréées par les parties syndicales sectorielles lesquelles prévoient des dates d'application et d'intégration selon d'autres modalités.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

- Nonobstant le quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée est d'une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective.

Collèges

- L'échelle de traitement applicable pour les enseignants réguliers des collèges s'établit selon la méthodologie suivante :

    - Le taux annuel de l'échelon 1 correspond au taux annuel de l'échelon 1 des enseignants réguliers des commissions scolaires;

    - Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 23 multiplié par 1 826,3;

    - Les taux annuels des échelons 2 à 16 ne sont pas visés par une méthodologie particulière et ils sont ajustés en fonction des paramètres généraux d'augmentation.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

Collèges – Particularité pour les enseignants détenteurs d'une maîtrise et ceux qui ont 19 ans de scolarité et plus et qui possèdent un doctorat de 3e cycle :

- Le taux annuel de l'échelon 18 correspond au taux annuel de l'échelon 17 multiplié par 1,0163;

- Le taux annuel de l'échelon 19 correspond au taux annuel de l'échelon 18 multiplié par 1,0163;

- Le taux annuel de l'échelon 20 correspond au taux annuel de l'échelon 19 multiplié par 1,0163.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

L'échelon 18 est accessible aux détenteurs d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle.

Nonobstant le quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée est prévue de la manière suivante :

- Six mois d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons un à quatre;

- Une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons cinq à vingt.

5.2 Enseignants autres que réguliers des commissions scolaires et des collèges

Les taux et échelles de traitement des enseignants autres que réguliers des commissions scolaires et des collèges sont déterminés selon la méthodologie prévue à la sous-annexe 3.

5.3 Agents d'intégration (3-2688), éducateurs (3-2691) et responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La classification de la classe 3 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691, l'échelle de traitement de la classe 2 du titre d'emplois 3-2694 et les échelles de traitement de la classe 3 des titres d'emplois 3-2688, 3-2691 et 3-2694 sont abolies tel que présenté à la sous-annexe 4 section A.

a) Classe 1

L'échelle de traitement applicable à la classe 1 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691 est celle prévue selon leur rangement respectif à la sous-annexe 2.

b) Classe 2

Agents d'intégration (3-2688) et Éducateurs (3-2691)

Les échelons 2 à 13 applicables à la classe 2 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691 sont respectivement les échelons 1 à 12 de l'échelle de traitement applicable à la classe 1 du même titre d'emplois.

L'échelon 1 applicable à la classe 2 est établi de la manière suivante :

$$\text{Échelon 1, Classe 2} = \text{Échelon 1, Classe 1} \ / \ (\text{Interéchelon moyen, Classe 1})$$

Le tout arrondi à la cent.

L'interéchelon moyen est établi de la manière suivante :

$$\text{Interéchelon moyen, Classe 1} = \left(\frac{\text{Échelon maximum, Classe 1}}{\text{Échelon minimum, Classe 1}}\right)^{\frac{1}{\text{Nombres d'échelons, Classe 1} - 1}}$$

La durée de séjour à cet échelon est annuelle.

Responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La personne salariée qui est rémunérée en fonction de l'échelle de traitement de la classe 2 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 1 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

c) Classe 3

Agents d'intégration (3-2688) et Éducateurs (3-2691)

La personne salariée qui est rémunérée en vertu de la classe 3 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 2 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

Responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La personne salariée qui est rémunérée en fonction de l'échelle de traitement de la classe 3 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 1 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

5.4 Emplois-remorques

Le taux ou l'échelle de traitement applicable à chacun des titres d'emplois identifiés à la sous-annexe 5 est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emplois de référence.

Le taux ou l'échelle de traitement de l'emploi-remorque est établi de la manière suivante :

$$\text{Taux de l'échelon}_{\text{n}}\text{, Emploi-remorque } = \text{Taux de l'échelon}_{\text{n}}\text{, Emploi référence X \% d'ajustement}$$

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi à la cent.

Le pourcentage d'ajustement est présenté à la sous-annexe 5.

Lorsque le titre d'un emploi-remorque ne contient qu'un échelon, l'ajustement se calcule à partir de l'échelon 1 du titre d'emplois de référence.

Dans le cas des apprentis de métier, le taux de l'emploi de référence correspond à la moyenne des taux uniques des titres d'emplois de référence.

Les dispositions du présent alinéa n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons de l'emploi-remorque.

Section 2- DISPOSITIONS TRANSITOIRES

1. Maintien du classement

La présente section n'a pas pour but de modifier le classement détenu par la personne salariée au moment de son intégration, à l'exception des titres d'emplois apparaissant à la section A de la sous-annexe 4. Conséquemment, il ne peut être déposé de grief à cet égard.

2. Interprétation

Toute disposition pertinente de la convention collective est ajustée en conséquence. La présente section a préséance sur toute disposition d'une convention collective à l'effet contraire.

3. Règles d'intégration

La personne salariée est intégrée dans la nouvelle échelle de traitement de son titre d'emplois à l'échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement avant intégration. Toutefois, les exceptions suivantes s'appliquent :

- Les enseignants des collèges et des commissions scolaires et les avocats du secteur de la santé et des services sociaux (3-1114) sont intégrés à l'échelon qu'ils détenaient la veille de ladite intégration;

- Le supplément hebdomadaire de 172 $ en date du 31 mars 2015, majoré des paramètres d'augmentation applicables, versé à l'infirmier en dispensaire (3-2491) est pris en compte lors de l'intégration de la personne salariée détenant ce titre d'emplois au rangement 22;

- Les avances de relativités salariales octroyées sous forme de prime, de prime compensatoire de marché interne ou de prime temporaire aux personnes salariées des titres d'emplois identifiés à la sous-annexe 6 sont prises en compte lors de l'intégration des personnes salariés détenant ces titres d'emplois au rangement approprié.

Dans l'éventualité où le taux de traitement de la personne salariée est plus élevé que le taux maximal ou le taux unique de traitement selon son rangement, les règles des hors taux ou hors échelles prévues à la convention collective s'appliquent.

Les intégrations découlant des présentes dispositions n'ont pas pour effet de modifier la durée de séjour aux fins d'avancement dans les échelles de traitement des conventions collectives.

4. Annexes des conventions collectives des enseignants de collèges

L'annexe VI-3 de la convention collective liant la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) et le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) et l'annexe VI-2 de la convention collective liant la Fédération des enseignantes et enseignants des cégeps (FEC-CSQ) et le CPNC sont abrogées.

5. Lettre d'entente sur les relativités salariales

Toute lettre d'entente afférente aux relativités salariales prévue à la convention collective est abrogée.

6. Actualisation de certaines dispositions visant des primes ou des échelles de traitement

6.1 Titres d'emplois ayant reçu des avances de relativités salariales

Les avances de relativités salariales octroyées sous forme de prime, de prime compensatoire de marché interne ou de prime temporaire aux personnes salariées des titres d'emplois identifiés à la sous-annexe 6 sont abolies à compter du 2 avril 2019.

6.2 Supplément hebdomadaire de 172 $ versé à l'infirmier en dispensaire

Le supplément hebdomadaire de 172 $ en date du 31 mars 2015, majoré des paramètres d'augmentation applicables, n'est plus versé à l'infirmier en dispensaire (3-2491) à compter du 2 avril 2019.

6.3 Classification et échelles de traitement sans titulaire

Compte tenu que les données 2014-2015 indiquent qu'il n'y a aucun titulaire dans les titres d'emplois répertoriés à la sous-annexe 4, section B, les parties reconnaissent qu'ils n'ont pu faire l'objet d'une évaluation afin d'en déterminer le rangement.

7. Les plans de classification ou ce qui en tient lieu sont ajustés en vue de refléter les dispositions de la présente.

8. Exceptionnellement, chaque prime et chaque allocation exprimées en dollars en vigueur le 1er avril 2019 est majorée de 2,0 % avec effet le 2 avril 2019[6]. Toutefois, les primes fixes suivantes ne sont pas visées par cette majoration :

- Ancienneté (Santé et services sociaux);
- Concierge responsable d'une école dotée d'un système de chauffage à vapeur (Commission scolaire English Montreal);
- Concierge de jour responsable de façon habituelle d'une seconde école (Commission scolaire English Montreal);
- Nettoyage de tuyaux de bouilloire (Commission scolaire English Montreal).

[6] Pour les enseignants des commissions scolaires, la date d'application est le 142e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019. Pour les enseignants des collèges, la majoration se fait le 2 avril 2019.

SOUS-ANNEXE 1

STRUCTURE SALARIALE
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1ER AVRIL 2022
POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

		Échelons																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Rangements	Taux uniques
Rangements	1	20,98																		1	20,98
	2	21,27																		2	21,27
	3	21,39	21,50	21,59																3	21,58
	4	21,54	21,74	21,90	22,06															4	22,03
	5	21,73	22,02	22,33	22,65															5	22,59
	6	21,89	22,25	22,60	22,97	23,35														6	23,24
	7	22,18	22,65	23,13	23,61	24,13														7	23,98
	8	22,36	22,86	23,39	23,90	24,44	25,00													8	24,76
	9	22,54	23,07	23,64	24,21	24,78	25,39	26,00												9	25,63
	10	22,81	23,36	23,97	24,56	25,17	25,79	26,41	27,10											10	26,57
	11	23,12	23,70	24,31	24,95	25,58	26,23	26,88	27,60	28,31										11	27,58
	12	23,48	24,17	24,88	25,63	26,37	27,19	27,79	28,41	29,04	29,40									12	28,56
	13	23,82	24,54	25,27	26,03	26,80	27,59	28,42	29,07	29,76	30,12	30,82								13	29,71
	14	24,21	24,94	25,68	26,44	27,25	28,04	28,90	29,77	30,45	30,87	31,60	32,32							14	30,88
	15	24,36	25,20	26,07	26,92	27,85	28,77	29,77	30,76	31,60	32,16	33,05	33,95							15	32,22
	16	24,78	25,69	26,67	27,64	28,65	29,72	30,81	31,95	32,93	33,59	34,62	35,67							16	
	17	25,22	26,23	27,27	28,37	29,48	30,67	31,91	33,16	34,28	35,08	36,25	37,49							17	
	18	25,39	26,49	27,68	28,90	30,17	31,49	32,89	34,32	35,61	36,59	37,96	39,40							18	
	19	25,81	26,58	27,39	28,22	29,07	29,95	30,86	31,79	32,74	33,42	34,41	35,47	36,54	37,46	38,39	39,38	40,38	41,39	19	
	20	26,22	27,08	27,94	28,84	29,78	30,72	31,72	32,74	33,80	34,54	35,67	36,81	38,02	39,06	40,12	41,22	42,33	43,49	20	
	21	26,66	27,54	28,50	29,47	30,49	31,53	32,61	33,74	34,89	35,73	36,96	38,22	39,55	40,70	41,90	43,13	44,39	45,70	21	
	22	27,08	28,03	29,06	30,11	31,21	32,36	33,52	34,73	36,01	36,94	38,28	39,69	41,13	42,41	43,74	45,11	46,53	47,98	22	
	23	27,46	28,51	29,59	30,75	31,94	33,15	34,43	35,74	37,12	38,17	39,63	41,17	42,74	44,18	45,66	47,18	48,77	50,39	23	
	24	28,33	29,45	30,61	31,82	33,08	34,37	35,73	37,14	38,60	39,74	41,29	42,94	44,61	46,17	47,77	49,41	51,09	52,88	24	
	25	28,73	29,93	31,17	32,47	33,81	35,22	36,66	38,21	39,79	41,02	42,73	44,50	46,36	48,04	49,80	51,62	53,50	55,47	25	
	26	29,37	30,63	31,96	33,32	34,75	36,27	37,82	39,46	41,15	42,51	44,33	46,24	48,23	50,06	51,97	53,96	56,01	58,14	26	
	27	30,01	31,36	32,72	34,21	35,72	37,32	39,01	40,74	42,54	44,00	45,96	48,00	50,15	52,14	54,21	56,36	58,60	60,91	27	
	28	30,39	31,82	33,29	34,83	36,46	38,17	39,96	41,81	43,77	45,34	47,47	49,69	52,02	54,18	56,43	58,78	61,23	63,80	28	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte des majorations des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus au paragraphe 1) « Paramètres généraux d'augmentation salariale » de la section C.
Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.
Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

ANNEXE 43 DISPOSITIONS DE LA CONVENTION 2015-2020[1] RELATIVES À LA TÂCHE ENSEIGNANTE APPLICABLES À L'ANNÉE SCOLAIRE 2021-2022

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

8-1.00 PRINCIPES GENERAUX

8-1.01

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

8-1.02

Sujet aux mandats et fonctions des comités d'école, l'implantation de nouvelles méthodes pédagogiques fait l'objet de consultation auprès de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la Commission.

