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)

2023-2028

Réalisé par le Comité patronal de négociation
pour la Commission scolaire crie
(CPNCSC)
Novembre 2025
Dernière mise à jour : Juillet 2026

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 PERSONNES ENSEIGNANTES**	
	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 36

5-3.00 Mouvements de personnel et sécurité d'emploi 40

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 65

5-9.00 Démission et bris de contrat 67

5-10.00 Régimes d'assurance 70

5-11.00 Réglementation des absences 94

5-12.00 Responsabilité civile 94

5-13.00 Droits parentaux 95

5-14.00 Congés spéciaux 122

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 127

5-16.00 Congés pour affaires relatives à l'éducation 130

5-17.00 Congés à traitement différé 130

5-18.00 Congés pour charge publique 131

5-19.00 Congés pour prêt de services 132

5-20.00 Régime de mise à la retraite de façon progressive 133

6-0.00 RÉMUNÉRATION DES PERSONNES ENSEIGNANTES

6-1.00 Évaluation de la scolarité 138

6-2.00 Classement 144

6-3.00 Reclassement 147

6-4.00 Reconnaissance des années d'expérience 149

6-5.00 Traitement et échelle de traitement 152

6-6.00 Suppléments annuels 156

6-7.00 Personne enseignante à temps partiel - personne enseignante remplaçante - personne enseignante à la leçon - personne enseignante suppléante occasionnelle 157

6-8.00 Dispositions diverses relatives à la rémunération 160

6-9.00 Modalités du versement de la rémunération 162

7-0.00 SYSTÈME DE PERFECTIONNEMENT

7-1.00 Organisation du perfectionnement 163

7-2.00 Régions éloignées (Protocole) 164

8-0.00 TÂCHE DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE ET SON AMÉNAGEMENT

8-1.00 Principes généraux 165

8-2.00 Fonction générale 167

8-3.00 Année de travail et tâche annuelle 167

8-4.00 Semaine régulière de travail 169

8-5.00 Tâche éducative 172

8-6.00 Conditions particulières 175

8-7.00 Chef de groupe 177

8-8.00 Distribution des personnes enseignantes dans les écoles 179

8-9.00 Répartition des fonctions et responsabilités entre les personnes enseignantes d'une école 179

8-10.00 Nouveaux programmes (protocole) 180

8-11.00 Dispositions relatives aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage 181

8-12.00 Mécanisme de résolution des difficultés concernant la tâche et son aménagement 186

9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 Procédure de règlement des griefs 188

9-2.00 Arbitrage 189

10-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

10-1.00 Nullité d'une stipulation 197

10-2.00 Interprétation des textes 197

10-3.00 Entrée en vigueur de la Convention 198

10-4.00 Représailles et discrimination et accès à l'égalité 201

10-5.00 Interdiction 202

10-6.00 Impression (Protocole) 202

10-7.00 Amendements à la Convention 202

10-8.00 Changements technologiques 203

10-9.00 Harcèlement psychologique en milieu de travail 203

10-10.00 Santé et sécurité 205

10-11.00 Expression dans les « x » jours ou mois 207

10-12.00 Rappel de traitement 207

11-0.00 ÉDUCATION DES ADULTES

11-1.00 Définitions et dispositions préliminaires 211

11-2.00 Personnes enseignantes à taux horaire 211

11-3.00 Personnes enseignantes contractuelles à l'éducation des adultes 213

11-4.00 Champ d'application et reconnaissance 213

11-5.00 Prérogatives syndicales 214

11-6.00 Modes, objets et mécanismes de participation des personnes enseignantes 214

11-7.00 Conditions d'emploi et avantages sociaux 214

11-8.00 Rémunération des personnes enseignantes 215

11-9.00 Fonction générale et tâche annuelle 216

11-10.00 Règlement des griefs et arbitrage 219

11-11.00 Dispositions générales 220

11-12.00 Disparités régionales 220

11-13.00 Liste de rappel 221

11-14.00 Conditions d'emploi et avantages sociaux applicables aux seules personnes enseignantes régulières 222

12-0.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

12-1.00 Définitions 225

12-2.00 Niveau des primes 227

12-3.00 Autres avantages 228

12-4.00 Sorties 231

12-5.00 Remboursement de dépenses de transit 233

12-6.00 Décès 233

12-7.00 Logement 233

12-8.00 Transport de nourriture 236

13-0.00 FORMATION PROFESSIONNELLE

13-1.00 Dispositions préliminaires et définitions 238

13-2.00 Liste de rappel 238

13-3.00 Conditions d'emploi et avantages sociaux applicables aux personnes enseignantes contractuelles engagées sur une base annuelle pour 1279 heures et moins (annexe 3-g) ou pour 1280 heures (annexe 3-h) 240

13-4.00 Champ d'application et reconnaissance 242

13-5.00 Prérogatives syndicales 242

13-6.00 Les modes, objets et mécanismes de participation des personnes enseignantes contractuelles autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale 242

13-7.00 Conditions d'emploi et avantages sociaux 243

13-8.00 Rémunération 247

13-9.00 Tâche de la personne enseignante 247

13-10.00 Griefs et arbitrage 252

13-11.00 Dispositions générales 252

13-12.00 Disparités régionales applicables aux personnes enseignantes contractuelles embauchées en vertu de l'annexe 3-g 252

13-13.00 Personnes enseignantes à taux horaire 253

ANNEXE	TITRE
Annexe 1	Comité relatif à l'arbitrage....258
Annexe 2	Consultation du dossier personnel....259
Annexe 3-a	Contrat d'engagement de la personne enseignante à temps plein....260
Annexe 3-b	Contrat d'engagement de la personne enseignante à temps partiel....262
Annexe 3-c	Contrat d'engagement de la personne enseignante à la leçon....264
Annexe 3-d	Contrat d'engagement de la personne enseignante remplaçante....266
Annexe 3-e	Contrat d'engagement de la personne enseignante à l'éducation des adultes engagée pour 240 heures ou plus préalablement déterminées sur une base semestrielle....268
Annexe 3-f	Contrat d'engagement de la personne enseignante à l'éducation des adultes engagée en application de la clause 11-14.01, 11-14.02 ou 11-14.03....270
Annexe 3-g	Contrat d'engagement de la personne enseignante contractuelle en formation professionnelle....272
Annexe 3-h	Contrat d'engagement de la personne enseignante en formation professionnelle engagée pour 1 280 heures préalablement déterminées....274
Annexe 4	Règles d'évaluation prévues au Manuel d'évaluation de la scolarité....276
Annexe 5	Calcul des années d'expérience....277
Annexe 6	Regroupement par champ des personnes enseignantes de la Commission aux fins de l'identification des personnes enseignantes à être déclarées excédentaires, mises en disponibilité ou non rengagées pour cause de surplus....278
Annexe 7	Prêt de services d'une personne enseignante à un organisme communautaire....281

Annexe 8	Allocation de replacement	282
Annexe 9	Mobilité volontaire pour certaines personnes enseignantes	283
Annexe 10	Frais de déménagement	284
Annexe 11	Congés à traitement différé	287
Annexe 12	Compensation pour dépassement des maxima d'élèves par groupe (8-8.03)	292
Annexe 13	Ajustement monétaire rétroactif à la suite d'une attestation officielle de scolarité	294
Annexe 14	Soutien à la composition de la classe et ajout de ressources	295
Annexe 15	Sommes allouées en soutien à la composition de la classe à l'éducation des adultes et en formation professionnelle	298
Annexe 16	Sommes allouées pour la surveillance collective au préscolaire et au primaire	299
Annexe 17	Personne enseignante mentore	300
Annexe 18	Personne enseignante en insertion professionnelle	304
Annexe 19	Soutien à la correction d'épreuves obligatoires	306
Annexe 20	Lettre d'entente concernant les journées pédagogiques inter-écoles	307
Annexe 21	Règles d'écriture relatives à l'utilisation du féminin et du masculin	308
Annexe 22	Réintégration suite à un congédiement ou un non-rengagement	309
Annexe 23	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales	310
Annexe 24	Qualité linguistique du texte de la Convention	311
Annexe 25	Droits parentaux – Modifications	312

Annexe 26	Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive	313
Annexe 27	Médiation arbitrale	316
Annexe 28	Arbitrage de griefs	317
Annexe 29	Organisation des services éducatifs aux élèves à risque et élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA)	319
Annexe 30	Période de repas	320
Annexe 31	Comités nationaux	321
Annexe 32	Maintien d'un nombre de postes réguliers à l'éducation des adultes	322
Annexe 33	Liste des centres de services scolaires et commissions scolaires par région	323
Annexe 34	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	325
Annexe 35	Liste des spécialités et sous-spécialités en formation professionnelle	327
Annexe 36	Règles d'écriture	330
Annexe 37	Lettre d'entente relative aux personnes enseignantes non légalement qualifiées	331
Annexe 38	Lettre d'entente relative à une période d'essai pour les personnes enseignantes nouvellement embauchées	332
Annexe 39	Lettre d'entente relative à une politique d'accueil pour les personnes enseignantes nouvellement embauchées	333
Annexe 40	Majoration des taux et de l'échelle de traitement	334

Annexe 41	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux	344
Annexe 42	Procédure de recrutement et de nomination des arbitres	345
Annexe 43	Compensation pour les autres tâches professionnelles en sus au secteur des jeunes	346
Annexe 44	Entente-cadre relative aux programmes de formation de la main-d'oeuvre	348
Annexe 45	Aide à la classe au préscolaire 5 ans et au primaire	351
Annexe 46	Mesure temporaire permettant la prise en charge d'un ou plusieurs groupes d'élèves additionnels au secteur des jeunes	352
Annexe 47	Ressources additionnelles à demi-temps pour les groupes ordinaires du préscolaire 4 ans ou 5 ans	354
Annexe 48	Lettre d'entente Relative à la création d'un comité de travail sur le financement de la caisse des participants du RREGOP	355

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 personne enseignante 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 personne enseignante qui, en plus de ses fonctions de personne enseignante 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 de personnes enseignantes.

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 personne enseignante 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 Fédération

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

1-1.22 Gouvernement

Le gouvernement du Québec.

1-1.23 Grief

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

1-1.24 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.

1-1.25 Légalement qualifié

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

1-1.26 Ministère

Le ministère de l'Éducation.

1-1.27 Ministre

La ou le ministre de l'Éducation.

1-1.28 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.

1-1.29 Personne enseignante

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).

1-1.30 Personne enseignante à la leçon

La personne enseignante dont le contrat d'engagement conforme à l'annexe 3-c détermine de façon précise l'enseignement qu'elle 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 personne enseignante à temps plein.

1-1.31 Personne enseignante à temps partiel

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

1-1.32 Personne enseignante à temps plein

La personne enseignante qui, n'étant pas une personne enseignante à la leçon ni une personne enseignante à temps partiel ni une personne enseignante remplaçante, a un contrat d'engagement écrit conforme à l'annexe 3-a.

1-1.33 Personne enseignante en disponibilité

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

1-1.34 Personne enseignante mentore

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

1-1.35 Personne enseignante régulière

La personne enseignante engagée par contrat annuel renouvelable tacitement.

1-1.36 Personne enseignante remplaçante

La personne enseignante dont le contrat d'engagement conforme à l'annexe 3-d détermine qu'elle est employée pour remplacer une personne enseignante absente.

1-1.37 Personne enseignante suppléante occasionnelle

Toute personne, sauf une personne enseignante régulière, qui remplace une personne enseignante absente.

1-1.38 Personne enseignante suppléante régulière

La personne enseignante régulière dont la tâche consiste à remplacer les personnes enseignantes absentes.

1-1.39 Période

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

1-1.40 Région

L'une des régions établies par le Ministère et énumérées à l'annexe 33.

1-1.41 Représentante ou représentant syndical

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

1-1.42 Responsable

La personne enseignante 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.

1-1.43 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).

1-1.44 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.

1-1.45 Spécialiste

La personne enseignante affectée de façon générale à l'enseignement d'une spécialité.

1-1.46 Spécialité

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

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 la personne enseignante 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 personne enseignante couverte 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 personnes enseignantes couvertes par le certificat d'accréditation et employées 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 personnes enseignantes de la formation professionnelle couvertes par le certificat d'accréditation et employées 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 personnes enseignantes mentores, 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 personne enseignante suppléante occasionnelle;

b) la personne enseignante à la leçon;

c) la personne enseignante employée par la Commission qui enseigne en dehors du Québec par suite d'une entente approuvée par la ou le ministre entre cette personne enseignante, 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 personnes enseignantes 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 personne enseignante au même titre que les autres personnes enseignantes à son emploi.

2-1.05

Sauf si le contexte indique un sens différent, la personne enseignante remplaçante bénéficie des mêmes droits et obligations que la personne enseignante 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 personnes enseignantes couvertes 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 personnes enseignantes, 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 personne enseignante sur les lieux de travail, mais en dehors du temps où elle 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 de personnes enseignantes qui y sont affectées. 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 personnes enseignantes à son emploi en indiquant pour chaque personne enseignante, 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 enseigne;

f) son type de contrat (temps plein, temps partiel, remplaçant, à la leçon), et le fait qu'elle 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 de personne enseignante mentore, s'il y a lieu;

k) la section à laquelle elle 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 personnes enseignantes de la Commission ou d'une école.

3-4.00 RÉGIME SYNDICAL

3-4.01

Toute personne enseignante employée 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 personne enseignante employée 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 personne enseignante membre du Syndicat peut démissionner du Syndicat. Cette démission ne peut affecter en rien son lien d'emploi à titre de personne enseignante.

3-4.05

Le fait pour une personne enseignante d'être expulsée ou d'être refusée comme membre du Syndicat ne peut affecter en rien son lien d'emploi à titre de personne enseignante.

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 personne enseignante de cette école ou de ce groupe d'écoles à la fonction de déléguée ou délégué syndical.

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

C) Le Syndicat peut nommer une autre personne enseignante 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 5 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 5 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes se tient pendant l'horaire des élèves, ces personnes enseignantes 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 la personne enseignante, la personne enseignante appelée 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 personne enseignante non libérée 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 la personne enseignante, la personne enseignante concernée à titre de requérante 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 la personne enseignante, la personne enseignante appelée 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 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 la personne enseignante et que le fait d'être appelée à titre de témoin découle de son statut d'employée, cette personne enseignante 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) La personne enseignante non libérée, 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, la personne enseignante 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 5 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 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 le motif de l'absence.

La personne enseignante libérée en vertu de la clause 3-6.01 conserve tous les droits et avantages dont elle jouirait en vertu de la Convention si elle 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, la personne enseignante ou les personnes enseignantes requises et désignées 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, la personne enseignante ou les personnes enseignantes requises et désignées par le Syndicat à la condition que la Commission ait trouvé une personne enseignante remplaçante ou des personnes enseignantes remplaçantes.

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 la personne enseignante 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 la personne enseignante libérée;

2) pour la personne enseignante de niveau préscolaire ou primaire autre que celle visée au sous-paragraphe 1) : pour les avant-midi ou pour les après-midi.

E) Le nombre maximum de personnes enseignantes libérées à temps réduit au niveau de la Commission est de 2.

3-6.04

A) La Commission verse, à toute personne enseignante libérée 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 recevrait si elle était réellement en fonction et, avec l'accord de la Commission, tout supplément que le Syndicat demande de lui verser. Toute personne enseignante ainsi libérée conserve tous les droits et avantages dont elle jouirait en vertu de la Convention si elle était réellement en fonction.

B) La personne enseignante en disponibilité libérée en vertu de la clause 3-6.03 n'est pas soumise, pour la durée de sa libération, à l'obligation de se présenter chez son nouvel employeur si elle 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, la personne enseignante doit se présenter chez son nouvel employeur.

C) Les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'empêcher la personne enseignante d'accéder à un poste vacant dans sa Commission annulant de ce fait son statut de personne enseignante en disponibilité pourvu qu'elle 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 personne enseignante ainsi libérée ainsi que toute somme versée pour ou au nom de la personne enseignante 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 la personne enseignante ainsi libérée pour activités syndicales veut réintégrer ses fonctions à la Commission pour l'année scolaire suivante. À défaut de cet avis, la personne enseignante libérée 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 5 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 5 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 personnes enseignantes à la Commission.

Lorsqu' une personne enseignante, non autrement libérée 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 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, la personne enseignante 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.

La personne enseignante libérée en vertu de la clause 3-6.06 ou de la clause 3-6.07 conserve tous les droits et avantages dont elle jouirait en vertu de la Convention si elle 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 personne enseignante requise et désignée 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 la personne enseignante ainsi libérée pour activités syndicales veut réintégrer ses fonctions à la Commission pour l'année scolaire suivante. À défaut de cet avis, la personne enseignante libérée 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 personnes enseignantes 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 la personne enseignante :

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

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

3-7.03

Pour la personne enseignante 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 PERSONNES ENSEIGNANTES

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 personnes enseignantes désignées par l'ensemble des personnes enseignantes 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes de l'école désigne ses représentantes ou représentants au conseil d'école parmi les personnes enseignantes affectées à l'école concernée. Dans la mesure du possible, les représentantes ou représentants des personnes enseignantes 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes;

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 personnes enseignantes;

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 personnes enseignantes;

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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes à l'éducation des adultes ainsi qu'aux personnes enseignantes de la formation professionnelle.

4-3.02

Un comité consultatif paritaire appelé « comité de la Commission » est composé d'au plus 4 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes 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 la personne enseignante qui est une représentante ou un représentant des personnes enseignantes 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 personnes enseignantes et de leurs effets personnels;

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

c) les politiques concernant les congés sans rémunération pour personnes enseignantes;

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

e) les politiques concernant la formation des personnes enseignantes;

f) les conditions de santé, d'hygiène et de sécurité des élèves et des personnes enseignantes 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 personnes enseignantes, notamment :

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

2) les besoins des personnes enseignantes 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 personnes enseignantes;

5) à l'égard du perfectionnement, l'établissement des critères d'admissibilité conformes à la politique de la Commission, l'information aux personnes enseignantes 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes, notamment :

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

2) les besoins des personnes enseignantes 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 personnes enseignantes;

5) à l'égard du perfectionnement, l'établissement des critères d'admissibilité conformes à la politique de la Commission, l'information aux personnes enseignantes 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 personne enseignante, la Commission respecte les dispositions du présent article.

5-1.03

L'engagement d'une personne enseignante à temps plein, à temps partiel, à la leçon ou remplaçante se fait selon l'une ou l'autre des possibilités prévues aux paragraphes a) et b) de la présente clause :

a) par contrat, selon le contrat approprié apparaissant aux annexes 3-a, 3-b, 3-c ou 3-d selon le cas.

b) par lettre d'engagement. La lettre d'engagement comprend les mêmes renseignements que le contrat. Elle est réputée constituer un contrat comportant les mêmes obligations et ayant la même valeur légale. Elle est transmise à la personne enseignante et au Syndicat dans les 35 jours de sa première journée de travail.

5-1.04

Lorsque la Commission doit procéder à l'engagement de personnes enseignantes à temps plein, elle respecte les dispositions prévues à la clause 5-3.22. À défaut d'engager une personne enseignante à temps plein en vertu de la clause 5-3.22, la Commission procède dans l'ordre suivant, et dans chaque cas la personne enseignante 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 personnes enseignantes ayant bénéficié, durant l'année scolaire en cours, d'un contrat à temps partiel ou aux personnes enseignantes remplaçantes dans la même localité que le poste à pourvoir;

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

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

La personne enseignante doit rendre sa réponse par écrit dans les 10 jours ouvrables de l'offre. À défaut de quoi elle est réputée 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 de personne enseignante, 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 de personne enseignante 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 personne enseignante, qui est employée à titre de personne enseignante à temps plein, est un contrat d'engagement annuel renouvelable tacitement.

5-1.08

La personne enseignante suppléante occasionnelle que la Commission engage pour remplacer une personne enseignante à temps plein, remplaçante 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 1 mois d'absence d'une personne enseignante à temps plein, remplaçante ou à temps partiel, la personne enseignante suppléante occasionnelle qui l'a remplacée durant tout ce temps se voit offrir un contrat de remplacement, sans effet rétroactif. Une (1) ou des absences de la personne enseignante suppléante occasionnelle totalisant 2 jours consécutifs ou moins pendant l'accumulation de cette période d'un mois de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.

5-1.09

Lors du remplacement d'une personne enseignante absente, la personne enseignante remplaçante occupe les fonctions de la personne enseignante remplacée 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 la personne enseignante remplaçante se termine automatiquement et sans avis au retour de la personne enseignante remplacée ou le 30 juin de l'année en cours, selon la première éventualité.

Le contrat d'engagement de toute personne enseignante qui est employée à titre de personne enseignante 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 personne enseignante à temps plein.

Le contrat d'engagement de toute personne enseignante qui est employée à titre de personne enseignante 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 personne enseignante non légalement qualifiée qui est employée 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 personne enseignante légalement qualifiée.

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

5-1.14

Le contrat d'engagement de toute personne enseignante 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 de personne enseignante 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 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 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 la personne enseignante puisse être engagée.

5-1.16

Toute personne enseignante qui est engagée 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

Toute personne enseignante doit, dans les 10 jours à compter de celui où elle en est elle-même informée, déclarer à la Commission tout changement relatif à ses antécédents judiciaires, qu'elle ait ou non déjà fourni une déclaration qui porte sur ses antécédents judiciaires.

Cette déclaration vise les antécédents judiciaires suivants :

1) une déclaration de culpabilité pour une infraction criminelle ou pénale commise au Canada ou à l'étranger, sauf si un pardon a été obtenu pour cette infraction;

2) une accusation encore pendante pour une infraction criminelle ou pénale commise au Canada ou à l'étranger;

3) une ordonnance judiciaire qui subsiste contre elle au Canada ou à l'étranger.

Sur demande ou si la Commission a un motif raisonnable de croire que la personne enseignante a des antécédents judiciaires, elle peut exiger que cette dernière lui transmette une déclaration qui porte sur ses antécédents judiciaires. La personne enseignante est tenue de la lui fournir dans les 10 jours de la demande.

Dans tous les cas, la Commission doit vérifier ou faire vérifier cette déclaration et s'assurer que cette personne enseignante n'a pas d'antécédents judiciaires en lien avec ses fonctions.

5-1.18

Quand la personne enseignante qui doit déclarer à la Commission tout changement relatif à ses antécédents judiciaires, ne le fait pas conformément au 3^{e} paragraphe de la clause 5-1.17, ce défaut peut constituer une cause de renvoi conformément à la clause 5-7.02.

5-1.19

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

5-1.20

La personne enseignante est tenue d'informer par écrit, dans les meilleurs délais, la Commission de tout changement de domicile.

5-1.21

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

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.

A1 **5-1.22**

a) Les listes de priorité d'emploi sont celles en vigueur le 30 juin 2023.

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

c) Advenant qu'une personne enseignante soit admissible à plus d'une liste de priorité d'emploi, la personne enseignante décide sur quelle liste elle veut être inscrite.

5-1.23

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

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

b) avoir été inscrite sur la liste de priorité d'emploi, avoir obtenu un contrat à temps plein, avoir été non rengagée 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.

5-1.24

Les personnes enseignantes suivantes sont exclues de toute liste de priorité d'emploi :

a) la personne enseignante qui détient un emploi à temps plein;

b) la personne enseignante qui ne détient pas une qualification légale au sens de la clause 1-1.25.

---

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

5-1.25

La personne enseignante dont le nom apparaît sur une liste de priorité d'emploi qui se voit décerner un contrat de personne enseignante régulière conserve une priorité d'emploi pour un contrat à temps partiel ou de personne enseignante remplaçante si elle est non rengagée pour raison de surplus, tant qu'elle demeure inscrite sur la liste prévue au paragraphe A) de la clause 5-3.21.

5-1.26

Le nom des personnes enseignantes 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 la personne enseignante est admissible à une liste de priorité d'emploi, elle ne perd pas son ancienneté.

5-1.27

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 personne enseignante à temps partiel ou comme personne enseignante remplaçante, elle offre le contrat à la personne enseignante qui détient le plus d'ancienneté dans le champ d'enseignement de la section appropriée de la localité si elle répond aux exigences particulières du poste à pourvoir.

5-1.28

La personne enseignante qui détient un contrat à temps partiel ou de personne enseignante remplaçante 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 de personne enseignante à temps partiel ou de personne enseignante remplaçante.

5-1.29

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

5-1.30

Le nom d'une personne enseignante 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) La personne enseignante employée par la Commission au 30 juin 2020 conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date. Il en est de même pour celle qui n'est pas employée à titre de personne enseignante au 30 juin 2020, mais qui a droit à de l'ancienneté pour la période antérieure au 1er juillet 2020.

B) Pour la période du 1er juillet 2020 au 30 juin 2023, l'ancienneté s'évalue selon les dispositions des clauses 5-2.02 à 5-2.11 de la convention collective 2020-2023 et s'ajoute à l'ancienneté reconnue au 30 juin 2020.

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

D) Pour toute période postérieure au 30 juin 2023, l'ancienneté s'évalue selon les dispositions des clauses 5-2.02 à 5-2.11 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 de personne enseignante ou de professionnelle ou professionnel ne peut être cumulée pour plus de 2 ans;

b) à titre de personne enseignante, à une école administrée par un ministère du gouvernement et située sur le territoire de la Commission;

c) à titre de personne enseignante, 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 personnes enseignantes 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 personne enseignante suppléante occasionnelle ne se calcule pas; cependant, le temps fait à titre de personne enseignante suppléante occasionnelle dans un poste par la personne enseignante qui en devient par la suite la titulaire se calcule.

Malgré ce qui précède, la période d'emploi à des fonctions autres que celles de personne enseignante 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 une personne enseignante, 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 de personne enseignante, qu'à une personne enseignante qui a été employée durant cette même portion de cette année scolaire.

5-2.05

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

pour chaque année scolaire, il est reconnu à la personne enseignante 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 la personne enseignante à temps plein, ce résultat sur 200.

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

pour chaque année scolaire, il est reconnu à la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 personne enseignante qui était employée 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 personne enseignante est la même que celle qu'elle 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 la personne enseignante, 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 personne enseignante 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 la personne enseignante à temps partiel, personne enseignante remplaçante 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 2023 de toute personne enseignante 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 personne enseignante 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 personne enseignante ne peut être contestée que conformément à la clause 5-2.09 et vaut pour toute personne enseignante 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 personne enseignante 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 personne enseignante pour l'année scolaire en cours, et si la nouvelle personne enseignante a de l'ancienneté au moment de son engagement, la Commission fournit au Syndicat l'ancienneté qu'elle a établie pour cette personne enseignante. 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 personne enseignante 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 scolaires. 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 personnes enseignantes régulières et n'accordent aucun droit ni avantage à la personne enseignante non légalement qualifiée, à la personne enseignante à temps partiel, à la personne enseignante à la leçon, à la personne enseignante remplaçante et à la personne enseignante 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 personnes enseignantes dont la langue principale d'enseignement est l'anglais, l'ensemble des personnes enseignantes dont la langue principale d'enseignement est le français et l'ensemble des personnes enseignantes 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 personne enseignante régulière ne peut être employée 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 personnes enseignantes en disponibilité au sens du présent article. Ces clauses s'appliquent cependant autant aux personnes enseignantes en service qu'à celles qui sont en congé avec ou sans traitement ou absentes pour invalidité pour l'année scolaire en cours ou pour l'année scolaire suivante, en tout ou en partie; ces personnes enseignantes sont réputées 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 personnes enseignantes ont une ancienneté égale, la personne enseignante qui a le plus d'expérience est réputée avoir le plus d'ancienneté et, à expérience égale, celle qui a le plus de scolarité est réputée avoir le plus d'ancienneté.

5-3.07

A) La permanence est le statut acquis par la personne enseignante qui a terminé au moins 2 années complètes de service continu à la Commission à titre de personne enseignante à temps plein et dont le contrat de personne enseignante 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 de personne enseignante.

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, la personne enseignante encore inscrite au Bureau national de placement et qui avait été non rengagée pour surplus au terme de sa 2e année de service continu acquiert sa permanence dès qu'elle est rengagée par la Commission ou qu'elle est engagée 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 de personnes enseignantes régulières à l'école au moment de l'application de la présente clause[1] est plus grand que le nombre total de personnes enseignantes en équivalence de personnes enseignantes à temps plein prévu pour ce champ dans l'école pour l'année scolaire suivante.

