

Convention collective intervenue

entre

d'une part,

**le Comité patronal de négociation pour la
Commission scolaire Kativik**

et

d'autre part,

**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)**

Réalisé par le Comité patronal de négociation
pour la Commission scolaire Kativik
(CPNCSK)
Octobre 2022

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRES	TITRES	
1-0.00	DÉFINITIONS	
1-1.00	Définitions	1
2-0.00	CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE	
2-1.00	Champ d'application	7
2-2.00	Reconnaissance	8
3-0.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES	
3-1.00	Communication et affichage des avis syndicaux.....	9
3-2.00	Utilisation des locaux de la Commission aux fins syndicales	9
3-3.00	Documentation	10
3-4.00	Régime syndical	11
3-5.00	Déléguée ou délégué syndical.....	12
3-6.00	Libérations pour activités syndicales	13
3-7.00	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent	18
4-0.00	LES MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS	
4-1.00	Principes généraux.....	20
4-2.00	Formation du conseil d'école	20
4-3.00	Formation du comité de la Commission.....	21
4-4.00	Consultation au niveau local.....	22
4-5.00	Consultation au niveau de la Commission	24
5-0.00	CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX	
5-1.00	Engagement.....	26
5-2.00	Ancienneté	32
5-3.00	Mouvements de personnel et sécurité d'emploi.....	35
5-4.00	Affectation et mutation.....	51
5-5.00	Promotion.....	53

II

5-6.00	Mesures disciplinaires autres que le renvoi, le non-rengagement et dossier personnel	55
5-7.00	Renvoi	56
5-8.00	Non-rengagement	59
5-9.00	Démission et bris de contrat	61
5-10.00	Régimes d'assurance	63
5-11.00	Réglementation des absences	86
5-12.00	Responsabilité civile	86
5-13.00	Droits parentaux	87
5-14.00	Congés spéciaux	110
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	115
5-16.00	Congés pour affaires relatives à l'éducation	118
5-17.00	Congé à traitement différé	119
5-18.00	Congés pour charge publique	120
5-19.00	Régime de mise à la retraite de façon progressive	121
5-20.00	Contribution d'une enseignante ou d'un enseignant à une caisse d'épargne ou d'économie	125
6-0.00	RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS	
6-1.00	Évaluation de la scolarité	126
6-2.00	Classement	132
6-3.00	Reclassement	135
6-4.00	Reconnaissance des années d'expérience	137
6-5.00	Traitement et échelle de traitement	140
6-6.00	Suppléments annuels	144
6-7.00	Enseignante ou enseignant à temps partiel - remplaçante ou remplaçant - enseignante ou enseignant à la leçon - suppléante ou suppléant occasionnel	144
6-8.00	Dispositions diverses relatives à la rémunération	150
6-9.00	Modalités du versement de la rémunération	151
7-0.00	SYSTÈME DE PERFECTIONNEMENT	
7-1.00	Organisation du perfectionnement	153
7-2.00	Régions éloignées (Protocole)	154

III

8-0.00	TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT	
8-1.00	Principes généraux.....	155
8-2.00	Fonction générale.....	156
8-3.00	Année de travail et tâche annuelle.....	156
8-4.00	Semaine régulière de travail.....	158
8-5.00	Implantation des nouveaux programmes (Protocole).....	163
8-6.00	Conditions particulières	163
8-7.00	Chef de groupe (Niveau secondaire seulement).....	165
8-8.00	Distribution des enseignantes et enseignants dans les écoles	167
8-9.00	Répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants d'une école.....	167
8-10.00	Dispositions relatives aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage	168
8-11.00	Mécanisme de résolution des difficultés concernant la tâche et son aménagement.....	175
9-0.00	RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	
9-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	176
9-2.00	Arbitrage.....	177
10-0.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	
10-1.00	Nullité d'une stipulation.....	185
10-2.00	Interprétation des textes	185
10-3.00	Entrée en vigueur de la Convention.....	186
10-4.00	Représailles, discrimination et accès à l'égalité	187
10-5.00	Interdiction.....	187
10-6.00	Impression.....	187
10-7.00	Amendements à la Convention.....	188
10-8.00	Changements technologiques	188
10-9.00	Harcèlement psychologique en milieu de travail.....	188
10-10.00	Programme d'aide aux enseignantes et enseignants	190
10-11.00	Hygiène, santé et sécurité du travail.....	190
10-12.00	Entente 1989-1995 et entente 2000-2003	192
10-13.00	Rappel de traitement	192

IV

11-0.00	ÉDUCATION DES ADULTES	
11-1.00	Définitions et dispositions préliminaires	195
11-2.00	Enseignantes ou enseignants à taux horaire	195
11-3.00	Enseignantes ou enseignants contractuels à l'éducation des adultes	197
11-4.00	Champ d'application et reconnaissance	197
11-5.00	Prérogatives syndicales.....	198
11-6.00	Les modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants	198
11-7.00	Conditions d'emploi et avantages sociaux	199
11-8.00	Rémunération des enseignantes ou enseignants	200
11-9.00	Fonction générale et tâche annuelle	201
11-10.00	Règlement des griefs et arbitrage.....	204
11-11.00	Dispositions générales	204
11-12.00	Disparités régionales	204
11-13.00	Liste de rappel.....	206
11-14.00	Dispositions particulières relatives à l'octroi de 3 postes d'enseignantes ou d'enseignants réguliers pour l'année scolaire 2001-2002.....	207
12-0.00	DISPARITÉS RÉGIONALES	
12-1.00	Définitions	210
12-2.00	Niveau des primes.....	212
12-3.00	Autres avantages	213
12-4.00	Sorties	216
12-5.00	Remboursement de dépenses de transit	218
12-6.00	Décès	218
12-7.00	Logement	218
12-8.00	Transport de nourriture.....	221

V

ANNEXES	TITRES	
Annexe 1	Consultation du dossier personnel	225
Annexe 2-a)	Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein	226
Annexe 2-b)	Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel	228
Annexe 2-c)	Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à la leçon	230
Annexe 2-d)	Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant remplaçant	232
Annexe 2-e)	Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à l'éducation des adultes engagé pour 240 heures ou plus préalablement déterminées sur une base semestrielle	234
Annexe 2-f)	Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à l'éducation des adultes engagé en application de la clause 11-14.01 ou 11-14.02	236
Annexe 3	Rapport d'absence	238
Annexe 4	Règles d'évaluation prévues au Manuel d'évaluation de la scolarité.....	240
Annexe 5	Autorisation de déduction	241
Annexe 6	Calcul des années d'expérience.....	242
Annexe 7	Regroupement par champs des enseignantes et enseignants de la Commission scolaire Kativik aux fins de l'identification des enseignantes ou enseignants à être déclarés excédentaires, mis en disponibilité ou non rengagés pour cause de surplus	244
Annexe 8	Allocation de remplacement	247
Annexe 9	Frais de déménagement.....	248
Annexe 10	Lettre d'entente concernant les journées pédagogiques inter-écoles et régionales	251
Annexe 11	Logement	252
Annexe 12	Congé à traitement différé	254
Annexe 13	Compensation pour dépassement des maxima d'élèves par groupe (8-8.03).....	259