8-1.03

Sujet aux mandats et fonctions des comités d'école, le changement de bulletins utilisés par la Commission fait l'objet de consultation auprès de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la Commission.

8-1.04

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.

8-2.00 FONCTION GENERALE

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 de l'école.

---

[1] Sous réserve de la précision apportée à la note de bas de page 1 prévue à la clause 11-9.02 de la présente annexe.

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

a) préparer et dispenser des cours dans les limites des programmes autorisés;

b) collaborer avec les autres enseignantes ou enseignants, professionnelles ou professionnels et tout autre intervenant de l'école en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;

c) organiser et superviser des activités étudiantes;

d) organiser et superviser des stages industriels en collaboration avec les entreprises du milieu et des stages en milieu amérindien (« wilderness skills training »);

e) assumer les responsabilités d'encadrement auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves;

f) évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et 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;

g) surveiller les élèves qui lui sont confiés ainsi que les autres élèves lorsqu'elles ou ils sont en sa présence, y compris lors de retenues et de périodes d'étude;

h) contrôler les retards et les absences de ses élèves et 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;

i) participer aux réunions en relation avec son travail;

j) s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant, notamment de soumettre à la direction de l'école les demandes menant à l'élaboration d'un plan d'intervention personnalisé pour l'élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et collaborer à sa révision.

8-3.00 ANNEE DE TRAVAIL

8-3.01

L'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant comporte 200 jours de travail entre le début et la fin de l'année scolaire. Les parties peuvent convenir de diminuer le nombre de jours de travail.

8-3.02

Une fois aux 3 ans, sur demande écrite du Syndicat soumise à la Commission 18 mois avant la tenue de son congrès, celle-ci fera en sorte qu'un vendredi et un lundi contigus à une fin de semaine choisie par le Syndicat apparaissent comme journées de congé aux calendriers scolaires de chacun des centres et écoles de la Commission.

8-3.03

Sujet aux clauses 8-3.02 et 4-2.07 les 200 jours de travail de l'enseignante ou l'enseignant seront distribués dans le calendrier civil par la Commission.

La date de chacun de ces 200 jours ne sera pas nécessairement la même d'une communauté à une autre, d'une école à une autre, et même d'une enseignante ou d'un enseignant à un autre.

Les parties aux présentes reconnaissent que la Commission peut dispenser l'enseignement et distribuer les jours de travail dans n'importe quel des mois du calendrier. Cependant, pour la durée de la Convention la Commission fera en sorte que l'année de travail, ou les années de travail, de chaque enseignante ou enseignant comporte au moins 6 semaines consécutives de vacances durant les mois de juin, juillet et août.

Lors d'un projet spécial, la Commission et le Syndicat peuvent convenir de placer au moins 6 semaines consécutives de vacances durant les mois de mai, juin, juillet et août.

8-3.04

La Commission transmet au Syndicat une copie de tous les calendriers scolaires au plus tard le 1er août.

La Commission informe les enseignantes ou enseignants par écrit de la date de leur retour au travail avant leur départ pour les vacances.

8-3.05

Lorsque la Commission organise, durant la période de vacances annuelles, des sessions pour les enseignantes et enseignants qui doivent suivre des cours dans le cadre du programme de formation des enseignantes et enseignants, la Commission consulte le comité de la Commission quant au moment de ces sessions.

8-4.00 SEMAINE REGULIERE DE TRAVAIL

8-4.01

La semaine régulière de travail de l'enseignante ou l'enseignant est de 5 jours du lundi au vendredi et comporte 32 heures de travail à l'école. Cependant, la Commission ou la direction de l'école peut, en ce qui concerne les 27 heures de travail prévues au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 8-4.02, assigner l'enseignante ou l'enseignant à un lieu de travail autre que l'école.

De plus, sur demande de l'enseignante ou l'enseignant, la Commission ou la direction de l'école peut, en ce qui concerne les 5 heures prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 8-4.02, assigner une enseignante ou un enseignant à un lieu de travail autre que l'école.

8-4.02

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

1) 27 heures de travail au lieu assigné pour chaque enseignante ou enseignant par la Commission ou la direction de l'école;

2) i) 5 heures pour l'accomplissement de travail de nature personnelle visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01;

ii) ces 5 heures comprennent le temps de récréation ou de pause des élèves lorsque celui-ci se situe entre 2 périodes[1] de tâche assignée par la direction et pour lequel aucune autre assignation n'est prévue;

iii) le temps requis pour les 7 rencontres collectives, pour les 4 premières réunions avec les parents et les 2 réunions pour rencontrer le comité d'école; dans le cas où ce temps cause le dépassement de la semaine régulière de travail, le paragraphe E) de la présente clause s'applique.

Aux fins du calcul des heures consacrées à l'accomplissement du travail de nature personnelle, le temps requis pour les 7 rencontres collectives, pour les 4 premières réunions avec les parents et les 2 réunions pour rencontrer le comité d'école est considéré comme du travail de nature personnelle.

B) Les 27 heures de travail prévues au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) ne comprennent ni le temps requis pour les 7 rencontres collectives ni le temps requis pour les 4 premières réunions avec les parents, ni le temps requis pour les 2 réunions pour rencontrer le comité d'école.

C) À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, ces 27 heures sont accomplies aux moments déterminés pour chaque enseignante ou enseignant par la Commission ou la direction de l'école.

D) Ces 27 heures peuvent être déplacées selon les modalités suivantes :

1) s'il s'agit d'un changement à caractère occasionnel, le préavis doit être suffisant pour permettre à l'enseignante ou l'enseignant d'être présent au moment voulu;

2) s'il s'agit d'un changement à caractère permanent, l'enseignante ou l'enseignant doit avoir été consulté et, à défaut d'entente sur le moment du changement, le préavis doit être d'au moins 5 jours.

---

[1] La définition de période prévue à la clause 1-1.36 ne s'applique pas.

E) S'il y a dépassement de la semaine régulière de travail en raison de la tenue des 7 rencontres collectives, des 4 premières réunions avec les parents et les 2 réunions pour rencontrer le comité d'école, ce dépassement est compensé par une réduction équivalente, pour d'autres semaines ou d'autres journées, du temps prévu pour l'accomplissement du travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe A). Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments de cette réduction de la façon prévue au sous-paragraphe 2) du paragraphe F), comme s'il s'agissait d'un changement à caractère occasionnel.

F) 1) Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer quel travail elle ou il accomplit au cours des heures prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe A), parmi celui de nature personnelle visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01. Il revient également à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement du travail de nature personnelle, parmi ceux non déjà déterminés par la Commission ou la direction de l'école pour les 27 heures de travail, ainsi que pour le temps prévu aux sous-paragraphes ii) et iii) du sous-paragraphe 2) du paragraphe A).

2) À l'exception du temps prévu au sous-paragraphe ii) du sous-paragraphe 2) du paragraphe A), les modalités suivantes s'appliquent relativement à la détermination des moments prévus pour l'accomplissement du travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe A), ces modalités pouvant faire l'objet d'une entente différente entre la Commission et le Syndicat :

i) l'enseignante ou l'enseignant informe par écrit la direction de l'école de la détermination des moments appropriés pour l'accomplissement de son travail de nature personnelle dans les 15 jours du début de l'année de travail, en s'assurant que chaque moment ainsi déterminé permet une durée minimale équivalant à la plus courte des durées des temps de récréation ou de pause des élèves conformément au sous-paragraphe ii) du sous-paragraphe 2) du paragraphe A);

ii) par la suite, cette détermination doit être modifiée par l'enseignante ou l'enseignant pour tenir compte de toute détermination pouvant être faite par la direction de l'école quant aux moments d'accomplissement des 27 heures de travail et aux moments pour la tenue des 7 rencontres collectives, des 4 premières réunions avec les parents et des 2 réunions pour rencontrer le comité d'école;

iii) dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant désire apporter, en cours d'année, un changement à caractère occasionnel ou permanent à la détermination des moments prévus pour l'accomplissement du travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe A), elle ou il procède ainsi :

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

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

le préavis doit indiquer le motif du changement.

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

Malgré l'alinéa précédent et la clause 8-4.03, après entente entre l'enseignante ou l'enseignant et la direction de l'école, les moments de travail de nature personnelle déterminés par l'enseignante ou l'enseignant par application du sous-paragraphe 1) du paragraphe F) peuvent être accomplis en dehors de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ou de l'amplitude quotidienne de 8 heures.

Les moments de travail de nature personnelle déterminés par l'enseignante ou l'enseignant par application du sous-paragraphe 1) du paragraphe F) peuvent également, si l'enseignante ou l'enseignant le détermine, être accomplis en dehors de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ou de l'amplitude quotidienne de 8 heures, aux conditions suivantes :

i) ce travail se situe pendant la période[1] de 30 minutes précédant immédiatement le début ou suivant immédiatement la fin de l'amplitude quotidienne de 8 heures, ou pendant toute partie de la période de repas prévue à la clause 8-6.01 excédant 50 minutes;

ii) les moments pour l'accomplissement de ce travail ainsi déterminés pendant cette période de repas ne peuvent excéder 2 heures par semaine.

G) Les 27 heures prévues au sous-alinéa 1) du paragraphe A) comprennent la tâche éducative visée à la clause 8-5.02.

H) Ces 27 heures comprennent également l'organisation et la supervision des activités socio-culturelles, sportives et récréatives en dehors de l'horaire des élèves, mais la Commission ne peut assigner une enseignante ou un enseignant à ces activités en dehors de l'horaire des élèves à moins que l'enseignante ou l'enseignant y consente.

I) Au secondaire, ces 27 heures comprennent également la surveillance de retenues et de périodes d'étude; cependant la Commission ne peut assigner une enseignante ou un enseignant à ces activités pour plus d'une heure par semaine sans l'accord de l'enseignante ou l'enseignant.

8-4.03

A) Les 32 heures de la semaine régulière de travail, sous réserve du paragraphe B), se situent dans un horaire hebdomadaire de 35 heures, lequel est aussi déterminé pour chaque enseignante ou enseignant par la Commission ou la direction de l'école.