5-3.10

À l'intérieur de chaque champ dans l'école, la Commission déclare excédentaires les personnes enseignantes selon l'ordre inverse d'ancienneté, et ce, jusqu'à concurrence du nombre total de personnes enseignantes prévu comme excédent pour ce champ dans l'école selon la clause 5-3.09. Toutefois, si la Commission juge qu'une personne enseignante est nécessaire pour combler les exigences particulières[2] d'un poste donné, cette personne enseignante n'est pas déclarée excédentaire.

---

[1] À l'exclusion des personnes enseignantes en disponibilité au sens du présent article, à l'exclusion des personnes enseignantes 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.

[2] 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.

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 personnes enseignantes de l'école qu'elles soient déclarées excédentaires ou non, si elles 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 personnes enseignantes Bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois déclarées excédentaires et des personnes enseignantes qui ne sont pas Bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois qui ne sont pas déclarées excédentaires, ces dernières sont substituées par ordre inverse d'ancienneté aux personnes enseignantes déclarées excédentaires dans le champ et qui sont des Bénéficiaires dans la mesure où 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 de personne enseignante régulière pour l'année scolaire suivante :

a) elle y affecte pour l'année scolaire suivante et par ordre d'ancienneté la personne enseignante 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;

b) à défaut de combler le poste selon le paragraphe a), elle y affecte pour l'année scolaire suivante et par ordre d'ancienneté la personne enseignante d'un autre champ qui est une 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante d'un autre champ qui n'est pas une 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, la personne enseignante doit répondre aux critères de la clause 5-4.04[1]. À cette fin, la personne enseignante qui refuse de participer à une entrevue de sélection, est réputée avoir démissionné au 30 juin.

Cependant, la personne enseignante régulière, ayant obtenu sa permanence qui se voit affectée dans une autre localité pourra revenir à son lieu d'affectation d'origine si un poste de personne enseignante devient vacant avant le 31 décembre de l'année scolaire en cours et qu'elle répond aux exigences du poste. Toutefois, si un poste devient vacant après le 31 décembre de l'année scolaire en cours, la personne enseignante ayant obtenu sa permanence déplacée 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 répond aux exigences du poste.

La personne enseignante qui refuse son affectation à un poste vacant dans le cadre des paragraphes c) ou d) qui précèdent est présumée avoir démissionné à compter du 30 juin. Cependant, dans ce cas la personne enseignante, si elle est permanente, 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 la personne enseignante au moment où elle est présumée avoir démissionné.

5-3.14

La personne enseignante toujours excédentaire dans un champ au niveau de l'école après l'application des clauses 5-3.09 à 5-3.13 est alors mise en disponibilité à compter du 1er juillet suivant si elle est permanente ou non rengagée à compter du 1er juillet suivant si elle est non permanente.

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 la personne enseignante qu'elle met en disponibilité pour l'année scolaire suivante.

---

[1] Afin de l'obtention de la recommandation du comité d'école concerné, la personne enseignante 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, la personne enseignante 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.

C - Droits et obligations de la personne enseignante en disponibilité

5-3.15

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

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

5-3.16

A) La personne enseignante qui n'est pas une Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui est mise 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 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 la personne enseignante ou des personnes enseignantes visées 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 la personne enseignante concernée quant à la ou aux régions où elle souhaiterait être relocalisée;

3) le comité relocalise la personne enseignante concernée dans l'une des régions choisies par la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 relocalisée la personne enseignante;

---

[1] Afin de l'obtention de la recommandation du comité d'école concerné, la personne enseignante 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, la personne enseignante 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.

4) aux fins de cette relocalisation, la personne enseignante 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 la personne enseignante ainsi relocalisée 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 de personne enseignante à temps plein, une personne enseignante 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 personne enseignante 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 la personne enseignante concernée est transmis au Bureau national de placement en indiquant la ou les régions choisies par la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 relocalisée la personne enseignante.

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

3) Le défaut ou le refus d'accepter une offre écrite d'engagement de personne enseignante 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 la personne enseignante peut avoir en vertu du paragraphe B).

5-3.17

La personne enseignante qui est une Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui est mise 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 n'accepterait d'être affectée que dans la localité où elle était assignée au moment de sa mise en disponibilité. Dans ce cas, la personne enseignante concernée bénéficie des dispositions suivantes à compter du 30 septembre qui suit sa mise en disponibilité si elle 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 la personne enseignante ou des personnes enseignantes visées 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 la personne enseignante concernée, 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 la personne enseignante concernée 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 la personne enseignante concernée 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 la personne enseignante 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), la personne enseignante concernée demeure en disponibilité pour la durée de son programme de recyclage et est tenue 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, la personne enseignante qui n'a pas terminé avec succès le programme est présumée avoir démissionné de la Commission et elle perd tous les avantages de la Convention y compris le droit à une prime de séparation. La personne enseignante 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 la personne enseignante.

5-3.18

Sous réserve des dispositions qui suivent, la personne enseignante en disponibilité conserve son statut de personne enseignante régulière.

A) La personne enseignante en disponibilité reçoit 90 % du traitement qu'elle recevrait si elle n'était pas en disponibilité.

B) Malgré le paragraphe A), la personne enseignante en disponibilité reçoit le traitement suivant :

1) 85 % du traitement qu'elle recevrait si elle n'était pas en disponibilité, si la personne enseignante en est à sa 4e ou 5e année consécutive de mise en disponibilité;

2) 80 % du traitement qu'elle recevrait si elle n'était pas en disponibilité, si la personne enseignante en est à sa 6e année consécutive ou plus de mise en disponibilité.

C) Malgré ce qui précède, la personne enseignante en recyclage lourd au sens de la clause 5-3.17 reçoit 100 % du traitement qu'elle recevrait si elle 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 la personne enseignante en disponibilité est utilisée, sur une base annuelle, dans une proportion supérieure à ce pourcentage par rapport à la personne enseignante à temps plein de sorte que la personne enseignante utilisée à 100 % reçoit 100 % du traitement qu'elle recevrait si elle n'était pas en disponibilité.

E) 1) La Commission confie à la personne enseignante 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 personne enseignante en disponibilité, la tâche confiée à la personne enseignante de telle sorte que le pourcentage de sa tâche, pour toute l'année scolaire, par rapport à la tâche de la personne enseignante 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 reçoit, conformément aux paragraphes précédents.

3) La répartition de la tâche de la personne enseignante 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 la personne enseignante 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, la personne enseignante accumule de l'expérience comme toute autre personne enseignante régulière même si elle ne reçoit pas 100 % de son traitement.

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

J) La personne enseignante 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 personne enseignante en disponibilité de remplacer une personne enseignante absente ou d'occuper une fonction qui autrement serait confiée à une personne enseignante à temps partiel, remplaçante, à la leçon, à taux horaire, ou suppléante occasionnelle, ne modifie en rien son statut de personne enseignante en disponibilité.

5-3.19

A) Durant l'année scolaire, la personne enseignante 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, la personne enseignante 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. La personne enseignante 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) La personne enseignante en disponibilité qui se voit offrir un contrat d'engagement de personne enseignante 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 la personne enseignante visée 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, la personne enseignante qui se voit affecter dans une autre localité pourra revenir à son lieu d'affectation d'origine si un poste de personne enseignante devient vacant avant le 31 décembre de l'année scolaire en cours et qu'elle répond aux exigences du poste.

Toutefois, si un poste devient vacant après le 31 décembre de l'année scolaire en cours, la personne enseignante déplacée 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 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 la personne enseignante visée de la Commission et a pour effet d'annuler tous les droits que cette personne enseignante peut avoir en vertu de la Convention y compris sa permanence, et entraîne automatiquement la radiation du nom de cette personne enseignante de la liste du Bureau national de placement.

D) Sauf durant le mois de juillet, la personne enseignante 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, la personne enseignante 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. La personne enseignante bénéficie également d'une autorisation de s'absenter sans perte de traitement.

E) La personne enseignante en disponibilité doit fournir, sur demande, toute information pertinente à sa sécurité d'emploi.

F) Au moment de l'engagement d'une personne enseignante 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 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, la personne enseignante 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 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 personne enseignante 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 personne enseignante 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 personne enseignante permanente à la Commission peut se substituer à une personne enseignante en disponibilité pourvu que la Commission accepte sa substitution. La personne enseignante qui se substitue ainsi est réputée avoir été mise en disponibilité conformément au présent article. Elle est, à compter de la date effective de sa substitution, assujettie à tous les droits et obligations du présent article.

D - Droits et obligations de la personne enseignante non rengagée surplus

5-3.21

A) La personne enseignante non rengagée pour surplus de personnel en vertu des dispositions du présent article demeure inscrite 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 la personne enseignante non rengagée pour surplus de personnel demeure inscrite sur les listes du Bureau national de placement prévues au paragraphe A), elle a le droit d'être rappelée suivant la clause 5-3.22 pourvu qu'elle réponde aux critères de la clause 5-4.04.

C) Tant que la personne enseignante non rengagée pour surplus de personnel demeure inscrite sur les listes du Bureau national de placement prévues au paragraphe A), elle a priorité d'engagement pour un poste à pourvoir de personne enseignante à temps plein à la Commission.

D) Dans le cas où cette personne enseignante a été non rengagée pour surplus au terme de sa 2e année de service continu, elle 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 de personne enseignante 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 personne enseignante 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 de personne enseignante régulière 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 la personne enseignante qu'elle a mise en disponibilité si cette personne enseignante 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 la personne enseignante qu'elle a non rengagée pour surplus.

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

F - Dispositions diverses

5-3.23 Qualification légale

Aux fins de la Convention, la personne enseignante est légalement qualifiée si elle 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 personne enseignante ne peut être tenue de suivre des cours ou de se soumettre à des exigences particulières, afin d'obtenir une qualification légale différente de celle qu'elle détient déjà ou qu'elle s'apprête à obtenir.

L'absence de qualification légale ne peut être invoquée contre une personne enseignante 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 personnes enseignantes régulières 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 personne enseignante non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui a sa permanence, ou non rengager une personne enseignante non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui n'a pas sa permanence, si une personne enseignante, Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et légalement qualifiée, est engagée par la Commission ou assignée 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 personne enseignante non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois.

B) La personne enseignante non rengagée ou mise en disponibilité est celle qui a le moins d'ancienneté parmi les personnes enseignantes 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 termes 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, la personne enseignante qu'elle entend non rengager ou mettre en disponibilité à compter du 1er juillet suivant.

E) La personne enseignante non rengagée dans le cadre de la présente clause, bénéficie des dispositions de la clause 5-3.21 en faisant les adaptations nécessaires.

F) La personne enseignante mise 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 de personnes enseignantes mises 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 personne enseignante qui en fait la demande si cette mesure permet de réduire le nombre de personnes enseignantes 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 de personnes enseignantes 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, la personne enseignante reçoit 50 % du traitement qu'elle recevrait si elle 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 la personne enseignante 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, la personne enseignante concernée démissionne automatiquement et prend sa retraite.

5) Durant ce congé, la personne enseignante a droit aux avantages prévus à la Convention, pourvu qu'ils soient compatibles avec la nature de ce congé.

6) Durant ce congé, la personne enseignante ne peut détenir de contrat de travail avec un employeur des secteurs public et parapublic.

B) Lorsqu'il n'y a pas de personne enseignante en disponibilité à la Commission ou qu'aucune personne enseignante en disponibilité à la Commission ne répond aux critères de la clause 5-4.04 pour combler un poste de personne enseignante à temps plein, la Commission peut accorder un congé de préretraite à une personne enseignante si ce congé permet de relocaliser à la Commission une personne enseignante 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 la personne enseignante permanente quitte la Commission et est engagée dans un centre de services, une autre commission scolaire et que cela a pour effet de réduire le nombre de personnes enseignantes mises en disponibilité à la Commission, à un centre de services, à une autre commission scolaire ou à mettre en disponibilité à la Commission, elle 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 la personne enseignante à temps plein

Pour remplacer une personne enseignante 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 personne enseignante 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 personne enseignante permanente 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 la personne enseignante 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 personne enseignante permanente relocalisée en dehors des secteurs public et parapublic de bénéficier d'une allocation de replacement.

B) Lorsqu'il n'y a pas de personne enseignante en disponibilité à un centre de services scolaire, à une commission scolaire ou qu'aucune personne enseignante en disponibilité à ce centre de services scolaire ou à cette commission scolaire ne répond aux critères de la clause 5-4.04 pour combler un poste de personne enseignante à temps plein, la Commission peut accorder une allocation de replacement à une personne enseignante si cette allocation permet de relocaliser à ce centre de services scolaire ou à cette commission scolaire une personne enseignante en disponibilité dans un centre de services scolaire 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 la personne enseignante 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 personnes enseignantes. 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes à son emploi. Elle tient compte aussi du fait, qu'en règle générale, il est préférable qu'une personne enseignante ne soit pas affectée dans une école à une section ou à un champ différent de ceux où elle enseignait l'année précédente.

5-4.03

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

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

- si elle désire rester à son poste actuel;

  ou

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

  ou

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

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

La personne enseignante 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes et des affectations des années antérieures.

Dans le cas où il est nécessaire de choisir entre des personnes enseignantes 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 personnes enseignantes dans ses écoles pour l'année scolaire suivante. L'affectation à la même école n'a pas à être communiquée à la personne enseignante; elle est communiquée par écrit à la personne enseignante 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 personne enseignante en vacances entre 2 années de travail, elle peut changer cette affectation avec l'approbation ou à la demande du comité d'école concerné.

La personne enseignante peut obtenir par écrit les motifs de ce changement d'école, si elle en fait la demande par écrit. Rien dans la procédure décrite à la présente clause ne permet à une personne enseignante 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 personne enseignante 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 la personne enseignante en cause.

La personne enseignante peut obtenir par écrit les motifs de ce changement d'école si elle en fait la demande par écrit.

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

5-4.08

Une personne enseignante qui est sujette à un possible transfert doit en être avisée et peut intervenir auprès du Service des ressources humaines avant son transfert afin d'exposer son cas, accompagnée si elle 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 personne enseignante est nommée pour remplir temporairement un poste supérieur au sien, elle reçoit la rémunération prévue pour ce poste pour le temps où elle l'occupe. Lorsqu'elle cesse d'occuper ce poste, la personne enseignante retourne à son poste régulier aux conditions et avec les droits dont elle 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 personnes enseignantes, 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 personnes enseignantes, 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 personnes enseignantes 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 personne enseignante pour une entrevue afin de combler un poste de promotion, elle rembourse à cette personne enseignante 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 la personne enseignante n'est pas autrement remboursée 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 personne enseignante convoquée en vue d'une mesure disciplinaire a le droit d'être accompagnée de sa représentante ou son représentant syndical. À cette fin, à moins de circonstances exceptionnelles, la personne enseignante 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 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 la personne enseignante concernée 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante.

5-6.03

À la seule fin d'en attester la connaissance, la personne enseignante doit contresigner l'écrit concernant la mesure disciplinaire. Si celle-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 de main à main et la confirmation datée et écrite de la personne qui a ainsi remis l'écrit à la personne enseignante 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 la personne enseignante et ne pourront pas être invoqués lors d'un arbitrage portant sur une infraction subséquente.

Malgré ce qui précède, lorsque la Commission impose à une personne enseignante qui œuvre auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou qui est régulièrement en contact avec eux, une mesure disciplinaire en raison d'un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves, incluant les actes de violence à caractère sexuel, elle peut tenir compte en tout temps d'une mesure disciplinaire qui a précédemment été imposée à cette personne enseignante en raison d'un tel comportement. En outre, afin d'assurer la protection de toute personne en milieu de travail[1], lorsque la Commission impose à une personne enseignante une mesure disciplinaire en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel, elle peut tenir compte en tout temps d'une mesure disciplinaire qui a précédemment été imposée à cette personne enseignante en raison d'une telle inconduite.

B - Dossier personnel

5-6.05

Durant les heures de bureau, la personne enseignante accompagnée 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 la personne enseignante concernée conformément au formulaire prévu à l'annexe 2, peut également consulter le dossier personnel de cette personne enseignante.

---

1 Conformément à l'article 97.1 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1).

La personne enseignante, 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 la personne enseignante 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 personne enseignante 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 personne enseignante, elle doit fournir une copie de ce document à la personne enseignante concernée.

5-7.00 RENVOI

5-7.01

Pour décider de résilier l'engagement d'une personne enseignante 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 personne enseignante 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 la personne enseignante de ses fonctions.

5-7.04

La personne enseignante 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 la personne enseignante;

b) de la date à laquelle la personne enseignante a été ou sera relevée 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 personne enseignante est relevée 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 la personne enseignante ne peut être faite qu'entre le 10e et le 60e jour à compter de la date à laquelle la personne enseignante a été relevée 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.

La personne enseignante concernée 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 la personne enseignante est poursuivie 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 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 la personne enseignante signifie à la Commission qu'elle 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 la personne enseignante a été relevée de ses fonctions, la personne enseignante 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 la personne enseignante et, le cas échéant, de la date à laquelle la personne enseignante a repris ou doit reprendre ses fonctions. Dans le cas prévu à la clause 5-7.08, la personne enseignante et le Syndicat doivent être avisés avant le 70e jour qui suit la date à laquelle la personne enseignante a signifié à la Commission dans le cadre de la clause 5-7.08, qu'elle a eu son jugement.

5-7.10

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

5-7.11

Si le Syndicat ou la personne enseignante en cause veut soumettre un grief à l'arbitrage, elle 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 la personne enseignante qui a été engagée 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 la personne enseignante en cause et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle 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 personne enseignante 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 personne enseignante 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 personnes enseignantes. La personne enseignante concernée doit également être avisée 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.

La personne enseignante concernée 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, la personne enseignante concernée et le Syndicat, de sa décision de ne pas renouveler l'engagement de cette personne enseignante 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 la personne enseignante peut, si elle 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 la personne enseignante peut, si elle conteste les causes invoquées par la Commission, soumettre un grief à l'arbitrage.

Cependant, le Syndicat ou la personne enseignante concernée peut le faire uniquement si la personne enseignante a été employée 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 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 la personne enseignante en cause et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle 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

La personne enseignante est liée 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

La personne enseignante, dont la conjointe ou le conjoint réside avec elle dans une localité située sur le territoire de la Commission, peut démissionner aux conditions suivantes :

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

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

5-9.03

La personne enseignante 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

La personne enseignante qui est affectée contre son gré à une école située dans une localité autre que celle où elle 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 en donne un avis écrit à la Commission.

5-9.05

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

---

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

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

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 la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante. 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).

5-9.08

Quand la personne enseignante, 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 la personne enseignante à compter du début de l'année scolaire au cours de laquelle elle devait revenir en service.

5-9.09

La personne enseignante régulière 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 la personne enseignante à compter de la date de son départ.

5-9.11

Quand la personne enseignante 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 la personne enseignante à compter de la date du début de son absence.

Toutefois, si la personne enseignante 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 la personne enseignante.

5-9.12

Quand la personne enseignante, qui doit signifier à la Commission qu'elle 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 la personne enseignante à compter de la date où elle a été relevée de ses fonctions.

5-9.13

Tout bris de contrat par la personne enseignante 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 personne enseignante qui ne lui a pas fourni ou ne lui fournit plus la preuve qu'elle est légalement qualifiée. 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 la personne enseignante 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 personne enseignante 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 la personne enseignante engagée à temps plein et la personne enseignante remplaçante ou à temps partiel.

B) La personne enseignante 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 la personne enseignante admissible court à compter de l'entrée en vigueur du régime si elle est employée 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 la personne enseignante, de sa conjointe ou son conjoint ou des 2, un enfant habitant avec la personne enseignante pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne enseignante 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 la personne enseignante 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.

La personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante elle-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 la personne enseignante 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 2020-2023 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.

---

[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 personnes enseignantes à l'éducation des adultes ou en formation professionnelle, le cas échéant.

Les dispositions du régime d'assurance salaire décrites à l'article 5-10.00 de la convention collective 2020-2023 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.

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.

A1 5-10.11

A) La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire mais une personne enseignante 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 établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires.

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

B) Malgré la clause 5-10.01, la personne enseignante en congé sans traitement ou en congé pour études n'est pas couverte par le régime de base à moins qu'à sa demande, elle ne désire continuer de participer à ce régime. Dans ce cas, elle doit payer à la Commission l'entier des primes exigibles et elle ne bénéficie pas de la contribution de la Commission prévue au paragraphe C) de la présente clause.

C) À compter du 1er avril 2024, la Commission contribue au régime d'assurance maladie. Cette contribution, qui ne peut excéder le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance maladie de la personne enseignante assurée, correspond, pour une personne enseignante régulière, à :

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

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

D) Par année scolaire, la personne enseignante à temps partiel ou remplaçante a droit à la moitié de la contribution prévue au paragraphe précédent.

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

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

F) Malgré les paragraphes C) et D), pour la période du 1er avril 2024 jusqu'au jour précédent la période de paie suivant le 90e jour suivant la signature de la Convention, la Commission verse à la participante ou au participant qui y a droit, une indemnité correspondant à la différence entre la contribution que la participante ou le participant aurait dû recevoir pendant cette période en vertu des paragraphes C) ou D), selon le cas, et la contribution qu'elle ou qu'il a reçue pendant cette même période, si cette différence est positive.

Cette indemnité est payée à la participante ou au participant en un seul versement dans les 120 jours suivants la signature de la Convention.

5-10.12

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

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

Lorsqu'elle 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 la personne enseignante n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle la personne enseignante cesse d'être une participante ou un participant;

f) le tarif de prime doit prévoir que, pour la personne enseignante 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 personne enseignante qui était une participante ou un participant au 30 juin; il n'y a aucun ajustement de prime dans le cas de cette personne enseignante qui devient une participante ou un participant après le 1er septembre ou qui cesse d'être participante ou un 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 personne enseignante déjà employée 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 personne enseignante déjà employée 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 personne enseignante 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 personne enseignante 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes;

b) l'inscription des nouvelles personnes enseignantes;

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 personnes enseignantes;

e) la remise aux personnes enseignantes 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 personnes enseignantes 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 personne enseignante a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente 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 recevrait si elle 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 la personne enseignante aux fins du calcul de la prestation est le traitement qu'elle recevrait si elle 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 personne enseignante remplaçante pour la ou le titulaire de ces fonctions. Pour la personne enseignante autre que la personne enseignante à temps plein, le montant est réduit proportionnellement à sa tâche éducative par rapport à la tâche éducative d'une personne enseignante à temps plein.

B) Retour progressif

Pendant une période d'invalidité, sur recommandation écrite de la ou du médecin traitant, la Commission et la personne enseignante absente 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 la personne enseignante, accompagnée de sa déléguée ou son délégué ou sa représentante ou son représentant syndical si elle 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 est au travail, la personne enseignante doit être en mesure d'effectuer l'ensemble de ses fonctions dans la proportion convenue.

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

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

Le traitement de la personne enseignante aux fins du calcul de la prestation est le traitement qu'elle recevrait si elle 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 personne enseignante remplaçante pour la ou le titulaire de ces fonctions.

---

[1] La Commission et la personne enseignante absente peuvent convenir exceptionnellement d'un retour progressif avant le délai de 12 semaines.

[2] La Commission et la personne enseignante absente 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 la personne enseignante peuvent convenir d'une affectation à des fonctions compatibles avec ses qualifications et son expérience dans sa localité d'affectation. À cette fin, la personne enseignante peut être accompagnée de sa représentante ou son représentant syndical.

Les fonctions que la Commission attribue à la personne enseignante 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, la personne enseignante reçoit le traitement qu'elle aurait reçu si elle 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 80^{e} semaine d'invalidité.

5-10.29

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne enseignante 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 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 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 personne enseignante 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 personne enseignante 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 personne enseignante.

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 la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante reçoit des prestations de la SAAQ.

D) À compter de la 61e journée du début d'une invalidité, la personne enseignante présumée 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 la personne enseignante est reconnue 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, la personne enseignante 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) La personne enseignante 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 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 est bénéficiaire.

5-10.31

Pour tenir compte que la personne enseignante 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) la personne enseignante 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 personne enseignante, 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 la personne enseignante.

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 la personne enseignante 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 personnes enseignantes.

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 la personne enseignante 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 la personne enseignante absente 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 la personne enseignante est absente durant moins de 4 jours. L'autorité désignée par la Commission peut également faire examiner la personne enseignante relativement à toute absence. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de la personne enseignante lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 45 kilomètres de l'école où elle enseigne, sont à la charge de la Commission.

B) À son retour au travail, l'autorité désignée par la Commission peut exiger d'une personne enseignante qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de la personne enseignante lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 45 kilomètres de l'école où elle 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 la personne enseignante, 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 la personne enseignante 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, la personne enseignante 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 personne enseignante à temps plein à son emploi et couverte par le présent article, 7 jours de congé de maladie.

Cependant, la personne enseignante 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 est en service.

Toutefois, si la personne enseignante 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 a droit, le cas échéant, au crédit d'une fraction de 7 jours de congé de maladie dans la mesure où elle reprend son service à la Commission.

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

La personne enseignante engagée 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 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante quitte définitivement le service de la Commission, sont alors monnayables; la valeur de ces jours de congé de maladie remboursables à la personne enseignante 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 la personne enseignante 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, la personne enseignante 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 personne enseignante devient couverte par le présent article au cours d'une année scolaire ou si elle 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 la personne enseignante est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

Néanmoins, si une personne enseignante 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 personne enseignante à temps partiel ou d'une personne enseignante remplaçante, 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 la personne enseignante à temps plein.

B) Il en est de même dans le cas d'une personne enseignante 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 la personne enseignante à temps plein.

C) Toutefois, aux fins d'application du premier alinéa du paragraphe D) de la clause 5-10.37, tant pour la personne enseignante à temps partiel que pour la personne enseignante à la leçon et la personne enseignante remplaçante, 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

La personne enseignante 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 2020-2023 continue d'être régi par ces dispositions et par la clause 5-10.31 de la convention collective 2020-2023 pour la durée de la période d'invalidité déjà commencée; cependant, le taux de traitement qui sert au calcul de ses prestations est celui qui lui est applicable en vertu de la présente Convention.

5-10.41

A) La personne enseignante 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 personne enseignante 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 personne enseignante 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 personne enseignante 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 la personne enseignante 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) La personne enseignante 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 ait déjà épuisé ses jours de congé de maladie monnayables.

E) Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne enseignante 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

La personne enseignante 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, la personne enseignante peut modifier son choix.

5-10.43

Les jours de congé de maladie au crédit de la personne enseignante au 30 juin de l'année scolaire de la signature de la Convention 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 la personne enseignante;

c) après épuisement des jours mentionnés aux paragraphes a) et b) précédents, les autres jours non monnayables au crédit de la personne enseignante.

5-10.44

A) La présente clause ne s'applique qu'à la personne enseignante 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 personne enseignante 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 personne enseignante 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 la personne enseignante 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).

La personne enseignante 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 personne enseignante.

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 personne enseignante par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle 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 la personne enseignante victime de cette lésion n'est prévisible;

c) emploi convenable : un emploi approprié qui permet à une personne enseignante 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 la personne enseignante, compte tenu de sa lésion;

d) emploi équivalent : un emploi qui possède des caractéristiques semblables à celles de l'emploi qu'occupait la personne enseignante 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 la personne enseignante qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle n'entraîne le décès de la personne enseignante 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

La personne enseignante doit aviser la Commission des circonstances entourant l'accident du travail ou la lésion professionnelle avant de quitter l'établissement où elle travaille lorsqu'elle en est capable ou sinon dès que possible. Elle fournit, en outre, à la Commission, une attestation médicale conforme à la loi si la lésion professionnelle dont elle est victime la 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 personne enseignante, dès qu'il est porté à sa connaissance.

5-10.50

Lorsqu'une personne enseignante rencontre la Commission concernant une lésion professionnelle dont elle est victime, elle peut être accompagnée 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 personne enseignante victime d'une lésion professionnelle et, s'il y a lieu, la 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 la personne enseignante sont assumés par la Commission, le cas échéant, dans la mesure où ils ne sont pas assumés par un autre organisme.

C) La personne enseignante 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 la personne enseignante à un établissement de santé à l'extérieur de sa localité d'affectation.

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

La personne enseignante 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 personne enseignante victime d'une lésion professionnelle que celle-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 personne enseignante, dans le cadre de l'alinéa précédent, elle donne à cette personne enseignante les raisons qui l'incitent à le faire.

Elle assume le coût de cet examen et les dépenses qu'engage la personne enseignante pour s'y rendre.