VI

Annexe 14	Rajustement monétaire rétroactif à la suite d'une attestation officielle de scolarité	261
Annexe 15	Prêt de services d'une enseignante ou d'un enseignant à un organisme communautaire	262
Annexe 16	Règles d'écriture relatives à l'utilisation du féminin et du masculin	263
Annexe 17	Droits parentaux (modifications)	265
Annexe 18	Certificat en éducation autochtone et nordique.....	266
Annexe 19	Fermeture d'école	267
Annexe 20	Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.....	268
Annexe 21	Arbitrage de griefs	270
Annexe 22	Lettre d'entente relative aux critères d'affectation.....	272
Annexe 23	Liste des centres de services et des commissions scolaires par région	273
Annexe 24	Utilisation des journées de maladie pour rendez-vous médicaux.....	275
Annexe 25	Lettre d'entente sur les comités nationaux.....	276
Annexe 26	Élèves à risque et élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage	277
Annexe 27	Soutien à la composition de la classe et ajout de ressources	287
Annexe 28	Lettre d'entente relative à une période d'essai pour les enseignantes et enseignants nouvellement embauchés.....	289
Annexe 29	Lettre d'entente relative à une politique d'accueil pour les enseignantes et enseignants nouvellement embauchés.....	290
Annexe 30	Majoration des taux et de l'échelle de traitement et application de la nouvelle structure de l'échelle de traitement	291
Annexe 31	(Protocole) lettre d'entente relative à la détermination et à l'aménagement de la tâche enseignante au secteur des jeunes.....	298
Annexe 32	Enseignante ou enseignant en insertion professionnelle	302
Annexe 33	Dispositions de la convention 2015-2020 relatives à la tâche enseignante applicables à l'année scolaire 2021-2022.....	304

VII

Annexe 34	Entente portant sur l'entrée en vigueur de certaines dispositions de la convention collective 2020-2023.....	319
Annexe 35	Sommes allouées en soutien à la composition de la classe à l'éducation des adultes.....	320
Annexe 36	Sommes allouées pour la surveillance collective au préscolaire et au primaire	321
Annexe 37	Lettre d'entente relative aux règles d'encadrement des stagiaires universitaires en enseignement.....	322
Annexe 38	Enseignante ou enseignant mentor	323
Annexe 39	Soutien à la correction d'épreuves obligatoires.....	326
Annexe 40	Lettre d'entente portant sur le forum visant la santé globale des personnes salariées	327
Annexe 41	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux.....	328

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 ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

1-1.01 Année de scolarité

Toute année complète de scolarité reconnue comme telle à une enseignante ou un enseignant par l'attestation officielle de l'état de sa scolarité décernée par la ou le ministre, par un centre de services ou une commission scolaire¹ 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.

1-1.02 Année d'expérience

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

1-1.03 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.

1-1.04 Année scolaire

L'année scolaire désigne les 12 mois compris entre le 1^{er} juillet d'une année et le 30 juin, inclusivement, 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).

1-1.05 Centrale

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

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

1-1.06 Centre d'éducation aux adultes

Entité institutionnelle sous la direction d'une directrice ou d'un directeur de centre d'éducation des adultes, qui assume la coordination des services dispensés aux adultes dans un ou plusieurs établissements d'un secteur géographique donné de la Commission.

1-1.07 Champ d'enseignement

L'un ou l'autre des champs d'enseignement prévus à l'annexe 7.

1-1.08 Chef de groupe

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

1-1.09 Comité patronal

Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire Kativik (CPNCSK) 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).

1-1.10 Commission

La Commission scolaire Kativik.

1-1.11 Conjointe ou conjoint

On entend par conjointe ou conjoint les personnes :

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

1-1.12 Convention

La présente Convention constituée de l'ensemble des stipulations négociées et agréées conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.13 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.

1-1.14 Directrice ou directeur d'école

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

1-1.15 Directrice ou directeur de centre

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

1-1.16 Directrice ou directeur adjoint

Celle ou celui à qui la Commission délègue la responsabilité de seconder la directrice ou le directeur d'école dans sa tâche.

1-1.17 Échelle

L'échelle de traitement prévue à la clause 6-5.03.

1-1.18 Échelon d'expérience

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

1-1.19 École

Entité institutionnelle, sous la responsabilité d'une directrice ou d'un directeur de centre et d'une directrice ou d'un directeur d'école 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.

1-1.20 Enseignante ou enseignant

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

1-1.21 Enseignante ou enseignant à la leçon

L'enseignante ou l'enseignant dont le contrat d'engagement conforme à l'annexe 2-c) détermine de façon précise l'enseignement qu'elle ou il accepte de donner aux élèves et le nombre d'heures que cet engagement comporte jusqu'à concurrence du 1/3 du maximum annuel de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein.

1-1.22 Enseignante ou enseignant à temps partiel

L'enseignante ou l'enseignant dont le contrat d'engagement conforme à l'annexe 2-b) détermine qu'elle ou il est employé soit pour une journée scolaire non complète, soit pour une semaine scolaire non complète, soit pour une année scolaire non complète.

1-1.23 Enseignante ou enseignant remplaçant

L'enseignante ou l'enseignant dont le contrat d'engagement conforme à l'annexe 2-d) détermine qu'elle ou il est employé pour remplacer une enseignante ou un enseignant à temps plein dont la période d'absence est prévue pour toute la durée de l'année scolaire.

1-1.24 Enseignante ou enseignant à temps plein

L'enseignante ou l'enseignant qui, n'étant pas une enseignante ou un enseignant à la leçon, ni une enseignante ou un enseignant à temps partiel, ni une enseignante ou un enseignant remplaçant, a un contrat d'engagement écrit conforme à l'annexe 2-a).

1-1.25 Enseignante ou enseignant en disponibilité

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

1-1.26 Enseignante ou enseignant régulier

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

1-1.27 Enseignante ou enseignant mentor

L'enseignante ou l'enseignant qui, en plus de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant au niveau d'une école, d'un centre d'éducation des adultes, ou d'un groupe d'écoles ou de centres d'éducation des adultes, s'acquitte de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant mentor, et ce, conformément à l'annexe 38.

1-1.28 Fédération

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

1-1.29 Gouvernement

Le gouvernement du Québec.

1-1.30 Grief

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

1-1.31 Horaire des élèves

L'horaire des élèves tel que défini par la Commission, après consultation du Ministère.

1-1.32 Légalement qualifié

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

1-1.33 Ministère

Le ministère de l'Éducation (MEQ).

1-1.34 Ministre

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

1-1.35 Non légalement qualifié

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

1-1.36 Période

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

1-1.37 Région

L'une des régions établies par le Ministère et énumérées à l'annexe 23.

1-1.38 Représentante ou représentant syndical

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

1-1.39 Responsable

Enseignante ou enseignant qui agit 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.

1-1.40 Secteur de l'éducation

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

1-1.41 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.

1-1.42 Spécialiste

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

1-1.43 Spécialité

Spécialité telle que déterminée par la Commission en vertu de l'annexe 7.

1-1.44 Suppléante ou suppléant occasionnel

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

1-1.45 Suppléante ou suppléant régulier

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

1-1.46 Syndicat

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

1-1.47 Traitement

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

1-1.48 Traitement total

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

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE**2-1.00 CHAMP D'APPLICATION****2-1.01**

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

2-1.02

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

2-1.03

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

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

2-1.04

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

2-1.05

Malgré la clause 2-1.01, seul le chapitre 11-0.00 s'applique aux enseignantes ou enseignants couverts par l'accréditation et employés directement par la Commission pour enseigner aux adultes dans le cadre des cours de l'éducation des adultes sous l'autorité de la Commission en vertu de l'autorisation de la ou du ministre prévue à la Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis (RLRQ, chapitre I-14).

2-1.06

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

2-2.00 RECONNAISSANCE**2-2.01**

La Commission reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel des enseignantes ou enseignants couverts par l'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.

2-2.02

La Commission et le Syndicat reconnaissent les mandats et les fonctions des Comités d'éducation 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 (CPNCSK) 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; ces avis doivent être affichés par une représentante ou un représentant syndical.

Cet affichage doit se faire aux mêmes endroits où la Commission ou l'autorité compétente de l'école affiche ses propres communications aux enseignantes ou enseignants. 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 et la communication d'avis de même nature à chaque enseignante ou enseignant, même sur les lieux de travail, mais en dehors du temps où elle ou il dispense son enseignement.

3-1.03

Sur réception, l'autorité compétente de l'école transmet immédiatement à la déléguée ou au délégué 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 bâtisses un local disponible et convenable pour la tenue de ses réunions syndicales à la condition que ces réunions n'interrompent pas la continuité des cours aux élèves.

3-2.02

Le Syndicat doit prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé en bon ordre.