B) Cet horaire de 35 heures ne comprend ni la période prévue pour les repas, ni le temps requis pour les 7 rencontres collectives, ni le temps requis pour les 4 premières réunions avec les parents.

---

[1] La définition de période prévue à la clause 1-1.36 ne s'applique pas.

C) Cet horaire de 35 heures doit se situer dans une amplitude quotidienne n'excédant pas 8 heures, ces 8 heures comportant les mêmes exclusions que les 35 heures.

D) Lorsque la Commission assigne à une enseignante ou un enseignant des fonctions prévues au paragraphe H) de la clause 8-4.02, elle ne tient pas compte à cet égard de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ni de l'amplitude quotidienne de 8 heures.

8-5.00 TACHE EDUCATIVE

8-5.01

Aux fins du présent chapitre, on entend par :

a) Encadrement :

intervention auprès d'une ou 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'une ou 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 niveau primaire, l'enseignante ou l'enseignant effectue de la récupération auprès de ses élèves.

c) Surveillance de l'accueil :

surveillance, assurée par l'enseignante ou l'enseignant, de l'accueil ainsi que des déplacements des élèves lors des entrées et des sorties, lors des récréations et entre les périodes. Cette surveillance ne fait pas partie de la tâche éducative.

8-5.02

A) La tâche éducative est de 23 heures par semaine pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du préscolaire et du niveau primaire et de 20 heures par semaine pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du niveau secondaire.

B) La tâche éducative comprend les activités professionnelles suivantes expressément confiées par la Commission ou la direction de l'école : présentation des cours et leçons, récupération, activités de formation et d'éveil (préscolaire), activités étudiantes à l'horaire des élèves, encadrement et surveillance autres que les surveillances de l'accueil et des déplacements.

C) La tâche éducative ne comprend pas les activités visées aux paragraphes H) et I) de la clause 8-4.02.

D) Lorsque l'organisation de l'école ou de l'enseignement l'exige, la tâche éducative peut varier en durée d'une semaine à l'autre pourvu que la moyenne hebdomadaire n'excède pas, sur une base annuelle, 23 ou 20 heures suivant le cas.

E) Si, pour des raisons particulières, la Commission assigne à une enseignante ou un enseignant une tâche éducative d'une durée supérieure à celle prévue au paragraphe A), elle ou il a droit à une compensation monétaire égale à 1/1 000 du traitement annuel pour chaque période de 45 à 60 minutes. Pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par 1/1 000 du traitement annuel.

8-5.03

A) À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, le temps moyen à consacrer à la présentation de cours et leçons, ainsi qu'aux activités étudiantes à l'horaire des élèves n'excède pas :

1) pour l'ensemble des enseignantes ou enseignants à temps plein du niveau primaire, 20 heures et 30 minutes;

2) pour l'ensemble des enseignantes ou enseignants à temps plein du niveau secondaire, 17 heures et 5 minutes.

B) Ce temps moyen s'établit au 15 octobre en divisant la somme du nombre d'heures consacrées à ces activités pour chacune des enseignantes ou chacun des enseignants à temps plein du niveau concerné par le nombre total d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein de ce niveau; si le temps moyen d'enseignement excède pour un niveau donné le temps moyen d'enseignement prévu au paragraphe A) qui précède, la Commission verse au budget de perfectionnement de l'année scolaire suivante une compensation établie de la façon suivante :

la différence entre le temps moyen observé et le temps moyen prévu, divisée par le temps moyen prévu, multipliée par le nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein du niveau, multipliée par le traitement moyen de ces enseignantes ou enseignants, divisée par 200 et multipliée par le nombre de jours pendant lesquels le dépassement existe.

C) Aux fins des 2 paragraphes précédents, l'enseignante ou l'enseignant à temps plein est l'enseignante ou l'enseignant régulier à l'exclusion de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité, de la ou du chef de groupe et de l'enseignante ou l'enseignant qui a obtenu, en vertu de la Convention, un congé à temps plein ou un congé partiel pour toute l'année.

D) À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, au moins 60 % de la tâche éducative doit être consacré à la présentation de cours et leçons et aux activités étudiantes à l'horaire de l'élève. Ce pourcentage est de 50 % pour les chefs de groupe.

8-5.04

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.

8-6.00 CONDITIONS PARTICULIERES

8-6.01 Période de repas

À moins d'entente différente (annexe 25) entre la Commission et le Syndicat, l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire et du primaire a droit à une période d'au moins 75 minutes pour prendre son repas.

À moins d'entente différente (annexe 25) entre la Commission et le Syndicat, l'enseignante ou l'enseignant du secondaire a droit à une période d'au moins 50 minutes pour prendre son repas.

8-6.02 Secrétariat

Dans une école où la direction d'école dispose d'un personnel de secrétariat, l'enseignante ou l'enseignant peut utiliser ce personnel pour faire effectuer des travaux qui sont en relation directe avec son enseignement, tels que : la polycopie de documents, la préparation de stencils, la dactylographie et l'expédition de lettres aux parents. À cette fin, elle ou il s'adresse à la direction de l'école en lui indiquant les travaux qu'elle ou il veut faire exécuter et la direction de l'école confie ce travail à son personnel de secrétariat selon les disponibilités de ce personnel.

8-6.03 Suppléance

La Commission est responsable du remplacement selon les modalités suivantes :

A) En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, le remplacement est assuré par une enseignante ou un enseignant en disponibilité dans la localité ou par une enseignante ou un enseignant affecté en totalité ou en partie à la suppléance.

B) À défaut, la Commission fait appel :

   1) à une suppléante ou un suppléant occasionnel inscrit sur une liste maintenue par la Commission à cet effet pour la localité;

   2) à des enseignantes ou enseignants de l'école qui ont atteint le maximum d'heures de la tâche éducative et qui veulent en faire sur une base volontaire.

C) Si aucune de ces dernières ou aucun de ces derniers n'est disponible, aux autres enseignantes ou enseignants de l'école selon le système de dépannage suivant : pour parer à ces situations d'urgence, la directrice ou le directeur, après consultation du comité consultatif au niveau de l'école, établit un système de dépannage parmi les enseignantes ou enseignants de son école pour permettre le bon fonctionnement de l'école. Elle ou il assure chacun des enseignantes ou enseignants de l'école qu'elle ou il sera traité équitablement par la répartition des suppléances à l'intérieur du système de dépannage.

Sauf si elle ou il est affecté en partie à la suppléance, l'enseignante ou l'enseignant est libre d'effectuer cette suppléance à l'intérieur d'un système de dépannage à compter de la 3e journée d'absence consécutive d'une enseignante ou d'un enseignant.

D) Aux fins du sous-paragraphe 2) du paragraphe B) et du paragraphe C), la rémunération prévue pour le remplacement pour toute période de 45 à 60 minutes est égale à 1/1 000 du traitement annuel. Pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par 1/1 000 du traitement annuel.

8-6.04 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.

8-6.05 Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents ou le comité d'école

La Commission ou la directrice ou le directeur peut convoquer les enseignantes ou enseignants pour toute rencontre collective durant l'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant, en tenant compte des dispositions suivantes :

a) l'enseignante ou l'enseignant est tenu d'assister à ces réunions à l'intérieur de la semaine régulière de travail; cependant, elle ou il n'est jamais tenu d'assister à des rencontres collectives tenues les samedis, dimanches et jours de fêtes.

b) à l'extérieur de la semaine régulière de travail, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être tenu d'assister pendant son année de travail à plus de :

1) 7 rencontres collectives d'enseignantes ou d'enseignants convoquées par la Commission ou la directrice ou le directeur. Ces réunions doivent se tenir immédiatement après la sortie de l'ensemble des élèves de l'école. Aux fins de l'application du présent sous-alinéa, est considérée comme rencontre collective d'enseignantes ou d'enseignants toute rencontre d'un groupe défini d'enseignantes ou d'enseignants notamment par degré, cycle, niveau, discipline et école;

2) 4 réunions pour rencontrer les parents, normalement tenues lors de la remise des bulletins. Ces rencontres se tiennent normalement en soirée.

Cependant, la directrice ou le directeur peut convenir avec les enseignantes ou enseignants de d'autres réunions pour rencontrer les parents sans tenir compte de l'horaire de la semaine de travail. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant est compensé par une réduction de sa semaine régulière de travail pour un temps égal à la durée de cette réunion. Cette compensation en temps est prise à un moment convenu entre la directrice ou le directeur et l'enseignante ou l'enseignant;

3) 2 réunions pour rencontrer le comité d'école. La directrice ou le directeur peut décider de ne pas se prévaloir du présent sous-alinéa et d'ajouter, en lieu et place, une ou, selon le cas, 2 réunions à celles prévues aux sous-alinéa 1) et 2).

8-6.06 Local

La Commission s'efforce de mettre à la disposition des enseignantes et enseignants les locaux où ces dernières ou derniers pourront exécuter certains travaux relatifs à leurs fonctions.

8-7.00 CHEF DE GROUPE

8-7.01

Si la Commission décide de nommer des enseignantes ou enseignants au poste de chef de groupe, elles ou ils relèvent de la directrice ou du directeur et leur nomination n'est valide que dans la seule mesure où le présent article est respecté intégralement.

8-7.02

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.

8-7.03

Quant à ses fonctions de chef de groupe proprement dites, la ou le chef de groupe doit s'acquitter des fonctions et responsabilités suivantes :

a) assumer des tâches de coordination et d'animation relativement à des activités d'enseignement, à des activités étudiantes ou aux 2;

b) agir comme coordonnatrice ou coordonnateur et animatrice ou animateur auprès des enseignantes ou enseignants de son groupe et les inciter à développer et à préciser ensemble, dans le cadre des politiques et des programmes en vigueur, les contenus, les méthodes et les techniques d'enseignement, de même que les modes de mesure et d'évaluation susceptibles de favoriser l'apprentissage des élèves, 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;

c) assister plus particulièrement l'enseignante ou l'enseignant en probation de son groupe et participer à son évaluation;

d) 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;

e) conseiller et aviser sa supérieure ou son supérieur sur l'action pédagogique.

De plus, le chef de groupe s'acquitte d'autres fonctions pouvant lui être attribuées compatibles à la clause 8-2.01.

8-7.04

Chaque chef de groupe doit être libéré d'une partie de sa tâche, au moment convenu entre la directrice ou le directeur de l'école et l'enseignante ou l'enseignant, afin de lui permettre de mieux s'acquitter de ses fonctions de chef de groupe proprement dites. Le temps de cette libération doit être consacré exclusivement à ses fonctions de chef de groupe. Il appartient à la Commission de déterminer cette partie pour chacune d'elles ou chacun d'eux; 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 du niveau où elle ou il était assigné avant sa nomination.

8-7.05

La nomination d'une enseignante ou d'un enseignant comme chef de groupe se termine automatiquement et sans avis le 30 juin.

8-7.06

La Commission peut également nommer un chef de groupe afin d'assumer plus particulièrement des fonctions ou responsabilités auprès des élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, auprès d'enseignantes ou d'enseignants ou autres personnels travaillant auprès de ces élèves. À ce titre, elle ou il s'acquitte des fonctions et responsabilités prévues au présent article. De plus, elle ou il s'acquitte d'autres fonctions pouvant lui être attribuées, compatibles à la clause 8-2.01 et de nature à aider les élèves et le personnel œuvrant en adaptation scolaire.