5-10.53

La personne enseignante 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 personne enseignante 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 104^{e} semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu à la clause 5-10.28 s'applique si la personne enseignante 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

La personne enseignante 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 la personne enseignante devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

5-10.56

Tant et aussi longtemps qu'une personne enseignante 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, la personne enseignante a droit au traitement qu'elle recevrait si elle 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 recevrait si elle 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 personne enseignante remplaçante 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.

La personne enseignante 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 la personne enseignante est informée par sa ou son médecin de la date de consolidation de la lésion professionnelle dont elle a été victime et du fait qu'elle en garde quelque limitation fonctionnelle ou qu'elle n'en garde aucune, elle en informe la Commission.

5-10.59

Conformément à la loi, la Commission peut assigner temporairement un travail à une personne enseignante en attendant qu'elle 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, la personne enseignante reprend son poste, sous réserve des dispositions relatives aux mouvements de personnel. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, la personne enseignante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

5-10.61

La personne enseignante 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 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 de personne enseignante régulière :

lors de l'application de la clause 5-3.22, cette personne enseignante est considérée comme une personne enseignante en disponibilité. Cependant, la Commission et le Syndicat peuvent, par une entente ad hoc, convenir d'un mouvement de personnel particulier relatif à cette personne enseignante;

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

- la personne enseignante soumet sa candidature par écrit;
- la personne enseignante possède plus d'ancienneté que les autres personnes enseignantes ou personnes concernés;
- la personne enseignante possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la Commission;
- la convention applicable le permet;

c) le droit de la personne enseignante 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

La personne enseignante 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 personne enseignante ne peut conserver l'emploi obtenu si la Commission détermine qu'elle ne peut s'acquitter convenablement de ses fonctions. Dans ce cas, elle est considérée 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

La personne enseignante 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 personne enseignante 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 a droit, le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où cette personne enseignante 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, la personne enseignante concernée 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

La personne enseignante 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, la personne enseignante 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 personne enseignante (y compris la personne enseignante à la leçon et la personne enseignante suppléante occasionnelle) 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 la personne enseignante s'occupe d'activités expressément autorisées par la directrice ou le directeur) et convient de n'exercer, contre la personne enseignante, aucune réclamation à cet égard sauf si un tribunal civil la 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 personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante même si la responsabilité de cette dernière n'est pas établie. La personne enseignante 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 la personne enseignante.

5-12.03

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

5-13.00 DROITS PARENTAUX

Section 1 Dispositions générales

5-13.01

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une personne enseignante un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée 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 la personne enseignante reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du RQAP ou du RAE.

Dans le cas où la personne enseignante 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 la personne enseignante reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

L'indemnité, versée à la suite de la suspension[1] du congé de maternité, de paternité ou d'adoption en vertu des paragraphes A) de la clause 5-13.05, B) de la clause 5-13.21 ou A) de la clause 5-13.24, est calculée comme si la personne enseignante n'avait pas bénéficié de cette suspension.

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 la personne enseignante les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, chapitre A-29.011).

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

Le traitement[2], le traitement[2] différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

---

[1] À la reprise du congé, le montant versé tient compte des prestations qu'elle aurait reçues n'eût été la suspension de son congé. À titre indicatif, dans le cas où la personne enseignante en congé de maternité choisit le régime de base au RQAP, le montant à déduire correspond à 70 %, et ce, au moment de l'entrée en vigueur de la Convention 2023-2028.

[2] Dans le présent article, on entend par « traitement » le traitement régulier de la personne enseignante 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.

Section 2 Congé de maternité

A1 5-13.05

A) Le congé de maternité de la personne enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du RQAP est d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve de la clause 5-13.07, doivent être consécutives. Toutefois, lorsque le congé de maternité de la personne enseignante à temps plein coïncide avec la période estivale[1] déterminée dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-3.03, ces 21 semaines sont réputées consécutives. Dans ce cas, le congé de maternité est suspendu pour le nombre de semaines ou de jours, selon le cas, qui coïncident avec la période estivale[2] et se poursuit au cours de l'année de travail suivante, pour le nombre de semaines ou de jours, selon le cas, de congé de maternité restant.

Le congé de maternité de la personne enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du RAE est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve de la clause 5-13.07, doivent être consécutives. Toutefois, lorsque le congé de maternité de la personne enseignante à temps plein coïncide avec la période estivale[1] déterminée dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-3.03, ces 20 semaines sont réputées consécutives. Dans ce cas, le congé de maternité est suspendu pour le nombre de semaines ou de jours, selon le cas, qui coïncident avec la période estivale[2] et se poursuit au cours de l'année de travail suivante, pour le nombre de semaines ou de jours, selon le cas, de congé de maternité restant.

Le congé de maternité de la personne enseignante enceinte qui est non admissible à des prestations du RQAP et à des prestations du RAE est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve de la clause 5-13.07, doivent être consécutives. Toutefois, lorsque le congé de maternité de la personne enseignante à temps plein coïncide avec la période estivale[1] déterminée dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-3.03, ces 20 semaines sont réputées consécutives. Dans ce cas, le congé de maternité est suspendu pour le nombre de semaines ou de jours, selon le cas, qui coïncident avec la période estivale[1] et se poursuit au cours de l'année de travail suivante, pour le nombre de semaines ou de jours, selon le cas, de congé de maternité restant.

Cette suspension du congé de maternité prévue aux trois alinéas précédents s'applique à la personne enseignante à temps plein et également à la personne enseignante à temps partiel ou remplaçante dans le cas où le congé coïncide avec une interruption des services éducatifs pendant l'année scolaire déterminée dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-3.03, communément appelée « congé pour la période de la chasse à l'outarde ».

---

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

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

B) La personne 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) La personne enseignante dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

D) La personne 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 la personne enseignante et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la personne enseignante qui est admissible à des prestations du RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, chapitre A-29.011) et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP, sous réserve de la suspension prévue au paragraphe A) de la clause 5-13.05.

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, la personne enseignante peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

En outre, lorsque la personne enseignante est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la personne 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 la personne enseignante, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la personne 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, la personne enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité ni prestation. La personne 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 la personne 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, la personne 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 la personne enseignante doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne 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) La personne 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 la personne 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 la personne 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 personne 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).

---

1 La personne 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 la personne enseignante bénéficie, durant un congé de maternité, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

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 la personne enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale au traitement qui aurait été reçu par la personne enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de la personne 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, la personne 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 la personne enseignante en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la Commission effectue cette compensation si la personne 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 la personne 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 la personne enseignante, lui produire cette lettre.

C) Le total des montants reçus par la personne enseignante durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, à l'exclusion du traitement reçu pendant la suspension prévue au paragraphe A) de la clause 5-13.05, ne peut excéder le traitement de base de la personne enseignante, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de la personne 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) La personne 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 la personne 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 la personne enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de la personne 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];

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 la personne 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 la personne 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 la personne 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 d'assurance-emploi qu'une personne 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.

---

1 La personne 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 la personne enseignante bénéficie, durant un congé de maternité, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

Lorsque la personne enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale au traitement qui aurait été reçu par la personne enseignante si elle avait été au travail réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de la personne 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, la personne 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 la personne enseignante aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la personne 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.

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

La personne 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) La personne enseignante à temps plein

La personne 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 la personne enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de la personne 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) La personne enseignante à temps partiel ou personne enseignante remplaçante

La personne enseignante à temps partiel ou personne enseignante 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 la personne enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le prorata du traitement annuel de la personne 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 la personne enseignante est rémunérée.

B) Pour la personne 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 de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

Pour la personne 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 la personne 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 centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (RLRQ, chapitre R-8.2).

De plus, l'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des clauses 5-13.09, 5-13.10 et 5-13.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne 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 la personne enseignante non rengagée pour surplus de personnel prend fin à la date de son non-rengagement.

Par la suite, dans le cas où cette personne 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 la personne 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 personne enseignante n'a pas droit à la suspension prévue au paragraphe A) de la clause 5-13.05.

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

5-13.13

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

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

5-13.14

Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne 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.

La personne 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 la personne enseignante l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la personne enseignante.

Durant ces prolongations, la personne enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la personne 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 la personne 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 la personne 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.

La personne 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.

La personne 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, la personne enseignante qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

5-13.17

Au retour du congé de maternité, la personne enseignante reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne 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) La personne 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) La personne 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 la personne enseignante et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

C) La personne 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, la personne 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 la personne enseignante enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne enseignante qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne 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 4^{e} semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

E) Durant le congé spécial prévu à la présente clause, la personne 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 la personne 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 la personne 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 la personne enseignante, la Commission doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la personne 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

La personne 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, la personne enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement ou de primes pour disparités régionales jusqu'à concurrence d'un maximum de 5 jours qui peuvent être pris par demi-journée.

5-13.20

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne 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. La personne 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, la personne enseignante doit d'abord avoir épuisé les 5 jours qui y sont prévus.

Section 4 Congés liés à la paternité

Congé à l'occasion de la naissance

A1 5-13.21

A) La personne enseignante a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne enseignante 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.

Malgré ce qui précède, lorsque le congé de la personne enseignante à temps plein coïncide avec la période estivale[1] déterminée dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-3.03, il est reporté à une date ultérieure, après entente avec la Commission.

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

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

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

---

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

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

Lorsque le congé de paternité de la personne enseignante à temps plein coïncide avec la période estivale[1] déterminée dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-3.03, ce congé est suspendu. Dans ce cas, le congé de paternité se poursuit au cours de l'année de travail suivante, pour le nombre de semaines ou de jours, selon le cas, du congé de paternité qui n'auront pas été écoulés, le cas échéant.

Cette suspension du congé de paternité s'applique à la personne enseignante à temps plein et également à la personne enseignante à temps partiel ou remplaçante, dans le cas où le congé coïncide avec une interruption des services éducatifs pendant l'année scolaire déterminée dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-3.03, communément appelée « congé pour la période de la chasse à l'outarde ».

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

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

La personne enseignante 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.

La personne enseignante 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, La personne enseignante qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

La personne 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, la personne enseignante qui a accumulé 20 semaines de service[2] 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 la personne enseignante si elle avait été au travail réduit du montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP.

---

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

[2] La personne enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

2) Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause, la personne enseignante 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 la personne enseignante si elle avait été au travail réduit du montant des prestations qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait, si elle 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) La personne enseignante qui a accumulé 20 semaines de service[1] et qui est non admissible aux prestations de paternité du RQAP et aux prestations parentales du RAE reçoit pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par la personne enseignante si elle avait été au travail.

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

F) Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne enseignante 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 la personne enseignante, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la personne enseignante 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, la personne enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité ni prestation. La personne enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.28 durant cette suspension.

---

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

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 la personne enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait 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 du paragraphe B) de la présente clause, sous réserve de la clause 5-13.02.

I) La personne enseignante 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, la personne enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité ni prestation. La personne enseignante est visée par la clause 5-13.28 durant cette période.

J) La personne enseignante 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'elle 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

La personne enseignante a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale ou auprès du parent en vue de son adoption. Un (1) de ces 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Malgré ce qui précède, lorsque le congé de la personne enseignante à temps plein coïncide avec la période estivale[1] déterminée dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-3.03, il est reporté à une date ultérieure, après entente avec la Commission.

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

---

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

5-13.23

La personne enseignante 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

A1 5-13.24

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

La personne enseignante 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.

La personne 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, la personne enseignante qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

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

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

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

Lorsque le congé pour adoption de la personne enseignante à temps plein coïncide avec la période estivale[1] déterminée dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-3.03, ce congé est suspendu. Dans ce cas, le congé pour adoption se poursuit au cours de l'année de travail suivante, pour le nombre de semaines ou de jours, selon le cas, du congé pour adoption qui n'auront pas été écoulés, le cas échéant.

Cette suspension du congé pour adoption s'applique à la personne enseignante à temps plein et également à la personne enseignante à temps partiel ou remplaçante, dans le cas où le congé coïncide avec une interruption des services éducatifs pendant l'année scolaire déterminée dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-3.03, communément appelée « congé pour la période de la chasse à l'outarde ».

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

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

B) 1) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, la personne enseignante qui a accumulé 20 semaines de service[2] 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 la personne enseignante si elle avait été au travail réduit du montant des prestations qu'elle reçoit en vertu du RQAP.

2) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, la personne enseignante qui a accumulé 20 semaines de service[2] 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 la personne enseignante si elle avait été au travail réduit du montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du RAE.

---

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

2 La personne enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

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) La personne enseignante qui a accumulé 20 semaines de service[1] et qui est non admissible aux prestations d'adoption du RQAP et aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par la personne enseignante si elle avait été au travail.

D) Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne enseignante peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec la Commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

E) Sur demande de la personne enseignante, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la personne enseignante 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, la personne enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité ni prestation. La personne enseignante 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 la personne enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait 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 du paragraphe A) de la présente clause, sous réserve de la clause 5-13.02.

G) La personne enseignante 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.

---

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

Durant cette prolongation, la personne enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité ni prestation. La personne enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.28 durant cette période.

5-13.25

A) La personne enseignante 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 y ait normalement droit, et à la clause 5-13.17.

B) La clause 5-13.12 s'applique à la personne enseignante 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

La personne enseignante 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.

La personne enseignante 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, la personne enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.28.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

5-13.27

La personne enseignante qui désire prolonger son congé de maternité, l'enseignant qui désire prolonger son congé de paternité et la personne enseignante 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 en fait la demande;

2) pour l'année scolaire complète suivante si la personne enseignante a bénéficié du congé prévu au sous-paragraphe 1) précédent, si elle en fait la demande;

3) pour une seconde année scolaire complète si la personne enseignante a bénéficié du congé prévu au sous-paragraphe 2) précédent, si elle en fait la demande;

ou

c) un congé à temps plein sans traitement d'au plus 65 semaines continues qui commence au moment décidé par la personne enseignante et se termine au plus tard 78[1] semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 78[1] semaines après que l'enfant lui a été confié;

ou

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

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

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

---

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

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

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

ou

e) un congé partiel sans traitement; à moins d'entente différente entre la Commission et la personne enseignante, 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, la personne enseignante 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, la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;

iii) pour toute autre personne enseignante : 5 demi-journées par semaine;

- pour une seconde année de travail complète, la personne enseignante 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, la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;

iii) pour toute autre personne enseignante : 5 demi-journées par semaine;

- pour une seconde année de travail complète, la personne enseignante 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, la personne enseignante 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, la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;

iii) pour toute autre personne enseignante : 5 demi-journées par semaine;

- pour une seconde année de travail complète, la personne enseignante 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) La personne enseignante 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 est considérée comme ayant démissionné.

La personne enseignante 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.

La personne enseignante 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.

La personne enseignante qui veut mettre fin à son congé sans traitement accordé en vertu du paragraphe d) de la présente clause avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 30 jours avant son retour.

i) Le changement de l'une des options prévues 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, la personne enseignante 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.

La personne enseignante qui ne s'est pas prévalue 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 la personne enseignante n'est pas une salariée ou un salarié des secteurs public et parapublic, la personne enseignante 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 la personne enseignante, le congé à temps plein sans traitement peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la personne enseignante doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1). Le fractionnement est possible uniquement avant l'expiration des 65 premières semaines du congé sans traitement.

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

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

À la demande de la personne enseignante et si la Commission y consent, le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.21, le congé d'adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.24 et le congé à temps plein sans traitement prévu au paragraphe c) de la présente clause, avant l'expiration de ses 65 premières semaines, peuvent être fractionnés en semaines.

5-13.28

Au cours du congé sans traitement, la personne enseignante 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, la personne enseignante accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part pour les 65 premières semaines et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

De plus, la personne enseignante visée 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, la personne enseignante accumule son expérience, jusqu'à concurrence des 65 premières semaines d'un congé sans traitement, d'un congé partiel sans traitement ou d'un congé sans traitement pour une partie d'année.

À son retour, la personne enseignante est réintégrée dans ses fonctions conformément aux dispositions de la Convention.

Congé pour responsabilités parentales

5-13.29

A) Un congé sans traitement pour une partie d'année d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne enseignante 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, la personne enseignante 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

5-13.30

La Commission déduit du traitement de la personne enseignante 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 est absente 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 personne enseignante n'a pas droit à la suspension prévue au paragraphe A) de la clause 5-13.05, au paragraphe B) de la clause 5-13.21 et au paragraphe A) de la clause 5-13.24.

5-13.31

La personne 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 la personne 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.

La personne enseignante 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.

5-13.32

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.

5-13.33

S'il est établi devant l'arbitre qu'une personne 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

La personne enseignante 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 la personne enseignante. Si la personne enseignante prend son congé à compter de la date du décès, elle 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 la personne enseignante et pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises.

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 la personne enseignante. Si la personne enseignante prend son congé à compter de la date du décès, elle peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès.

Le deuxième alinéa doit permettre à la personne enseignante 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 la personne enseignante ne peut quitter la localité pour des raisons de non accessibilité au transport. Dans ce cas, la personne enseignante 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 la personne enseignante. Si la personne enseignante prend son congé à compter de la date du décès, elle peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès.

La Commission tient compte des difficultés rencontrées lorsque la personne enseignante ne peut quitter la localité pour des raisons de non accessibilité au transport. Dans ce cas, la personne enseignante 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 la personne enseignante. Si la personne enseignante prend son congé à compter de la date du décès, elle 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante.

La Commission tient compte des difficultés rencontrées lorsque la personne enseignante ne peut quitter la localité pour des raisons de non accessibilité au transport. Dans ce cas, la personne enseignante 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 personne enseignante 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 la personne enseignante : 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 personne enseignante à s'absenter de son travail; toute autre raison qui oblige la personne enseignante 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 la personne enseignante entre la localité de la Commission où elle 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 la personne enseignante 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), la personne enseignante qui en fait la demande bénéficie du congé à compter du jour précédent celui du décès. Dans ce cas, la personne enseignante en avise par écrit la Commission le plus tôt possible.

5-14.03

La personne enseignante 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 se déplace à plus de 240 kilomètres de sa localité d'affectation ou de 2 jours additionnels si elle 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, à l'occasion du 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) ou pour assister à une cérémonie soulignant le décès, au choix de la personne enseignante.

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 personne enseignante 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 personne enseignante de s'absenter sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, durant le temps où :

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

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

c) la personne enseignante, 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) la personne enseignante, à la demande expresse de la Commission, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

5-14.05

La personne enseignante 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 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 la personne enseignante. Si la personne enseignante prend son congé à compter de la date du décès, elle peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès;

   Le paragraphe précédent doit permettre à la personne enseignante 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 la personne enseignante. Si la personne enseignante prend son congé à compter de la date du décès, elle peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès.

---

[1] Incluant l'enfant qui habite avec la personne enseignante et pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises.

Le paragraphe précédent doit permettre à la personne enseignante 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 la personne enseignante se déplace à plus de 240 kilomètres de son lieu de résidence. Cette journée pourra, le cas échéant, être utilisée une seule fois à l'occasion du décès, à l'occasion du 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) ou pour assister à une cérémonie soulignant le décès, au choix de la personne enseignante.

La Commission accorde un (1) jour supplémentaire pour couvrir les journées prévues à cette clause.

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), la personne enseignante 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, la personne enseignante à la leçon en avise par écrit la Commission le plus tôt possible.

5-14.06

La Commission peut aussi permettre à une personne enseignante 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 personne enseignante 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 la personne enseignante 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.

La personne enseignante 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 la personne enseignante, 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 personne enseignante régulière qui a terminé une (1) année complète de service pour la Commission peut bénéficier du présent article.

5-15.02

La Commission accorde à la personne enseignante 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 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 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, la personne enseignante 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 personne enseignante 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 personne enseignante 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 personnes enseignantes régulières 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 la personne enseignante qui détient le plus d'ancienneté, dans la mesure où cette personne enseignante n'a pas, au cours des 4 années précédant la demande, bénéficié d'un tel congé.

5-15.04

La Commission accorde à la personne enseignante 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.

La personne enseignante qui ne poursuit pas des études à temps plein, selon les critères de l'institution d'enseignement à laquelle elle est inscrite, 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 la personne enseignante, 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, la personne enseignante en congé sans traitement conserve les années d'expérience et les années de service qu'elle détenait conformément à la Convention au moment de son départ.

Elle 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 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, la personne enseignante rembourse toute somme déboursée par la Commission pour et au nom de la personne enseignante durant son congé.

5-15.09

La Commission peut résilier l'engagement de la personne enseignante qui utilise son congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles elle l'a obtenu.

5-15.10

La personne enseignante 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.

La personne enseignante 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 réputée avoir démissionné, au sens de l'article 5-9.00, à la fin de l'année scolaire en cours.

Lorsqu'une personne enseignante obtient un congé sans traitement, la Commission l'informe des dispositions de la présente clause.

5-15.11

La personne enseignante qui est atteinte d'une maladie prolongée, attestée par un certificat médical peut, si elle 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 a épuisé ces avantages.

5-15.12

La personne enseignante mutée durant le cours d'une année de travail et contre son gré à une école située dans une localité autre que celle où elle exerce ses fonctions, peut obtenir un congé sans traitement n'excédant pas la fin de l'année scolaire en cours. La personne enseignante peut seulement bénéficier une seule fois de la présente clause et doit démissionner conformément à la clause 5-9.04 ou être considérée en bris de contrat si elle 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 la personne enseignante est affectée dans la localité où elle enseignait avant qu'elle débute son congé sans traitement.

5-16.00 CONGÉS POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION

5-16.01

La personne enseignante invitée 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 jouirait en vertu de la Convention comme si elle 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 la personne enseignante appelée 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

La personne enseignante appelée 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 jouirait en vertu de la Convention comme si elle 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 la personne enseignante est affectée dans la localité où elle enseignait avant qu'elle débute son congé.

5-17.00 CONGÉS À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

5-17.01

Ce congé a pour effet de permettre à une personne enseignante permanente 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante 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, la personne enseignante qui a obtenu un congé à traitement différé, conformément aux dispositions des conventions 2002-2003, 2005-2010, 2010-2015, 2015-2020 ou 2020-2023, continue d'être régi par les dispositions qui lui étaient applicables.

5-18.00 CONGÉS POUR CHARGE PUBLIQUE

5-18.01

La personne enseignante 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 la personne enseignante et la Commission. À cet égard, la clause 5-15.13 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

5-18.02

La personne enseignante élue ou nommée 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 la personne enseignante élue ou nommée pour occuper cette charge publique afin de lui permettre de s'acquitter de sa charge publique. La Commission et la personne enseignante concernée conviennent des modalités d'aménagement d'un congé sans traitement à temps partiel.

---

[1] Lire « 7 jours avant son départ » si, au moment d'effectuer sa demande, la personne enseignante bénéficie d'un congé en vertu de la clause 5-18.01.

5-18.03

La personne enseignante 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, la personne enseignante est réintégrée à la Commission sous réserve des articles 5-3.00 et 5-4.00.

5-18.05

La Commission peut résilier l'engagement de la personne enseignante qui utilise le congé prévu à la clause 5-18.01 ou 5-18.02 à des fins autres que celles pour lesquelles elle l'a obtenu.

5-19.00 CONGÉS POUR PRÊT DE SERVICES

5-19.01

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

5-19.02

La personne enseignante 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 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 la personne enseignante est assimilée.

5-19.04

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

5-19.05

À son retour, la personne enseignante est réintégrée 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 personne enseignante 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.

La personne enseignante peut convenir par écrit avec la Commission, plus de 6 mois avant la fin de l'entente, de la prolongation de cette entente. Toute prolongation doit être d'au moins 12 mois et d'au maximum 60 mois. Malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne peut pas excéder 7 années.

5-20.02

Seule la personne enseignante à temps plein participante 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 26 et inclut toute prolongation convenue en vertu du 2e alinéa de la clause 5-20.01 en faisant les adaptations nécessaires.

5-20.04

Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive, la personne enseignante doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle aura vraisemblablement droit à une rente de retraite à la date prévue pour la fin de l'entente. Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.

La personne enseignante signe le formulaire prescrit par Retraite Québec et en transmet une copie à la Commission.

5-20.05

A) La personne enseignante 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 la personne enseignante pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'elle entend travailler au cours de chaque année visée.

C) En même temps que sa demande, la personne enseignante fournit à la Commission une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'elle 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 la personne enseignante en fait la demande, lui fournit les raisons de son refus.

5-20.07

Sous réserve du 1er alinéa de la clause 5-20.01, la Commission peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé de la personne enseignante 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 la personne enseignante.

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

5-20.08

La personne enseignante a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche éducative qu'elle assume par rapport à la tâche éducative de la personne enseignante 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

La personne enseignante 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 la personne enseignante aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ne s'était pas prévalue 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, la personne enseignante et la Commission doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la personne enseignante ne s'était pas prévalue du régime de mise à la retraite de façon progressive.

5-20.14

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

5-20.15

Dans le cas où la personne enseignante est mise 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 la personne enseignante visée.

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

5-20.16

La personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante aura droit à sa rente de retraite, même si la période devait excéder 7 années.

5-20.18

A) Advenant la retraite, la démission, le bris de contrat, le renvoi, le non-rengagement, le décès de la personne enseignante, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu du 2e alinéa de la clause 5-20.01 ou de la clause 5-20.17, l'entente prend fin à la date de l'événement.

B) L'entente prend également fin lorsque la personne enseignante est relocalisée 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante 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

La personne enseignante démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente.

5-20.20

La Commission et la personne enseignante 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 PERSONNES ENSEIGNANTES

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 personne enseignante 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 la personne enseignante, 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 personne enseignante, cette nouvelle évaluation n'implique pas un changement en années complètes de scolarité de cette personne enseignante. Dans ce cas, la Commission en avise par écrit la personne enseignante concernée. Une copie de l'avis est également transmise au Syndicat.

Toutefois, la Commission émet une attestation officielle de scolarité à la personne enseignante :

- quand la personne enseignante 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 personne enseignante.

6-1.04

Pour décider de l'évaluation de la scolarité d'une personne enseignante, 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 personne enseignante.

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 personne enseignante.

La Commission peut confier la responsabilité de l'évaluation de la scolarité d'une personne enseignante 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 personne enseignante 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 la personne enseignante tout document mentionné à la clause 6-1.04 qu'elle détient concernant cette personne enseignante et qui n'est pas reconnu aux fins d'évaluation de la scolarité de cette dernière.

6-1.06

Dans les 60 jours (à l'exclusion des mois de juillet et août) de la réception par la personne enseignante de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité, cette personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante que si la ou le ministre y donne suite.

6-1.10

La décision du comité est finale et lie la personne enseignante, le Syndicat, la Commission et la ou le ministre. Elle doit être expédiée à la personne enseignante visée, 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 personne enseignante, la Commission, dans les 60 jours de la décision du comité, doit faire parvenir à cette personne enseignante 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 2020-2023 implique un changement dans l'évaluation de la scolarité d'une personne enseignante, la Commission doit faire parvenir, si ce n'est déjà fait, à cette personne enseignante 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 personne enseignante 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

La personne enseignante, 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 personne enseignante de la façon suivante :

est classé dans l'échelle unique de traitement, toute personne enseignante :

- 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 la personne enseignante en années complètes.

---

[1] Aux fins d'application du paragraphe B) de la clause 6-7.02, les taux applicables sont les suivants : 16 ans et moins (toute personne enseignante qui a 16 années de scolarité et moins), 17 ans (toute personne enseignante qui a 17 années de scolarité), 18 ans (toute personne enseignante qui a 18 années de scolarité), 19 ans ou plus (toute personne enseignante qui a 19 années ou plus de scolarité).

La Commission reconnaît à la personne enseignante 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

La personne enseignante, 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 la personne enseignante.

6-2.03

Pour chaque personne enseignante 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 personne enseignante, 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 la personne enseignante 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 personne enseignante 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 personne enseignante à la suite des observations du Syndicat, elle en informe la personne enseignante et le Syndicat.

---

[1] **CLASSEMENT PROVISOIRE**

Commission scolaire crie
Personne enseignante : _____

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 la personne enseignante 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 2023 (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 la personne enseignante 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 la personne enseignante de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité.

6-2.06

Chaque année, avant ou avec le premier versement de traitement de la personne enseignante, 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 personnes enseignantes se fait une (1) fois par année.

B) La personne enseignante 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 la personne enseignante à l'institution qui les émettra.

C) La Commission procède, s'il y a lieu, à la réévaluation de la scolarité de cette personne enseignante 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 personne enseignante avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité,

  et

- si elle 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 personne enseignante.