3-2.03

Sur demande d'une représentante ou d'un représentant syndical, la Commission permet l'utilisation raisonnable 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 inuite.

- 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 les frais additionnels engagés par la Commission, sur présentation de pièces justificatives.

3-2.04

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

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

3-3.00 DOCUMENTATION

3-3.01

Au plus tard le 15 août de chaque année, la Commission transmet au Syndicat la liste des écoles qu'elle entend opérer durant l'année scolaire en spécifiant pour chacune d'elles le nombre d'enseignantes ou d'enseignants qui y sont prévus. 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 et le 31 mars, la Commission transmet au Syndicat la liste complète de toutes les enseignantes et tous les enseignants indiquant pour chacun d'eux :

- a) son nom et prénom, son matricule, sa date de naissance, son téléphone et son sexe;
- b) le nombre de ses années de service;
- c) son échelon d'expérience;
- d) son corps d'emploi;
- e) échelle de traitement;
- f) le niveau où elle ou il enseigne;

- g) son type de contrat (temps plein, temps partiel, remplaçant, à la leçon), et le fait qu'elle ou il soit en congé avec ou sans traitement;
- h) son statut de responsable, de chef de groupe ou d'enseignante ou d'enseignant mentor, s'il y a lieu;
- i) son point de départ;
- j) son lieu de travail;
- k) la section à laquelle elle ou il appartient au sens de la clause 5-3.03.

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

3-3.03

La Commission transmet au Syndicat en même temps qu'aux comités d'éducation, copies de tous les règlements, directives, communications et ordonnances concernant l'organisation pédagogique et les conditions de travail de l'ensemble des enseignantes et enseignants de la Commission ou d'une école. Ces documents seront affichés dans l'école et/ou disponibles sur le site web de la Commission scolaire. Ils seront également disponibles pour consultation auprès de l'autorité compétente de l'école.

3-3.04

Dès leur publication, la Commission transmet au Syndicat une copie des procès-verbaux des réunions des commissaires.

3-3.05

Le Syndicat fournit à la Commission, dans les 15 jours de leur nomination, le nom de ses représentantes ou représentants syndicaux et l'avise, par la suite, de tout changement dans le même délai.

3-4.00 RÉGIME SYNDICAL

3-4.01

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

3-4.02

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

3-4.03

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

3-4.04

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

3-4.05

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

3-5.00 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL**3-5.01**

La Commission reconnaît la fonction de déléguée ou délégué syndical.

3-5.02

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

Pour chaque école, il nomme une enseignante ou un enseignant de cette école à titre de substitut à cette déléguée ou ce délégué syndical.

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

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

3-5.03

La déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut est la représentante ou le représentant du 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, la directrice ou le directeur d'école et la directrice ou le directeur de centre du nom de la déléguée ou du délégué syndical de son école et de celui de sa ou son ou ses substitut(s), 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 que la déléguée ou le délégué syndical quitte son poste, le Syndicat doit donner un avis écrit au Service des ressources humaines et en transmettre une copie à la directrice ou au directeur d'école. À moins de circonstances incontrôlables cet avis écrit est de 3 jours ouvrables et doit indiquer que l'absence est requise en vertu de la présente clause et doit en préciser le motif.

Toute 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 d'école ou la directrice ou le directeur de centre.

3-5.06

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

3-6.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**Section I Congé sans perte de traitement, sans remboursement par le Syndicat et sans déduction de la banque de jours autorisés****3-6.01**

- A) Toute réunion ou assemblée impliquant des enseignantes ou enseignants se tient normalement en dehors de l'horaire des élèves.
- B) Cependant, lorsque, à la demande de la Commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion impliquant des enseignantes ou enseignants se tient pendant l'horaire des élèves, ces enseignantes ou enseignants peuvent y assister sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, pour la période de temps que dure la réunion.

- C) 1) Lorsqu'une audience tenue en vertu du chapitre 9-0.00 se tient pendant la journée de travail de l'enseignante ou l'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant appelé à titre de témoin à l'audience obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, pour la période de temps jugé nécessaire par l'arbitre. Toute enseignante ou tout enseignant non libéré dont la présence est nécessaire pour agir à titre de conseillère ou de conseiller lors des audiences devant une ou un arbitre 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 audience tenue en vertu du chapitre 9-0.00 se tient pendant la journée de travail de l'enseignante ou l'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant concerné à titre de requérante ou requérant ou à titre de témoin dont la présence est requise à l'audience 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 audience d'un tribunal créé en vertu du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) siégeant en matière de relations du travail se tient pendant la journée de travail de l'enseignante ou l'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant appelé à titre de témoin à l'audience obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal, à la condition que la Commission ou, s'il y a lieu, la Commission où elle ou il enseignait l'année précédente, soit partie au litige.
- 4) Lorsqu'une audience d'un tribunal administratif fédéral ou provincial se tient pendant la journée de travail de l'enseignante ou l'enseignant et que le fait d'être appelé à titre de témoin découle de son statut d'employée ou d'employé, cette enseignante ou cet enseignant obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement, de supplément ou de primes pour disparités régionales, pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal.
- D) L'enseignante ou l'enseignant non libéré, membre d'un comité prévu à la Convention siégeant au niveau national peut s'absenter sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, pour assister aux réunions du comité.

3-6.02

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

Cependant, pour bénéficier de la présente clause, le Syndicat doit donner un avis écrit au Service des ressources humaines et en transmettre une copie à la directrice ou au directeur d'école. À moins de circonstances incontrôlables cet avis écrit est de 3 jours ouvrables et doit indiquer que l'absence est requise en vertu de la présente clause et doit préciser le motif de l'absence.

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

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

Libérations à temps plein ou à temps réduit

3-6.03

- A) À la demande écrite du Syndicat avant le 1^{er} mai, 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 ou les enseignante(s) ou le ou les enseignant(s) requis et désigné(s) par le Syndicat.
- B) Entre le 1^{er} août et le 1^{er} mai, 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 ou les enseignante(s) ou le ou les enseignant(s) requis et désigné(s) par le Syndicat à la condition que la Commission ait trouvé une ou des remplaçante(s) ou un ou des remplaçant(s).

Malgré l'alinéa 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 prévue de la libération doit être convenue au préalable.

- C) Une libération à temps réduit doit l'être :
 - 1) pour l'enseignante ou l'enseignant du niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : pour un moment fixe à son horaire;
 - 2) pour l'enseignante ou l'enseignant de niveau préscolaire ou primaire autre que celui visé au sous-paragraphe 1) : soit pour les avant-midi, soit pour les après-midi.

Les parties peuvent s'entendre pour ajuster le pourcentage de la libération afin de permettre l'aménagement de la tâche de l'enseignante ou l'enseignant libéré pour tenir compte de l'organisation scolaire de l'école.

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

3-6.04

- A) 1) La Commission verse, à toute enseignante ou tout enseignant libéré conformément à la clause 3-6.03, l'équivalent du traitement et, le cas échéant, des suppléments ou des primes pour disparités régionales qu'elle ou il recevrait si elle ou il était réellement en fonction et, avec l'accord de la Commission, tout supplément que le Syndicat demande de lui verser. Toute enseignante ou tout enseignant ainsi libéré conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la Convention si elle ou il était réellement en fonction.

- 2) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité libéré en vertu de la clause 3-6.03 n'est pas soumis, pour la durée de sa libération, à l'obligation de se présenter chez son nouvel employeur si elle ou il a dû accepter un engagement en vertu de la clause 5-3.19. Cependant, cette libération ne peut être prolongée au-delà de la durée prévue ni être renouvelée. À l'échéance de la libération, l'enseignante ou l'enseignant doit se présenter chez son nouvel employeur.