8-8.00 DISTRIBUTION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DANS LES ECOLES

8-8.01

À chaque année la tâche d'enseignement (discipline et niveau) auprès de l'ensemble des élèves inscrits à la Commission est répartie entre toutes les enseignantes et tous les enseignants en fonction à la Commission et leur est communiquée avant le 21 juin pour l'année scolaire suivante. Le nombre total d'enseignantes et d'enseignants à distribuer dans les écoles est déterminé par la Commission en tenant compte des effectifs alloués par le Ministère.

8-8.02

Les règles de distribution des enseignantes et enseignants dans les écoles sont établies le cas échéant conformément aux dispositions convenues par écrit entre la Commission et le Syndicat.

Toute entente écrite à cet égard entre la Commission et le Syndicat est présumée faire partie de la Convention et est soumise aux dispositions du chapitre 9-0.00.

8-8.03

Advenant que les règles de distribution des enseignantes et enseignants soient établies par la Commission et le Syndicat conformément à la clause 8-8.02 et que ces règles prévoient des maximums d'élèves par groupe, 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 12 aux conditions mentionnées.

8-9.00 REPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITES ENTRE LES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS D'UNE ECOLE

8-9.01

La direction de l'école consulte le conseil d'école sur :

a) les critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités, tels : le nombre de groupes, le nombre d'heures d'enseignement, le nombre de disciplines et le nombre de degrés ou de niveaux;

b) les critères de formation des groupes, autres que le nombre d'élèves par groupe;

c) la répartition des surveillances d'élèves;

d) le projet de répartition des fonctions et responsabilités.

8-9.02

Prenant en considération les articles 8-4.00 et 8-5.00 et après consultation du conseil d'école, la directrice ou le directeur répartit les fonctions et responsabilités parmi les enseignantes ou enseignants en prenant en considération les besoins de la Commission, les qualifications, l'expérience, la compétence et l'ancienneté de l'enseignante ou l'enseignant.

Lors de la formation des groupes, la directrice ou le directeur prend en considération les besoins de la Commission, les qualifications, l'expérience, la compétence et l'ancienneté de l'enseignante ou l'enseignant, ainsi que les recommandations du comité local permanent prévu à l'article 8-11.00, le cas échéant, concernant les besoins spécifiques des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, le suivi des plans d'intervention et les ressources en place.

8-9.03

Si une enseignante ou un enseignant n'est pas satisfait de la répartition de ses fonctions et responsabilités par la directrice ou le directeur, elle ou il peut soumettre par écrit sa plainte à la directrice ou au directeur dans les 5 jours suivant le jour où elle ou il a reçu sa charge de travail.

La directrice ou le directeur doit alors dans les 10 jours consulter le conseil d'école à cet égard et doit, dans les 15 jours de la plainte, donner sa décision à l'enseignante ou l'enseignant concerné.

8-9.04

Une enseignante ou un enseignant qui prétend que la Commission n'a pas agi à son égard d'une façon juste et équitable dans l'application du présent article, peut loger une plainte suivant la procédure de règlement de grief prévue à l'article 9-1.00.

8-10.00 NOUVEAUX PROGRAMMES (PROTOCOLE)

8-10.01

Avant de procéder à l'implantation d'un nouveau programme spécifique à la Commission scolaire Crie ou avant d'expérimenter un projet pilote, et le cas échéant tout au long du processus, la Commission s'engage à :

a) consulter le comité de la Commission;

b) identifier la ou le responsable du dossier;

c) fournir au personnel enseignant et aux élèves visés le matériel didactique et les manuels en nombre suffisant;

d) dispenser la formation nécessaire au personnel enseignant;

e) définir, en consultation avec le comité de la Commission[1], les paramètres de la mise en application et les méthodes d'évaluation.

---

[1] Le comité de la Commission peut mandater un sous-comité s'il s'agit d'un projet touchant une ou quelques écoles.

8-10.02

La Commission fournit annuellement aux enseignantes et enseignants une évaluation qualitative du processus d'implantation ou d'expérimentation.

8-11.00 DISPOSITIONS RELATIVES AUX ELEVES HANDICAPES OU EN DIFFICULTE D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE

Section I Dispositions générales

8-11.01 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 handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage le plus tôt possible dans leur parcours scolaire.

B) Dans ce contexte, la direction de l'école fournit à l'enseignante ou l'enseignant, sur demande, les renseignements concernant les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, la transmission se faisant notamment en donnant accès au dossier scolaire et au dossier d'aide particulière des élèves. 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.

8-11.02

La Commission consulte le Syndicat dans les 120 jours de la date de l'entrée en vigueur de la Convention relativement à la mise à jour de sa politique sur l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

La Commission doit s'assurer que sa politique et toutes modifications subséquentes soient transmises et accessibles dans chacune des écoles.

8-11.03 Politique relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

La politique doit notamment prévoir :

a) les modalités d'évaluation des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage lesquelles doivent prévoir la participation des parents de l'élève et l'élève lui-même, à moins qu'elle ou il en soit incapable;

b) les modalités d'intégration de ces élèves;

c) les services d'appui à cette intégration (appui à l'élève et soutien à l'enseignante ou l'enseignant);

d) les modalités de regroupement de ces élèves dans des classes ou des groupes spécialisés;

e) les modalités d'élaboration et d'évaluation des plans d'intervention personnalisés;

f) la description sommaire du rôle du personnel œuvrant auprès des élèves HDAA;

g) les étapes préalables requises avant de soumettre le rapport prévu à la clause 8-11.04;

h) les modalités de mise en œuvre de projets particuliers aux élèves HDAA.

8-11.04 Rôle de l'enseignante ou l'enseignant

Dans le cadre du processus de reconnaissance des élèves et de mise en œuvre des mesures d'appui devant être appliquées, le rôle et l'expertise de l'enseignante ou l'enseignant sont des éléments clés.

Les enseignantes et enseignants participeront au comité décrit à la clause 8-11.08.

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant décèle dans sa classe une ou un élève qui, à son avis, présente des difficultés particulières d'adaptation ou d'apprentissage ou présente des signes d'une déficience motrice légère, organique ou langagière, d'une déficience intellectuelle moyenne à profonde ou des troubles sévères du développement ou d'une déficience physique grave, qui persistent, malgré les interventions qu'elle ou il a effectuées[1] et malgré les services d'appui auxquels elle ou il a pu avoir accès, elle ou il soumet un rapport à la direction de l'école, en utilisant le formulaire prévu à cet effet afin que l'étude du cas soit faite par le comité local permanent, le cas échéant. Ce rapport doit notamment inclure les éléments suivants :

a) le motif de la demande;

b) la description de l'enjeu et du contexte;

---

[1] La direction de l'école devra avoir été informée au préalable.

c) les diverses interventions déjà effectuées ainsi que les dates de leurs occurrences;

d) les services d'appuis demandés lorsque connus;

e) les services d'appuis reçus au préalable, le cas échéant.

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant croit qu'un plan d'intervention personnalisé doit être mis à jour, elle ou il doit suivre les mêmes étapes.

8-11.05

Dans les 15 jours ouvrables qui suivent la réception du rapport de l'enseignante ou l'enseignant, la directrice ou le directeur de l'école convoque le comité local permanent dans le but d'assurer l'étude de cas d'une ou d'un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ou pour procéder à la mise à jour d'un plan d'intervention personnalisé.

Services d'appui[1]

8-11.06

La détermination des services d'appui pouvant être requis par l'enseignante ou l'enseignant et par l'élève n'est pas tributaire d'une reconnaissance par la Commission de ces élèves comme élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

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.

La présente clause ne peut faire l'objet d'un grief en vertu du chapitre 9-0.00.

8-11.07

Autant que possible, chaque école doit avoir affiché au 31 octobre de chaque année, la liste de ses ressources affectées aux élèves HDAA afin d'en informer les enseignantes et enseignants.

---

[1] Les services d'appui pouvant être fournis doivent se situer à l'intérieur des ressources disponibles à la Commission (ou à l'extérieur) telles que déterminées par la Commission et s'inscrivent dans le cadre d'une organisation des services éducatifs au service des élèves en tenant compte de leurs besoins et capacités.

8-11.08 Comité local pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

Avant le 30 septembre de chaque année scolaire, un comité local permanent est formé pour chaque école. Ce comité est généralement composé[1] comme suit :

- un membre ou une représentante ou un représentant de la direction de l'école;
- du chef de groupe en adaptation scolaire;
- de l'enseignante ou l'enseignant en adaptation scolaire;
- de l'enseignante ou l'enseignant responsable de l'élève référé en plus du titulaire de l'élève s'il y a lieu (membre non permanent)[2];
- de tout autre membre du personnel de l'école sur invitation de la direction de l'école.

Le comité invite les parents à y participer; toutefois, leur absence ne peut en aucun cas freiner ou empêcher le travail du comité.

Toute autre personne ou ressource peut participer à l'étude d'un cas sur invitation de la direction de l'école.

Mandat du comité :

a) étudier chaque cas soumis;

b) lorsque jugé approprié, faire des recommandations à l'enseignante ou l'enseignant visant à solutionner le ou les problèmes identifiés avant de procéder à des évaluations;

c) discuter, le cas échéant, avec des professionnelles ou professionnels de la Commission ou d'une autre ressource déterminée par la Commission, des mesures à prendre pour venir en aide à l'élève ayant été l'objet d'une évaluation et recommander de faire évaluer l'élève, le cas échéant;

d) recommander qu'une ou un élève reçoive des services d'appui;

e) collaborer à l'établissement du plan d'intervention personnalisé en faisant les recommandations appropriées à la direction de l'école qui décide de donner suite aux recommandations, ou de ne pas les retenir, dans les 15 jours de ces recommandations, à moins de circonstances exceptionnelles. Si la direction décide de ne pas donner suite aux recommandations du comité, elle doit l'informer des motifs par écrit;

---

[1] Le fait qu'un des postes énumérés n'existe pas dans l'école concernée ne peut avoir pour effet d'empêcher de former ni de faire fonctionner ledit comité.

[2] L'enseignante ou l'enseignant responsable ou titulaire ne participe qu'aux rencontres du comité local liées à l'étude de cas qui la ou le concerne.

f) faire des recommandations à la direction de l'école sur tout aspect de l'organisation des services aux élèves HDAA, au niveau de l'école, notamment sur :

   i. les besoins de l'école en rapport avec les besoins de ces élèves[1];

   ii. l'organisation des services sur la base des ressources disponibles allouées par la Commission : modèles de services, critères d'utilisation et de distribution des services.

g) par ailleurs, conformément au 2e paragraphe de la clause 8-9.02, le comité peut faire ses recommandations à la direction de l'école, au moment de l'organisation scolaire en vue de l'année suivante quant à une répartition équilibrée des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

Le plan d'intervention personnalisé définit la nature des services et le nombre de ressources nécessaires pour répondre aux besoins de l'élève, et ce, en fonction des ressources de la Commission. Les intervenants ont accès au plan d'intervention comme outil de référence.

---

[1] Le Comité transmet ces recommandations au Service de l'adaptation scolaire de la Commission.

CHAPITRE 11-0.00 ÉDUCATION DES ADULTES

11-1.00 DEFINITIONS ET DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Définitions

11-1.01

Le chapitre 1-0.00 s'applique à l'exclusion des définitions suivantes : 1-1.09, 1-1.10, 1-1.22, 1-1.23, 1-1.24, 1-1.25, 1-1.26, 1-1.39 et 1-1.42; et en ajoutant la définition suivante :

Spécialité à l'éducation des adultes

L'une des spécialités définies comme telle par la Commission après consultation du Syndicat.