6-3.03

A) À la suite d'une nouvelle évaluation de la scolarité d'une personne enseignante 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 personne enseignante, celle-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 personne enseignante, celle-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 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 personne enseignante, celle-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 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 la personne enseignante 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 personne enseignante 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 la personne enseignante 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 personne enseignante à son emploi au 1er juillet 2023 les années d'expérience et l'échelon d'expérience qu'elle lui reconnaissait pour l'année scolaire 2022-2023, lesquels sont rajustés pour tenir compte de l'année scolaire 2022-2023, par application de l'article 6-4.00 de la convention collective 2020-2023.

B) La Commission évalue, selon les clauses 6-4.02 à 6-4.10, les années d'expérience acquises après l'année scolaire 2022-2023 pour toute personne enseignante à son emploi au 1er juillet 2023 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 2023.

D) Malgré ce qui précède :

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

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

Toutefois, uniquement pour la personne enseignante classée 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 personne enseignante 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 personne enseignante 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 de personne enseignante à temps partiel, à titre de personne enseignante remplaçante, à titre de personne enseignante à la leçon ou comme personne enseignante suppléante occasionnelle est reconnue 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 de personne enseignante à temps plein, mais elle 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 la personne enseignante à la leçon et la personne enseignante suppléante occasionnelle, 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 personne enseignante suppléante occasionnelle :

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

b) pour la personne enseignante suppléante occasionnelle et la personne enseignante à la leçon du niveau secondaire :

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

[1] Lorsqu'une personne enseignante 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.

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 personne enseignante suppléante occasionnelle et la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 personne enseignante;

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, la personne enseignante engagée 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 personne enseignante 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 la personne enseignante 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 personne enseignante a enseigné ou a occupé une autre fonction pédagogique ni pour toute année pendant laquelle une personne enseignante a exercé un métier ou une profession qui est en rapport avec la fonction qu'elle 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. La personne enseignante à temps plein doit soumettre à la Commission, avant le 1er novembre, les documents établissant qu'elle 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 personne enseignante a fourni les documents établissant cette année d'expérience additionnelle. Si elle fournit les documents établissant cette année d'expérience additionnelle après le 31 octobre, elle 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 la personne enseignante, 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 personne enseignante doit quitter le service de la Commission, celle-ci lui reconnaît à son retour le même nombre d'années d'expérience que si elle était demeurée en fonction à la Commission.

6-5.00 TRAITEMENT ET ÉCHELLE DE TRAITEMENT[1]

6-5.01

La personne enseignante a droit au traitement prévu aux paragraphes A) et B) de la clause 6-5.02 et à la clause 6-5.03 selon l'échelle dans laquelle elle est classée conformément aux articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00 et selon l'échelon d'expérience qui lui est reconnu en vertu de l'article 6-4.00.

---

[1] La majoration des taux et de l'échelle de traitement sont prévues à l'annexe 40 de la présente Convention.

La personne enseignante, à titre de professionnelle, 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 reçoit conformément à la clause 6-5.03. Ce traitement annuel vaut pour toute l'année scolaire comprenant les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances.

6-5.02

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B) Clause d'ajustement

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

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

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

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

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

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

4) Aux fins du calcul de cette clause :

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

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

---

[1] La majoration des taux et de l'échelle de traitement sont prévues à l'annexe 40 de la présente Convention.

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

C) Advenant l'application du paragraphe B) de la présente clause, le cas échéant, cet ajustement salarial s'applique aux clauses 6-5.03, 6-6.01, 12-2.01 ainsi qu'aux annexes 12, 40 et aux paragraphes A) et B) de l'annexe 43.

Les taux prévus au paragraphe B) de la clause 6-7.02, au paragraphe A) de la clause 6-7.03, au paragraphe A) de la clause 11-2.02 et au paragraphe A) de la clause 13-13.03 sont ajustés, le cas échéant, selon la sous-annexe 3 de l'annexe 40.

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

1 Telle qu'elle est définie à la clause 1-1.18

2 Référence : 6-2.01.

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

4 Tel qu'il est défini à la clause 1-1.19.

La personne enseignante 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.

6-6.00 SUPPLÉMENTS ANNUELS

6-6.01

La personne enseignante qui agit à titre de responsable dans un immeuble à la disposition d'une école, conformément à la clause 1-1.42, reçoit, pour ses responsabilités additionnelles :

- un supplément annuel de 1 800 $ à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023;
- un supplément annuel de 1 850 $ à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024;
- un supplément annuel de 1 898 $ à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025;
- un supplément annuel de 1 945 $ à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026;
- un supplément annuel de 2 013 $ à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027.

La personne enseignante 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 la personne enseignante est nommée responsable dans une école.

6-6.02 (Suspendue)[1]

À compter de l'année scolaire 2021-2022, la personne enseignante qui agit en tant que personne enseignante mentore conformément à la clause 1-1.34, reçoit, pour ses responsabilités additionnelles, les suppléments annuels prévus à la clause 6-6.01.

6-7.00 PERSONNE ENSEIGNANTE À TEMPS PARTIEL - PERSONNE ENSEIGNANTE REMPLAÇANTE - PERSONNE ENSEIGNANTE À LA LEÇON - PERSONNE ENSEIGNANTE SUPPLÉANTE OCCASIONNELLE

A1 6-7.01

La personne enseignante à temps partiel ou remplaçante, a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche éducative qu'elle assume par rapport à la tâche éducative de la personne enseignante à temps plein. Il en est de même des primes pour disparités régionales et des congés spéciaux.

Si, pour des raisons particulières, une personne enseignante à temps partiel ou remplaçante effectue, à la demande de la direction, des heures additionnelles de tâche éducative en sus de celle prévue, le paragraphe C) de la clause 8-5.02 s'applique lorsque ces heures sont effectuées.

La rémunération pour la suppléance effectuée en plus de sa tâche éducative par une personne enseignante à temps partiel ou remplaçante est établie selon la clause 6-8.02.

6-7.02

A) Pour chaque période des années scolaires 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027 et 2027-2028, la personne enseignante à la leçon est rémunérée sur la base des taux horaires correspondant à sa scolarité reconnue.

[1] À compter de l'année scolaire 2025-2026 et pour la durée de la Convention, la clause 6-6.02 ne s'applique pas.

B) La personne enseignante à la leçon est rémunérée 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 2022-2023	64,95 $	72,10 $	78,04 $	85,10 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024	71,06 $	78,42 $	83,19 $	90,72 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	72,91 $	80,46 $	85,35 $	93,08 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	74,73 $	82,47 $	87,48 $	95,41 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027	77,35 $	85,36 $	90,54 $	98,75 $

C) Ces taux sont pour 45 à 60 minutes d'enseignement et la personne enseignante à la leçon, dont les périodes sont de moindre durée que 45 minutes ou de durée supérieure à 60 minutes, est rémunérée 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 la personne enseignante régulière.

D) La personne enseignante à la leçon n'a droit à aucun avantage sauf ceux expressément prévus à la Convention.

E) La personne enseignante appelée 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 rémunérée sur la base des taux prévus pour la personne enseignante à la leçon.

A1 6-7.03

A) La personne enseignante suppléante occasionnelle est rémunérée sur la base des taux fixés ci-après[1] :

	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027**
Non légalement qualifiée	54,11 $	56,01 $
Légalement qualifiée[2]	63,14 $	65,35 $

Cette rémunération correspond à une période de suppléance assignée de 60 minutes et est ajustée au prorata de la durée de la tâche éducative de la personne enseignante remplacée.

Les taux prévus au présent paragraphe comprennent le paiement des mêmes jours fériés et chômés que ceux de la personne enseignante régulière.

B) La rémunération prévue au paragraphe A), versée lorsque du travail est assigné, inclut tout ce qui en découle[3].

Exceptionnellement, la surveillance de l'accueil et des déplacements est rémunérée lorsque la personne enseignante suppléante occasionnelle ne détient aucun contrat d'engagement, à titre de personne enseignante, de manière concurrente.

C) La personne enseignante suppléante occasionnelle 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 remplace au niveau secondaire, la personne enseignante suppléante occasionnelle ne peut être tenue de faire plus de 5 périodes de 45 à 60 minutes par jour.

---

1 Pour l'année scolaire 2023-2024 et jusqu'au jour 140e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026, se référer à la clause 10-3.01.

2 Au sens de la clause 1-1.25.

3 Tâches inhérentes comme la surveillance de l'accueil et des déplacements de la personne enseignante remplacée, le cas échéant, la préparation et la correction liées à la période de suppléance, l'ouverture du local, le temps d'attente, incluant notamment le temps de pause ou de récréation des élèves, entre deux moments de tâche assignée par la direction et pour lequel aucune autre assignation n'est prévue, etc.

D) Cependant, après 10 jours ouvrables consécutifs d'absence de la part d'une personne enseignante à temps plein, à temps partiel ou remplaçante, la Commission paie, à la personne enseignante suppléante occasionnelle qui la remplace durant ces 10 jours, le traitement qu'elle recevrait si elle était une personne enseignante à temps plein, à temps partiel ou remplaçante selon le cas. Ce traitement qu'elle 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 personne enseignante suppléante occasionnelle doit fournir sans délai les documents servant à établir son traitement. Une absence de la personne enseignante suppléante occasionnelle de 1 jour ou moins pendant l'accumulation de ces 10 jours consécutifs de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.

Lorsqu'il est préalablement déterminé que la période d'absence d'une personne enseignante à temps plein, à temps partiel ou remplaçante est supérieure à 10 jours et inférieure ou égale à 1 mois, la Commission paie le traitement prévu à l'alinéa précédent à la personne enseignante suppléante occasionnelle engagée pour la remplacer pour la durée de l'absence. Ce traitement compte à partir de la 1re journée de suppléance.

E) La personne enseignante suppléante occasionnelle n'a droit à aucun avantage sauf ceux expressément prévus à la Convention et elle n'est tenue à aucune autre obligation que celle de remplir la tâche qui lui est assignée par la Commission.

6-8.00 DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

6-8.01

La personne enseignante 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, la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 a 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.

c) malgré le paragraphe a), la personne enseignante 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 la personne enseignante un droit à une somme à laquelle elle n'a pas droit en vertu d'une autre disposition de la Convention.

6-8.02

Pour la personne enseignante qui assume une tâche à 100 % qui effectue de la suppléance en plus de sa tâche éducative, la compensation monétaire prévue pour le remplacement est égale à 1/1000 du traitement annuel rehaussé de 33 % par période de suppléance de 60 minutes assignée, ajustée au prorata de la durée.

Pour la personne enseignante qui assume une tâche à moins de 100 % qui effectue de la suppléance en plus de sa tâche éducative[1], la rémunération prévue pour cette suppléance est égale à 1/1000 du traitement annuel par période de suppléance de 60 minutes assignée, ajustée au prorata de la durée.

6-8.03

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

6-8.04

La Commission déduit 1/200 par jour de travail (lire 1/400 par demi-journée de travail et lire 1/1 000 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 la personne enseignante 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.

---

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

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 la personne enseignante le jour précédant ce jour férié.

La rémunération de la personne enseignante peut être payée par virement bancaire ou par chèque.

6-9.02

La rémunération de la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 personne enseignante plus d'argent qu'elle n'aurait dû en recevoir, sans que la personne enseignante soit fautive, la Commission s'entend avec la personne enseignante sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la Commission déduit du traitement régulier de la personne enseignante 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 la personne enseignante sur une période de 12 mois à compter du premier paiement.

Malgré ce qui précède, advenant le départ définitif de la personne enseignante, la Commission récupère la totalité du montant concerné à même les sommes dues à la personne enseignante.

6-9.05

La Commission est contrainte de retenir et déduire de la rémunération d'une personne enseignante la somme que la personne enseignante 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 personne enseignante 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 2020-2023.

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 personne enseignante 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 était demeurée en fonction à la Commission.

7-1.05

La Commission est en droit d'exiger la participation de toute personne enseignante 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 la personne enseignante si, durant cette journée, les élèves ne sont pas à l'école ou si ce perfectionnement ou ce recyclage la dispense à ce moment de ses tâches de personne enseignante.

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 personnes enseignantes 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 LA PERSONNE ENSEIGNANTE ET SON AMÉNAGEMENT[1]

8-1.00 PRINCIPES GÉNÉRAUX

8-1.01

Les conditions de l'exercice de la profession de personne enseignante doivent être telles que l'élève puisse bénéficier de la qualité d'éducation à laquelle elle est en droit de s'attendre et que la Commission et les personnes enseignantes 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes au niveau de la Commission.

8-1.04

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

8-1.05

La personne enseignante s'engage dans une démarche de développement professionnel continu tout au long de sa carrière qu'elle initie et qui doit être présentée à la direction de l'école.

Cette démarche, qui tient compte des besoins du milieu autochtone et nordique, s'inspire notamment des trois volets suivants :

- les besoins exprimés par la personne enseignante;
- les besoins des élèves;
- les besoins de la Commission et les orientations ministérielles.

---

[1] Les parties ont convenu d'un guide d'application sur la tâche enseignante, lequel est non arbitrable.

Dans le cadre de cette démarche, la personne enseignante s'engage à partager, dans la mesure du possible, ses compétences, ses connaissances et ses expériences avec l'ensemble du personnel de l'école.

Aux fins d'application de la présente clause, une mesure disciplinaire ne peut porter que sur le refus de la personne enseignante de s'engager ou de respecter son engagement dans le cadre de sa démarche de développement professionnel continu, le cas échéant.

8-1.06

Afin de faciliter la démarche de développement professionnel continu de la personne enseignante, la Commission s'engage à partager, dans la mesure du possible, les offres de formation dont elle a connaissance.

8-1.07

Le système de perfectionnement prévu au chapitre 7-0.00 peut être utilisé par la personne enseignante dans le cadre de sa démarche de développement professionnel continu, et ce, en conformité avec la politique relative335 au perfectionnement des personnes enseignantes en vigueur à la Commission.

8-1.08 Journées pédagogiques[1]

Dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire, conformément à la clause 8-3.03, la Commission identifie un minimum de 25 % du total des journées pédagogiques pour lesquelles le lieu pour effectuer le travail est déterminé par la personne enseignante.

Parmi les journées ainsi identifiées, la Commission identifie un minimum de 20 % du total des journées pédagogiques prévues au calendrier scolaire pour lesquelles le contenu sera déterminé par les personnes enseignantes.

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.

8-1.09

Dans le cadre de la répartition annuelle des fonctions et responsabilités entre les personnes enseignantes, 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[2].

---

[1] Malgré le paragraphe A) de la clause 10-3.01, les deux premiers alinéas de la présente clause s'appliquent à compter de l'année scolaire 2026-2027.

[2] Dans le respect des dispositions de la présente Convention, ce temps devant être converti sur une base annuelle.

8-2.00 FONCTION GÉNÉRALE

8-2.01

La personne enseignante dispense des activités d'apprentissage et de formation aux élèves et elle participe au développement de la vie étudiante de l'école.

Dans ce cadre, les attributions caractéristiques de la personne enseignante sont de :

a) préparer et dispenser des cours dans les limites des programmes autorisés;

b) collaborer avec les autres personnes enseignantes, 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes 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 ANNÉE DE TRAVAIL ET TÂCHE ANNUELLE

8-3.01 Année de travail

L'année de travail de la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 personne enseignante à une 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 personne enseignante 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes qui doivent suivre des cours dans le cadre du programme de formation des personnes enseignantes, 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 personne enseignante 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 la personne enseignante.

Sur une base annuelle, la personne enseignante 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 la personne enseignante 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, la personne enseignante doit être présente à l'école en moyenne 30 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 200 heures)[1].

Cependant, la Commission ou la direction de l'école peut assigner la personne enseignante à un lieu de travail autre que l'école.

---

[1] Lire en moyenne 28 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 120 heures) à compter du 1er janvier 2026 et jusqu'au 30 juin 2026 et en moyenne 27 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 080 heures) à compter de l'année scolaire 2026-2027.

A1 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante 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), la personne enseignante se voit reconnaître 5 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 200 heures) durant lesquelles elle détermine le travail à accomplir parmi celui visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01. Il revient également à la personne enseignante 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.

---

[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 personne enseignante à ces activités en dehors de l'horaire des élèves à moins que la personne enseignante y consente. Au secondaire, ces heures comprennent également la surveillance de retenues et de périodes d'étude; cependant la Commission ne peut assigner une personne enseignante à ces activités pour plus d'une heure par semaine sans l'accord de la personne enseignante. 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.

ii) toutefois, parmi les heures prévues au 1er alinéa du sous-paragraphe i) précédent, une moyenne de 2 heures par semaine (80 heures annuellement)[1] est effectuée au lieu déterminé par la personne enseignante.

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].

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 la personne enseignante, 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 personnes enseignantes 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 la personne enseignante d'être présente au moment voulu;

2) s'il s'agit d'une demande à caractère permanent, la personne enseignante doit avoir été consultée 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 personne enseignante 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.

---

[1] Lire une moyenne de 4 heures par semaine à compter du 1er janvier 2026 et jusqu'au 30 juin 2026 (160 heures annuellement). Toutefois, la personne enseignante bénéficie de ces heures annuelles ajustées au prorata de cette période.

À compter de l'année scolaire 2026-2027, le présent sous-paragraphe est remplacé par :

Toutefois, sous réserve du temps requis pour les 10 rencontres collectives et les 3 premières réunions avec les parents, les heures prévues au 1er alinéa du sous-paragraphe i) précédent sont effectuées au lieu déterminé par la personne enseignante.

[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.

Les heures prévues au sous-paragraphe ii) du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la présente clause peuvent être accomplies par la personne enseignante 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 personne enseignante, un horaire de travail. Seules les activités professionnelles qui nécessitent une présence récurrente de la personne enseignante sont fixées à son horaire[1].

Pour les moments où elle n'a pas été assignée par la direction de l'école, il revient à la personne enseignante de déterminer les moments pour l'accomplissement des activités professionnelles non fixées à son horaire.

Considérant l'absence d'obligation pour la personne enseignante 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 la personne enseignante ni de moments où celle-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 la personne enseignante 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, la personne enseignante effectue de la récupération auprès de ses élèves.

---

[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.

Au primaire, la personne enseignante 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 la personne enseignante concernée.

c) Surveillance de l'accueil et de déplacements des élèves :

Surveillance, assurée par la personne enseignante, 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante 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.

Pour la personne enseignante à temps plein du primaire, la tâche éducative comprend un minimum d'une heure par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 36 heures), non fixée à son horaire, pour de l'encadrement.

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 personne enseignante qui assume une tâche à 100 %, des heures additionnelles de tâche éducative en sus de la tâche éducative annuelle prévue au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 8-4.02, elle a droit à une compensation monétaire égale à 1/1 000 du traitement annuel rehaussé de 33 % pour 60 minutes de tâche éducative assignée, ajustée au prorata de la durée.

Si pour des raisons particulières, la Commission assigne à une personne enseignante qui assume une tâche à moins de 100 % des heures additionnelles de tâche éducative en sus de sa tâche éducative, la rémunération est égale à 1/1000 du traitement annuel pour 60 minutes de tâche éducative additionnelle assignée, ajustée au prorata de la durée.

---

[1] Sous réserve de l'annexe 16.

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 sa tâche éducative annuelle, 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 personnes enseignantes à temps plein du niveau primaire, 20 heures et 30 minutes;

2) pour l'ensemble des personnes enseignantes 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 personnes enseignantes à temps plein du niveau concerné par le nombre total de personnes enseignantes 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 de personnes enseignantes à temps plein du niveau, multipliée par le traitement moyen de ces personnes enseignantes, divisée par 200 et multipliée par le nombre de jours pendant lesquels le dépassement existe.

C) Aux fins des 2 paragraphes précédents, la personne enseignante à temps plein est la personne enseignante régulière à l'exclusion de la personne enseignante en disponibilité, de la ou du chef de groupe de la personne enseignante mentore et de la personne enseignante 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 30) entre la Commission et le Syndicat, la personne enseignante 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 30) entre la Commission et le Syndicat, la personne enseignante 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, la personne enseignante 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 s'adresse à la direction de l'école en lui indiquant les travaux qu'elle 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 personne enseignante, le remplacement est assuré par une personne enseignante en disponibilité dans la localité ou par une personne enseignante affectée en totalité ou en partie à la suppléance.

B) À défaut, la Commission fait appel :

1) à une personne enseignante suppléante occasionnelle inscrite sur une liste maintenue par la Commission à cet effet pour la localité;

2) à des personnes enseignantes 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 n'est disponible, aux autres personnes enseignantes 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 personnes enseignantes de son école pour permettre le bon fonctionnement de l'école. Elle ou il assure chacune des personnes enseignantes de l'école qu'elle sera traitée équitablement par la répartition des suppléances à l'intérieur du système de dépannage.

Sauf si elle est affectée en partie à la suppléance, la personne enseignante est libre d'effectuer cette suppléance à l'intérieur d'un système de dépannage à compter de la 3^{e} journée d'absence consécutive d'une personne enseignante.

D) Aux fins d'application du sous-paragraphe 2) du paragraphe B) et du paragraphe C), pour la personne enseignante qui assume une tâche à 100 % qui effectue de la suppléance en plus de sa tâche éducative, la compensation monétaire prévue pour le remplacement est égale à 1/1 000 du traitement annuel rehaussé de 33 % par période de suppléance de 60 minutes assignée, ajustée au prorata.

Pour la personne enseignante qui assume une tâche à moins de 100 % qui effectue de la suppléance en plus de sa tâche éducative[1], la rémunération prévue pour cette suppléance est égale à 1/1000 du traitement annuel par période de suppléance de 60 minutes assignée, ajustée au prorata de la durée.

8-6.04 Accès à la fiche scolaire de l'élève

La personne enseignante 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 personnes enseignantes pour toute rencontre collective durant l'année de travail de la personne enseignante, en tenant compte des dispositions suivantes :

a) la personne enseignante est tenue d'assister à ces réunions à l'intérieur de la semaine régulière de travail; cependant, elle n'est jamais tenue d'assister à des rencontres collectives tenues les samedis, dimanches et jours de fêtes.

b) à l'extérieur de la semaine régulière de travail, la personne enseignante ne peut être tenue d'assister pendant son année de travail à plus de :

1) 10 rencontres collectives de personnes enseignantes 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 de personnes enseignantes toute rencontre d'un groupe défini de personnes enseignantes 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.

---

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

Cependant, la directrice ou le directeur peut convenir avec les personnes enseignantes d'autres réunions pour rencontrer les parents sans tenir compte de l'horaire de la semaine de travail. Dans ce cas, la personne enseignante est compensée 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 la personne enseignante.

8-6.06 Local

La Commission s'efforce de mettre à la disposition des personnes enseignantes les locaux où ces dernières pourront exécuter certains travaux relatifs à leurs fonctions.

8-6.07 Encadrement

Pour la personne enseignante à temps partiel du primaire, la tâche éducative comprend un minimum d'une heure par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 36 heures), non fixée à son horaire, pour de l'encadrement. Ce minimum est ajusté en fonction du pourcentage de la tâche éducative qu'elle assume par rapport à la tâche éducative de la personne enseignante à temps plein.

8-7.00 CHEF DE GROUPE

8-7.01

Si la Commission décide de nommer des personnes enseignantes au poste de chef de groupe, elles 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 de personne enseignante 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante, 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 personne enseignante à temps plein du niveau où elle était assignée avant sa nomination.

8-7.05

La nomination d'une personne enseignante 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 de personnes enseignantes 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 PERSONNES ENSEIGNANTES 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 personnes enseignantes en fonction à la Commission et leur est communiquée avant le 21 juin pour l'année scolaire suivante. Le nombre total de personnes enseignantes 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes 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, la personne enseignante 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 PERSONNES ENSEIGNANTES 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 personnes enseignantes en prenant en considération les besoins de la Commission, les qualifications, l'expérience, la compétence et l'ancienneté de la personne enseignante.

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 la personne enseignante, 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 personne enseignante 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.

---

[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.

8-10.02

La Commission fournit annuellement aux personnes enseignantes 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 la personne enseignante, 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 la personne enseignante est la première intervenante ou le premier intervenant auprès des élèves et que, de ce fait, elle 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 la personne enseignante

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 la personne enseignante sont des éléments clés.

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 la personne enseignante);

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 personne enseignante décèle dans sa classe une ou un élève qui, à son avis, présente des difficultés particulières[1] persistantes, elle 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.

La personne enseignante 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 la personne enseignante et malgré les services d'appui auxquels elle ou il a pu avoir accès.

Par la suite, la personne enseignante 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 personne enseignante croit qu'un plan d'intervention personnalisé doit être mis à jour, elle 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante.

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 personnes enseignantes.

---

[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 la personne enseignante en adaptation scolaire;
- de la personne enseignante 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 La personne enseignante responsable ou titulaire ne participe qu'aux rencontres du comité local liées à l'étude de cas qui la 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).

B) Mandat du comité :

1) étudier chaque cas soumis;

2) lorsque jugé approprié, faire des recommandations à la personne enseignante 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 (sauf le sous-paragraphe ii) du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 8-4.02) et 8-5.00 (sauf le paragraphe C) de la clause 8-5.02), 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 ont convenu 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 la personne enseignante concernée, celle-ci dépose une demande de mise en place du mécanisme de résolution des difficultés. Pour ce faire, la personne enseignante 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.

---

1 Ce mécanisme s'applique également si la difficulté vise plus d'une personne enseignante.

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.

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01

La personne enseignante accompagnée ou non de la déléguée ou du délégué syndical de son école peut, si elle 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 personne enseignante ne doit subir d'intimidation, de représailles ou de discrimination du fait qu'elle est impliquée 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 présente Convention, l'arbitre en chef du Greffe est Me André G. Lavoie.

Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par une ou un arbitre faisant partie de la liste déterminée conformément à l'annexe 42 et soumise au Greffe.

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, 2015-2020 et 2020-2023 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 2020-2023, et déféré à l'arbitrage après la fin des effets de cette convention collective 2020-2023, 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 2020-2023.

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 établie conformément aux modalités prévues 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.

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 28.

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.

---

[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.

9-2.09

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].

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.

---

[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.

9-2.15

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.

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 la personne enseignante 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 personne enseignante à temps plein qui est légalement qualifiée, à la condition que la procédure prescrite à l'article 5-8.00 ait été intégralement suivie par cette personne enseignante 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, 20, 25, 29 et 33.

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.

10-3.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

A1 10-3.01

A) La Convention entre en vigueur le jour de sa signature, sous réserve des paragraphes B), C) et D) 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 2025-2026 :

- la clause 6-7.01;
- la clause 6-8.02;
- le paragraphe C) de la clause 8-5.02;
- le paragraphe D) de la clause 8-6.03;
- le paragraphe E) de la clause 11-8.03;
- le paragraphe A) de la clause 13-9.08.

Pour toute période antérieure à l'année scolaire 2025-2026, au regard des dispositions mentionnées au présent paragraphe, les dispositions correspondantes de la convention collective 2020-2023 continuent de s'appliquer, le cas échéant.

C) Les dispositions de la Convention applicables à la personne enseignante suppléante occasionnelle s'appliquent à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026.

Pour toute période antérieure au 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026, les dispositions correspondantes de la convention collective 2020-2023 continuent de s'appliquer, en remplaçant les taux prévus au paragraphe A) de la clause 6-7.03 par les taux suivants :

Durée de remplacement dans une journée / **Périodes concernées**	**60 minutes ou moins**	**entre 61 minutes et 150 minutes[1]**	**entre 151 minutes et 210 minutes[2]**	**plus de 210 minutes[3]**
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire[4] 2022-2023	49,31 $	123,28 $	172,59 $	246,55 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire[4] 2023-2024	51,46 $	128,65 $	180,11 $	257,30 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire[4] 2024-2025 et jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire[5] 2025-2026	52,79 $	131,98 $	184,77 $	263,95 $

Les dispositions de la Convention applicables à la personne enseignante à taux horaire s'appliquent à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026.

---

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

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

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

4 « À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire » signifie à compter du 141e jour de travail déterminé dans le cadre de la distribution dans le calendrier civil des jours de travail prévue à la clause 8-3.03.

5 « Jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire » signifie jusqu'au 140e jour de travail déterminé dans le cadre de la distribution dans le calendrier civil des jours de travail prévue à la clause 8-3.03.