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

- B) Le Syndicat s'engage à rembourser à la Commission toute somme versée à une enseignante ou un enseignant ainsi libéré et toute somme versée pour ou au nom de l'enseignante ou l'enseignant, et ce, dans les 30 jours de la facturation par la Commission à cet égard.
- C) La Commission doit être avisée par écrit avant le 1^{er} avril si l'enseignante ou l'enseignant ainsi libéré pour affaires syndicales veut réintégrer ses fonctions à la Commission pour l'année scolaire suivante. À défaut de cet avis l'enseignante ou l'enseignant libéré continue de l'être pour une autre année.

3-6.05

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

Libérations occasionnelles

3-6.06

- A) Toute représentante ou tout représentant syndical ou déléguée ou délégué syndical ou sa ou son substitut officiel, avec l'assentiment écrit du Syndicat, obtient une autorisation de s'absenter pour remplir toute mission d'ordre professionnel ou syndical conduite sous les auspices du Syndicat. À moins de circonstances incontrôlables, le Syndicat doit donner un avis écrit au Service des ressources humaines et en transmettre une copie à la directrice ou au directeur d'école dans un délai de 3 jours ouvrables.

Cet avis écrit doit indiquer que l'absence est requise en vertu de la présente clause.

- B) 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 chacun des membres élus du conseil d'administration du Syndicat, ou à défaut de conseil d'administration, pour chacun des membres élus 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.
- C) Toutefois, le nombre de jours d'absence autorisés en vertu de la présente clause pour l'ensemble des personnes mentionnées est de 95 jours par année. Ce nombre est augmenté à 110 jours par année si la présidente ou le président du Syndicat détient un lien d'emploi avec la Commission et n'est pas libéré à temps plein ou à temps partiel.
- D) La Commission et le Syndicat peuvent convenir par écrit d'augmenter le nombre de jours d'absence autorisés en vertu de la présente clause.
- E) 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 les déléguées ou délégués, selon la répartition déterminée par le Syndicat mais exclusivement pour participer au congrès. Le nombre de jours est déterminé sur la base d'une (1) déléguée ou d'un (1) délégué par 125 enseignantes ou enseignants à la Commission.

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

Cependant, pour bénéficier de la présente clause, le Syndicat doit donner un avis écrit d'au moins 3 jours ouvrables au Service des ressources humaines et en transmettre une copie à la directrice ou au directeur de l'école. 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

Pour chaque jour d'absence prévu aux clauses 3-6.06 et 3-6.07, le Syndicat rembourse à la Commission le traitement de l'enseignante ou l'enseignant absent, ainsi que 15 % du traitement de celle-ci ou celui-ci pour tenir compte des avantages sociaux.

Ce remboursement s'effectue dans les 30 jours de la facturation par la Commission à cet égard.

L'enseignante ou l'enseignant libéré en vertu de la clause 3-6.06 ou de la clause 3-6.07 conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la présente Convention si elle ou il était réellement en fonction.

Section III Congé sans traitement pour activités syndicales

3-6.09

À la demande écrite du Syndicat avant le 1^{er} mai, ou à une autre date convenue entre le Syndicat et la Commission, toute enseignante ou tout enseignant désigné par le Syndicat obtient, pour toute l'année scolaire suivante, un congé sans traitement lui permettant de travailler à temps plein pour le Syndicat.

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

3-7.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT

3-7.01

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

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

3-7.02

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

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

3-7.03

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

3-7.04

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

3-7.05

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

- a) le traitement total versé; et
- b) le montant déduit comme cotisation syndicale.

3-7.06

Sur tout formulaire d'impôt T4 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 LES MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

4-1.00 PRINCIPES GÉNÉRAUX

4-1.01

Le présent chapitre crée deux mécanismes de consultation : l'un au niveau de l'école, l'autre au niveau de la Commission.

4-1.02

Les mécanismes de consultation prévoient la formation de 2 comités consultatifs : le conseil d'école et le comité de la Commission.

4-2.00 FORMATION DU CONSEIL D'ÉCOLE

4-2.01

Dans les 60 jours suivant la première journée d'école dans la communauté, mais avant le 15 octobre de chaque année, l'assemblée générale des enseignantes ou enseignants d'une école a la responsabilité de former le conseil d'école et de remettre, par écrit, à la directrice ou au directeur d'école, à la directrice au directeur de centre et au comité d'éducation, les noms des membres du conseil.

4-2.02

Nul ne peut être désigné membre du conseil d'école, s'il n'est pas une enseignante ou un enseignant dans cette école.

4-2.03

La Commission n'assume aucun coût eu égard au conseil d'école.

4-2.04

Les membres du conseil d'école ne peuvent participer à une réunion s'ils doivent être en présence d'élèves.

4-2.05

Le nombre d'enseignantes ou d'enseignants formant le conseil d'école est laissé à la discrétion de l'assemblée générale des enseignantes ou enseignants.

4-2.06

L'obligation de consulter le conseil d'école conformément aux dispositions de l'article 4-4.00 ne débute qu'à compter de la date où le conseil est effectivement formé et que les noms des représentantes ou représentants des enseignantes ou enseignants au conseil ont été transmis par écrit à la directrice ou au directeur d'école et à la directrice ou au directeur de centre.

4-3.00 FORMATION DU COMITÉ DE LA COMMISSION**4-3.01**

Le comité de la Commission est un comité paritaire composé de 3 représentantes ou représentants du Syndicat et de 3 représentantes ou représentants de la Commission.

4-3.02

Les enseignantes ou enseignants choisis comme membres du comité de la Commission doivent être des enseignantes ou enseignants employés par la Commission.

4-3.03

Chaque partie est responsable d'informer l'autre partie par écrit du nom des personnes qui les représenteront et de tout changement par la suite.

4-3.04

Le comité de la Commission convient au début de chaque année scolaire des dates et lieux où se tiendront les rencontres du comité.

4-3.05

Le comité décide de ses règles de fonctionnement lors de la première réunion mentionnée à la clause 4-3.04.

4-3.06

Les coûts de transport de la partie syndicale occasionnés par les réunions du comité de la Commission sont assumés à parts égales entre la Commission et le Syndicat.

Malgré ce qui précède, tous les autres frais liés au déplacement de l'enseignante ou l'enseignant qui participe à une réunion du comité, sont assumés par le Syndicat.

La Commission, à moins que le Syndicat ne lui demande expressément, ne déduira pas des congés pour affaires syndicales prévus à la clause 3-6.06 les jours d'absences encourus par les enseignantes ou enseignants appelés à être présents aux réunions du comité de la Commission.

4-4.00 CONSULTATION AU NIVEAU LOCAL**4-4.01**

L'une ou l'autre des parties convoque le conseil d'école afin de procéder à la consultation sur les sujets se rapportant à l'organisation et aux politiques scolaires locales ainsi que sur tout autre sujet jugé pertinent. Cette convocation doit mentionner brièvement ce pourquoi la consultation est demandée.

4-4.02

Dans les 10 jours ouvrables de l'avis mentionné à la clause 4-4.01, le conseil d'école remet à la directrice ou au directeur d'école ou à la directrice ou au directeur de centre ses recommandations.

4-4.03

Dans le cas où le conseil d'école ne soumet pas de recommandation dans le délai prévu à la clause 4-4.02, le conseil est réputé avoir été consulté sur le sujet mentionné lors de la convocation prévue à la clause 4-4.01.

4-4.04

Si la directrice ou le directeur d'école ou la directrice ou le directeur de centre et le conseil d'école s'entendent sur la recommandation à être faite sur un sujet donné, une seule recommandation signée par la directrice ou le directeur d'école ou la directrice ou le directeur de centre et une représentante ou un représentant du conseil d'école est présentée au comité d'éducation local pour approbation.

4-4.05

Si la directrice ou le directeur d'école ou la directrice ou le directeur de centre et le conseil d'école ne s'entendent pas sur une recommandation à être faite sur un sujet suivant la consultation, la directrice ou le directeur d'école ou la directrice ou le directeur de centre et le conseil d'école présentent leurs recommandations séparément au comité d'éducation.