Dispositions préliminaires

11-1.02

À chaque fois qu'une des dispositions de ce chapitre réfère à une autre disposition qui n'y est pas incluse, cette dernière s'applique sous réserve de la clause 2-1.05 et des autres dispositions du présent chapitre en faisant les adaptations nécessaires.

11-1.03

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application du présent chapitre, à chaque fois qu'une clause ou un article du présent chapitre réfère à une clause ou à un article contenant le terme école, ce terme est remplacé par le terme centre d'éducation des adultes.

11-2.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS A TAUX HORAIRE

11-2.01

Seuls s'appliquent aux enseignantes ou enseignants à taux horaire employés directement par la Commission pour enseigner aux adultes dans le cadre des cours de l'éducation des adultes les articles, clauses et annexes où ils sont expressément désignés, de même que :

- les articles 3-1.00 à 3-3.00;
- la clause 3-4.03;
- l'article 3-7.00;
- l'article 5-12.00;

- les articles 10-1.00, 10-2.00, 10-4.00 et 10-5.00;
- les clauses 10-3.01 et 10-3.02;
- les articles 11-1.00 et 11-2.00.

11-2.02

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

PÉRIODES CONCERNÉES	TAUX HORAIRE
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015	51,28 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016	52,05 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017	52,96 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018	54,02 $
À compter du 142e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	55,38 $

B) Ces taux sont pour 50 à 60 minutes d'enseignement et l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire, dont les périodes sont de moindre durée que 50 minutes ou de durée supérieure à 60 minutes, est rémunéré comme suit : toute période inférieure à 50 minutes ou supérieure à 60 minutes est égale au nombre de minutes divisé par 50 et multiplié par le taux horaire prévu ci-dessus.

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

D) Le paragraphe A) de la clause 6-5.02 s'applique.

E) Rémunérations additionnelles

1) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016, l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire a droit à une rémunération additionnelle de 0,68 $ par heure rémunérée.

2) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire a droit à une rémunération additionnelle de 0,37 $ par heure rémunérée.

11-2.03

La Commission assume les frais suivants de toute enseignante ou tout enseignant à l'éducation des adultes qui est recruté au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 :

a) le coût du transport de l'enseignante ou l'enseignant déplacé, de son point de départ au sens de la clause 12-1.01 à son lieu d'affectation, une seule fois aller et retour au début et à la fin de sa période d'engagement; ces frais sont payables à condition que l'enseignante ou l'enseignant ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi, et les paragraphes B), C) et D) de la clause 12-3.03 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires à cet égard;

b) le logement dans la localité d'affectation pour l'enseignante ou l'enseignant durant sa période d'engagement.

Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas si l'enseignante ou l'enseignant obtient des avantages similaires en vertu d'un contrat d'engagement avec la Commission ou un autre employeur du secteur public et parapublic.

11-2.04

L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire à l'éducation des adultes a droit à la procédure de règlement des griefs quant aux articles et clauses mentionnés au présent article.

11-3.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS CONTRACTUELS A L'EDUCATION DES ADULTES

11-3.01

Aux fins du présent article, une enseignante ou un enseignant contractuel est engagé pour enseigner à l'éducation des adultes lorsque le temps d'enseignement de cette enseignante ou cet enseignant équivaut ou excède 240 heures préalablement déterminées sur une base semestrielle.

11-3.02

Aux fins d'application des articles 11-4.00 à 11-13.00, l'expression « enseignante ou enseignant » désigne l'enseignante ou l'enseignant contractuel spécifié à la clause 11-3.01.

11-4.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

11-4.01

La clause 2-1.02, l'alinéa c) de la clause 2-1.03 et les clauses 2-1.04 et 2-1.05 s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires.

11-5.00 PREROGATIVES SYNDICALES

11-5.01

Les articles 3-1.00, 3-2.00, 3-3.00, 3-4.00 et 3-7.00 s'appliquent.

Les articles 3-5.00 et 3-6.00 s'appliquent; cependant dans le cas d'une absence, d'une libération ou d'un congé concernant une enseignante ou un enseignant, l'absence, la libération ou le congé est accordé à la condition que la Commission puisse trouver une remplaçante ou un remplaçant adéquat pour l'enseignante ou l'enseignant libéré, et ce, sans frais additionnels.

11-6.00 MODES, OBJETS ET MECANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

11-6.01

L'article 4-3.00 s'applique.

11-7.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

11-7.01

a) Les clauses 5-1.01, 5-1.13, 5-1.15 à 5-1.19 s'appliquent.

b) Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant légalement qualifié a toujours priorité sur une enseignante ou un enseignant non légalement qualifié au moment de l'engagement.

11-7.02

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant se fait par contrat et selon le contrat apparaissant à l'annexe 3-e.

Ce contrat d'engagement se termine automatiquement et sans avis à la date qui y est stipulée ou à la date de l'arrivée de l'événement qui y est expressément prévu, selon la première éventualité dans la mesure où cet événement est postérieur à 240 heures d'enseignement.

11-7.03

La clause 5-4.04 s'applique.

11-7.04

Les articles 5-5.00 et 5-6.00 s'appliquent.

11-7.05

L'article 5-7.00 s'applique sauf le dernier paragraphe de la clause 5-7.13, lequel est remplacé par les dispositions suivantes : « L'arbitre peut annuler la décision de la Commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie ou si les motifs de renvoi ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante de renvoi et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle ou il a droit. Cette compensation ne peut excéder la rémunération que l'enseignante ou l'enseignant aurait reçu en vertu du contrat d'engagement qui a été résilié ».

11-7.06

L'article 5-9.00 s'applique à l'exclusion des clauses 5-9.08 et 5-9.09.

11-7.07

L'article 5-10.00 s'applique pendant la durée du contrat de l'enseignante ou l'enseignant en faisant les adaptations nécessaires à la clause 5-10.31 pour tenir compte notamment de la période couverte par l'année de travail.

11-7.08

Les articles 5-11.00 et 5-12.00 s'appliquent.

11-7.09

L'article 5-13.00 s'applique pendant la durée du contrat de l'enseignante ou l'enseignant.

11-7.10

L'article 5-14.00 s'applique à l'exclusion des paragraphes D) et F) de la clause 5-14.02.

11-7.11

L'article 5-18.00 s'applique pendant la durée du contrat, et ce, en autant que la Commission puisse trouver une remplaçante ou un remplaçant.

11-7.11

L'article 5-18.00 s'applique pendant la durée du contrat, et ce, en autant que la Commission puisse trouver une remplaçante ou un remplaçant.

11-8.00 REMUNERATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

11-8.01

Les articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00 s'appliquent.

11-8.02 Reconnaissance des années d'expérience

L'article 6-4.00 s'applique; cependant, aux fins de détermination du nombre d'années d'expérience lors de son engagement à titre d'enseignante ou enseignant à l'éducation des adultes, 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 détermine le nombre de jours d'expérience reconnus pour l'année scolaire en cause.

11-8.03

A) L'article 6-5.00 s'applique.

B) L'enseignante ou l'enseignant a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche d'enseignement qu'elle ou il assume par rapport à la tâche annuelle d'enseignement décrite à la clause 11-9.02.

C) Sous réserve du paragraphe D), lorsque la Commission confie d'autres heures d'enseignement à une enseignante ou un enseignant bénéficiant d'un contrat à temps partiel, la Commission ajoute ces heures au nombre d'heures visé à ce contrat.

D) Dans le cas de remplacement, les heures d'enseignement ne sont ajoutées que si leur nombre dépasse 12 heures consécutives d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant.

E) Si la Commission dépasse, pour une enseignante ou un enseignant, les 800 heures devant être consacrées à dispenser des cours et des leçons, cette enseignante ou cet enseignant a droit, pour chaque période excédentaire de 50 à 60 minutes, à une compensation égale à 1/1 000 du traitement annuel. Le versement de cette compensation s'effectue lors du dernier versement de traitement de l'année scolaire en cause.

11-8.04

L'article 6-9.00 s'applique.

11-9.00 FONCTION GENERALE ET TACHE ANNUELLE

11-9.01

L'article 8-2.00 s'applique.

11-9.02

La tâche annuelle de l'enseignante ou l'enseignant comprend une tâche annuelle d'enseignement de 800 heures[1] et 280 heures de tâches connexes décrites à la clause 8-2.01.

Aux heures prévues à l'alinéa précédent, s'ajoutent 200[2] heures pour l'accomplissement, au centre, de travail de nature personnelle visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01.

Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer, pendant les 2002 heures de travail de nature personnelle, quel travail elle ou il accomplit ainsi que les moments à l'intérieur des heures d'ouverture du centre pour l'accomplissement de ce travail en dehors des moments pour lesquels elle ou il est assigné par la Commission ou la direction du centre.

L'enseignante ou l'enseignant informe la direction du centre de la détermination des moments prévus pour l'accomplissement de ce travail de nature personnelle dans les meilleurs délais à compter du moment où la Commission l'informe par écrit en vertu du premier alinéa de la clause 11-9.03. Si ces moments coïncident ultérieurement avec ceux pendant lesquels l'enseignante ou l'enseignant est assigné par la Commission ou la direction du centre, elle ou il procède alors à une nouvelle détermination et la transmet, dans les meilleurs délais, à la direction du centre.

11-9.03

Dans les 10 jours ouvrables suivant le premier jour de travail d'une enseignante ou d'un enseignant, la Commission informe par écrit celle-ci ou celui-ci de la tâche qui lui est confiée; cet écrit doit contenir le nombre d'heures à être consacrées à l'enseignement et, le cas échéant, le détail des autres fonctions décrites à la clause 8-2.01.

À moins d'entente différente entre l'enseignante ou l'enseignant et la Commission, les heures de travail sont consécutives et se situent à l'intérieur d'une amplitude quotidienne n'excédant pas 8 heures, sans compter le temps des repas.

---

1 À l'inclusion de 24 heures (à compter de la signature de la Convention 2020-2023, lire 32 heures) consacrées à des journées pédagogiques ou à des parties de journées pédagogiques à fixer par la Commission. Seules les 4 premières heures d'une journée pédagogique sont puisées à même la banque de 24 heures.

2 Aux fins d'application de la présente clause, la clause 8-4.02 s'applique en faisant les adaptations nécessaires, et ce, sans conférer des droits et avantages différents que ceux prévus à la clause 8-4.02.

11-10.00 REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

11-10.01

Les articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent quant aux articles 11-1.00 et 11-3.00 à 11-14.00.

11-11.00 DISPOSITIONS GENERALES

11-11.01

Le chapitre 10-0.00 s'applique.

11-12.00 DISPARITES REGIONALES

11-12.01

Une enseignante ou un enseignant qui travaille dans un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement établit selon le tableau prévu à la clause 12-2.01.

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté proportionnellement au nombre de jours de travail de l'enseignante ou l'enseignant pour la période pour laquelle elle ou il est affecté sur le territoire de la Commission compris dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 par rapport à 200 jours de travail.

À cet égard les clauses 12-1.01 et 12-2.04 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

11-12.02

Une enseignante ou un enseignant qui travaille dans un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 bénéficie également de l'article 12-8.00 sous réserve que le nombre de kilogrammes prévu à la clause 12-8.01 est ajusté proportionnellement au nombre de jours de travail de l'enseignante ou l'enseignant pour la période pour laquelle elle ou il est affecté sur le territoire de la Commission compris dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 par rapport à 200 jours de travail.