Pour toute période antérieure au 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026, les dispositions correspondantes de la convention collective 2020-2023 continuent de s'appliquer, en remplaçant les taux prévus aux paragraphes A) des clauses 11-2.02 et 13-13.03 par les taux suivants :

Périodes concernées	Taux
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire[1] 2022-2023	64,95 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire[1] 2023-2024	71,06 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire[1] 2024-2025 et jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire[2] 2025-2026	72,91 $

D) Les dispositions suivantes de la Convention s'appliquent à compter de l'année scolaire 2026-2027 :

- les 1er et 2e alinéas de la clause 8-1.08;
- le 3e alinéa du paragraphe A) de la clause 8-5.02;
- la clause 8-6.07;
- le paragraphe C) de la clause 11-9.03.

Pour toute période antérieure à l'année scolaire 2026-2027, au regard des dispositions mentionnées au présent paragraphe, les dispositions correspondantes de la convention collective 2020-2023 continuent de s'appliquer, le cas échéant.

10-3.02

La Convention se termine le 31 mars 2028.

Cependant, les conditions de travail prévues à la Convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

---

[1] « À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire » signifie à compter du 141e jour de travail déterminé dans le cadre de la distribution dans le calendrier civil des jours de travail prévue à la clause 8-3.03.

[2] « Jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire » signifie jusqu'au 140e jour de travail déterminé dans le cadre de la distribution dans le calendrier civil des jours de travail prévue à la clause 8-3.03.

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 personnes enseignantes.

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 personne enseignante 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 personne enseignante, 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 personne enseignante 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 la personne enseignante à la leçon et à la personne enseignante suppléante occasionnelle.

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.

A1 10-6.02

Aux fins d'application du présent article, la Commission rend disponibles cinq (5) exemplaires en version française et cinq (5) exemplaires en version anglaise de la Convention dans chacun de ses établissements.

Les frais d'impression ou de photocopie de la Convention sont assumés par le Comité patronal qui en fournit au Syndicat vingt (20) exemplaires en version française et vingt (20) exemplaires 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 la personne enseignante 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 personnes enseignantes 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante et qui entraîne, pour celle-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 la personne enseignante (*Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1)).

10-9.02

Toute personne enseignante 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

La personne enseignante qui prétend être harcelée 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 la personne enseignante si celle-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 la personne enseignante, 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 la personne enseignante décide de se prévaloir du mécanisme interne d'enquête prévu à la politique de la Commission, elle 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 personne enseignante suppléante occasionnelle et à la personne enseignante 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 personnes enseignantes.

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

La personne enseignante 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 personnes enseignantes; 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 personnes enseignantes;

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 personnes enseignantes;

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 la personne enseignante 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

10-10.06

Lorsqu'une personne enseignante exerce le droit de refus prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, chapitre S-2.1), elle 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 personne enseignante 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 la personne enseignante un renvoi, un non-rengagement, une mutation ou une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'elle 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 personne enseignante.

10-10.11

Si la Commission décide d'implanter un programme d'aide aux personnes enseignantes, 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 la personne enseignante à temps plein ou à temps partiel, à la personne enseignante remplaçante, à la personne enseignante à la leçon, à la personne enseignante suppléante occasionnelle ainsi qu'à la personne enseignante 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 et le paragraphe D) de la clause 8-6.03;

- 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.

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 2022-2023 et la date d'entrée en vigueur de la Convention

La personne enseignante 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 aurait dû recevoir pour la période comprise entre le 141e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023 et la date d'entrée en vigueur de la Convention;

  ET

- le traitement et la rémunération additionnelle auxquels elle a eu droit pour cette même période.

Section 2 Versement des sommes dues à titre de rappel de traitement

A) Sommes dues à la personne enseignante encore employée 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 la personne enseignante qui n'est plus employée 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 personnes enseignantes dont la date de départ est postérieure au 140e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023 en y précisant leur dernière adresse connue.

10-12.06

La Commission et le Syndicat collaborent afin de colliger toute information pertinente relativement aux personnes enseignantes visées, notamment quant à leur dernière adresse connue.

10-12.07

Les sommes dues par application de la clause 10-12.03 à la personne enseignante qui n'est plus employée 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 personnes enseignantes toujours employées par la Commission.

Section 3 Dispositions diverses

10-12.08 Exigibilité par les ayants droit

Les sommes dues à une personne enseignante 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.

---

1 Excluant les mois de juillet et août.

Dans le cas contraire, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) dans le cas d'une personne enseignante qui a quitté la Commission, la Commission procède à la récupération suivant les lois applicables;

b) dans le cas d'une personne enseignante toujours au service de la Commission, la Commission s'entend avec elle 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.

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, 1-1.30, 1-1.31, 1-1.32, 1-1.33, 1-1.36, 1-1.42 et 1-1.45 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 PERSONNES ENSEIGNANTES À TAUX HORAIRE

11-2.01

Seuls s'appliquent aux personnes enseignantes à taux horaire employées 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.

A1 11-2.02

A) La personne enseignante à taux horaire est rémunérée sur la base des taux horaires fixés ci-après[1] :

	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027**
Non légalement qualifiée	76,61 $	79,29 $
Légalement qualifiée[2]	82,77 $	85,67 $

B) Cette rémunération correspond à une période assignée de 60 minutes d'enseignement et est ajustée au prorata de la durée.

C) La rémunération prévue aux paragraphes A) et B), versée lorsque du travail est assigné, inclut tout ce qui en découle[3].

Elle comprend le paiement des mêmes jours fériés et chômés que ceux de la personne enseignante régulière.

---

1 Pour l'année scolaire 2023-2024 et jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026, se référer à la clause 10-3.01.

2 Au sens de la clause 1-1.25.

3 Tâches inhérentes comme la préparation et la correction liées à la période, l'ouverture du local, le temps d'attente, incluant notamment le temps de pause des élèves, entre deux moments de tâche assignée par la direction et pour lequel aucune autre assignation n'est prévue, etc.

11-2.03

La Commission assume les frais suivants de toute personne enseignante à l'éducation des adultes qui est recruté au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle est appelée 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 la personne enseignante déplacée, 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante durant sa période d'engagement.

Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas si la personne enseignante 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

La personne enseignante 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 PERSONNES ENSEIGNANTES CONTRACTUELLES À L'ÉDUCATION DES ADULTES

11-3.01

Aux fins du présent article, une personne enseignante contractuelle est engagée pour enseigner à l'éducation des adultes lorsque le temps d'enseignement de cette personne enseignante 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 la personne enseignante contractuelle spécifiée 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 personne enseignante, l'absence, la libération ou le congé est accordé à la condition que la Commission puisse trouver une personne enseignante remplaçante adéquate pour la personne enseignante libérée, et ce, sans frais additionnels.

11-6.00 MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES PERSONNES ENSEIGNANTES

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, la personne enseignante légalement qualifiée a toujours priorité sur une personne enseignante non légalement qualifiée au moment de l'engagement.

11-7.02

L'engagement d'une personne enseignante se fait selon l'une ou l'autre des possibilités prévues aux paragraphes a) et b) de la présente clause :

a) par contrat, selon le contrat approprié apparaissant à l'annexe 3-e.

b) par lettre d'engagement. La lettre d'engagement comprend les mêmes renseignements que le contrat. Elle est réputée constituer un contrat comportant les mêmes obligations et ayant la même valeur légale. Elle est transmise à la personne enseignante et au Syndicat dans les 35 jours de sa première journée de travail.

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 a droit. Cette compensation ne peut excéder la rémunération que la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante.

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 personne enseignante remplaçante.

11-8.00 RÉMUNÉRATION DES PERSONNES ENSEIGNANTES

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 de personne enseignante 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) La personne enseignante a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche d'enseignement qu'elle 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 personne enseignante 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 personne enseignante.

E) Si la Commission dépasse, pour une personne enseignante qui assume une tâche à 100 %, les 800 heures devant être consacrées à dispenser des cours et des leçons, cette personne enseignante a droit, pour chaque période excédentaire de 60 minutes, à une compensation égale à 1/1 000 du traitement annuel rehaussé de 33 % par heure assignée, ajustée au prorata de la durée. 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 la personne enseignante de choisir la démarche appropriée pour la préparation et la présentation de ses cours dans les limites des programmes autorisés.

---

[1] Les parties ont convenu d'un guide d'application sur la tâche enseignante, lequel est non arbitrable.

11-9.02 Fonction générale

La personne enseignante 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.

11-9.03 Tâche annuelle

A) Chaque personne enseignante se voit confier une tâche annuelle et un horaire de travail. Cette tâche annuelle est établie par la direction, après consultation de la personne enseignante.

Sur une base annuelle, la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 personne enseignante par la Commission ou la direction du centre, sous réserve des modalités suivantes :

a) Parmi les heures prévues au paragraphe précédent, la personne enseignante se voit reconnaître 200 heures sur une base annuelle durant lesquelles elle détermine le travail à accomplir parmi celui visé à la fonction générale énoncée à la clause 11-9.02. Il revient également à la personne enseignante 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.

La personne enseignante contractuelle 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 la personne enseignante contractuelle est assignée par la Commission ou la direction, elle 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[2] annuellement sont effectuées au lieu déterminé par la personne enseignante.

---

[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.

[2] Lire une moyenne de 4 heures par semaine (160 heures annuellement) à compter du 1er janvier 2026 et jusqu'au 30 juin 2026. À compter de l'année scolaire 2026-2027, le présent sous-paragraphe est remplacé par :

Toutefois, les heures prévues au sous-paragraphe a) du paragraphe B) sont effectuées au lieu déterminé par la personne enseignante.

c) Horaire de travail

La direction établit, pour chaque personne enseignante, un horaire de travail qui peut varier au cours de l'année scolaire. Seules les activités professionnelles qui nécessitent une présence récurrente de la personne enseignante sont fixées à son horaire.

Pour les moments où elle n'a pas été assignée par la direction du centre, il revient à la personne enseignante de déterminer les moments pour l'accomplissement des activités professionnelles non fixées à son horaire.

Considérant l'absence d'obligation pour la personne enseignante 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 la personne enseignante ni de moments où celle-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).

C) La clause 8-1.08 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

11-9.04

Dans les 10 jours ouvrables suivant le premier jour de travail d'une personne enseignante, la Commission informe par écrit celle-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 la personne enseignante 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 (sauf le paragraphe E) de la clause 11-8.03 et sous-paragraphe b) du paragraphe B) 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 personne enseignante 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 la personne enseignante pour la période pour laquelle elle est affectée 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 12-2.01 et 12-2.04 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

11-12.02

Une personne enseignante 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 personne enseignante recrutée au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle est appelée 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 la personne enseignante déplacée 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante.

Aux fins des paragraphes a), b) et c), les frais sont payables à condition que la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes 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 la personne enseignante 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.

A1 11-13.03

La Commission raye de la liste le nom de toute personne enseignante 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 a obtenu un congé sans traitement pour études conformément à la clause 11-13.04.

11-13.04

La Commission accorde à la personne enseignante inscrite 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 PERSONNES ENSEIGNANTES RÉGULIÈRES

11-14.01

Lorsqu'une personne enseignante régulière engagée, 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 de personne enseignante régulière 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 de personne enseignante régulière 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 personne enseignante.

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 32).

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

La personne enseignante qui se voit offrir un poste bénéficie, à l'exception des articles 11-12.00 et 11-13.00, des mêmes avantages que la personne enseignante contractuelle à moins d'indication contraire. Elle bénéficie également :

- des clauses 1-1.32, 1-1.33, 1-1.34 et 1-1.35;
- 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante a été sous contrat à titre de personne enseignante contractuelle, 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 la personne enseignante 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 5-3.31;
- 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 PERSONNES ENSEIGNANTES DÉTENANT UN POSTE RÉGULIER

a) La personne enseignante à temps plein employée par la Commission appartient au champ déterminé par la spécialité qu'elle détenait au moment où elle 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 personne enseignante de l'enseignement dans plus d'un champ.

b) La personne enseignante en congé avec ou sans traitement (y compris la personne enseignante en congé à temps plein pour activités syndicales) appartient au champ déterminé par la spécialité à laquelle elle appartenait au moment de son départ, sous réserve des dispositions du présent article.

c) La personne enseignante qui dispense son enseignement dans plus d'un champ appartient au champ déterminé par la spécialité dans laquelle elle dispense la majeure partie de son enseignement. S'il y a égalité, la Commission doit demander à la personne enseignante le champ auquel elle désire appartenir aux fins d'application du présent article. La personne enseignante doit indiquer son choix dans les 20 jours de la demande par la Commission. À défaut de cet avis de la part de la personne enseignante dans le délai imparti, la Commission décide;

- des annexes 7, 8, 10, 11, 13, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 31, 32, 33 et 34.

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 réside avec la personne enseignante. Cependant, aux fins du présent chapitre, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne enseignante 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 la personne enseignante, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne enseignante.

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 la personne enseignante 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 la personne enseignante.

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 la personne enseignante 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) la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante 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]

La personne enseignante 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 2022-2023	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027
Avec personne(s) à charge	**Secteur I**	15 267 $	15 694 $	16 102 $	16 505 $	17 083 $
	Secteur II	19 856 $	20 412 $	20 943 $	21 467 $	22 218 $
Sans personne à charge	**Secteur I**	9 544 $	9 811 $	10 066 $	10 318 $	10 679 $
	Secteur II	11 265 $	11 580 $	11 881 $	12 178 $	12 604 $

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 la personne enseignante à temps partiel ou personne enseignante remplaçante a droit est proportionnel à la tâche éducative qu'elle assume par rapport à la tâche éducative de la personne enseignante à temps plein.

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement auquel la personne enseignante à la leçon a droit est proportionnel à son temps d'enseignement par rapport à la tâche éducative de la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 personne enseignante recrutée au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle est appelée 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 la personne enseignante déplacée 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 la personne enseignante 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 y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

Quant à la personne enseignante 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 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 la personne enseignante ne se les fasse pas rembourser par un autre régime et uniquement dans les cas suivants :

1) lors de la première affectation de la personne enseignante : 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 la personne enseignante qui avait été non rengagée 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 la personne enseignante : d'un lieu d'affectation à l'autre;

5) lors du bris de contrat ou de la démission de la personne enseignante : 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 la personne enseignante dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02, ni si la personne enseignante 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 la personne enseignante : du lieu d'affectation au point de départ;

7) lorsqu'une personne enseignante 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 la personne enseignante dont le point de départ est situé à 50 kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions. Toutefois, la personne enseignante qui utilise son congé sans traitement pour études à d'autres fins que celles pour lesquelles elle 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 personne enseignante relocalisée 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 la personne enseignante recrutée 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 la personne enseignante déplacée 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 personne enseignante non couverte par le préambule de la clause 12-3.01.

F) L'article 12-4.00 s'applique également à une personne enseignante affectée ou mutée dans une localité à plus de 50 kilomètres de la localité où elle a été recrutée.

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) la personne enseignante devra entreposer ses meubles meublants auprès de l'entreprise retenue par la Commission pour offrir ce service. La personne enseignante pourra toutefois retenir les services de l'entreprise de son choix, mais elle 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 la personne enseignante dans un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 et au plus tard à la date où la personne enseignante n'est plus affectée dans ce secteur;

c) à moins d'entente différente entre la Commission et la personne enseignante, 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 la personne enseignante.

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 la personne enseignante 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 la personne enseignante recrutée à plus de 50 kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions les frais inhérents jusqu'à 3 sorties par année scolaire, au moment de son choix, pour la personne enseignante et ses personnes à charge, jusqu'au point de départ, à moins qu'elle ne convienne avec la Commission d'un arrangement différent.

Malgré ce qui précède, la personne enseignante 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, la personne enseignante visée 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 personne enseignante se trouve à avoir utilisé plus de sorties que celles auxquelles elle 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 la personne enseignante.

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 la personne enseignante recrutée 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 la personne enseignante.

E) Le point de départ n'est pas modifié du fait que la personne enseignante non rengagée pour surplus de personnel, qui est rengagée par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.

F) Lorsqu'une personne enseignante 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. La personne enseignante 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 la personne enseignante 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 a droit en vertu de la clause 12-4.02.

12-4.04

La personne enseignante 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 la personne enseignante pour lui rendre visite.

12-4.06

Une personne enseignante originaire d'une localité située à plus de 50 kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu des droits de sortie parce qu'elle 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 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 la personne enseignante, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu), pour elle-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 la personne enseignante, 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 la personne enseignante.

12-7.00 LOGEMENT

12-7.01

Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par la Commission à la personne enseignante, au moment de l'embauche sont maintenues.

12-7.02

Les loyers chargés aux personnes enseignantes sont ceux déterminés ci-après et sont applicables en tenant compte du nombre de personnes enseignantes qui y habitent. Ainsi, si 2 personnes enseignantes partagent le même logement, le taux chargé à chacune d'elles 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 personne enseignante qui quitte son logement pour la durée de ses vacances annuelles, ces taux sont limités à 22 versements.

Coût des loyers estimé[1] sur chaque versement de paie

Nombre de chambres à coucher dans le logement	1er janvier 2024	1er janvier 2025	1er janvier 2026	1er janvier 2027	1er janvier 2028
1 chambre à coucher	80 $	82 $	84 $	86 $	89 $
2 chambres à coucher	105 $	108 $	111 $	114 $	118 $
3 chambres à coucher	130 $	134 $	137 $	140 $	145 $
4 chambres à coucher	155 $	159 $	163 $	167 $	173 $

12-7.03

Les personnes enseignantes 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 personnes enseignantes sont ajustés le 1er janvier de chaque année en fonction de l'évolution moyenne des taux et échelles de traitement prévue à la clause 6-5.02.

12-7.04

Lorsqu'une personne enseignante quitte temporairement[1] la localité où elle est affectée 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 doit céder son logement et la Commission :

a) au choix de la personne enseignante, 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 la personne enseignante;

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 la personne enseignante occupait avant son congé ou dans un logement qu'elle 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 la personne enseignante;

e) fait le nécessaire pour remettre le logement dans le même état.

La personne enseignante 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 personne enseignante 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, la personne enseignante qui a accepté de partager son logement se verra exonérée 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] La personne enseignante 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 personnes enseignantes qui acceptent de partager un logement, à la demande de la Commission, se voient exonérées de payer le coût du loyer, et ce, pour la période de cohabitation.

12-8.00 TRANSPORT DE NOURRITURE

12-8.01

La personne enseignante affectée dans les secteurs I et II bénéficie annuellement du paiement des frais de transport de nourriture jusqu'à concurrence de 727 kilogrammes.

De plus, la personne enseignante bénéficie du paiement des frais de transport de nourriture pour les personnes à charge qui résident avec celle-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.

La personne enseignante reçoit une allocation équivalente à la valeur annuelle de l'avantage auquel elle 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 la personne enseignante ou au coût du transport par avion à partir de Montréal pour la localité d'affectation de Whapmagoostui.

Malgré ce qui précède, la personne enseignante 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.

La personne enseignante 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 la personne enseignante a droit est ajusté proportionnellement à la durée de l'affectation de la personne enseignante par rapport à une période de référence établie à 200 jours de travail et à la tâche éducative qu'elle assume par rapport à la tâche éducative de la personne enseignante à temps plein.

12-8.03

Malgré toute disposition contraire, le paiement de l'allocation cesse d'être effectué lorsque la personne enseignante 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

La personne enseignante 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 la personne enseignante.

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 personnes enseignantes employées 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, 1-1.30, 1-1.31, 1-1.32, 1-1.33, 1-1.35, 1-1.36, 1-1.37, 1-1.38, 1-1.42, 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, la personne enseignante affectée 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 35 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 personnes enseignantes qui ont cumulé en formation professionnelle au moins 120 heures d'enseignement au cours de l'année scolaire précédente à titre de personne enseignante à taux horaire ou contractuelle 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 35. 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 personnes enseignantes, 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 personne enseignante dont le nom apparaît sur la liste de rappel.

13-2.03

En tout temps, le nom d'une personne enseignante 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 personne enseignante 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 personne enseignante contractuelle, elle offre le poste à la personne enseignante qui a le plus grand nombre d'heures travaillées sur la liste de rappel dans la spécialité ou sous-spécialité visée.

13-2.05

La personne enseignante régulière œuvrant au préscolaire, primaire, secondaire ou à l'éducation des adultes est exclue de toute liste de rappel.

13-3.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX APPLICABLES AUX PERSONNES ENSEIGNANTES CONTRACTUELLES ENGAGÉES 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 personnes enseignantes engagées en vertu d'un contrat prévu à l'annexe 3-g ou 3-h, les clauses et les articles où elles sont expressément désignées, 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 personnes enseignantes contractuelles 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 la personne enseignante);
13-10.00 (griefs et arbitrage);
13-11.00 (dispositions générales);

- les annexes 1, 2, 4, 17, 18, 21, 27, 28, 29, 31, 33 et 35.

A) Par ailleurs, seule la personne enseignante engagée 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante, 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 la personne enseignante contractuelle.

- 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 personne enseignante 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, seule la personne enseignante engagée 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 personne enseignante contractuelle, l'absence, la libération ou le congé est accordé à la condition que la Commission puisse trouver une personne enseignante remplaçante adéquat pour la personne enseignante contractuelle libérée 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 PERSONNES ENSEIGNANTES CONTRACTUELLES 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 de personne enseignante 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 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 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 la personne enseignante puisse être engagée.

13-7.03

Toute personne enseignante qui est engagée 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

La personne enseignante est tenue d'informer par écrit, dans les meilleurs délais, la Commission de tout changement de domicile.

13-7.06

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

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 personne enseignante contractuelle non légalement qualifiée qui est employée 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 personne enseignante légalement qualifiée.

13-7.08

L'engagement d'une personne enseignante contractuelle se fait par contrat et selon l'une ou l'autre des possibilités prévues aux paragraphes a) et b) de la présente clause :

a) par contrat, selon le contrat approprié apparaissant à l'annexe 3-g.

b) par lettre d'engagement. La lettre d'engagement comprend les mêmes renseignements que le contrat. Elle est réputée constituer un contrat comportant les mêmes obligations et ayant la même valeur légale. Elle est transmise à la personne enseignante et au Syndicat dans les 35 jours de sa première journée de travail.

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.

---

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

13-7.09

La Commission engage une personne enseignante contractuelle 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;

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 personne enseignante légalement qualifiée ayant moins d'heures travaillées sur la liste de rappel ou qui n'y est pas inscrite. 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 personnes enseignantes et des affectations des années antérieures.

Dans le cas où il est nécessaire de choisir parmi des personnes enseignantes 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 ».

De plus, la clause 13-7.09 s'applique aussi aux heures d'enseignement dispensées dans le cadre des cours offerts aux élèves des filières conduisant à une attestation d'études professionnelles (AEP) financée par le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

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 a droit. Cette compensation ne peut excéder la rémunération que la personne enseignante contractuelle 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 la personne enseignante contractuelle 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 la personne enseignante contractuelle.

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 personne enseignante remplaçante.

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 de personne enseignante contractuelle 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) La personne enseignante contractuelle a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche d'enseignement qu'elle 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 personne enseignante contractuelle, 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 personne enseignante contractuelle.

13-8.04

L'article 6-9.00 s'applique.

13-9.00 TÂCHE DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE[1]

13-9.01

Les conditions de l'exercice de la profession de personne enseignante doivent être telles que l'élève puisse bénéficier de la qualité d'éducation à laquelle elle est en droit de s'attendre et que la Commission et les personnes enseignantes ont l'obligation de lui donner.

---

[1] Les parties ont convenu d'un guide d'application sur la tâche enseignante, lequel est non arbitrable.

13-9.02

Il revient à la personne enseignante 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

La personne enseignante contractuelle 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.

13-9.04

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 la personne enseignante contractuelle 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, la personne enseignante est assurée d'une période minimale de 4 semaines de vacances. Ces 4 semaines sont situées au mois de juillet sauf si la présence de la personne enseignante est requise compte tenu de la nature particulière de certains cours.

B) Tâche annuelle

Chaque personne enseignante contractuelle se voit confier une tâche annuelle et un horaire de travail. Cette tâche annuelle est établie par la direction, après consultation de la personne enseignante.

Sur une base annuelle, la personne enseignante contractuelle 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 la personne enseignante contractuelle comprend une tâche d'enseignement de 720 heures et de 560 heures[1] 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 personne enseignante par la Commission ou la direction, sous réserve des modalités suivantes :

a) Parmi les heures prévues au paragraphe précédent, la personne enseignante se voit reconnaître 200 heures sur une base annuelle durant lesquelles elle détermine le travail à accomplir parmi celui visé à la fonction générale énoncée à la clause 13-9.03. Il revient également à la personne enseignante 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;

   La personne enseignante contractuelle 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 la personne enseignante contractuelle est assignée par la Commission ou la direction, elle 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[2] heures annuellement sont effectuées au lieu déterminé par la personne enseignante.

c) Horaire de travail

   La direction établit, pour chaque personne enseignante, un horaire de travail qui peut varier au cours de l'année scolaire. Seules les activités professionnelles qui nécessitent une présence récurrente de la personne enseignante sont fixées à son horaire.

---

1 Lire en moyenne 28 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 120 heures) à compter du 1er janvier 2026 et jusqu'au 30 juin 2026 et en moyenne 27 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 080 heures) à compter de l'année scolaire 2026-2027.

2 Lire une moyenne de 4 heures par semaine (160 heures annuellement) pour l'année scolaire 2025-2026. À compter de l'année scolaire 2026-2027, le présent sous-paragraphe est remplacé par :

Toutefois, sous réserve du temps requis pour les 10 rencontres collectives et les 3 premières réunions avec les parents, les heures prévues au 1er alinéa du paragraphe a) précédent sont effectuées au lieu déterminé par la personne enseignante.

Pour les moments où elle n'a pas été assignée par la direction du centre, il revient à la personne enseignante de déterminer les moments pour l'accomplissement des activités professionnelles non fixées à son horaire.

Considérant l'absence d'obligation pour la personne enseignante 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 la personne enseignante ni de moments où celle-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 la personne enseignante contractuelle.

13-9.08

A) Si la Commission dépasse, pour une personne enseignante contractuelle qui assume une tâche à 100 %, les 720 heures de tâche éducative, cette personne enseignante contractuelle a droit, pour chaque période excédentaire de 60 minutes, à une compensation égale à 1/1 000 du traitement annuel rehaussé de 33 % par heure assignée, ajustée au prorata de la durée. 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 PERSONNES ENSEIGNANTES CONTRACTUELLES EMBAUCHÉES EN VERTU DE L'ANNEXE 3-G

13-12.01

Une personne enseignante 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 la personne enseignante pour la période pour laquelle elle est affectée 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 personne enseignante 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 personne enseignante recrutée au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle est appelée 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 la personne enseignante déplacée 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante.

Aux fins des paragraphes a), b) et c), les frais sont payables à condition que la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 PERSONNES ENSEIGNANTES À TAUX HORAIRE

13-13.01

Seul le présent article s'applique aux personnes enseignantes à taux horaire employées 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 personnes enseignantes à taux horaire les clauses et les articles où elles sont expressément désignées, 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).

A1 13-13.03

A) La personne enseignante à taux horaire est rémunérée sur la base des taux horaires fixés ci-après[1] :

	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027**
Non légalement qualifiée	76,61 $	79,29 $
Légalement qualifiée[2]	82,77 $	85,67 $

B) Cette rémunération correspond à une période assignée de 60 minutes d'enseignement et est ajustée au prorata de la durée.

C) La rémunération prévue aux paragraphes A) et B) comprend le paiement des mêmes jours fériés et chômés que ceux des personnes enseignantes régulières.

---

1 Pour l'année scolaire 2023-2024 et jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026, se référer à la clause 10-3.01.

2 Au sens de la clause 1-1.25.

La rémunération prévue aux paragraphes A) et B), versée lorsque du travail est assigné, inclut tout ce qui en découle[1].

Exceptionnellement, la surveillance de l'accueil et des déplacements est rémunérée lorsque la personne enseignante à taux horaire ne détient aucun contrat d'engagement, à titre de personne enseignante, de manière concurrente.

D) Cependant, lorsque la Commission accorde un contrat en vertu de l'annexe 3-g dans le cadre du sous-paragraphe i) du paragraphe A) de la clause 13-7.09, la Commission paie, à la personne enseignante qui a dispensé ces heures d'enseignement[2], le traitement qu'elle recevrait si elle était une personne enseignante engagée en vertu de l'annexe 3-h ou de l'annexe 3-g, selon le cas. Ce traitement qu'elle 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 1re journée ouvrable de l'année de travail en cours, et est payé à raison de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail ainsi effectué[3]. Dans ce cas, ce traitement compte à partir de la 1re journée d'enseignement et cette personne enseignante doit fournir sans délai les documents servant à établir son traitement.