4-4.06

Le comité d'éducation de l'école, avant de prendre toute décision se rapportant à un changement touchant l'organisation de l'école, un changement de politique ou un changement dans les activités relevant de l'autorité du comité local d'éducation déléguée par la Commission, doit consulter le conseil d'école.

À ce sujet, le comité d'éducation doit donner l'information pertinente au conseil d'école.

Le conseil d'école est consulté sur :

- a) la distribution, l'entretien et la réparation des unités de logement;
- b) la surveillance des unités de logement et l'entreposage des effets personnels des enseignantes ou enseignants durant leur absence;
- c) le transport local des enseignantes ou enseignants;
- d) la distribution des tâches des enseignantes ou enseignants dans l'école;
- e) l'organisation de projets pédagogiques, de programmes ou d'ateliers;
- f) l'application locale des règles d'affectation;
- g) l'élaboration et l'application des règlements de l'école pour les étudiantes ou étudiants et les enseignantes ou enseignants;
- h) l'organisation de rencontres parents-enseignantes ou parents-enseignants;
- i) l'organisation et le contenu de journées pédagogiques locales;
- j) le classement et l'évaluation des élèves;
- k) le calendrier scolaire;
- l) l'organisation des activités parascolaires;
- m) l'organisation des périodes d'examens;
- n) l'organisation de la surveillance des élèves;
- o) le choix du matériel didactique;
- p) tout autre sujet soumis à la consultation locale en vertu de la présente Convention;
- q) tout autre sujet pertinent, et ce, à la suite d'un consentement mutuel.

4-5.00 CONSULTATION AU NIVEAU DE LA COMMISSION**4-5.01**

À ses réunions régulières, le comité de la Commission étudie toutes les recommandations soumises par écrit. Si toutes et tous sont d'accord sur une recommandation, le comité de la Commission présente aux commissaires la recommandation, signée par tous les membres, au moins 5 jours avant la prochaine réunion des commissaires.

4-5.02

S'il n'y a pas consensus possible à la clause 4-5.01, les représentantes ou représentants des enseignantes ou enseignants ainsi que celles ou ceux de la Commission présenteront aux commissaires une recommandation par groupe, au moins 5 jours avant la prochaine réunion des commissaires.

Les représentantes ou représentants des enseignantes et enseignants sont informés du lieu, de la date et de l'heure approximative où les commissaires étudieront la recommandation afin qu'elles ou ils puissent, si elles ou ils le jugent nécessaire, y assister et y présenter leurs recommandations. À cette occasion, les frais de déplacement des représentantes ou représentants des enseignantes et enseignants sont assumés par le Syndicat.

4-5.03

Lorsque dans le cas prévu à la clause 4-5.02, les représentantes ou représentants des enseignantes et enseignants s'abstiennent de soumettre une recommandation et de se présenter à une réunion des commissaires, ces représentantes ou représentants sont réputés avoir été consultés.

4-5.04

La Commission doit, avant de prendre une décision sur les sujets suivants, consulter le comité de la Commission. À ce sujet la Commission doit donner l'information pertinente :

- a) l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de la Commission sur le logement et le transport des enseignantes ou enseignants et de leurs effets personnels;
- b) l'application des règles d'affectation et de mutation des enseignantes ou enseignants;
- c) toute matière sujet à la consultation du comité de la Commission dans cette convention;
- d) l'inventaire des moyens et les besoins des enseignantes ou enseignants en formation et l'élaboration de la politique de formation;
- e) les modalités d'implantation des nouveaux programmes et des nouvelles méthodes pédagogiques;
- f) le choix du matériel didactique;

- g) les changements de bulletins utilisés par la Commission;
- h) l'organisation et le contenu des journées pédagogiques inter-écoles;
- i) l'élaboration ou toute modification de la politique d'absence de la Commission;
- j) les sujets touchant le perfectionnement des enseignantes et enseignants, notamment :
 - 1) l'inventaire des moyens de perfectionnement mis à la disposition des enseignantes ou enseignants;
 - 2) les besoins des enseignantes ou enseignants en matière de perfectionnement;
 - 3) l'élaboration de la politique de perfectionnement conforme aux besoins du Nord;
 - 4) l'établissement du budget annuel de perfectionnement des enseignantes ou enseignants;
 - 5) à l'égard du perfectionnement, l'établissement des critères d'éligibilité conformes à la politique de la Commission, l'information aux enseignantes ou enseignants de la procédure à suivre, la réception des demandes et de la vérification de leur bien fondé.

Pour tout sujet concernant le perfectionnement la Commission s'engage à entériner toutes les recommandations unanimes ou majoritaires du comité à moins que ces recommandations n'aillent à l'encontre de la Convention.

4-5.05

Le Syndicat, à l'aide des procédures de consultation mentionnées aux clauses 4-5.01 et 4-5.02, peut faire des recommandations à la Commission sur tout autre sujet qu'il juge important.

CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX**5-1.00 ENGAGEMENT****5-1.01**

L'engagement est du ressort de la Commission.

5-1.02

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

5-1.03

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, à temps partiel, à la leçon ou remplaçant se fait par contrat et selon le contrat approprié apparaissant aux annexes 2-a), 2-b), 2-c) ou 2-d) selon le cas.

5-1.04

A) Lorsque la Commission doit procéder à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein, elle respecte les dispositions prévues à la clause 5-3.22. À défaut d'engager une enseignante ou un enseignant à temps plein en vertu de la clause 5-3.22, la Commission :

- 1) offre par écrit un contrat à temps plein pour l'année suivante aux enseignantes ou enseignants qui ont bénéficié d'un contrat de remplacement durant l'année en cours dans la mesure où elles ou ils répondent aux critères de la clause 5-4.04.

L'enseignante ou l'enseignant doit rendre sa réponse par écrit dans les 5 jours ouvrables sinon elle ou il est réputé avoir refusé ce poste et ce refus annule tous ses droits en vertu de la présente clause;

- 2) prend en considération la candidature des enseignantes ou enseignants ayant bénéficié durant l'année en cours d'un contrat d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel et qui ont indiqué par écrit leur intention à cette fin dans la mesure où elles ou ils répondent aux critères de la clause 5-4.04.

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

5-1.05

La Commission peut nommer dans un poste vacant d'enseignante ou d'enseignant une personne qu'elle emploie déjà.

5-1.06

Sauf pour le remplacement, la personne que la Commission engage, entre le 1^{er} juillet et le 60^e jour de travail de l'année scolaire en cours, pour accomplir une tâche d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, et ce, jusqu'à la fin de l'année scolaire, a droit à un contrat à temps plein effectif à la date prévue de son entrée en service.

5-1.07

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

5-1.08

La suppléante ou le suppléant occasionnel que la Commission engage pour remplacer une enseignante ou un enseignant à temps plein, remplaçant ou à temps partiel dont la période d'absence est préalablement déterminée comme étant supérieure à un (1) mois sans interruption se voit offrir un contrat à temps partiel.

Malgré l'alinéa précédent, après 2 mois consécutifs d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, remplaçant ou à temps partiel, la suppléante ou le suppléant occasionnel qui l'a remplacé durant tout ce temps se voit offrir un contrat à temps partiel, sans effet rétroactif. Une ou des absences de la suppléante ou du suppléant occasionnel totalisant 3 jours consécutifs ou moins pendant l'accumulation de ces 2 mois consécutifs de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.

5-1.09

Lors du remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant absent, l'enseignante ou l'enseignant remplaçant occupe les fonctions de l'enseignante ou l'enseignant remplacé dans sa localité d'affectation.

5-1.10

La Commission accorde un contrat à temps partiel (annexe 2-b) 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.

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

- a) le 30 juin s'il s'agit d'un contrat pour une journée scolaire non complète durant toute l'année scolaire ou pour une semaine scolaire non complète durant toute l'année scolaire;
- b) à une date précise dans tous les autres cas, que cette date soit clairement stipulée ou qu'elle dépende de l'arrivée d'un événement qui y est expressément prévu.