11-12.03

La Commission assume les frais suivants de toute enseignante ou tout enseignant recruté au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 :

a) le coût du transport de l'enseignante ou l'enseignant déplacé et de ses personnes à charge de son point de départ à son lieu d'affectation, une seule fois aller et retour au début et à la fin de son contrat. Un second aller et retour est octroyé lorsque l'enseignante et l'enseignant contractuel bénéficie d'un contrat annuel comportant 75 % et plus d'une tâche d'enseignement;

b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :

- 228 kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;

- 135 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans;

de son point de départ à son lieu d'affectation, une seule fois aller et retour au début et à la fin de son contrat;

cet avantage ne s'applique qu'une (1) seule fois par année scolaire à l'enseignante ou l'enseignant à qui la Commission offre un autre contrat pour le prochain semestre avant son départ de son lieu d'affectation.

c) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu;

d) le logement dans la localité d'affectation pour l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge qui l'accompagnent durant la période de son engagement; la clause 12-7.02 s'applique à cet égard en faisant les adaptations nécessaires étant convenu que le loyer est déduit à toutes les 2 semaines sur chaque versement de la paie de l'enseignante ou l'enseignant.

Aux fins des alinéas a), b) et c), les frais sont payables à condition que l'enseignante ou l'enseignant ne se les fasse pas rembourser par un autre régime. Les clauses 12-1.01 et 12-1.02, les paragraphes B), C), D) de la clause 12-3.03 et la clause 12-3.04 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

11-12.04

Les articles 12-5.00 et 12-6.00 s'appliquent.

11-12.05

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas si l'enseignante ou l'enseignant obtient des avantages similaires en vertu d'un autre contrat d'engagement avec la Commission ou avec un autre employeur des secteurs public et parapublic.

11-13.00 LISTE DE RAPPEL

11-13.01

La Commission dresse une liste par spécialité des enseignantes ou enseignants qui ont complété au moins 2 contrats en vertu du présent chapitre durant une période continue de 24 mois. En regard de chacun des noms des enseignantes ou enseignants de cette liste, la Commission inscrit le nombre d'heures enseignées dans la spécialité suite à un contrat en vertu du présent chapitre.

11-13.02

Sous réserve du paragraphe b) de la clause 11-7.01, si la Commission décide d'engager des enseignantes ou enseignants pour enseigner à l'éducation des adultes pour une période d'au moins 240 heures préalablement déterminées sur une base semestrielle, elle offre, sous réserve de la clause 5-4.04, le contrat à l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus grand nombre d'heures sur cette liste dans la spécialité concernée.

11-13.03

La Commission raye de la liste le nom de toute enseignante ou tout enseignant qui refuse un contrat qui lui est offert en vertu du présent article ou qui n'obtient pas un contrat dans les 18 mois qui suivent son inscription sur la liste sauf si elle ou il a obtenu un congé sans traitement pour études conformément à la clause 11-13.05.

11-13.04

Les enseignantes ou enseignants inscrits au 30 juin 2017 sur la liste de rappel prévue à la clause 11-13.01 de la convention 2010-2015 sont réputés inscrits sur la liste prévue à cet article.

11-13.05

La Commission accorde à l'enseignante ou l'enseignant inscrit sur la liste de rappel un congé sans traitement pour études à temps plein dans un champ d'activités connexe à l'enseignement.

11-14.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX APPLICABLES AUX SEULES ENSEIGNANTES OU SEULS ENSEIGNANTS REGULIERS

11-14.01

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant régulier engagé, pour combler un poste ajouté en vertu de la clause 11-14.01 de la convention collective 2000-2003, quitte définitivement le service de la Commission, cette dernière procède au pourvoir un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier dans le champ déterminé par la spécialité visée selon la séquence prévue au paragraphe e) de la clause 11-14.01 de la convention collective 2000-2003, et ce, pour l'année scolaire suivant le départ définitif, s'il subsiste toujours pour cette année scolaire une tâche d'enseignante ou d'enseignant régulier résultant de ce départ définitif.

11-14.02

A) Pour la durée de la Convention, la Commission maintient le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2003, sauf si cela a pour effet de générer la mise en disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant.

B) Malgré le paragraphe A), le nombre de postes réguliers à maintenir, par application de ce paragraphe, est réduit d'un nombre équivalant au nombre de départs définitifs dans une spécialité où il y a décroissance de la clientèle jugée significative par la Commission, au cours de la période couvrant 3 années précédant l'année en cours (voir annexe 27).

C) Le paragraphe B) ne s'applique qu'à compter du moment où le nombre de postes réguliers réels atteint le nombre de postes réguliers existant au 30 juin 2003.

D) Il appartient à la Commission de déterminer dans quelle spécialité les postes sont maintenus. Le Syndicat peut faire des représentations à la Commission à la suite d'un départ définitif.

11-14.03

L'enseignante ou l'enseignant qui se voit offrir un poste bénéficie, à l'exception des articles 11-12.00 et 11-13.00, des mêmes avantages que l'enseignante ou l'enseignant contractuel à moins d'indication contraire. Elle ou il bénéficie également :

- des clauses 1-1.25, 1-1.26 et 1-1.27;
- de l'article 2-2.00;
- des clauses 5-1.07 à 5-1.13;
- de l'article 5-2.00. 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 :

  a) 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 (1) année d'ancienneté;

b) pour chaque année scolaire où l'enseignante ou l'enseignant a été sous contrat à temps plein moins de 200 jours de travail et n'a pas accompli, sous contrat à temps plein, une pleine tâche annuelle d'enseignement, la Commission lui reconnaît pour cette période d'emploi une fraction d'année établie selon la formule suivante : le nombre de jours ouvrables compris à l'intérieur de cette période, sur 200;

c) pour chaque année scolaire où l'enseignante ou l'enseignant a été sous contrat à titre d'enseignante ou d'enseignant contractuel, la Commission lui reconnaît une fraction d'année proportionnelle à sa tâche d'enseignement par rapport à une pleine tâche annuelle d'enseignement;

d) 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 11-9.02. Lorsque le total du nombre de jours ainsi calculés est de 200 jours ou plus, on compte une (1) 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 (1) année d'ancienneté.

- des clauses 5-3.01 à 5-3.04, 5-3.06, 5-3.07, 5-3.15 à 5-3.21, 5-3.23, 5-3.25 à 5-3.32;
- des articles 5-7.00 à 5-10.00 et 5-13.00 à 5-20.00;
- des articles 7-1.00 et 7-2.00;
- des articles 12-1.00 à 12-8.00;
- des annexes 2, 3-f, 4 et 5;
- de l'annexe 6 en y ajoutant la section suivante à la suite de l'article 5 :

REGROUPEMENT PAR CHAMPS POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DÉTENANT UN POSTE RÉGULIER

a) L'enseignante ou l'enseignant à temps plein employé par la Commission appartient au champ déterminé par la spécialité qu'elle ou il détenait au moment où elle ou il s'est vu offrir un poste en vertu des clauses 11-14.01, 11-14.02 et 11-14.03 de la convention collective 2000-2003, et ce, tant et aussi longtemps qu'un autre champ ne lui est pas attribué par la Commission. 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.

b) L'enseignante ou l'enseignant en congé avec ou sans traitement (y compris l'enseignante ou l'enseignant en congé à temps plein pour activités syndicales) appartient au champ déterminé par la spécialité à laquelle elle ou il appartenait au moment de son départ, sous réserve des dispositions du présent article.

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

- des annexes 7, 8, 10, 11, 13, 16, 17, 18, 20 à 23, 26 à 29.

CHAPITRE 13-0.00 FORMATION PROFESSIONNELLE

13-1.00 DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

13-1.01

Le présent chapitre s'applique aux enseignantes ou enseignants employés directement par la Commission pour enseigner à tout élève, dans le cadre des cours de formation professionnelle.

13-1.02

Le chapitre 1-0.00 s'applique, à l'exclusion des clauses 1-1.09, 1-1.22, 1-1.23, 1-1.24, 1-1.25, 1-1.26, 1-1.27, 1-1.39, 1-1.42, 1-1.43, 1-1.44 et 1-1.45.

13-1.03

On entend par spécialiste, l'enseignante ou l'enseignant affecté de façon générale à l'enseignement d'une spécialité ou d'une sous-spécialité. Une spécialité de la formation professionnelle constitue une sous-spécialité lorsque la Commission ne définit pas de sous-spécialité dans cette spécialité de la formation professionnelle.

13-1.04

Une spécialité ou sous-spécialité est déterminée par la Commission en vertu de l'annexe 30 après consultation auprès du comité de la Commission.

13-1.05

À chaque fois qu'une des dispositions de ce chapitre réfère à une autre disposition qui n'y est pas incluse, cette dernière s'applique sous réserve de la clause 2-1.07 et des autres dispositions du présent chapitre en faisant les adaptations nécessaires.

13-1.06

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application du présent chapitre, à chaque fois qu'une clause ou un article du présent chapitre réfère à une clause ou à un article contenant le terme école, ce terme peut, selon le contexte, être remplacé par le terme centre de formation professionnelle ou école.

13-2.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS A TAUX HORAIRE

13-2.01

Seul le présent article s'applique aux enseignantes ou enseignants à taux horaire employés directement par la Commission pour enseigner aux élèves dans le cadre des cours de formation professionnelle sous la juridiction de la Commission.

13-2.02

Seuls s'appliquent aux enseignantes ou enseignants à taux horaire les clauses et les articles où elles ou ils sont expressément désignés, de même que les articles et les annexes suivants :

- les articles 3-1.00 à 3-3.00;
- la clause 3-4.03;
- l'article 3-7.00;
- l'article 5-12.00;
- les articles 10-1.00 à 10-5.00;
- les articles 13-1.00 et 13-2.00.

13-2.03

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

PÉRIODES CONCERNÉES	TAUX HORAIRE
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015	51,28 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016	52,05 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017	52,96 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2017-2018	54,02 $
À compter du 142e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	55,38 $

B) Ce taux est pour 50 à 60 minutes d'enseignement. L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire dont les périodes sont de durée moindre que 50 minutes ou de durée supérieure à 60 minutes est rémunéré comme suit : le nombre de minutes d'enseignement divisé par 50 et multiplié par le taux applicable.

C) Même si le taux n'est payé que lorsque du travail est effectué, il comprend le paiement du travail effectué et des mêmes jours fériés et chômés que ceux des enseignantes ou enseignants réguliers œuvrant au préscolaire, primaire et secondaire ainsi qu'à l'éducation des adultes.

D) Le paragraphe A) de la clause 6-5.02 s'applique.

E) Rémunérations additionnelles

1) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016, l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire a droit à une rémunération additionnelle de 0,68 $ par heure rémunérée.

2) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire a droit à une rémunération additionnelle de 0,37 $ par heure rémunérée.

13-2.04

La Commission assume les frais suivants de toute enseignante ou tout enseignant de la formation professionnelle qui est recruté au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 :

a) le coût du transport de l'enseignante ou l'enseignant déplacé, de son point de départ au sens de la clause 12-1.01 à son lieu d'affectation, une seule fois aller et retour au début et à la fin de sa période d'engagement; ces frais sont payables à condition que l'enseignante ou l'enseignant ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral d'aide à la mobilité de la main-d'oeuvre pour la recherche d'emploi, et les paragraphes B), C) et D) de la clause 12-3.03 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires à cet égard;

b) le logement dans la localité d'affectation pour l'enseignante ou l'enseignant durant sa période d'engagement.

Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas si l'enseignante ou l'enseignant obtient des avantages similaires en vertu d'un contrat d'engagement avec la Commission ou un autre employeur du secteur public ou parapublic.

13-2.05

L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire de la formation professionnelle a droit à la procédure de règlement des griefs quant aux articles et clauses mentionnés au présent article.

13-3.00 LISTE DE RAPPEL

13-3.01

Au 1er juillet de chaque année scolaire, la Commission ajoute à cette liste de rappel les noms des nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants qui ont cumulé en formation professionnelle au moins 120 heures d'enseignement au cours de l'année scolaire précédente à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire ou contractuel et qu'elle a décidé de rappeler.

Au 31 octobre, la Commission soumet au Syndicat, pour consultation, la liste de rappel pour la formation professionnelle par spécialité et sous-spécialité conformément à l'annexe 30. Dans les 20 jours ouvrables suivant la remise de la liste au Syndicat, ce dernier fait part à la Commission, par écrit, de ses observations à l'égard de cette liste.

En regard de chacun des noms des enseignantes ou enseignants, la Commission inscrit le nombre d'heures enseignées dans la spécialité ou sous-spécialité au cours de l'année scolaire précédente.

Toutefois, les heures d'enseignement dispensées dans le cadre des cours qualifiés de « formation sur mesure » ne sont pas reconnues aux fins d'application de la présente clause.

13-3.02

Aux fins d'application du présent article, la Commission détermine la spécialité ou la sous-spécialité correspondant aux cours enseignés pour chaque enseignante ou enseignant dont le nom apparaît sur la liste de rappel.

13-3.03

En tout temps, le nom d'une enseignante ou d'un enseignant qui refuse un contrat est retiré de cette liste sauf pour les motifs suivants :

- un congé de maternité, de paternité ou d'adoption couvert par une loi en vigueur;
- une invalidité, un accident du travail ou une maladie professionnelle au sens de la Convention.

Malgré ce qui précède, le nom d'une enseignante ou d'un enseignant qui, à l'intérieur d'une période de 24 mois, n'a pas fourni une prestation d'au moins 150 heures de travail dans une spécialité ou sous-spécialité est retiré de la liste.

La Commission et le Syndicat peuvent s'entendre sur des motifs autres que ceux mentionnés aux paragraphes qui précèdent.

13-3.04

Lorsque la Commission doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant contractuel, elle offre le poste à l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus grand nombre d'heures travaillées sur la liste de rappel dans la spécialité ou sous-spécialité visée.

13-3.05

L'enseignante ou l'enseignant régulier œuvrant au préscolaire, primaire, secondaire ou à l'éducation des adultes est exclus de toute liste de rappel.

13-4.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS CONTRACTUELS ENGAGES SUR UNE BASE ANNUELLE POUR MOINS DE 1 280 HEURES

13-4.01

Seuls s'appliquent aux enseignantes ou enseignants engagés en vertu du contrat prévu à l'annexe 3-g, les articles et annexes suivants :

- les articles 13-1.00 et 13-3.00;
- les articles 13-4.00 à 13-13.00;
- les annexes 2, 3-g, 4, 16, 22, 23, 24, 26 et 30.

13-5.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

13-5.01

La clause 2-1.02, l'alinéa c) de la clause 2-1.03 et les clauses 2-1.04 et 2-1.07 s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires.

13-5.02

L'article 2-2.00 s'applique.

13-6.00 PREROGATIVES SYNDICALES

13-6.01

Les articles 3-1.00, 3-2.00, 3-3.00, 3-4.00 et 3-7.00 s'appliquent.

Les articles 3-5.00 et 3-6.00 s'appliquent; cependant dans le cas d'une absence, d'une libération ou d'un congé concernant une enseignante ou un enseignant contractuel, l'absence, la libération ou le congé est accordé à la condition que la Commission puisse trouver une remplaçante ou un remplaçant adéquat pour l'enseignante ou l'enseignant contractuel libéré sans frais additionnels, et ce, sous réserve des arrangements convenus avec la direction du centre permettant la reprise de la tâche éducative sans toutefois excéder la date de fin du programme.

13-7.00 LES MODES, OBJETS ET MECANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS CONTRACTUELS AUTRES QUE LES OBJETS (ET LEUR MODE) NEGOCIES ET AGREES A L'ECHELLE NATIONALE

13-7.01

L'article 4-3.00 s'applique.

13-8.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

13-8.01

L'engagement est du ressort de la Commission.

13-8.02

Toute candidate ou tout candidat qui désire offrir ses services à titre d'enseignante ou enseignant à la Commission doit :

a) remplir une demande d'emploi selon le formulaire en vigueur à la Commission;

b) indiquer les diplômes, certificats et brevets ainsi que l'expérience qu'elle ou il prétend avoir et s'engager à en fournir la preuve à la Commission lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;

c) donner toutes les informations requises par la Commission et s'engager à en fournir la preuve lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;

d) déclarer si elle ou il a bénéficié d'une prime de séparation dans le secteur de l'éducation au cours des 12 derniers mois. Dans l'affirmative, les montants doivent être remboursés pour que l'enseignante ou l'enseignant puisse être engagé.

13-8.03

Toute enseignante ou tout enseignant qui est engagé par la Commission doit :

a) fournir les preuves de qualifications et d'expérience;

b) produire toutes les autres informations et certificats requis par écrit, à la suite de la demande d'emploi.

13-8.04

Toute déclaration intentionnellement fausse dans le but de l'obtention frauduleuse d'un contrat d'engagement est une cause d'annulation du contrat par la Commission.

13-8.05

L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'informer par écrit, dans les meilleurs délais, la Commission de tout changement de domicile.

13-8.06

Lors de l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant sous contrat, la Commission fournit à l'enseignante ou l'enseignant :

a) une copie de son contrat d'engagement[1], et en expédie une copie au Syndicat;

b) une copie de la Convention;

c) un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat fourni par ce dernier;

d) un formulaire de demande d'adhésion aux régimes d'assurance ou l'exemption s'il y a lieu.

13-8.07

Le contrat d'engagement de toute enseignante ou tout enseignant contractuel non légalement qualifié qui est employé pour enseigner pour une année scolaire se termine automatiquement et sans avis à la date mentionnée au contrat ou lorsque la Commission comble le poste par une enseignante ou un enseignant légalement qualifié.

13-8.08

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant contractuel se fait par contrat et selon le contrat apparaissant à l'annexe 3-g.

Ce contrat d'engagement se termine automatiquement et sans avis à la date qui y est stipulée ou à la date de l'arrivée de l'événement qui y est expressément prévu, selon la première éventualité dans la mesure où cet événement est postérieur à 216 heures d'enseignement sur une base semestrielle ou de 432 heures dans la même année scolaire.

13-8.09

La Commission engage une enseignante ou un enseignant contractuel dans les cas suivants :

a) pour dispenser, dans une même année scolaire, des heures d'enseignement dont le nombre est préalablement déterminé être égal ou supérieur à 432 heures mais inférieur à 720 heures;

b) pour dispenser, dans le cas d'une organisation semestrielle de l'enseignement le cas échéant, dans un même semestre, des heures d'enseignement dont le nombre est préalablement déterminé être égal ou supérieur à 216 heures mais inférieur à 360 heures.

13-8.10

Malgré la clause 13-3.04, la Commission peut engager une enseignante ou un enseignant légalement qualifié ayant moins d'heures travaillées sur la liste de rappel ou qui n'y est pas inscrit. Dans son choix, la Commission tient compte des qualifications, de l'expérience, de la compétence, des besoins spécifiques du ou des postes à combler, des préférences des enseignantes ou enseignants et des affectations des années antérieures.

---

[1] Fournie lors de l'engagement ou dans les 60 jours de celui-ci.

Dans le cas où il est nécessaire de choisir parmi des enseignantes ou enseignants qui possèdent les mêmes aptitudes, qualifications et expérience, la liste de rappel prévaudra.

13-8.11

La clause 13-8.09 ne s'applique qu'aux heures d'enseignement dispensées dans le cadre des cours financés par le Ministère ainsi qu'aux heures d'enseignement dispensées 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), cours qualifiés d'« achats de formation » en vertu de « l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail ».

Sans modifier la portée du paragraphe précédent, la clause 13-8.09 ne s'applique pas aux cours qualifiés de « formation sur mesure ».

13-8.12

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.

13-8.13

Malgré la clause 13-8.09, la Commission peut réduire la durée d'un contrat ou le nombre d'heures visées à ce contrat pour tenir compte de la diminution du nombre d'élèves.

13-8.14

L'article 5-5.00 s'applique.

13-8.15

Les articles 5-6.00 et 5-7.00 s'appliquent sauf le 2e paragraphe de la clause 5-7.13, lequel est remplacé par les dispositions suivantes : « L'arbitre peut annuler la décision de la Commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie ou si les motifs de renvoi ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante de renvoi et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle ou il a droit. Cette compensation ne peut excéder la rémunération que l'enseignante ou l'enseignant contractuel aurait reçu en vertu du contrat d'engagement qui a été résilié ».

13-8.16

L'article 5-9.00 s'applique à l'exclusion des clauses 5-9.08 et 5-9.09.

13-8.17

L'article 5-10.00 s'applique pendant la durée du contrat de l'enseignante ou l'enseignant contractuel en faisant les adaptations nécessaires à la clause 5-10.31 pour tenir compte notamment de la période couverte par l'année de travail.

13-8.18

Les articles 5-11.00 et 5-12.00 s'appliquent.

13-8.19

L'article 5-13.00 s'applique pendant la durée du contrat de l'enseignante ou l'enseignant contractuel.

13-8.20

L'article 5-14.00 s'applique à l'exclusion des paragraphes D) et F) de la clause 5-14.02.

13-8.21

L'article 5-18.00 s'applique pendant la durée du contrat, et ce, en autant que la Commission puisse trouver une remplaçante ou un remplaçant.

13-9.00 REMUNERATION

13-9.01

Les articles 6-1.00 à 6-3.00 s'appliquent.

13-9.02 Reconnaissance des années d'expérience

L'article 6-4.00 s'applique; cependant, aux fins de détermination du nombre d'années d'expérience lors de son engagement à titre d'enseignante ou enseignant contractuel de la formation professionnelle, 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 en formation professionnelle détermine le nombre de jours d'expérience reconnus pour l'année scolaire en cause.

13-9.03

A) L'article 6-5.00 s'applique.

B) L'enseignante ou l'enseignant contractuel a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche d'enseignement qu'elle ou il assume par rapport à la tâche annuelle d'enseignement décrite à la clause 13-10.06.

C) Sous réserve du paragraphe D), lorsque la Commission confie d'autres heures d'enseignement à une enseignante ou un enseignant contractuel, la Commission ajoute ces heures à celles visées par le contrat.

D) Dans le cas de remplacement, les heures d'enseignement ne sont ajoutées que si leur nombre dépasse 12 heures consécutives d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant contractuel.

13-9.04

L'article 6-9.00 s'applique.

13-10.00 TACHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

13-10.01

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

13-10.02

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.

Fonction générale

13-10.03

L'enseignante ou l'enseignant contractuel dispense des activités d'apprentissage et de formation aux élèves.