Pour ces heures d'enseignement, la personne enseignante à taux horaire n'a droit à aucun autre avantage sauf ceux prévus par le présent article et elle n'est tenue à aucune autre obligation que celle de remplir la tâche qui lui est assignée par la Commission.

---

1 Tâches inhérentes comme la surveillance de l'accueil et des déplacements, la préparation et la correction liées à la période, l'ouverture du local, le temps d'attente, incluant notamment le temps de pause des élèves, entre deux moments de tâche assignée par la direction et pour lequel aucune autre assignation n'est prévue, etc.

2 La rétroactivité salariale s'applique uniquement aux heures visées à la clause 13-7.11.

3 Le résultat de cette rétroactivité ne peut entraîner une récupération salariale auprès de la personne enseignante.

Disparités régionales

13-13.04

La Commission assume les frais suivants de toute personne enseignante de la formation professionnelle qui est recrutée au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle est appelée 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 la personne enseignante déplacée, 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante durant sa période d'engagement.

Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas si la personne enseignante 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

La personne enseignante 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 Montréal ce 28e jour du mois de novembre 2025 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

Sonia LeBel
Ministre de l'Éducation

France-Élaine Duranceau
Ministre responsable de l'Administration gouvernementale et présidente du Conseil du trésor

Édith Lapointe
Négociatrice en chef du gouvernement

Caroline Mark
Présidente, CPNCSC

Martin Rhéaume
Vice-président, CPNCSC

Darlene Wapachee
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

Richard Bergevin
Président, FSE

Jean-François Gaumond
Vice-président, FSE

Larry Imbeault
Président, AENQ

Nathaly Castonguay
Négociatrice, FSE

Catherine Huart
Porte-parole, AENQ

ANNEXE 1 COMITÉ RELATIF À L'ARBITRAGE

1) La Commission et le Syndicat forment un comité portant sur le système d'arbitrage, incluant la fixation des griefs au rôle d'arbitrage.

2) Ce comité est composé d'au plus 3 personnes représentantes de la Commission et d'au plus 3 personnes représentantes du Syndicat.

3) Chacune des parties peut s'adjoindre des personnes-ressources afin de contribuer aux discussions et d'apporter un éclairage additionnel aux échanges entre les parties.

4) Le comité établit ses propres règles de procédure et le calendrier de ses rencontres.

5) Le comité a pour mandat :

   a. analyser les principaux enjeux spécifiques à la Commission relativement au système d'arbitrage, incluant la fixation des griefs au rôle d'arbitrage;

   b. sous réserve de l'article 9-2.08 de la Convention;

      i. étudier la possibilité d'établir dans le cadre de ces travaux, un ou plusieurs projets pilotes sur les modes alternatifs de règlement des conflits, notamment l'encadrement du recours à l'audition de griefs par visioconférence;

      ii. faire des recommandations conjointes ou distinctes aux parties;

      iii. la décision d'établir de tels projets pilotes ainsi que la mise en œuvre des résultats, est laissée à la discrétion des parties. Cette décision est soumise à une entente écrite entre les parties sur les conditions et modalités.

6) Au plus tard le 30 juin 2027, le comité formule des recommandations conjointes ou distinctes aux parties, conformément à l'objet de son mandat.

ANNEXE 2 CONSULTATION DU DOSSIER PERSONNEL

À L'ATTENTION DE la Commission scolaire crie

La personne enseignante soussignée de la Commission scolaire crie

_____ autorise par les
(nom et prénom de la personne enseignante)

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 LA PERSONNE ENSEIGNANTE-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 LA PERSONNE ENSEIGNANTE

La Commission et la personne enseignante conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE

A) La personne enseignante s'engage, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre de personne enseignante à temps plein dans les écoles de la Commission pour l'année scolaire commençant le 1er juillet _____ ou pour terminer cette année scolaire.

B) La personne enseignante déclare qu'elle est née à _____ le _____ .
(localité) (année, mois, jour)

C) La personne enseignante se conforme à la loi, aux règlements de la ou du ministre applicables aux personnes enseignantes de la Commission, aux résolutions et règlements de la Commission non contraires aux dispositions de la Convention, de même qu'à la Convention.

D) La personne enseignante 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) La personne enseignante s'engage à fournir sans délai à la Commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

F) La personne enseignante 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 la personne enseignante de se conformer aux règlements de la ou du ministre applicables aux personnes enseignantes 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 la personne enseignante 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)

personne enseignante : _____
(nom)

_____
(adresse)

témoin : _____
(nom)

_____
(adresse)

Fait à _____

ce _____

ANNEXE 3-B CONTRAT D'ENGAGEMENT DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE-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 LA PERSONNE ENSEIGNANTE

La Commission et la personne enseignante conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE

A) La personne enseignante s'engage, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre de personne enseignante à temps partiel dans les écoles de la Commission.

B) La personne enseignante s'engage à enseigner pour la Commission selon ce qui est établi ci-après :

_____

_____

C) La personne enseignante déclare qu'elle est née à _____ le _____ .
(localité) (année, mois, jour)

D) La personne enseignante se conforme à la loi, aux règlements de la ou du ministre applicables aux personnes enseignantes de la Commission, aux résolutions et règlements de la Commission non contraires aux dispositions de la Convention, de même qu'à la Convention.

E) La personne enseignante 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) La personne enseignante s'engage à fournir sans délai, à la Commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

G La personne enseignante 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 la personne enseignante de se conformer aux règlements de la ou du ministre applicables aux personnes enseignantes 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 la personne enseignante 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)

personne enseignante : _____
(nom)

_____
(adresse)

témoin : _____
(nom)

_____
(adresse)

Fait à _____

ce _____

ANNEXE 3-C CONTRAT D'ENGAGEMENT DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE–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 LA PERSONNE ENSEIGNANTE

La Commission et la personne enseignante conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE

A) La personne enseignante s'engage, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre de personne enseignante à la leçon dans les écoles de la Commission.

B) La personne enseignante s'engage à enseigner pour la Commission selon ce qui est établi ci-après :

_____

_____

_____

C) La personne enseignante déclare qu'elle est née à _____ le _____ .
(localité) (année, mois, jour)

D) La personne enseignante se conforme à la loi, aux règlements de la ou du ministre applicables aux personnes enseignantes de la Commission, aux résolutions et règlements de la Commission non contraires aux dispositions de la Convention, de même qu'à la Convention.

E) La personne enseignante 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) La personne enseignante s'engage à fournir sans délai à la Commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

G) La personne enseignante 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 la personne enseignante de se conformer aux règlements de la ou du ministre applicables aux personnes enseignantes 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 la personne enseignante 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)

personne enseignante : _____
(nom)

_____
(adresse)

témoin : _____
(nom)

_____
(adresse)

Fait à _____

ce _____

ANNEXE 3-D CONTRAT D'ENGAGEMENT DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE REMPLAÇANTE

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE

ci-après appelée LA COMMISSION,

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SEXE : F ☐ M ☐

ci-après appelé LA PERSONNE ENSEIGNANTE

La Commission et la personne enseignante conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE

A) La personne enseignante s'engage, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre de personne enseignante remplaçante dans les écoles de la Commission.

B) La personne enseignante s'engage à enseigner pour la Commission selon ce qui est établi ci-après :

_____

_____

C) La personne enseignante déclare qu'elle est née à _____ le _____ .
(localité) (année, mois, jour)

D) La personne enseignante se conforme à la loi, aux règlements de la ou du ministre applicables aux personnes enseignantes de la Commission, aux résolutions et règlements de la Commission non contraires aux dispositions de la Convention, de même qu'à la Convention.

E) La personne enseignante 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) La personne enseignante s'engage à fournir sans délai à la Commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

G) La personne enseignante 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 la personne enseignante de se conformer aux règlements de la ou du ministre applicables aux personnes enseignantes 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante remplacée, 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)

personne enseignante : _____
(nom)

_____
(adresse)

témoin : _____
(nom)

_____
(adresse)

Fait à _____

ce _____

ANNEXE 3-E CONTRAT D'ENGAGEMENT DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE—À L'ÉDUCATION DES ADULTES ENGAGÉE 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 LA PERSONNE ENSEIGNANTE

La Commission et la personne enseignante à l'éducation des adultes engagée pour 240 heures ou plus préalablement déterminées sur une base semestrielle conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE

A) La personne enseignante s'engage, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre de personne enseignante à l'éducation des adultes auprès de la Commission.

B) La personne enseignante s'engage à enseigner pour la Commission selon ce qui est ci-après établi :

_____

_____

C) La personne enseignante déclare qu'elle est née à _____ le _____ .
(localité) (année, mois, jour)

D) La personne enseignante se conforme à la loi, aux règlements de la ou du ministre applicables aux personnes enseignantes de la Commission, aux résolutions et règlements de la Commission non contraires aux dispositions du chapitre 11-0.00 de la Convention.

E) La personne enseignante 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) La personne enseignante s'engage à fournir sans délai, à la Commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

G) La personne enseignante 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 la personne enseignante de se conformer aux règlements de la ou du ministre applicables aux personnes enseignantes 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 la personne enseignante 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)

personne enseignante : _____
(nom)

_____
(adresse)

témoin : _____
(nom)

_____
(adresse)

Fait à _____

ce _____

ANNEXE 3-F CONTRAT D'ENGAGEMENT DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE—À L'ÉDUCATION DES ADULTES ENGAGÉE 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 LA PERSONNE ENSEIGNANTE

La Commission et la personne enseignante à l'éducation des adultes engagée en application de la clause 11-14.01, 11-14.02 ou 11-14.03 déclarent et conviennent ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE

A) La personne enseignante s'engage, par les présentes, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre de personne enseignante à l'éducation des adultes auprès de la Commission.

B) La personne enseignante s'engage à enseigner pour la Commission selon ce qui est ci-après établi :

_____

_____

C) La personne enseignante déclare qu'elle est née à _____ le _____ .
(localité) (année, mois, jour)

D) La personne enseignante convient de se conformer à la loi, à la réglementation applicable aux personnes enseignantes de la Commission, aux résolutions et règlements de la Commission non contraires aux dispositions de l'article 11-14.00 de la Convention.

E) La personne enseignante s'engage à fournir sans délai, à la Commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

F) La personne enseignante 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 la personne enseignante de se conformer à la réglementation applicable aux personnes enseignantes 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 la personne enseignante 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)

personne enseignante : _____
(nom)

_____
(adresse)

témoin : _____
(nom)

_____
(adresse)

Fait à _____

ce _____

ANNEXE 3-G CONTRAT D'ENGAGEMENT DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE CONTRACTUELLE 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 LA PERSONNE ENSEIGNANTE

La Commission et la personne enseignante en formation professionnelle engagée, sur une base annuelle, pour 1 279 heures et moins préalablement déterminées conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE

A) La personne enseignante s'engage, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre de personne enseignante en formation professionnelle auprès de la Commission.

B) La personne enseignante s'engage à enseigner pour la Commission selon ce qui est ci-après établi :

_____

_____

C) La personne enseignante déclare qu'elle est née à _____ le _____ .
(localité) (année, mois, jour)

D) La personne enseignante se conforme à la loi, à la réglementation applicable aux personnes enseignantes de la Commission, aux résolutions et règlements de la Commission non contraires aux dispositions du chapitre 13-0.00 de la Convention.

E) La personne enseignante 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) La personne enseignante s'engage à fournir sans délai, à la Commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

G) La personne enseignante 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 la personne enseignante de se conformer à la réglementation applicable aux personnes enseignantes 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 la personne enseignante 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)

personne enseignante : _____
(nom)

_____
(adresse)

témoin : _____
(nom)

_____
(adresse)

Fait à _____

ce _____

A1 ANNEXE 3-H CONTRAT D'ENGAGEMENT DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE EN FORMATION PROFESSIONNELLE ENGAGÉE 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 LA PERSONNE ENSEIGNANTE

La Commission et la personne enseignante en formation professionnelle engagée en application de l'article 13-4.00 déclarent et conviennent ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE

A) La personne enseignante s'engage, par les présentes, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre de personne enseignante en formation professionnelle auprès de la Commission.

B) La personne enseignante s'engage à enseigner pour la Commission selon ce qui est ci-après établi :

_____

_____

C) La personne enseignante déclare qu'elle est née à _____ le _____ .
(localité) (année, mois, jour)

D) La personne enseignante convient de se conformer à la loi, à la réglementation applicable aux personnes enseignantes de la Commission, aux résolutions et règlements de la Commission non contraires aux dispositions de l'article 13-4.00 de la Convention.

E) La personne enseignante s'engage à fournir sans délai, à la Commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

F) La personne enseignante 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 la personne enseignante de se conformer à la réglementation applicable aux personnes enseignantes 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 la personne enseignante 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)

personne enseignante : _____
(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 personne enseignante ne se verra décerner une attestation officielle de scolarité à la baisse par rapport à celle qu'elle 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-

La personne enseignante X est actuellement payée à	Années d'expérience	Échelons d'expérience
	0	1
Après | 90 jours		
+ |		
Après | 45 (135) + | 90 jours	1	2
|		
Après + | 45 (135) + | 90 jours	2	3
|		
Après | 45 (135) + | 90 jours	3	4
|		
Après 1 année à temps plein + | (6-4.02)	4	5
|		
Après à temps partiel, à la leçon ou à titre de personne enseignante suppléante occasionnelle | 45 (135) + 90 jours	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 PERSONNES ENSEIGNANTES DE LA COMMISSION AUX FINS DE L'IDENTIFICATION DES PERSONNES ENSEIGNANTES À ÊTRE DÉCLARÉES EXCÉDENTAIRES, MISES EN DISPONIBILITÉ OU NON RENGAGÉES POUR CAUSE DE SURPLUS

OBJECTIF

Le but de la présente annexe est de préciser les règles concernant le regroupement par champ des personnes enseignantes, uniquement aux fins d'identification de celles qui sont excédentaires au niveau des écoles et qui doivent en conséquence être réaffectées, mises en disponibilité ou non rengagées 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 personnes enseignantes 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 personne enseignante, sauf celle qui est en disponibilité, est présumée appartenir au champ et à la section où elle enseigne.

   La personne enseignante qui dispense son enseignement dans plus d'un (1) champ ou section est classé au champ ou section où elle dispense la partie dominante de son enseignement.

   Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le champ ou la section où la personne enseignante dispense la partie dominante de son enseignement signifie le champ ou la section où la personne enseignante enseigne pour plus de temps que n'importe quel autre champ ou section.

   Si la personne enseignante ne dispense pas la partie dominante de son enseignement à un champ ou section, la Commission doit demander à la personne enseignante le champ ou la section à laquelle elle désire être classée aux fins du présent plan. La personne enseignante doit indiquer son choix dans les 20 jours de la demande de la Commission. À défaut de cet avis de la part de la personne enseignante dans le délai imparti, la Commission décide.

4. Aux fins du présent plan, toute personne enseignante, sauf celle qui est en disponibilité, est assignée à l'école où elle enseigne.

5. Les sections et champs ci-après indiqués s'appliquent à l'ensemble des personnes enseignantes à la Commission :

Section anglaise

Champ 1 - Ce champ comprend les personnes enseignantes généralistes au niveau préscolaire.

Champ 2 - Ce champ comprend les personnes enseignantes généralistes au niveau primaire.

Champ 3 - Ce champ comprend les personnes enseignantes généralistes au niveau secondaire.

Champ 4 - Ce champ comprend les personnes enseignantes 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 personnes enseignantes spécialistes en enseignement aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

Section française

Champ 1 - Ce champ comprend les personnes enseignantes généralistes au niveau préscolaire.

Champ 2 - Ce champ comprend les personnes enseignantes généralistes au niveau primaire.

Champ 3 - Ce champ comprend les personnes enseignantes généralistes au niveau secondaire.

Champ 4 - Ce champ comprend les personnes enseignantes 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 personnes enseignantes spécialistes en enseignement aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

Section crie

Champ 1 - Ce champ comprend les personnes enseignantes généralistes au niveau préscolaire.

Champ 2 - Ce champ comprend les personnes enseignantes 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 personnes enseignantes dispensant l'enseignement de la langue crie.

Champ 5 - Ce champ comprend les personnes enseignantes dispensant l'enseignement de la culture crie.

Champ 6 - Ce champ comprend les personnes enseignantes dispensant l'enseignement de la religion ou de la morale.

Champ 7 - Ce champ comprend les personnes enseignantes spécialistes en enseignement aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

ANNEXE 7 PRÊT DE SERVICES D'UNE PERSONNE ENSEIGNANTE À UN ORGANISME COMMUNAUTAIRE

Dans le cas où une personne enseignante bénéficie d'un prêt de services à un organisme communautaire conformément à la clause 5-3.29 les dispositions suivantes s'appliquent.

1. La personne enseignante bénéficie, pour la durée de ce contrat, d'un congé sans perte de traitement, y compris les primes pour disparités régionales si elle 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 la personne enseignante 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 est assimilée. Si la personne enseignante doit effectuer des heures supplémentaires, le coût est aux frais de l'organisme.

3. Sous réserve des dispositions de la présente annexe, la personne enseignante a droit, pour la durée de ce contrat, aux avantages dont elle jouirait en vertu de sa convention si elle était réellement en fonction à sa Commission.

4. La personne enseignante ou la Commission peut mettre fin au contrat par un avis écrit de 10 jours à l'autre partie; dans ce cas, la personne enseignante revient au service de la Commission.

5. À son retour, la personne enseignante est réintégrée 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 personne enseignante 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, la personne enseignante bénéficie des dispositions des articles 3) à 14) de l'annexe 10.

2) La Commission verse à l'employeur qui engage la personne enseignante une allocation de replacement dont le montant est équivalent au traitement annuel de la personne enseignante au moment de sa démission. S'il s'agit d'une personne enseignante en disponibilité, le traitement annuel est celui qu'elle recevrait si elle n'était pas en disponibilité.

   Cette allocation est payable en 12 versements mensuels égaux et consécutifs à compter de la date d'engagement de la personne enseignante par l'employeur.

3) La personne enseignante qui quitte son nouvel emploi ou celle 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 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 la personne enseignante est son dernier jour de travail précédant son départ de la Commission.

ANNEXE 9 MOBILITÉ VOLONTAIRE POUR CERTAINES PERSONNES ENSEIGNANTES

Malgré la clause 5-3.22, les parties conviennent de permettre à des personnes enseignantes régulières permanentes employées 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 personnes enseignantes concernées. 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 la personne enseignante signe son contrat d'engagement avec sa nouvelle commission, elle démissionne de sa commission d'origine.

3. Lors de son engagement par sa nouvelle commission, la personne enseignante 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 la personne enseignante

et _____
nom de la personne enseignante

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
_____	_____
Personne enseignante	Personne enseignante
_____	
Date de signature	

ANNEXE 10 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1) Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante visée, 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 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 personne enseignante tenant logement qui est déplacée, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que cette personne enseignante ne soit affectée à un lieu où des commodités complètes sont mises à sa disposition par la Commission. Dans le cas où la personne enseignante ne tient pas logement, la Commission paie une allocation de 200 $.

Compensation pour le bail

7) La personne enseignante visée 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, la personne enseignante qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les 2 cas, la personne enseignante doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

8) Si la personne enseignante choisit de sous-louer elle-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 la personne enseignante relocalisée, 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 la personne enseignante pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à condition que la personne enseignante 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 la personne enseignante relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne enseignante 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 la personne enseignante relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à la personne enseignante propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. 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 la personne enseignante ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la Commission, pour elle 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 la personne enseignante ne sont pas relocalisées immédiatement, la Commission assume les frais de transport de la personne enseignante 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 la personne enseignante des pièces justificatives à la Commission qu'elle quitte.

ANNEXE 11 CONGÉS À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Dans le cas où une personne enseignante 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 personne enseignante donnée pour une période de 3 ans, 4 ans ou 5 ans;

b) cette période est ci-après appelée « le contrat »;

c) après son congé, la personne enseignante 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 la personne enseignante est la même que celle de toute autre personne enseignante régulière;

c) à son retour, la personne enseignante est réintégrée dans ses fonctions conformément aux dispositions de la Convention;

d) si le congé est reporté, elle 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, la personne enseignante ne reçoit qu'un pourcentage du traitement auquel elle 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, la personne enseignante bénéficie des droits et avantages dont elle jouirait en vertu de la convention si elle était réellement en fonction à la Commission.

c) Pendant le congé, la personne enseignante n'a droit à aucune des primes et aucun des suppléments prévus à sa convention. Pendant le reste de la durée du contrat, la personne enseignante a droit, le cas échéant, à la totalité des primes et des suppléments qui lui sont applicables.

d) Pendant le congé, la personne enseignante 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 la personne enseignante

Advenant la retraite, le désistement[1] ou la démission de la personne enseignante, le contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites : la Commission rembourse à la personne enseignante, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle 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 la personne enseignante aurait eus si elle 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; la personne enseignante 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 la personne enseignante.

5) Renvoi de la personne enseignante

Advenant le renvoi de la personne enseignante, 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 la personne enseignante

Advenant le non-rengagement de la personne enseignante 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 la personne enseignante

Dans le cas où la personne enseignante est mise 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) la personne enseignante mise en disponibilité est rappelée 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, la personne enseignante choisit :

1) soit de continuer sa participation au contrat et de reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide sous réserve du paragraphe d) de l'article 2). La personne enseignante 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, la personne enseignante 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 la personne enseignante.

La personne enseignante a droit, durant son congé, au traitement déterminé dans le contrat. À compter de la date de retour au travail, si elle est encore invalide, elle a droit à la prestation d'assurance salaire prévue à la Convention tant et aussi longtemps qu'elle est couverte 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 est encore invalide, elle 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, la personne enseignante est traitée tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces 2 années, le contrat cesse et si la personne enseignante 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 a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

10) Décès de la personne enseignante

Advenant le décès de la personne enseignante 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, la personne enseignante 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 personne enseignante suppléante occasionnelle 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, la personne enseignante concernée 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 la personne enseignante 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**
À compter du 141e jour de l'année scolaire 2022-2023	1,95 $
À compter du 141e jour de l'année scolaire 2023-2024	2,00 $
À compter du 141e jour de l'année scolaire 2024-2025	2,05 $
À compter du 141e jour de l'année scolaire 2025-2026	2,10 $
À compter du 141e jour de l'année scolaire 2026-2027	2,17 $

C) La compensation annuelle à laquelle la personne enseignante a droit est limitée à la compensation apparaissant ci-après :

Compensation annuelle / **Périodes concernées**	**1er élève excédentaire**	**2e élève excédentaire**	**Chaque autre élève excédentaire**
À compter du 141e jour de l'année scolaire 2022-2023	2 842 $	3 552 $	4 263 $
À compter du 141e jour de l'année scolaire 2023-2024	2 922 $	3 652 $	4 382 $
À compter du 141e jour de l'année scolaire 2024-2025	2 998 $	3 747 $	4 497 $
À compter du 141e jour de l'année scolaire 2025-2026	3 073 $	3 841 $	4 609 $
À compter du 141e jour de l'année scolaire 2026-2027	3 181 $	3 976 $	4 771 $

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 la personne enseignante 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 personnes enseignantes 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 personnes enseignantes mises 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 personnes enseignantes visées par cette entente, à savoir :

a) les personnes enseignantes mises en cause dans l'action en nullité;

b) les personnes enseignantes 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 personnes enseignantes visées 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 personnes enseignantes visées 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.

A1 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 années scolaires suivantes :

   - 2024-2025 : 277 700 $
   - 2025-2026 : 277 700 $
   - 2026-2027 : 277 700 $
   - 2027-2028 : 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 8-11.07.

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 546 400 $, et ce, pour les années scolaires suivantes :

   - 2024-2025 : 546 400 $
   - 2025-2026 : 546 400 $
   - 2026-2027 : 546 400 $
   - 2027-2028 : 546 400 $

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.

SECTION 3 AJOUT DE RESSOURCES EN SERVICE DIRECT AUX ÉLÈVES DU SECONDAIRE

1. Le Ministère alloue à la Commission un montant de 247 800 $, et ce, pour les années scolaires suivantes :

   - 2024-2025 : 247 800 $
   - 2025-2026 : 247 800 $
   - 2026-2027 : 247 800 $
   - 2027-2028 : 247 800 $

2. Les sommes sont dédiées :

   - à l'ajout, en priorité, de techniciennes et techniciens en éducation spécialisée;
   - à l'ajout d'autres ressources professionnelles ou de soutien en service direct à l'élève;

---

[1] À défaut de pouvoir utiliser les sommes en raison d'un manque de locaux ou de personnes enseignantes qualifiées, 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.

- à la possibilité d'ouverture de groupes ou de périodes sous réserve de locaux et de personnes enseignantes qualifiées disponibles.

À la suite des recommandations formulées par un comité paritaire pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, la Commission décide de la répartition des ressources entre les écoles.

3. Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année scolaire suivante.

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 :

    - 2024-2025 : 21 000 $
    - 2025-2026 : 21 000 $
    - 2026-2027 : 21 000 $
    - 2027-2028 : 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 personnes enseignantes 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 le financement pour la surveillance collective au préscolaire et au primaire, et ce, pour les années scolaires suivantes :

- 2024-2025 : 192 720 $
- 2025-2026 : 210 240 $
- 2026-2027 : 233 600 $
- 2027-2028 : le Ministère s'engage à allouer le financement nécessaire pour confier à d'autre personnel l'ensemble des surveillances autres que les surveillances de l'accueil et des déplacements.

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 personnes enseignantes. Le temps ainsi récupéré permet à la personne enseignante d'effectuer d'autres tâches éducatives.

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.

Pour les années scolaires 2024-2025 et 2025-2026, les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année scolaire suivante.

ANNEXE 17 PERSONNE ENSEIGNANTE MENTORE[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 de personne enseignante mentore, les parties ont les objectifs suivants :

- soutenir davantage les personnes enseignantes, particulièrement celles en début de carrière, notamment en facilitant leur insertion professionnelle par de l'accompagnement individualisé;

- reconnaître l'expertise des personnes enseignantes et en favoriser le transfert;

- favoriser l'intégration des personnes enseignantes 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 personne enseignante possédant une diversité de compétences professionnelles et une maîtrise de celles-ci.

II- Rôle et fonctions de la personne enseignante mentore

En sus de sa fonction de personne enseignante, la personne enseignante mentore est principalement dédiée 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, la personne enseignante mentore 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 personnes enseignantes, particulièrement celles en début de carrière.

La personne enseignante mentore :

- 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 personnes enseignantes.

---

1 Tel que défini à la clause 1-1.34.

2 Lire la clause 11-9.02 pour les personnes enseignantes à l'éducation des adultes et la clause 13-9.03 pour les personnes enseignantes pour la formation professionnelle.

La personne enseignante mentore 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 la personne enseignante mentore

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 de personne enseignante mentore, et ce, après consultation du Syndicat. Les caractéristiques recherchées doivent prévoir que la personne enseignante mentore doit posséder l'expérience nécessaire pour agir à ce titre.

Parmi les personnes enseignantes 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 personnes enseignantes mentores 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 la personne enseignante visée et au Syndicat au plus tard le 31 mai.

IV- Nombre de personnes enseignantes mentores (suspendue)[1]

Le Ministère alloue, pour l'année scolaire 2021-2022, l'équivalent de 1,24 personnes enseignantes mentores 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 personnes enseignantes mentores 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 (suspendue)[2]

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.

La personne enseignante mentore est libérée entre 10 % et 40 % de sa tâche éducative pour exercer ses fonctions. Elle est réputée appartenir au champ d'enseignement auquel elle appartenait au moment de sa nomination à titre de personne enseignante mentore.

---

[1] Pour l'année scolaire 2024-2025, le Ministère s'engage à maintenir le nombre de personnes enseignantes mentores à temps complet (ETC) prévu pour l'année scolaire 2022-2023. À compter de l'année scolaire 2025-2026 et pour la durée de la Convention, cette section de l'annexe ne s'applique pas.

[2] À compter de l'année scolaire 2025-2026 et pour la durée de la Convention, cette section de l'annexe ne s'applique pas.

Conformément à l'alinéa précédent, la direction de l'école ou du centre détermine le pourcentage de libération de la personne enseignante mentore. Dans ce cadre, elle assigne à la personne enseignante mentore les différentes activités professionnelles comprises dans sa tâche éducative.

Il revient à la Commission de jumeler la personne enseignante mentore à des personnes enseignantes visées à l'annexe sur la personne enseignante en insertion professionnelle.

VI- Rémunération (suspendue)[1]

La personne enseignante qui agit en tant que personne enseignante mentore 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.