5-1.11

La Commission accorde un contrat d'engagement d'enseignante ou d'enseignant remplaçant (annexe 2-d) à l'enseignante ou l'enseignant qui est employé pour remplacer une enseignante ou un enseignant à temps plein dont la période d'absence est prévue pour toute la durée de l'année scolaire. Ce contrat se termine automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année en cours.

5-1.12

La Commission accorde un contrat à la leçon (annexe 2-c) à une personne dont l'enseignement qu'elle accepte de donner correspond au tiers ou moins du maximum annuel de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein.

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

5-1.13

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

5-1.14

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

5-1.15

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

- a) faire parvenir sa candidature via le site web de la Commission;

- b) indiquer les diplômes, certificats et brevets ainsi que l'expérience qu'elle ou il prétend avoir et s'engager à en fournir la preuve à la Commission lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;
- c) donner toutes les informations requises par la Commission et s'engager à en fournir la preuve lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;
- d) déclarer si elle ou il a bénéficié d'une prime de séparation dans le secteur de l'éducation au cours des 12 derniers mois. Dans l'affirmative, les montants doivent être remboursés pour que l'enseignante ou l'enseignant puisse être engagé.

5-1.16

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

- a) fournir les preuves de qualifications et d'expérience;
- b) produire toutes les autres informations et certificats requis par écrit, à la suite de la demande d'emploi.

À défaut de fournir les documents requis aux paragraphes a) et b) ci-dessus, le contrat peut être annulé par la Commission.

5-1.17

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.

5-1.18

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

5-1.19

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

- a) une copie de son contrat d'engagement et en expédie une copie au Syndicat;
- b) une copie de la Convention;
- c) un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat;
- d) un formulaire de demande d'adhésion au régime d'assurance ou l'exemption s'il y a lieu.

5-1.20

- a) Les listes de priorité d'emploi par champ d'enseignement pour chaque section linguistique et chaque localité pour l'octroi de contrats à temps partiel ou de remplaçante ou remplaçant au secteur des jeunes sont celles en vigueur le 30 juin 2020.
- b) Le nom d'une enseignante ou d'un enseignant ne peut apparaître sur plus d'une liste de priorité d'emploi.
- c) Advenant qu'une enseignante ou un enseignant soit admissible à plus d'une liste de priorité d'emploi, l'enseignante ou l'enseignant décide sur quelle liste elle ou il veut être inscrit.

5-1.21

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

- a) avoir enseigné à temps partiel ou comme remplaçante ou remplaçant à l'intérieur d'au moins 2 des 3 années scolaires précédentes et que la Commission décide d'inscrire sur la liste ou de rappeler au travail;
- b) avoir été inscrit sur la liste de priorité d'emploi, avoir obtenu un contrat à temps plein, avoir été non rengagé pour raison de surplus, avoir épuisé son admissibilité à un contrat à temps plein telle que prévue au paragraphe A) de la clause 5-3.21 et être demeuré admissible à la liste de priorité d'emploi.

5-1.22

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

- a) l'enseignante ou l'enseignant qui détient un emploi à temps plein;
- b) l'enseignante ou l'enseignant qui ne détient pas une qualification légale au sens de la clause 1-1.32.

5-1.23

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

5-1.24

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

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

5-1.25

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

5-1.26

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

5-1.27

Les listes de priorité d'emploi sont mises à jour le 30 avril de chaque année selon les durées cumulatives des contrats de chaque enseignante ou enseignant inscrit sur les listes en question. La Commission fait parvenir une copie des listes au Syndicat avant le 30 mai de chaque année.

5-1.28

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

- a) le refus d'une offre d'emploi à l'exception :
 - i) d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption couvert par la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1);
 - ii) d'une invalidité ou d'une lésion professionnelle au sens de la Convention;
 - iii) d'un emploi à temps plein auprès du Syndicat (AENQ) ou de la CSQ;
 - iv) d'une offre d'emploi qui occasionnerait un déménagement d'une localité à une autre;
 - v) tout autre motif agréé entre la Commission et le Syndicat.
- b) l'obtention d'un emploi à temps plein;
- c) ne pas avoir donné une prestation de travail pendant 2 ans.

5-2.00 ANCIENNETÉ**5-2.01**

- A) L'enseignante ou l'enseignant employé par la Commission au 30 juin 2015 conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date. Il en est de même pour celle ou celui qui n'est pas employé à titre d'enseignante ou d'enseignant au 30 juin 2015, mais qui a droit à de l'ancienneté pour la période antérieure au 1^{er} juillet 2015.
- B) Pour la période du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2020, l'ancienneté s'évalue selon les dispositions des clauses 5-2.02 à 5-2.11 de la Convention 2015-2020 et s'ajoute à l'ancienneté reconnue au 30 juin 2015.
- C) Pour les années où une personne a occupé à la Commission des fonctions autres que celles d'enseignante ou d'enseignant ou de professionnelle ou professionnel, la Commission lui reconnaît jusqu'à concurrence de 2 ans d'ancienneté.
- D) Pour toute période postérieure au 30 juin 2020, l'ancienneté s'évalue selon les dispositions des clauses 5-2.02 à 5-2.11 de la Convention et s'ajoute à l'ancienneté déjà reconnue.

5-2.02

L'ancienneté signifie la période d'emploi :

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

5-2.03

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

5-2.04

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

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

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

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

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

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

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

n = fraction d'année d'ancienneté

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

5-2.05

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

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

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

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

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

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

5-2.06

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

5-2.07

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

- a) la démission de l'enseignante ou l'enseignant, sauf dans un cas de démission suivie d'un engagement 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-renouvellement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale, sauf dans un cas de renvoi, de résiliation ou de non-renouvellement suivi d'un engagement par la Commission pour services au cours de l'année scolaire qui suit celle du renvoi, de la résiliation ou du non-renouvellement;
- c) s'il s'est écoulé plus de 24 mois depuis le non-renouvellement d'une enseignante ou d'un enseignant pour surplus de personnel ou entre son non-renouvellement pour surplus de personnel et son engagement par la Commission;
- d) s'il s'est écoulé plus de 24 mois consécutifs depuis l'expiration du contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, de l'enseignante ou l'enseignant remplaçant ou de l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et son engagement par la Commission.

5-2.08

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

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

5-2.09

Si le Syndicat prétend que la Commission n'a pas établi, conformément au présent article, l'ancienneté d'une enseignante ou d'un enseignant qu'elle emploie, 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 après l'entrée en vigueur de la Convention et dans les 60 jours de la réception par le Syndicat de la liste d'ancienneté pour chacune des années subséquentes.

Ce grief doit être fixé au rôle d'arbitrage en priorité sur tout autre. Cet arbitrage doit être entendu et décidé également en priorité sur tout autre. Toutefois, la sentence concernant cet arbitrage peut se limiter à une description sommaire du litige et à un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion.

5-2.10

Dans les 30 jours de la résolution de la Commission approuvant l'engagement d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant pour l'année scolaire en cours, et si la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant a de l'ancienneté au moment de son engagement, la Commission fournit au Syndicat l'ancienneté qu'elle a établie pour cette enseignante ou cet enseignant. Le Syndicat ne peut la contester que dans les 30 jours de la réception. Dans ce cas, les clauses 5-2.08 et 5-2.09 s'appliquent à cette enseignante ou cet enseignant en faisant les adaptations nécessaires.

5-2.11

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

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

La sécurité d'emploi est assurée par l'ensemble des centres de services scolaires et 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 enseignantes ou enseignants réguliers et n'accordent aucun droit ni avantage à l'enseignante ou l'enseignant non légalement qualifié, à l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, à l'enseignante ou l'enseignant remplaçant et à l'enseignante ou l'enseignant qui au moment de son embauche bénéficiait d'un congé sans traitement auprès d'un autre centre de services ou d'une autre commission scolaire ou d'un prêt de service auprès de la Commission.