Dans ce cadre, ses attributions caractéristiques sont :

a) de préparer et de dispenser des cours dans les limites des programmes autorisés;

b) d'aider l'élève dans l'établissement de son profil de formation en fonction de son plan de carrière et de ses acquis;

c) 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;

d) de suivre l'élève dans son cheminement et de s'assurer de la validité de sa démarche d'apprentissage;

e) de superviser et d'évaluer des projets expérimentaux et des stages en milieu de travail;

f) de préparer, d'administrer et de corriger les tests et les examens et de remplir les rapports inhérents à cette fonction;

g) 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 référés aux professionnelles ou professionnels de l'aide personnelle, l'organisation et la supervision des activités socio-culturelles, l'intervention visant le développement personnel et social de l'élève et, s'il y a lieu, la surveillance des élèves;

h) d'assurer l'intervention auprès d'une ou 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;

i) de veiller à l'équipement utilisé dans le cadre des activités d'apprentissage reliées à son enseignement;

j) de contrôler les retards et les absences de ses élèves;

k) de participer aux réunions en relation avec son travail, y compris des rencontres de parents;

l) de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

13-10.04

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

13-10.05

L'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant contractuel comporte 200 jours de travail à l'intérieur de l'année scolaire.

La distribution de ces jours est faite par la Commission après consultation du Syndicat. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant est assuré d'une période minimale de 4 semaines de vacances. Ces 4 semaines sont situées au mois de juillet sauf si la présence de l'enseignante ou l'enseignant est requise compte tenu de la nature particulière de certains cours.

13-10.06

La tâche annuelle de l'enseignante ou l'enseignant contractuel comprend une tâche d'enseignement de 720 heures et de 360 heures de tâches connexes décrites à la clause 13-10.03.

Cette tâche de 1 080 heures est assignée au lieu ou aux lieux, et aux moments déterminés pour chaque enseignante ou enseignant par la Commission ou la direction.

Aux heures prévues au paragraphe précédent, s'ajoutent 200[1] heures pour l'accomplissement, au lieu de travail désigné à la clause 1-1.08, de travail de nature personnelle visé à la fonction générale énoncée à la clause 13-10.01.

Il revient à l'enseignante ou l'enseignant contractuel de déterminer pour les 2001 heures de travail de nature personnelle, quel travail elle ou il accomplit pendant ces heures. Elle ou il détermine également les moments, à l'intérieur des heures d'ouverture du lieu de travail, pour l'accomplissement de ce travail, en dehors des moments auxquels elle ou il est assigné par la Commission ou la direction.

L'enseignante ou l'enseignant contractuel informe la direction de la détermination des moments prévus pour l'accomplissement de ce travail de nature personnelle dans les meilleurs délais à compter du moment où la Commission l'informe par écrit des autres éléments de la tâche qui lui est confiée. Si ces moments coïncident ultérieurement avec ceux pendant lesquels l'enseignante ou l'enseignant contractuel est assigné par la Commission ou la direction, elle ou il procède alors à une nouvelle détermination et la transmet, dans les meilleurs délais, à la direction.

13-10.07

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

13-10.08

A) Si la Commission dépasse, pour une enseignante ou un enseignant contractuel, les 720 heures de tâche éducative, cette enseignante ou cet enseignant contractuel a droit, pour chaque période excédentaire de 50 à 60 minutes, à une compensation égale à 1/1 000 du traitement annuel. Pour toute période inférieure à 50 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes, divisé par 50 et multiplié par 1/1 000 du traitement annuel. Le versement de cette compensation s'effectue lors du dernier versement de traitement de l'année scolaire en cause.

B) À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, au moins 50 % de la tâche annuelle décrite au premier paragraphe de la clause 13-10.06 doit être consacré à la présentation de cours et de leçons.

C) La surveillance de l'accueil et des déplacements n'est pas comprise dans la tâche éducative.

13-10.09

Les clauses 8-6.01, 8-6.02, 8-6.04 et 8-6.06 s'appliquent.

---

[1] Aux fins d'application de la présente clause, la clause 8-4.02 s'applique en faisant les adaptations nécessaires, et ce, sans conférer des droits et avantages différents que ceux prévus à la clause 8-4.02.

13-11.00 GRIEFS ET ARBITRAGE

13-11.01

Le chapitre 9-0.00 s'applique.

13-12.00 DISPOSITIONS GENERALES

13-12.01

Le chapitre 10-0.00 s'applique.

13-13.00 DISPARITES REGIONALES

13-13.01

Une enseignante ou un enseignant qui travaille dans un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement établit selon le tableau prévu à la clause 12-2.01.

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté proportionnellement au nombre de jours de travail de l'enseignante ou l'enseignant pour la période pour laquelle elle ou il est affecté sur le territoire de la Commission compris dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 par rapport à 200 jours de travail.

À cet égard les clauses 12-1.01 et 12-2.04 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

13-13.02

Une enseignante ou un enseignant qui travaille dans un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 bénéficie également de l'article 12-8.00 sous réserve que le nombre de kilogrammes prévu à la clause 12-8.01 est ajusté proportionnellement au nombre de jours de travail de l'enseignante ou l'enseignant pour la période pour laquelle elle ou il est affecté sur le territoire de la Commission compris dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 par rapport à 200 jours de travail.

13-13.03

La Commission assume les frais suivants de toute enseignante ou tout enseignant recruté au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 :

a) le coût du transport de l'enseignante ou l'enseignant déplacé et de ses personnes à charge de son point de départ à son lieu d'affectation, une seule fois aller et retour au début et à la fin de son contrat;

b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :

- 228 kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;

- 135 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans;

de son point de départ à son lieu d'affectation, une seule fois aller et retour au début et à la fin de son contrat;

cet avantage ne s'applique qu'une (1) seule fois par année scolaire à l'enseignante ou l'enseignant à qui la Commission offre un autre contrat pour le prochain semestre avant son départ de son lieu d'affectation.

c) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu;

d) le logement dans la localité d'affectation pour l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge qui l'accompagnent durant la période de son engagement; la clause 12-7.02 s'applique à cet égard en faisant les adaptations nécessaires étant convenu que le loyer est déduit à toutes les 2 semaines sur chaque versement de la paie de l'enseignante ou l'enseignant.

Aux fins des alinéas a), b) et c), les frais sont payables à condition que l'enseignante ou l'enseignant ne se les fasse pas rembourser par un autre régime et les clauses 12-1.01 et 12-1.02, les paragraphes B), C) et D) de la clause 12-3.03 et la clause 12-3.04 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

13-13.04

Les articles 12-5.00 et 12-6.00 s'appliquent.

13-13.05

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas si l'enseignante ou l'enseignant obtient des avantages similaires en vertu d'un autre contrat d'engagement avec la Commission ou avec un autre employeur des secteurs public et parapublic.

13-14.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX APPLICABLES AUX SEULES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS CONTRACTUELS QUI SE VOIENT OFFRIR UN CONTRAT TEL QUE PRÉVU À L'ANNEXE 3-H DONT LES HEURES SONT PRÉALABLEMENT DÉTERMINÉES À 1 280 HEURES

13-14.01

L'enseignante ou l'enseignant bénéficie, à l'exception de l'article 13-13.00, des mêmes avantages que l'enseignante ou l'enseignant contractuel en vertu de l'annexe 3-g (de 432 heures à 1 279 heures) à moins d'indication contraire. Elle ou il bénéficie également :

- de la clause 2-1.07;
- de l'article 2-2.00;
- de l'article 5-2.00, sous réserve des paragraphes a) et b) suivants.

a) Cependant, la clause 5-2.05 est remplacée par la suivante :

sous réserve de l'article 5-2.00, l'ancienneté se calcule de la façon suivante :

1) pour chaque année scolaire où l'enseignante ou l'enseignant a été sous contrat à temps plein 200 jours de travail ou a accompli sous contrat une pleine tâche annuelle d'enseignement, il lui est reconnu une année d'ancienneté;

2) pour chaque année scolaire où l'enseignante ou l'enseignant a été sous contrat à temps plein moins de 200 jours de travail et n'a pas accompli, sous contrat à temps plein, une pleine tâche annuelle d'enseignement, la Commission lui reconnaît pour cette période d'emploi une fraction d'année établie selon la formule suivante : le nombre de jours ouvrables compris à l'intérieur de cette période, sur 200;

3) pour chaque année 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 13-10.03. 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.

b) La clause 5-2.07 est remplacée par la suivante :

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

a) la démission de l'enseignante ou l'enseignant, sauf dans un cas de démission suivie d'un rengagement par la Commission pour services au cours de l'année scolaire suivant celle de la démission;

b) le renvoi ou la résiliation, sauf dans un cas de renvoi ou de résiliation suivi d'un rengagement par la Commission pour services au cours de l'année scolaire qui suit celle du renvoi ou de la résiliation;

---

[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 13-10.03.

c) s'il s'est écoulé plus de 24 mois consécutifs depuis l'expiration du contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant contractuel. Toutefois, la présente disposition n'a pas d'effet rétroactif antérieur à la date de la signature de l'amendement.

- des articles 5-9.00 et 5-14.00;

- des clauses 5-15.02, 5-15.07, 5-15.08, 5-15.09 et 5-15.11;

- de l'article 5-16.00;

- du chapitre 7-0.00, à l'exception du paragraphe a) de la clause 7-1.02 qui est remplacé par ce qui suit :

  Aux fins du calcul des montants alloués dans le cadre de cet article, la Commission dispose, pour chaque année scolaire, par enseignante ou enseignant à temps plein ou l'équivalent à temps plein couvert par la Convention de 300 $ pour chaque année scolaire.

- du chapitre 12-0.00;

- des annexes 2, 3-h, 4, 5, 10, 13, 16, 18, 20, 22, 23, 26, 28, 29 et 30.

ANNEXE 44 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

Le comité de travail a pour mandat :

1. D'analyser les composantes suivantes du régime de droits parentaux et d'émettre des recommandations :

   a) La formule de calcul de l'indemnité de l'employeur

   Afin de répondre à l'objectif d'assurer un remplacement de revenu lors d'un congé de maternité équivalent à ce que la personne salariée[1] aurait reçu si elle avait été au travail, il est proposé de discuter des adaptations potentielles à faire à la formule actuelle de calcul de l'indemnité de l'employeur. Cette formule, établie à partir du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée, doit tenir compte des prestations versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et des exonérations de cotisations aux régimes étatiques et au régime de retraite.

   Le traitement hebdomadaire de base devant être utilisé dans le calcul de l'indemnité de l'employeur devra également faire l'objet de discussions, notamment en ce qui concerne les personnes salariées à temps partiel.

   b) Les congés liés à la parentalité

   Les bénéfices offerts pendant la période précédant le congé de maternité ainsi que le préavis pour obtenir le congé de maternité devront être examinés.

   Dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective, les parties s'engagent à assouplir l'obligation d'adoption légale dans certaines situations, notamment pour les adoptions par banque mixte, dans le but de permettre la prise d'un congé pour adoption lors de l'arrivée de l'enfant dans la famille.

   c) L'identification des enjeux syndicaux prioritaires

2. D'examiner les enjeux reliés aux modalités d'application des dispositions sur les droits parentaux prévus à la convention collective.

3. D'analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention collective afin de s'assurer de leur conformité avec le cadre législatif actuel et qu'elles soient écrites de manière inclusive.

---

[1] Pour la Commission, l'expression « personne salariée » réfère à l'expression « l'enseignante ou l'enseignant ».

4. De déterminer, le cas échéant, les paramètres et les modalités techniques et de concordance requises pour mettre en œuvre ces modifications.

5. De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale et deux (2)[1] représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).