VII – Dispositions particulières pour les années scolaires 2025-2026 à 2027-2028

À compter de l'année scolaire 2025-2026 et pour la durée de la Convention, les sections IV, V et VI de l'annexe 17 sont suspendues. Les sommes prévues à l'annexe 18 et celles correspondant à la valeur des 2,48 ETC prévus à la section IV de l'annexe 17 sont fusionnées[2].

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le Ministère alloue à la Commission un montant annuel de 286 650 $, et ce, pour les années scolaires suivantes :

- 2025-2026 : 286 650 $
- 2026-2027 : 286 650 $
- 2027-2028 : 286 650 $

La Commission répartit entre ses écoles et ses centres les sommes allouées par le Ministère en tenant compte des besoins des milieux, du programme local d'insertion professionnelle et des ressources disponibles.

---

1 À compter de l'année scolaire 2025-2026 et pour la durée de la Convention, cette section de l'annexe ne s'applique pas.

2 À titre indicatif, la somme de 46 650 $ prévue à la convention collective 2020-2023 est fusionnée pour constituer le montant annuel de 286 650 $ à la présente annexe.

Les sommes allouées sont utilisées en priorité pour :

a) Libérer, lorsque cela est possible, la personne enseignante mentore d'une partie de sa tâche éducative afin qu'elle s'acquitte de sa fonction de personne enseignante mentore conformément aux modalités prévues à la section II de la présente annexe. Cette libération ne peut avoir lieu que dans la mesure où elle peut être remplacée par une personne enseignante qualifiée.

b) Compenser la personne enseignante mentore qui assume volontairement cette fonction en sus de sa tâche annuelle, à la demande de la direction de l'école ou du centre :

- Pour la tâche éducative en sus, elle a droit à une compensation monétaire conformément au paragraphe C) de la clause 8-5.02, au paragraphe E) de la clause 11-8.03 ou au paragraphe A) de la clause 13-9.08, selon le cas.

- Pour les autres tâches professionnelles en sus, elle a droit aux taux prévus aux sous-paragraphes A) et B) du paragraphe 2) de l'annexe 43 selon la durée autorisée par la direction.

c) Libérer, lorsque cela est possible, la personne enseignante en insertion professionnelle bénéficiant d'une mesure d'accompagnement individualisé selon les modalités prévues à l'annexe 18. Cette libération ne peut avoir lieu que dans la mesure où elle peut être remplacée par une personne enseignante qualifiée.

d) Compenser la personne enseignante en insertion professionnelle, bénéficiant d'une mesure d'accompagnement individualisé, lorsqu'elle accepte volontairement d'effectuer des heures en sus de sa tâche annuelle à la demande de la direction de l'école ou du centre :

- Pour la tâche éducative en sus, elle a droit à une compensation monétaire conformément au paragraphe C) de la clause 8-5.02, au paragraphe E) de la clause 11-8.03 ou au paragraphe A) de la clause 13-9.08, selon le cas.

- Pour les autres tâches professionnelles en sus, elle a droit aux taux prévus aux sous-paragraphes A) et B) du paragraphe 2) de l'annexe 43 selon la durée autorisée par la direction.

e) Confier une tâche de mentorat à une personne enseignante retraitée, afin de combler les besoins résiduels d'accompagnement individualisé. Dans le cas où cette personne enseignante ne détient aucun contrat d'engagement à temps plein, à temps partiel ou de personne enseignante remplaçante, elle est rémunérée à 1/1000 de l'échelon de la personne retraitée dans l'échelle de traitement de la clause 6-5.03 pour chaque heure de la nature d'une tâche éducative effectuée.

Lorsque d'autres tâches professionnelles en sus sont nécessaires, elle a droit aux taux prévus aux sous-paragraphes A) et B) du paragraphe 2) de l'annexe 43 selon la durée autorisée par la direction.

Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année scolaire suivante.

ANNEXE 18 PERSONNE ENSEIGNANTE EN INSERTION PROFESSIONNELLE

Principes généraux

- Les parties reconnaissent l'importance de soutenir les personnes enseignantes 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante 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.
- La personne enseignante en insertion professionnelle se voit reconnaître du temps à l'intérieur de ses autres tâches professionnelles, excluant les 200 heures reconnues pour effectuer du travail déterminé par la personne enseignante visée 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 soutenir dans sa démarche d'insertion. La durée ainsi reconnue est déterminée par sa direction d'école.
- L'accompagnement individualisé par une personne enseignante mentore est offert en priorité à la personne enseignante à temps plein ainsi qu'à la personne enseignante remplaçante qui travaille à plein temps pendant une année scolaire complète[1].

[1] Sont exclues la personne enseignante 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 personne enseignante à temps plein ainsi que la personne enseignante suppléante occasionnelle.

Mesure d'accompagnement individualisé pendant la tâche éducative

- Le Ministère alloue annuellement à la Commission un montant[1] dédié notamment à l'accompagnement individualisé des personnes enseignantes visées à la présente annexe. À ce titre, les sommes allouées sont consacrées à la mise en place de la mesure suivante :

  En complément du temps reconnu à l'intérieur de ses autres tâches professionnelles, reconnaître à la personne enseignante qui bénéficie[2] de la mesure d'accompagnement individualisé du temps à l'intérieur de la tâche éducative, pour des rencontres avec la personne enseignante mentore.

  À titre exceptionnel, cette mesure peut être utilisée pour reconnaître à la personne enseignante qui bénéficie de la mesure d'accompagnement individualisé davantage de temps à l'intérieur de la tâche éducative, et ce, en remplacement du temps qui aurait pu lui être reconnu dans ses autres tâches professionnelles conformément à la présente annexe.

---

[1] Pour l'année scolaire 2024-2025, le Ministère s'engage à maintenir le montant annuel de 46 650 $ prévu pour l'année scolaire 2022-2023 ; les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année scolaire suivante. À compter de l'année scolaire 2025-2026 et pour la durée de la Convention, le montant dédié peut servir notamment à l'accompagnement individualisé des personnes enseignantes visées à la présente annexe conformément à la section VII de l'annexe 17.

[2] Sont exclues la personne enseignante 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 personne enseignante à temps plein ainsi que la personne enseignante suppléante occasionnelle.

ANNEXE 19 SOUTIEN À LA CORRECTION D'ÉPREUVES OBLIGATOIRES

La présente annexe vise à soutenir les personnes enseignantes dans la correction de certaines épreuves obligatoires pour chacune des années scolaires 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027 et 2027-2028.

Cette annexe s'applique aux personnes enseignantes 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 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 la personne enseignante une compensation égale à 1/1000 du traitement annuel pour chaque période de 60 minutes;

- les personnes enseignantes devront bénéficier, lors de leur séjour, de conditions respectant leur santé et leur vie privée;

- sur présentation de pièces justificatives, la Commission remboursera à la personne enseignante 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 personnes enseignantes ne seront pas tenues de participer à ces journées pédagogiques et travailleront dans leur communauté d'affectation.

ANNEXE 21 RÈGLES D'ÉCRITURE[1] 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;

   Exemple : la représentante ou le représentant a droit…

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...
   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 »;

   Exemple : d'une étudiante ou d'un étudiant...

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 : 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 personne enseignante...
   l'unique auteure ou auteur...

---

[1] Ces règles d'écriture ne s'appliquent pas pour désigner le personnel enseignant. Dans ce cas, l'expression « personne enseignante » est utilisée.

ANNEXE 22 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 personne enseignante dans ses fonctions à la Commission suite à un grief contestant le congédiement ou le non-rengagement de la personne enseignante concernée, 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 la personne enseignante concernée. 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 la personne enseignante concernée 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 la personne enseignante concernée 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, la personne enseignante peut, si elle 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 23 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 24 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 25 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 26 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

LA PERSONNE ENSEIGNANTE

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 la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 la personne enseignante

_____

_____

_____

_____

_____

_____

4. Temps travaillé pendant la durée de la prolongation

Pendant la durée de la prolongation de l'entente[1] le nombre d'heures travaillées et son aménagement sont :

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Malgré l'alinéa précédent, la Commission et la personne enseignante peuvent convenir de modifier le nombre d'heures travaillées et son aménagement à la condition toutefois que le nombre d'heures travaillées ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail ou de son équivalent sur une année scolaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce _____e jour du mois de _____.

_____ _____

Pour la Commission Pour la personne enseignante

[1] La durée totale de l'entente de retraite progressive ne peut pas excéder 7 années.

ANNEXE 27 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 28 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 29 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 ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (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 30 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 personnes enseignantes_____ 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 personnes enseignantes 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 31 COMITÉS NATIONAUX

À la suite du dépôt des recommandations du Comité national de concertation (FCSSQ-MEQ-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 32 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 personne enseignante.

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 33 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 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) 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 34 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 personnes enseignantes 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 la personne enseignante;

- les réparations urgentes nécessaires pouvant mettre en péril la sécurité et la santé de la personne enseignante 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;

- une inspection des meubles meublants fournis lors de la prise de possession du logement par la personne enseignante afin de les maintenir dans un état d'utilisation convenable.

- l'attribution du logement devra d'abord tenir compte du nombre réel d'occupants permanents et de l'ancienneté à la Commission;

- la personne enseignante 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 la personne enseignante 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 au service de médiation du ministère du Travail. Le mandat de la personne médiatrice est d'amener les parties à identifier des pistes de solution lors d'une médiation à l'issue de laquelle une recommandation peut être formulée, sous réserve d'une acceptation par les parties.

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 la personne enseignante visée, 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 35 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 personnes enseignantes, uniquement aux fins d'identification de celles dont les noms apparaissent à la liste de rappel.

RÈGLES GÉNÉRALES

1. Au début de chaque année scolaire, la Commission décide du regroupement des personnes enseignantes 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 personnes enseignantes en formation professionnelle à la Commission.

3. La personne enseignante qui dispense son enseignement dans plus d'une sous-spécialité ou section est classée dans la sous-spécialité ou section où elle dispense la partie dominante de son enseignement.

   Aux fins d'application du paragraphe précédent, la sous-spécialité ou section où la personne enseignante dispense la partie dominante de son enseignement signifie la sous-spécialité ou section où la personne enseignante enseigne pour plus de temps que n'importe quelle autre sous-spécialité ou section.

   Si la personne enseignante ne dispense pas la partie dominante de son enseignement dans une sous-spécialité ou section, la Commission doit demander à la personne enseignante la sous-spécialité ou section à laquelle elle désire être classée aux fins de la présente annexe. La personne enseignante doit indiquer son choix dans les 20 jours de la demande de la Commission. À défaut de cet avis de la part de la personne enseignante 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

spécialités	sous-spécialités
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 36 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 37 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX PERSONNES ENSEIGNANTES NON LÉGALEMENT QUALIFIÉES

Pour la durée de la Convention et nonobstant toute disposition contraire, les parties conviennent de ce qui suit :

A) Que toute personne enseignante non légalement qualifiée engagée 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 personne enseignante légalement qualifiée.

2. La Commission peut engager une personne détenant un diplôme décerné par une université canadienne et reconnu par la Commission, lorsqu'elle ne peut combler un poste par une personne enseignante légalement qualifiée.

3. La personne engagée en vertu des sous-paragraphes 1) ou 2) du présent paragraphe B) aura priorité sur une personne ne détenant pas pareil diplôme et pourra ainsi la supplanter en tout temps durant l'année scolaire.

ANNEXE 38 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À UNE PÉRIODE D'ESSAI POUR LES PERSONNES ENSEIGNANTES NOUVELLEMENT EMBAUCHÉES

- Nonobstant toute disposition contraire de la Convention, le contrat d'engagement de toute personne enseignante nouvellement embauchée peut être résiliée sans préavis durant les 200 premiers jours pour un motif légitime dans le cadre d'une période d'essai.

- Toute absence de la personne enseignante interrompt la période d'essai et prolonge celle-ci d'une durée équivalente à la durée de l'absence.

- La personne enseignante doit avoir fait l'objet d'une rencontre de suivi environ à mi-chemin de sa période d'essai. La personne enseignante est convoquée dans un délai raisonnable. Elle 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 la personne enseignante 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 39 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À UNE POLITIQUE D'ACCUEIL POUR LES PERSONNES ENSEIGNANTES NOUVELLEMENT EMBAUCHÉES

Les parties reconnaissent qu'un effort doit être fait pour favoriser l'intégration d'une nouvelle personne enseignante 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 personnes enseignantes, y incluant notamment : un aspect culturel, possibilité de cours de langue crie, activité sociale, mentorat, etc.

A1 ANNEXE 40 MAJORATION DES TAUX ET DE L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT

Cette annexe fournit les explications relatives à la majoration des taux et de l'échelle de traitement applicables à la personne enseignante conformément à la clause 6-5.02.

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1) Technique d'indexation

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire à l'exception de ceux applicables à la personne enseignante à temps plein, à temps partiel ou remplaçante, lesquels sont exprimés sur une base annuelle.

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'augmentation salariale ou d'autres formes de bonifications des taux ou de l'échelle de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis au cent, à l'exception de l'échelle de traitement de la personne enseignante à temps plein, à temps partiel ou remplaçante, lesquels s'appliquent sur le taux annuel et sont arrondis au dollar.

Aux fins de publication des conventions collectives, le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18. Le taux annuel est arrondi au dollar.

Lorsque l'arrondi se fait au cent, il faut prévoir ce qui suit :

- quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

2) Établissement des taux et de l'échelle de traitement applicables à la personne enseignante de la Commission

La méthode décrite aux sous-paragraphes 2.1 et 2.2 du paragraphe 2) de la section 1 de la présente annexe est utilisée lorsqu'un paramètre général d'augmentation salariale est octroyé ou une autre forme de bonification, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services et des commissions scolaires et des collèges.

2.1 Personne enseignante à temps plein, à temps partiel ou remplaçante

L'échelle de traitement identifiée ci-dessous applicable à la personne enseignante à temps plein, à temps partiel ou remplaçante inclut les majorations prévues aux sous-paragraphes 1) à 5) du paragraphe A) de la clause 6-5.02 de la présente entente et les bonifications convenues entre les parties.

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

À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023, lorsqu'un paramètre général d'augmentation salariale ou une autre forme de bonification est octroyé, l'échelle de traitement s'établit selon la méthodologie suivante :

Les taux annuels des échelons 1 à 15 sont ajustés suivant la méthode décrite au paragraphe 1) de la section 1 prévue ci-dessus.

Le taux annuel de l'échelon 16 correspond au taux horaire du maximum du rangement 22[1] multiplié par 1,05, arrondi au cent[2] et multiplié par 1 826,3. Par la suite, le taux annuel est arrondi au dollar[2].

Le taux annuel de l'échelon maximum ne peut être supérieur au taux horaire du maximum du rangement 23 multiplié par 1 826,3 et arrondi au dollar[2].

---

[1] Le rangement du titre d'emploi d'enseignante ou d'enseignant (0310) est celui constaté en date de la signature de l'entente, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale, tel qu'illustré à la sous-annexe 2.

[2] L'arrondi se fait suivant la méthode décrite au paragraphe 1) de la section 1 de la présente annexe.

Exceptionnellement, pour le 141e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024, l'échelle de traitement identifiée à cette date, dans le tableau ci-dessus, inclut, en plus de la majoration prévue au sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 6-5.02 de la présente entente, les bonifications convenues entre les parties.

2.2 Personne enseignante à la leçon, à taux horaire ou suppléante occasionnelle

Les taux et échelles de traitement de la personne enseignante à la leçon, à taux horaire ou de la suppléante occasionnelle sont déterminés selon la méthodologie prévue à la sous-annexe 3.

SOUS-ANNEXE 1

Structure salariale
Taux et échelles de traitement au 1er avril 2023
Pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	22,24																		**1**	22,24
2	22,55																		**2**	22,55
3	22,67	22,79	22,89																**3**	22,88
4	22,83	23,04	23,21	23,38															**4**	23,35
5	23,03	23,34	23,67	24,01															**5**	23,95
6	23,20	23,59	23,96	24,35	24,75														**6**	24,63
7	23,51	24,01	24,52	25,03	25,58														**7**	25,42
8	23,70	24,23	24,79	25,33	25,91	26,50													**8**	26,24
9	23,89	24,45	25,06	25,66	26,27	26,91	27,56												**9**	27,16
10	24,18	24,76	25,41	26,03	26,68	27,34	27,99	28,73											**10**	28,16
11	24,51	25,12	25,77	26,45	27,11	27,80	28,49	29,26	30,01										**11**	29,24
12	24,89	25,62	26,37	27,17	27,95	28,82	29,46	30,11	30,78	31,16									**12**	30,27
13	25,25	26,01	26,79	27,59	28,41	29,25	30,13	30,81	31,55	31,93	32,67								**13**	31,49
14	25,66	26,44	27,22	28,03	28,89	29,72	30,63	31,56	32,28	32,72	33,50	34,26							**14**	32,74
15	25,82	26,71	27,63	28,54	29,52	30,50	31,56	32,61	33,50	34,09	35,03	35,99							**15**	34,16
16	26,27	27,23	28,27	29,30	30,37	31,50	32,66	33,87	34,91	35,61	36,70	37,81							**16**	
17	26,73	27,80	28,91	30,07	31,25	32,51	33,82	35,15	36,34	37,18	38,43	39,74							**17**	
18	26,91	28,08	29,34	30,63	31,98	33,38	34,86	36,38	37,75	38,79	40,24	41,76							**18**	
19	27,36	28,17	29,03	29,91	30,81	31,75	32,71	33,70	34,70	35,43	36,47	37,60	38,73	39,71	40,69	41,74	42,80	43,87	**19**	
20	27,79	28,70	29,62	30,57	31,57	32,56	33,62	34,70	35,83	36,61	37,81	39,02	40,30	41,40	42,53	43,69	44,87	46,10	**20**	
21	28,26	29,19	30,21	31,24	32,32	33,42	34,57	35,76	36,98	37,87	39,18	40,51	41,92	43,14	44,41	45,72	47,05	48,44	**21**	
22	28,70	29,71	30,80	31,92	33,08	34,30	35,53	36,81	38,17	39,16	40,58	42,07	43,60	44,95	46,36	47,82	49,32	50,86	**22**	
23	29,11	30,22	31,37	32,60	33,86	35,14	36,50	37,88	39,35	40,46	42,01	43,64	45,30	46,83	48,40	50,01	51,70	53,41	**23**	
24	30,03	31,22	32,45	33,73	35,06	36,43	37,87	39,37	40,92	42,12	43,77	45,52	47,29	48,94	50,64	52,37	54,16	56,05	**24**	
25	30,45	31,73	33,04	34,42	35,84	37,33	38,86	40,50	42,18	43,48	45,29	47,17	49,14	50,92	52,79	54,72	56,71	58,80	**25**	
26	31,13	32,47	33,88	35,32	36,84	38,45	40,09	41,83	43,62	45,06	46,99	49,01	51,12	53,06	55,09	57,20	59,37	61,63	**26**	
27	31,81	33,24	34,68	36,26	37,86	39,56	41,35	43,18	45,09	46,64	48,72	50,88	53,16	55,27	57,46	59,74	62,12	64,56	**27**	
28	32,21	33,73	35,29	36,92	38,65	40,46	42,36	44,32	46,40	48,06	50,32	52,67	55,14	57,43	59,82	62,31	64,90	67,63	**28**	

Note : Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 6-5.02.

Structure salariale
Taux et échelles de traitement au 1er avril 2024
Pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	22,86																		**1**	22,86
2	23,18																		**2**	23,18
3	23,30	23,43	23,53																**3**	23,52
4	23,47	23,69	23,86	24,03															**4**	24,00
5	23,67	23,99	24,33	24,68															**5**	24,62
6	23,85	24,25	24,63	25,03	25,44														**6**	25,32
7	24,17	24,68	25,21	25,73	26,30														**7**	26,14
8	24,36	24,91	25,48	26,04	26,64	27,24													**8**	26,97
9	24,56	25,13	25,76	26,38	27,01	27,66	28,33												**9**	27,92
10	24,86	25,45	26,12	26,76	27,43	28,11	28,77	29,53											**10**	28,95
11	25,20	25,82	26,49	27,19	27,87	28,58	29,29	30,08	30,85										**11**	30,05
12	25,59	26,34	27,11	27,93	28,73	29,63	30,28	30,95	31,64	32,03									**12**	31,12
13	25,96	26,74	27,54	28,36	29,21	30,07	30,97	31,67	32,43	32,82	33,58								**13**	32,37
14	26,38	27,18	27,98	28,81	29,70	30,55	31,49	32,44	33,18	33,64	34,44	35,22							**14**	33,66
15	26,54	27,46	28,40	29,34	30,35	31,35	32,44	33,52	34,44	35,04	36,01	37,00							**15**	35,12
16	27,01	27,99	29,06	30,12	31,22	32,38	33,57	34,82	35,89	36,61	37,73	38,87							**16**	
17	27,48	28,58	29,72	30,91	32,13	33,42	34,77	36,13	37,36	38,22	39,51	40,85							**17**	
18	27,66	28,87	30,16	31,49	32,88	34,31	35,84	37,40	38,81	39,88	41,37	42,93							**18**	
19	28,13	28,96	29,84	30,75	31,67	32,64	33,63	34,64	35,67	36,42	37,49	38,65	39,81	40,82	41,83	42,91	44,00	45,10	**19**	
20	28,57	29,50	30,45	31,43	32,45	33,47	34,56	35,67	36,83	37,64	38,87	40,11	41,43	42,56	43,72	44,91	46,13	47,39	**20**	
21	29,05	30,01	31,06	32,11	33,22	34,36	35,54	36,76	38,02	38,93	40,28	41,64	43,09	44,35	45,65	47,00	48,37	49,80	**21**	
22	29,50	30,54	31,66	32,81	34,01	35,26	36,52	37,84	39,24	40,26	41,72	43,25	44,82	46,21	47,66	49,16	50,70	52,28	**22**	
23	29,93	31,07	32,25	33,51	34,81	36,12	37,52	38,94	40,45	41,59	43,19	44,86	46,57	48,14	49,76	51,41	53,15	54,91	**23**	
24	30,87	32,09	33,36	34,67	36,04	37,45	38,93	40,47	42,07	43,30	45,00	46,79	48,61	50,31	52,06	53,84	55,68	57,62	**24**	
25	31,30	32,62	33,97	35,38	36,84	38,38	39,95	41,63	43,36	44,70	46,56	48,49	50,52	52,35	54,27	56,25	58,30	60,45	**25**	
26	32,00	33,38	34,83	36,31	37,87	39,53	41,21	43,00	44,84	46,32	48,31	50,38	52,55	54,55	56,63	58,80	61,03	63,36	**26**	
27	32,70	34,17	35,65	37,28	38,92	40,67	42,51	44,39	46,35	47,95	50,08	52,30	54,65	56,82	59,07	61,41	63,86	66,37	**27**	
28	33,11	34,67	36,28	37,95	39,73	41,59	43,55	45,56	47,70	49,41	51,73	54,14	56,68	59,04	61,49	64,05	66,72	69,52	**28**	

Note : Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue au sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 6-5.02.

Structure salariale
Taux et échelles de traitement au 1er avril 2025
Pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	23,45																		**1**	23,45
2	23,78																		**2**	23,78
3	23,91	24,04	24,14																**3**	24,13
4	24,08	24,31	24,48	24,65															**4**	24,62
5	24,29	24,61	24,96	25,32															**5**	25,26
6	24,47	24,88	25,27	25,68	26,10														**6**	25,98
7	24,80	25,32	25,87	26,40	26,98														**7**	26,81
8	24,99	25,56	26,14	26,72	27,33	27,95													**8**	27,68
9	25,20	25,78	26,43	27,07	27,71	28,38	29,07												**9**	28,65
10	25,51	26,11	26,80	27,46	28,14	28,84	29,52	30,30											**10**	29,70
11	25,86	26,49	27,18	27,90	28,59	29,32	30,05	30,86	31,65										**11**	30,83
12	26,26	27,02	27,81	28,66	29,48	30,40	31,07	31,75	32,46	32,86									**12**	31,93
13	26,63	27,44	28,26	29,10	29,97	30,85	31,78	32,49	33,27	33,67	34,45								**13**	33,21
14	27,07	27,89	28,71	29,56	30,47	31,34	32,31	33,28	34,04	34,51	35,34	36,14							**14**	34,53
15	27,23	28,17	29,14	30,10	31,14	32,17	33,28	34,39	35,34	35,95	36,95	37,96							**15**	36,03
16	27,71	28,72	29,82	30,90	32,03	33,22	34,44	35,73	36,82	37,56	38,71	39,88							**16**	
17	28,19	29,32	30,49	31,71	32,97	34,29	35,67	37,07	38,33	39,21	40,54	41,91							**17**	
18	28,38	29,62	30,94	32,31	33,73	35,20	36,77	38,37	39,82	40,92	42,45	44,05							**18**	
19	28,86	29,71	30,62	31,55	32,49	33,49	34,50	35,54	36,60	37,37	38,46	39,65	40,85	41,88	42,92	44,03	45,14	46,27	**19**	
20	29,31	30,27	31,24	32,25	33,29	34,34	35,46	36,60	37,79	38,62	39,88	41,15	42,51	43,67	44,86	46,08	47,33	48,62	**20**	
21	29,81	30,79	31,87	32,94	34,08	35,25	36,46	37,72	39,01	39,94	41,33	42,72	44,21	45,50	46,84	48,22	49,63	51,09	**21**	
22	30,27	31,33	32,48	33,66	34,89	36,18	37,47	38,82	40,26	41,31	42,80	44,37	45,99	47,41	48,90	50,44	52,02	53,64	**22**	
23	30,71	31,88	33,09	34,38	35,72	37,06	38,50	39,95	41,50	42,67	44,31	46,03	47,78	49,39	51,05	52,75	54,53	56,34	**23**	
24	31,67	32,92	34,23	35,57	36,98	38,42	39,94	41,52	43,16	44,43	46,17	48,01	49,87	51,62	53,41	55,24	57,13	59,12	**24**	
25	32,11	33,47	34,85	36,30	37,80	39,38	40,99	42,71	44,49	45,86	47,77	49,75	51,83	53,71	55,68	57,71	59,82	62,02	**25**	
26	32,83	34,25	35,74	37,25	38,85	40,56	42,28	44,12	46,01	47,52	49,57	51,69	53,92	55,97	58,10	60,33	62,62	65,01	**26**	
27	33,55	35,06	36,58	38,25	39,93	41,73	43,62	45,54	47,56	49,20	51,38	53,66	56,07	58,30	60,61	63,01	65,52	68,10	**27**	
28	33,97	35,57	37,22	38,94	40,76	42,67	44,68	46,74	48,94	50,69	53,07	55,55	58,15	60,58	63,09	65,72	68,45	71,33	**28**	

Note : Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue au sous-paragraphe 3) du paragraphe A) de la clause 6-5.02.