5-3.03

L'ensemble des enseignantes ou enseignants dont la langue principale d'enseignement est l'anglais, l'ensemble des enseignantes ou enseignants dont la langue principale d'enseignement est le français et l'ensemble des enseignantes ou enseignants dont la langue principale d'enseignement est l'inuttitut font respectivement partie de la section anglaise, de la section française et de la section inuttitut. 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 un centre de services ou une commission scolaire en soi.

5-3.04

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

5-3.05

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

5-3.06

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

5-3.07

- A) La permanence est le statut acquis par l'enseignante ou l'enseignant qui a terminé au moins 2 années complètes de service continu à la Commission à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps plein et dont le contrat d'enseignant à temps plein a été renouvelé pour une 3^e année.
- B) Aux fins d'application de la présente clause le service continu à la Commission comprend aussi le temps fait à temps plein à des fonctions autres que celles d'enseignante ou d'enseignant.

- C) Le congé pour affaires syndicales, un congé parental en vertu de l'article 5-13.00, l'absence pour invalidité ou pour lésion professionnelle, les congés spéciaux, le congé pour affaires relatives à l'éducation, le congé avec ou sans traitement pour études de même que tout autre congé pour lequel la Convention prévoit le paiement du traitement constituant 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-renouvellement, renvoi et résiliation de contrat. Malgré ce qui précède, le non-renouvellement pour surplus suivi d'un engagement par la Commission ou d'un engagement par un autre centre de services ou une autre commission scolaire au cours de l'année scolaire suivante n'interrompt pas le service continu.
- E) De plus, l'enseignante ou l'enseignant encore inscrit au Bureau national de placement et qui avait été non renouvelé pour surplus au terme de sa 2^e année de service continu acquiert sa permanence dès qu'elle ou il est renouvelé par la Commission ou qu'elle ou il est engagé par un autre centre de services, 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 1^{er} 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 des 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 7, les dispositions des clauses 5-3.09 à 5-3.14 s'appliquent.

Il y a excédent dans un champ au niveau de l'école lorsque dans un champ donné, le nombre total d'enseignantes ou d'enseignants réguliers à l'école au moment de l'application de la présente clause¹ est plus grand que le nombre total d'enseignantes ou d'enseignants en équivalence d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein prévu pour ce champ dans l'école pour l'année scolaire suivante.

5-3.10

À l'intérieur de chaque champ dans l'école la Commission déclare excédentaires les enseignantes ou enseignants selon l'ordre inverse d'ancienneté, et ce, jusqu'à concurrence du nombre total d'enseignantes ou d'enseignants prévu comme excédent pour ce champ dans l'école selon la clause 5-3.09. Toutefois, si la Commission juge qu'une enseignante ou un enseignant est nécessaire pour combler les exigences particulières² d'un poste donné, cette enseignante ou cet enseignant n'est pas déclaré excédentaire.

5-3.11

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

5-3.12

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

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

² Ces exigences particulières ne sont établies par la Commission qu'après consultation du Syndicat.

5-3.13

Avant le 1^{er} juin, la Commission procède dans l'ordre suivant pour combler un poste vacant d'enseignante ou d'enseignant régulier pour l'année scolaire suivante :

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

Dans tous ces cas, l'enseignante ou l'enseignant doit répondre aux critères de la clause 5-4.04.

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

5-3.14

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

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

C- Droits et obligations de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité**5-3.15**

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

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

5-3.16

- A) L'enseignante ou l'enseignant qui n'est pas une ou un bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui est mis en disponibilité dans le cadre du présent article bénéficie des dispositions suivantes à compter du 30 septembre qui suit sa mise en disponibilité, si elle ou il est toujours en disponibilité à cette date :
- a) la Commission et le Ministère d'une part, et la partie syndicale d'autre part, forment un comité chargé d'étudier le cas d'une ou d'un ou des enseignantes ou enseignants visés par la présente clause. La partie syndicale nomme une représentante ou un représentant à ce comité. La partie patronale possède un droit de veto au sein du comité;
 - b) le comité s'enquiert auprès de l'enseignante ou l'enseignant concerné quant à la ou aux régions où elle ou il souhaiterait être relocalisé;
 - c) le comité relocalise l'enseignante ou l'enseignant concerné dans l'une des régions choisies par l'enseignante ou l'enseignant dans le cadre du sous-paragraphe b) à moins que la représentante ou le représentant du Ministère auprès du comité ne décide que la relocalisation de l'enseignante ou l'enseignant auprès d'un centre de services ou d'une commission scolaire d'une région concernée serait difficile; dans ce dernier cas le comité décide de la région où sera relocalisé l'enseignante ou l'enseignant;
 - d) aux fins de cette relocalisation, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des dispositions de l'article 12-3.00 et, s'il y a lieu, de l'annexe 9;
 - e) les dispositions des clauses 5-3.18 et 5-3.19 s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant ainsi relocalisé et dont le lien d'emploi avec la Commission est maintenu.

- B) a) À compter du début de sa 5^e année de service à la Commission à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, une enseignante ou un enseignant qui n'est pas bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois peut se prévaloir, pour l'année scolaire suivante, des dispositions prévues aux sous-paragraphes a), b) et d) du paragraphe A) précédent. Le fait pour une enseignante ou un enseignant de se prévaloir des droits relatifs à tout congé sans traitement retarde d'autant l'accumulation des 5 années de service.
- b) Le nom de l'enseignante ou l'enseignant concerné est transmis au Bureau national de placement en indiquant la ou les régions choisies par l'enseignante ou l'enseignant dans le cadre du sous-paragraphe b) du paragraphe A) de la présente clause.

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

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

- c) Le défaut ou le refus d'accepter une offre écrite d'engagement d'enseignante ou d'enseignant à temps plein de la part d'un centre de services ou d'une commission scolaire ou d'une institution d'enseignement du secteur de l'éducation, dans le cadre du sous-paragraphe b) qui précède, dans les 10 jours de la réception de cette offre écrite d'engagement, entraîne la perte de tous les droits que l'enseignante ou l'enseignant peut avoir en vertu du présent paragraphe B).

5-3.17

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

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

- 1) une prime de séparation versée selon les dispositions du dernier paragraphe de la clause 5-3.13;
- 2) un programme de recyclage d'une durée maximale d'une année pour permettre à l'enseignante ou l'enseignant concerné d'occuper un poste préidentifié auprès de la Commission dans sa localité, dans la mesure où ce poste pourrait être rendu disponible;
- 3) un programme de recyclage d'une durée maximale d'une année pour permettre à l'enseignante ou l'enseignant concerné d'occuper un poste préidentifié auprès d'un autre employeur de sa localité, dans la mesure où ce poste pourrait être rendu disponible;
- 4) toute autre solution ou programme agréé par les membres du comité.

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

Dans le cas de l'application des sous-paragraphes 2) et 3) du paragraphe b) ci-dessus, l'enseignante ou l'enseignant concerné demeure en disponibilité pour la durée de son programme de recyclage et est tenu de suivre ce programme. La durée du programme peut excéder la période maximale d'une année si tous les membres du comité y consentent. À la fin de ce programme de recyclage, et à moins que le comité n'en décide autrement, l'enseignante ou l'enseignant qui n'a pas complété avec succès le programme est présumé avoir démissionné de la Commission et elle ou il perd tous les avantages de la Convention, y compris le droit à une prime de séparation. L'enseignante ou l'enseignant qui a complété 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) ci-dessus, le comité détermine les modalités applicables à l'enseignante ou l'enseignant.