Structure salariale
Taux et échelles de traitement au 1er avril 2026
Pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,04																		**1**	24,04
2	24,37																		**2**	24,37
3	24,51	24,64	24,74																**3**	24,73
4	24,68	24,92	25,09	25,27															**4**	25,24
5	24,90	25,23	25,58	25,95															**5**	25,89
6	25,08	25,50	25,90	26,32	26,75														**6**	26,62
7	25,42	25,95	26,52	27,06	27,65														**7**	27,48
8	25,61	26,20	26,79	27,39	28,01	28,65													**8**	28,37
9	25,83	26,42	27,09	27,75	28,40	29,09	29,80												**9**	29,37
10	26,15	26,76	27,47	28,15	28,84	29,56	30,26	31,06											**10**	30,45
11	26,51	27,15	27,86	28,60	29,30	30,05	30,80	31,63	32,44										**11**	31,60
12	26,92	27,70	28,51	29,38	30,22	31,16	31,85	32,54	33,27	33,68									**12**	32,72
13	27,30	28,13	28,97	29,83	30,72	31,62	32,57	33,30	34,10	34,51	35,31								**13**	34,04
14	27,75	28,59	29,43	30,30	31,23	32,12	33,12	34,11	34,89	35,37	36,22	37,04							**14**	35,39
15	27,91	28,87	29,87	30,85	31,92	32,97	34,11	35,25	36,22	36,85	37,87	38,91							**15**	36,93
16	28,40	29,44	30,57	31,67	32,83	34,05	35,30	36,62	37,74	38,50	39,68	40,88							**16**	
17	28,89	30,05	31,25	32,50	33,79	35,15	36,56	38,00	39,29	40,19	41,55	42,96							**17**	
18	29,09	30,36	31,71	33,12	34,57	36,08	37,69	39,33	40,82	41,94	43,51	45,15							**18**	
19	29,58	30,45	31,39	32,34	33,30	34,33	35,36	36,43	37,52	38,30	39,42	40,64	41,87	42,93	43,99	45,13	46,27	47,43	**19**	
20	30,04	31,03	32,02	33,06	34,12	35,20	36,35	37,52	38,73	39,59	40,88	42,18	43,57	44,76	45,98	47,23	48,51	49,84	**20**	
21	30,56	31,56	32,67	33,76	34,93	36,13	37,37	38,66	39,99	40,94	42,36	43,79	45,32	46,64	48,01	49,43	50,87	52,37	**21**	
22	31,03	32,11	33,29	34,50	35,76	37,08	38,41	39,79	41,27	42,34	43,87	45,48	47,14	48,60	50,12	51,70	53,32	54,98	**22**	
23	31,48	32,68	33,92	35,24	36,61	37,99	39,46	40,95	42,54	43,74	45,42	47,18	48,97	50,62	52,33	54,07	55,89	57,75	**23**	
24	32,46	33,74	35,09	36,46	37,90	39,38	40,94	42,56	44,24	45,54	47,32	49,21	51,12	52,91	54,75	56,62	58,56	60,60	**24**	
25	32,91	34,31	35,72	37,21	38,75	40,36	42,01	43,78	45,60	47,01	48,96	50,99	53,13	55,05	57,07	59,15	61,32	63,57	**25**	
26	33,65	35,11	36,63	38,18	39,82	41,57	43,34	45,22	47,16	48,71	50,81	52,98	55,27	57,37	59,55	61,84	64,19	66,64	**26**	
27	34,39	35,94	37,49	39,21	40,93	42,77	44,71	46,68	48,75	50,43	52,66	55,00	57,47	59,76	62,13	64,59	67,16	69,80	**27**	
28	34,82	36,46	38,15	39,91	41,78	43,74	45,80	47,91	50,16	51,96	54,40	56,94	59,60	62,09	64,67	67,36	70,16	73,11	**28**	

Note : Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue au sous-paragraphe 4) du paragraphe A) de la clause 6-5.02. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue au paragraphe B) de la clause 6-5.02.

Structure salariale
Taux et échelles de traitement au 1er avril 2027
Pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,88																		**1**	24,88
2	25,22																		**2**	25,22
3	25,37	25,50	25,61																**3**	25,60
4	25,54	25,79	25,97	26,15															**4**	26,12
5	25,77	26,11	26,48	26,86															**5**	26,79
6	25,96	26,39	26,81	27,24	27,69														**6**	27,56
7	26,31	26,86	27,45	28,01	28,62														**7**	28,44
8	26,51	27,12	27,73	28,35	28,99	29,65													**8**	29,36
9	26,73	27,34	28,04	28,72	29,39	30,11	30,84												**9**	30,39
10	27,07	27,70	28,43	29,14	29,85	30,59	31,32	32,15											**10**	31,52
11	27,44	28,10	28,84	29,60	30,33	31,10	31,88	32,74	33,58										**11**	32,71
12	27,86	28,67	29,51	30,41	31,28	32,25	32,96	33,68	34,43	34,86									**12**	33,87
13	28,26	29,11	29,98	30,87	31,80	32,73	33,71	34,47	35,29	35,72	36,55								**13**	35,23
14	28,72	29,59	30,46	31,36	32,32	33,24	34,28	35,30	36,11	36,61	37,49	38,34							**14**	36,64
15	28,89	29,88	30,92	31,93	33,04	34,12	35,30	36,48	37,49	38,14	39,20	40,27							**15**	38,22
16	29,39	30,47	31,64	32,78	33,98	35,24	36,54	37,90	39,06	39,85	41,07	42,31							**16**	
17	29,90	31,10	32,34	33,64	34,97	36,38	37,84	39,33	40,67	41,60	43,00	44,46							**17**	
18	30,11	31,42	32,82	34,28	35,78	37,34	39,01	40,71	42,25	43,41	45,03	46,73							**18**	
19	30,62	31,52	32,49	33,47	34,47	35,53	36,60	37,71	38,83	39,64	40,80	42,06	43,34	44,43	45,53	46,71	47,89	49,09	**19**	
20	31,09	32,12	33,14	34,22	35,31	36,43	37,62	38,83	40,09	40,98	42,31	43,66	45,09	46,33	47,59	48,88	50,21	51,58	**20**	
21	31,63	32,66	33,81	34,94	36,15	37,39	38,68	40,01	41,39	42,37	43,84	45,32	46,91	48,27	49,69	51,16	52,65	54,20	**21**	
22	32,12	33,23	34,46	35,71	37,01	38,38	39,75	41,18	42,71	43,82	45,41	47,07	48,79	50,30	51,87	53,51	55,19	56,90	**22**	
23	32,58	33,82	35,11	36,47	37,89	39,32	40,84	42,38	44,03	45,27	47,01	48,83	50,68	52,39	54,16	55,96	57,85	59,77	**23**	
24	33,60	34,92	36,32	37,74	39,23	40,76	42,37	44,05	45,79	47,13	48,98	50,93	52,91	54,76	56,67	58,60	60,61	62,72	**24**	
25	34,06	35,51	36,97	38,51	40,11	41,77	43,48	45,31	47,20	48,66	50,67	52,77	54,99	56,98	59,07	61,22	63,47	65,79	**25**	
26	34,83	36,34	37,91	39,52	41,21	43,02	44,86	46,80	48,81	50,41	52,59	54,83	57,20	59,38	61,63	64,00	66,44	68,97	**26**	
27	35,59	37,20	38,80	40,58	42,36	44,27	46,27	48,31	50,46	52,20	54,50	56,93	59,48	61,85	64,30	66,85	69,51	72,24	**27**	
28	36,04	37,74	39,49	41,31	43,24	45,27	47,40	49,59	51,92	53,78	56,30	58,93	61,69	64,26	66,93	69,72	72,62	75,67	**28**	

Note : Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue au sous-paragraphe 5) du paragraphe A) de la clause 6-5.02.
Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue au paragraphe B) de la clause 6-5.02.

SOUS-ANNEXE 2

RANGEMENT DU TITRE D'EMPLOI

# Titre d'emploi	Nom du titre d'emploi	Rangement	Taux unique
0310	Personne enseignante	22	S. O.

Note : Le rangement du titre d'emploi de personne enseignante (0310) est celui constaté en date de la signature de l'entente, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale.

SOUS-ANNEXE 3

ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À LA LEÇON, À TAUX HORAIRE OU SUPPLÉANTE OU SUPPLÉANT OCCASIONNEL DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES

# Titre d'emploi	Titre d'emploi	Titre d'emploi de référence	Ajustement	Règle
0395	Suppléant occasionnel[1]	0310 – Enseignant	1 / 1000 de l'échelon 1	Tronqué[2] au cent
0395	Suppléant occasionnel non légalement qualifié[1]	0310 – Enseignant	1/1000 de l'échelon 1	Tronqué[2] au cent
0395	Suppléant occasionnel légalement qualifié[1]	0310 – Enseignant	1/1000 de l'échelon 3	Tronqué[2] au cent
0397	Enseignant à la leçon, classe 16	0310 – Enseignant	Augmentation[3] accordée à l'échelon 8	Arrondi au cent[4]
0397	Enseignant à la leçon, classe 17	0310 – Enseignant	Augmentation[3] accordée à l'échelon 10	Arrondi au cent[4]
0397	Enseignant à la leçon, classe 18	0310 – Enseignant	Augmentation[3] accordée à l'échelon 12	Arrondi au cent[4]
0397	Enseignant à la leçon, classe 19	0310 – Enseignant	Augmentation[3] accordée à l'échelon 14	Arrondi au cent[4]
0396	Enseignant à taux horaire[5]	Enseignant à la leçon	Taux de la classe 16[6]	s. o.
0396	Enseignant à taux horaire non légalement qualifié[5]	0310 – Enseignant	1/1000 de l'échelon 8	Tronqué[2] au cent
0396	Enseignant à taux horaire légalement qualifié[5]	0310 – Enseignant	1 / 1000 de l'échelon 10	Tronqué[2] au cent

[1] À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026, la rémunération de la suppléante ou du suppléant occasionnel prévue à la clause 6-7.03 de la présente entente est modifiée notamment par le retrait des strates de durées de remplacement prévu au paragraphe A) de la clause 6-7.03 et par l'ajout de deux classes, une première classe pour la suppléante ou le suppléant occasionnel non légalement qualifié et une deuxième classe pour la suppléante ou le suppléant occasionnel légalement qualifié conformément à la définition prévue à la clause 1-1.25 de la présente entente. Le taux de la suppléante ou du suppléant occasionnel est déterminé conformément au paragraphe A) de la clause 6-7.03 de la présente Convention.

[2] Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés.

[3] Les augmentations calculées à partir de l'échelon de référence (échelon au temps $_t$ / échelon au temps $_{t-1}$) sont arrondies à quatre décimales.

[4] 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.

[5] À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026, la rémunération de l'enseignante ou de l'enseignant à taux horaire prévue aux clauses 11-2.02 et 13-13.03 de la présente entente est modifiée par le retrait des diviseurs prévus aux paragraphes B) des clauses 11-2.02 et 13-13.03 et par l'ajout de deux classes, une première classe pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire non légalement qualifié et une deuxième classe pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire légalement qualifié conformément à la définition prévue à la clause 1-1.25 de la présente entente. Le taux horaire de l'enseignante ou de l'enseignant est déterminé conformément aux paragraphes A) des clauses 11-2.02 et 13-13.03 de la présente Convention.

[6] Il ne s'agit pas d'un ajustement. Le taux applicable est celui de l'enseignante ou de l'enseignant à la leçon, classe 16.

ANNEXE 41 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les 30 jours suivant l'entrée en vigueur de la Convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

Mandats du comité

Le comité a pour mandats de :

1) Analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus dans l'entente nationale afin de :

   a. S'assurer que les termes utilisés soient écrits de manière inclusive et qu'ils soient cohérents avec ceux utilisés dans les lois;

   b. S'assurer que ces dispositions soient conformes avec l'encadrement légal et réglementaire en ce qui a trait à la grossesse pour autrui.

2) Identifier les modifications à apporter au document maître sur les droits parentaux.

Au terme des travaux, le comité de travail soumet les propositions de modifications au document maître sur les droits parentaux aux parties négociantes. Sous réserve de l'acceptation de ces propositions de modifications par l'ensemble des organisations syndicales[1], les parties négociantes conviendront de lettres d'entente afin de procéder à l'amendement des dispositions des conventions collectives sur les droits parentaux.

Composition du comité

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de 4 représentants de la partie patronale et, d'autre part, d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

---

[1] En plus des organisations visées par la présente lettre d'entente, l'acceptation des organisations suivantes est requise : la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

ANNEXE 42 PROCÉDURE DE RECRUTEMENT ET DE NOMINATION DES ARBITRES

a) Aux fins de la mise à jour de la liste d'arbitres, la Centrale, la Fédération, la Commission et le Ministère (ci-après « les parties ») doivent tenir une (1) rencontre par année. Cette rencontre doit avoir lieu avant la première fixation visant l'année scolaire suivante.

b) Aux fins de cette rencontre, les parties mandatent le Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation afin de procéder à des appels de candidatures et au recrutement d'arbitres.

c) Toutes les candidatures reçues par le Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation sont transmises aux parties.

d) Les parties analysent les candidatures reçues par le Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation lors de cette rencontre. De plus, une partie peut soumettre des candidatures autres pour analyse lors de cette rencontre.

e) Sur invitation, l'arbitre en chef participe à la rencontre afin de présenter les candidatures reçues. Cependant, il ne participe ni aux délibérations ni aux décisions.

f) À la suite d'une entente entre les parties suivant cette rencontre, la liste ainsi constituée est celle utilisée aux fins de l'application de la clause 9-2.03.

g) Les parties avisent le Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation de cette nouvelle liste et de son entrée en vigueur, sous réserve de la clause 9-2.05.

h) La liste d'arbitres mise à jour est publiée sur le site internet du Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire crie (CPNCSC).

i) Lorsqu'une partie rencontre des difficultés en lien avec un arbitre inscrit sur la liste, elle peut, en tout temps, faire appel à l'arbitre en chef ou traiter au besoin de ces difficultés lors de la rencontre prévue à la présente annexe.

ANNEXE 43 COMPENSATION POUR LES AUTRES TÂCHES PROFESSIONNELLES EN SUS AU SECTEUR DES JEUNES

1) Le Ministère alloue à la Commission une enveloppe fermée de 68 800 $, et ce, pour les années scolaires suivantes :

- 2024-2025 : 68 800 $
- 2025-2026 : 68 800 $
- 2026-2027 : 68 800 $
- 2027-2028 : 68 800 $

2) Les sommes allouées visent l'octroi d'une compensation monétaire sur la base des taux fixés aux paragraphes A) et B) ci-après, et ce, pour d'autres tâches professionnelles en sus de la tâche de la personne enseignante, notamment pour participer à des activités de formation, favoriser du temps de concertation avec d'autres intervenantes ou intervenants, etc.

Les heures allouées à une personne enseignante en application de la présente annexe, qu'elle assume sur une base volontaire, doivent lui être expressément confiées ou préalablement autorisées par la direction de l'école.

A) Pour la personne enseignante qui assume une tâche à 100 %, compensation par heure, ajustée au prorata de la durée autorisée :

Échelon	À compter de l'entrée en vigueur de la Convention	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027
1	38,02 $	39,01 $	39,99 $	41,39 $
2	40,56 $	41,62 $	42,66 $	44,15 $
3	44,36 $	45,52 $	46,65 $	48,29 $
4	46,11 $	47,31 $	48,50 $	50,19 $
5	47,93 $	49,18 $	50,41 $	52,17 $
6	49,82 $	51,12 $	52,40 $	54,23 $
7	51,79 $	53,13 $	54,46 $	56,37 $
8	53,83 $	55,23 $	56,61 $	58,59 $
9	55,95 $	57,41 $	58,84 $	60,90 $
10	58,16 $	59,67 $	61,16 $	63,30 $
11	59,43 $	60,97 $	62,50 $	64,68 $
12	61,95 $	63,56 $	65,15 $	67,43 $
13	64,59 $	66,27 $	67,92 $	70,30 $
14	67,33 $	69,08 $	70,81 $	73,29 $
15	70,19 $	72,02 $	73,82 $	76,40 $
16	74,07 $	76,00 $	77,90 $	80,63 $

B) Pour la personne enseignante non visée par le paragraphe A), compensation par heure, ajustée au prorata de la durée autorisée :

Échelon	À compter de l'entrée en vigueur de la Convention	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027
1	28,59 $	29,33 $	30,07 $	31,12 $
2	30,50 $	31,29 $	32,07 $	33,20 $
3	33,36 $	34,22 $	35,08 $	36,31 $
4	34,67 $	35,57 $	36,46 $	37,74 $
5	36,04 $	36,98 $	37,90 $	39,23 $
6	37,46 $	38,43 $	39,40 $	40,77 $
7	38,94 $	39,95 $	40,95 $	42,38 $
8	40,47 $	41,53 $	42,56 $	44,05 $
9	42,07 $	43,16 $	44,24 $	45,79 $
10	43,73 $	44,87 $	45,99 $	47,60 $
11	44,68 $	45,84 $	46,99 $	48,63 $
12	46,58 $	47,79 $	48,99 $	50,70 $
13	48,56 $	49,82 $	51,07 $	52,86 $
14	50,62 $	51,94 $	53,24 $	55,10 $
15	52,77 $	54,15 $	55,50 $	57,44 $
16	55,69 $	57,14 $	58,57 $	60,62 $

Même si ces taux ne sont payés que lorsque des heures d'autres tâches professionnelles sont assignées conformément à la présente annexe, ils comprennent le paiement des vacances et des mêmes jours fériés et chômés que ceux de la personne enseignante régulière.

Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année suivante.

ANNEXE 44 ENTENTE-CADRE RELATIVE AUX PROGRAMMES DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Attendu que l'objectif recherché par la présente entente-cadre est de favoriser la mise en place de programmes de formation de la main-d'œuvre par le gouvernement en permettant certains aménagements ponctuels aux conditions de travail des personnes enseignantes visées, pour en assurer le succès;

Attendu la volonté de la Commission et du Syndicat de convenir de modalités pour assurer l'adaptation et l'application harmonieuses des conditions de travail des personnes enseignantes dans le cadre de programmes de formation de la main-d'œuvre, lorsque la situation le requiert;

Attendu que l'apport du Syndicat, de même que les personnes enseignantes appelées à dispenser ces programmes est essentiel au succès de ces programmes.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Conditions d'application

Dans les 30 jours de l'annonce par le gouvernement de la mise en place d'un programme de formation de la main-d'œuvre, tels que les programmes accélérés, la Commission et le Syndicat s'engagent à évaluer la pertinence d'appliquer l'entente-cadre prévue à la présente annexe. Lorsque les paramètres de cette entente-cadre ne peuvent trouver application considérant les particularités du programme, les parties doivent convenir d'une entente[1] modifiant cette entente-cadre.

L'absence d'une entente ne peut empêcher la mise en œuvre de ce programme. Dans ce cas, les parties doivent poursuivre les discussions et peuvent faire appel, au besoin, au Comité patronal et au Syndicat.

Pendant les discussions entre les parties afin de convenir d'une entente modifiant l'entente-cadre, les dispositions de la Convention s'appliquent. Si des griefs relativement à la mise en œuvre du programme sont déposés, ceux-ci ne pourront être fixés à l'arbitrage pendant la durée des discussions et aucune ordonnance de sauvegarde ne peut être déposée en lien avec ces griefs ou cette mise en œuvre.

Lorsque l'entente modifiant l'entente-cadre est conclue, celle-ci s'applique rétroactivement au début de la mise en œuvre du programme de formation de la main-d'œuvre. Par la suite, les griefs déposés relativement à la mise en œuvre du programme devront faire l'objet d'un désistement.

---

[1] Lorsqu'une telle entente est convenue, elle remplace l'entente-cadre prévue à la présente annexe pour le programme visé.

Cependant, après discussion entre les parties, si l'une ou l'autre juge que l'application de l'entente-cadre convenue ne règle pas l'objet du grief déposé, elle doit préalablement à la fixation de ce grief et de manière diligente faire appel aux services d'une conciliatrice ou d'un conciliateur afin de les accompagner.

Entente-cadre

1- Montant forfaitaire - compensation

La personne enseignante a droit, pour chaque heure de tâche éducative dispensée dans le cadre d'un programme, à un montant forfaitaire pouvant aller jusqu'à 5,00 $/heure, suivant les modalités suivantes :

a) Si les aménagements convenus le sont en raison d'un dépassement occasionnel de l'amplitude hebdomadaire de la semaine régulière de travail[1] : 1,00 $/heure de tâche éducative effectuée;

b) Si les aménagements convenus le sont en raison d'un dépassement sur une base régulière (12 semaines et plus) de l'amplitude hebdomadaire de la semaine régulière de travail[1] : 2,00 $/heure de tâche éducative effectuée;

c) Si les aménagements convenus le sont en raison d'un dépassement occasionnel de l'amplitude quotidienne des heures de travail[2] : 1,00 $/heure de tâche éducative effectuée;

d) Si les aménagements convenus le sont en raison d'un dépassement sur une base régulière (66 jours et plus) de l'amplitude quotidienne de travail[2]: 1,50 $/heure de tâche éducative effectuée;

e) Si des aménagements autres que ceux mentionnés ci-dessus sont convenus aux conditions de travail, par exemple, de façon non limitative, des aménagements relatifs à la période de repas ou aux journées pédagogiques : 0,75 $/heure de tâche éducative si un seul aménagement (ex. : période de repas) est convenu aux conditions de travail et 1,50 $/heure de tâche éducative si plusieurs aménagements sont convenus à ces conditions de travail;

f) Aucun montant forfaitaire n'est payable à une personne enseignante si aucun aménagement n'est requis ou convenu, compte tenu des dispositions de la Convention;

g) Le montant forfaitaire dû à une personne enseignante est payable 2 fois par année scolaire, à moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat.

---

[1] Uniquement aux fins de l'application de la présente entente-cadre, les heures de la semaine régulière de travail se situent dans une amplitude hebdomadaire de 35 heures.

[2] Uniquement aux fins de l'application de la présente entente-cadre, l'amplitude de 35 heures doit se situer dans une amplitude quotidienne n'excédant pas 8 heures; ces 8 heures ne comprennent pas la période prévue pour le repas ni le temps requis pour participer aux réunions en relation avec son travail, y compris les rencontres de parents.

Lorsque des aménagements prévus aux paragraphes a) à e) sont requis pour favoriser la mise en œuvre de ce programme, ils sont déterminés après entente entre la direction du centre et la personne enseignante visée.

2- Travail en dehors des 200 jours de l'année de travail

La personne enseignante qui accepte de dispenser des heures d'enseignement dans le cadre d'un tel programme, en dehors des 200 jours de travail prévus à la Convention, est rémunérée comme suit pour ces heures d'enseignement :

a) s'il s'agit d'une personne enseignante légalement qualifiée, ou non légalement qualifiée et visée par une lettre tolérant explicitement l'engagement, elle est rémunérée à un montant pour chaque heure de tâche éducative effectuée équivalant à 1/1000 du traitement annuel applicable selon sa scolarité et son expérience;

b) s'il s'agit d'une personne enseignante non légalement qualifiée et non visée par une lettre tolérant explicitement l'engagement, la clause 13-13.03 de la Convention s'applique.

ANNEXE 45 AIDE À LA CLASSE[1] AU PRÉSCOLAIRE 5 ANS ET AU PRIMAIRE

1) À compter de l'année scolaire 2024-2025[2], le Ministère alloue l'équivalent de 4 000 ressources à temps complet (ETC) au préscolaire 5 ans et au primaire pour l'ensemble des centres de services et commissions scolaires, appelées à faire de l'aide à la classe.

2) La répartition du nombre d'ETC entre les centres de services, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et les commissions scolaires, s'effectue selon les paramètres établis par le Ministère.

3) Le déploiement de ces ressources au préscolaire 5 ans et au primaire prévu à la présente annexe a pour objectifs, notamment :

   - de favoriser la réussite éducative des élèves;

   - de faciliter l'insertion professionnelle des personnes enseignantes en début de carrière.

4) La Commission détermine la répartition entre les écoles de ces ressources en apportant une attention particulière aux besoins des milieux et aux personnes enseignantes en insertion professionnelle. Cette répartition s'effectue à la suite d'une consultation du comité de la Commission.

5) La présente annexe s'applique également à la personne enseignante spécialiste.

6) Le nombre d'heures allouées pour chaque classe y ayant accès est de 5 à 15 heures par semaine, sauf exception.

7) Les services dispensés par ces ressources ne peuvent se substituer aux services de soutien et professionnel. La Commission n'est pas tenue d'allouer une ressource conformément à la présente annexe au préscolaire 5 ans à un groupe auquel est affectée une ressource additionnelle à demi-temps suivant l'application de l'annexe 47.

---

[1] Malgré l'utilisation dans la présente annexe de l'expression « aide à la classe », les termes « soutien en classe » sont ceux consacrés à la convention collective et au plan de classification applicables au personnel de soutien.

[2] Le déploiement progressif des ETC au sein de la Commission se fera à partir de l'année scolaire 2025-2026.

ANNEXE 46 MESURE TEMPORAIRE PERMETTANT LA PRISE EN CHARGE D'UN OU PLUSIEURS GROUPES D'ÉLÈVES ADDITIONNELS AU SECTEUR DES JEUNES

Pour atténuer les effets des enjeux de main-d'œuvre, à compter de l'année scolaire 2025-2026, les parties conviennent de mettre en place, une mesure temporaire permettant la prise en charge par une personne enseignante d'un ou plusieurs groupes d'élèves additionnels en sus d'une tâche à 100 %.

Modalités de la mesure temporaire

1) La mesure temporaire vise à permettre à la Commission d'offrir à une personne enseignante travaillant à 100 % la possibilité de prendre en charge un ou plusieurs groupes d'élèves additionnels pour une durée de 3 mois ou plus.

2) L'octroi de cette prise en charge s'effectue après avoir respecté la clause 5-4.04.

3) Cette prise en charge s'effectue sur une base volontaire et doit faire l'objet d'une entente[1] entre la direction de l'école et la personne enseignante visée, notamment pour convenir de la durée de cette prise en charge, en tenant compte du principe de stabilité et des spécificités de la Commission.

4) Les parties conviennent que la prise en charge peut nécessiter des aménagements ou des dépassements au niveau de la tâche. À titre indicatif, une telle prise en charge peut avoir pour effet d'excéder l'amplitude hebdomadaire prévue au paragraphe D) de la clause 8-4.02.

5) La tâche additionnelle découlant de la prise en charge comprend les heures associées aux autres tâches professionnelles liées à cette prise en charge, au prorata d'une tâche éducative à 100 %.

6) Aux fins d'application des paragraphes A) et B) de la clause 8-5.03, les heures découlant de cette prise en charge sont exclues du calcul du temps moyen.

7) La compensation monétaire[2] associée à cette prise en charge tient compte des éléments pouvant découler de l'application du paragraphe 4) et correspond au pourcentage de la tâche éducative réellement travaillée en sus du 100 %, rehaussé de 33 % et multiplié par le traitement annuel de la personne enseignante. Cette compensation monétaire est versée sur chaque paie à compter de sa prise en charge et pour sa durée.

---

[1] Cette entente doit permettre à la Commission de modifier la durée de la prise en charge convenue lorsqu'elle souhaite offrir un contrat à une personne enseignante à son emploi ou nouvellement embauchée pour cette prise en charge.

[2] La compensation monétaire ne fait pas partie du traitement.

8) La personne enseignante est considérée à 100 % et ne bénéficie d'aucun avantage ou droit supplémentaire en lien avec cette prise en charge.

   Le paiement de la compensation monétaire prévue à la clause 8-8.03 s'applique, le cas échéant.

9) La présente mesure temporaire se termine au plus tard à la fin de l'année scolaire 2027-2028.

ANNEXE 47 RESSOURCES ADDITIONNELLES À DEMI-TEMPS POUR LES GROUPES ORDINAIRES DU PRÉSCOLAIRE 4 ANS OU 5 ANS

1) Le Ministère alloue à la Commission un montant de 150 000 $, et ce, pour les années scolaires suivantes :

   - 2024-2025 : 150 000 $
   - 2025-2026 : 150 000 $
   - 2026-2027 : 150 000 $
   - 2027-2028 : 150 000 $

2) Les sommes sont dédiées pour l'ajout de ressources additionnelles à demi-temps pour les groupes du préscolaire 4 ans ou 5 ans.

3) La Commission répartit[1], après consultation du Syndicat, les ressources additionnelles à demi-temps dans les groupes du préscolaire 4 ans ou 5 ans en fonction des besoins des milieux, et ce, à l'intérieur des ressources allouées et disponibles en vertu de la présente annexe.

4) Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année scolaire suivante.

---

[1] L'ajout de ressources additionnelles à demi-temps pour les groupes du préscolaire 4 ans ou 5 ans se fera à partir de l'année scolaire 2025-2026.

ANNEXE 48 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE FINANCEMENT DE LA CAISSE DES PARTICIPANTS DU RREGOP

Dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur le financement de la caisse des participants du RREGOP.

Mandats du comité

Le comité a pour mandats de :

1. Examiner et comparer les approches de financement sur les risques liés à la maturité du RREGOP, notamment l'approche par différenciation bonifiée et l'intégration d'une marge pour écarts défavorables dynamique;

2. Évaluer la pertinence de modifier la méthode de financement du RREGOP en tenant compte des analyses effectuées;

3. Effectuer une révision globale de la politique de financement de la caisse des participants du RREGOP et proposer des modifications à celle-ci, le cas échéant, en vue de sa mise à jour.

Advenant que les représentants du comité de travail conviennent de recommandations conjointes, le cas échéant, ils présenteront un rapport aux parties négociantes.

Les parties négociantes conviennent de réévaluer la pertinence de maintenir le comité de travail lors du renouvellement des conventions collectives.

Composition et fonctionnement du comité

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de 6 représentants du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor et, d'autre part, d'un maximum d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

Chacune des organisations peut s'adjoindre les services d'un expert-conseil au besoin.

Les membres du comité peuvent requérir les services des représentants de Retraite Québec afin de les appuyer dans les différents travaux.