5-3.18

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

- A) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité reçoit 90 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité.
- B) Malgré le paragraphe A), l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité reçoit le traitement suivant :
 - 1) 85 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité, si l'enseignante ou l'enseignant en est à sa 4^e ou 5^e année consécutive de mise en disponibilité;

- 2) 80 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité, si l'enseignante ou l'enseignant en est à sa 6^e année consécutive ou plus de mise en disponibilité.
- C) Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant en recyclage lourd au sens de la clause 5-3.17 reçoit 100 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité.
- D) Le pourcentage du traitement peut être supérieur aux pourcentages mentionnés aux paragraphes A) ou B) dans la mesure où l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité est utilisé, sur une base annuelle, dans une proportion supérieure à ce pourcentage par rapport à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein de sorte que l'enseignante ou l'enseignant utilisé à 100 % reçoit 100 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité.
- E)
 - 1) La Commission confie à l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité une pleine tâche pour les 50 premiers jours de travail de chaque année scolaire.
 - 2) 10 jours avant le 51^e jour de travail de l'année scolaire, pour les autres jours de travail de l'année scolaire, la Commission détermine, pour chaque enseignante ou enseignant en disponibilité, la tâche confiée à l'enseignante ou l'enseignant de telle sorte que le pourcentage de sa tâche, pour toute l'année scolaire, par rapport à la tâche de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, soit, en tenant compte de l'application du sous-paragraphe 1), égal, en moyenne, au pourcentage de traitement qu'elle ou il reçoit, conformément aux paragraphes précédents.
 - 3) La répartition de la tâche de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité, dans le cadre du sous-paragraphe 2), peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre; cette répartition peut être révisée après consultation de l'enseignante ou l'enseignant et, à défaut d'entente sur le moment du changement, un préavis d'au moins 5 jours doit être donné.
 - 4) La Commission et le Syndicat peuvent modifier ou remplacer les dispositions contenues au présent paragraphe.
- F) Les autres avantages monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurance, des droits parentaux et des disparités régionales sont proportionnels au traitement versé.
- G) La durée de la mise en disponibilité, sauf dans le cas de congé sans traitement, vaut comme période de service aux fins des 5 régimes de retraite actuellement en vigueur, soit le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), le Régime de retraite des enseignants (RRE), le Régime de retraite des fonctionnaires (RRF), le Régime de retraite de certains enseignants (RRCE) et le Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).
- H) Durant sa mise en disponibilité, l'enseignante ou l'enseignant accumule de l'expérience comme toute autre enseignante ou tout autre enseignant régulier même si elle ou il ne reçoit pas 100 % de son traitement.

- I) Tant et aussi longtemps que l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité n'est pas rappelé par la Commission ou n'a pas perdu ses droits et privilèges selon les dispositions du présent article, elle ou il demeure en disponibilité et elle ou il est assigné à des fonctions compatibles avec ses qualifications et son expérience sans égard à la fonction générale prévue à l'article 8-2.00. Elle ou il peut être assigné à l'éducation des adultes même le soir. Elle ou il peut, avec son accord, être assigné à un lieu de travail en dehors de l'autorité de la Commission sans pour autant être soustrait à l'application de la clause 5-3.19.
- J) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité a droit à tous les bénéfices de la Convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article.
- K) Sauf dans le cas prévu à la clause 5-3.28, le fait pour une enseignante ou un enseignant en disponibilité de remplacer une enseignante ou un enseignant absent ou d'occuper une fonction qui autrement serait confiée à une enseignante ou un enseignant à temps partiel, remplaçant, à la leçon, à taux horaire, ou à une suppléante ou un suppléant occasionnel, ne modifie en rien son statut d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité.

5-3.19

- A) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité qui se voit offrir un contrat d'engagement d'enseignante ou d'enseignant à temps plein par la Commission, doit l'accepter dans les 10 jours suivant la réception de l'offre écrite d'engagement; pour une offre écrite d'engagement reçue en juillet, les 10 jours courent à compter du 1^{er} août.

Cependant, l'enseignante ou l'enseignant qui se voit affecter dans une autre localité pourra revenir à son lieu d'affectation d'origine si un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein devient vacant avant le 30 juin de la première année scolaire de la réaffectation et qu'elle ou il répond aux exigences du poste.

Cette obligation s'applique aussi à l'enseignante ou l'enseignant visé par la clause 5-3.16 qui doit également accepter aux mêmes conditions un poste qui lui est offert par un autre centre de services, une 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.

- B) Le refus ou le défaut d'accepter l'engagement offert dans les 10 jours de la réception de l'offre écrite d'engagement conformément au paragraphe A) précédent constitue, à toutes fins que de droit, une démission de la part de cette enseignante ou cet enseignant de la Commission et annule tous les droits que cette enseignante ou cet enseignant peut avoir en vertu de la Convention y compris sa permanence et entraîne automatiquement la radiation du nom de cette enseignante ou cet enseignant de la liste du Bureau national de placement.

- C) Sauf durant le mois de juillet, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'un centre de services, d'une commission scolaire ou d'une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation lorsque l'une ou l'autre lui en fait la demande, par courrier recommandé ou poste certifiée. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant a droit au remboursement par la Commission de ses frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, selon la politique en vigueur à la Commission. L'enseignante ou l'enseignant bénéficie également d'une autorisation de s'absenter sans perte de traitement.
- D) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité doit fournir, sur demande, toute information pertinente à sa sécurité d'emploi.
- E) Au moment de son engagement par un autre centre de services, une commission scolaire ou une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité se voit reconnaître sa permanence, l'ancienneté qu'elle ou il avait à son départ de la Commission, sa banque de congés de maladie non monnayables et les années d'expérience que lui avait reconnues la Commission si la seule raison qui lui ferait perdre ce droit découle de la rupture de son lien d'emploi.
- F) Au moment de son engagement par un autre centre de services, une commission scolaire ou une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité démissionne de la Commission. Cette démission prend effet au 30 juin de l'année scolaire en cours si son contrat d'engagement avec l'autre centre de services, commission scolaire ou institution d'enseignement du secteur de l'éducation a été signé au cours de cette même année scolaire pour prendre effet au début de l'année scolaire suivante. Lorsque l'entrée en service à l'autre centre de services, commission scolaire ou à l'autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation a lieu au cours de la même année scolaire que celle où elle ou il a signé son contrat d'engagement avec ce centre de services, cette commission scolaire ou cette institution d'enseignement, sa démission prend effet le dernier jour précédant le jour de l'entrée en vigueur de son contrat à l'autre centre de services, commission scolaire ou à l'autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation.
- G) Aux fins d'application de la présente clause, la date du récépissé constatant la réception des documents expédiés par courrier recommandé ou poste certifiée constitue une preuve à sa face même servant à calculer les délais prévus.
- H) Le défaut pour une enseignante ou un enseignant en disponibilité de se conformer à l'une des obligations qui lui sont créées en vertu du présent article constitue à toutes fins que de droit, une démission de la part de cette enseignante ou cet enseignant et cette démission a pour effet d'entraîner l'annulation de tous les droits que la Convention pourrait lui accorder, y compris sa permanence.

5-3.20

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

D - Droits et obligations de l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus**5-3.21**

- A) L'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus de personnel en vertu des dispositions du présent article demeure inscrit sur les listes du Bureau national de placement desservant son point de départ au sens de l'article 12-1.00 jusqu'à concurrence de 3 ans.
- B) Tant que l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus de personnel demeure inscrit sur les listes du Bureau national de placement prévues au paragraphe A) précédent, elle ou il a droit d'être rappelé suivant la clause 5-3.22 pour autant qu'elle ou il réponde aux critères de la clause 5-4.04.
- C) Tant que l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus de personnel demeure inscrit sur les listes du Bureau national de placement prévues au paragraphe A) précédent, elle ou il a priorité d'engagement pour un poste à pourvoir d'enseignante ou d'enseignant à temps plein à la Commission.
- D) Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant a été non rengagé au terme de sa 2^e année de service continu, elle ou il bénéficie, si la Commission l'engage, du remboursement des frais prévus à l'article 12-3.00 si elle ou il n'en a pas déjà bénéficié ou, si un autre centre de services, une commission scolaire ou une autre institution d'enseignement l'engage, du remboursement des frais de déménagement prévus à l'annexe 9.
- E) Le défaut ou le refus d'accepter une offre écrite d'engagement d'enseignante ou d'enseignant à temps plein de la part d'une commission ou d'une institution d'enseignement du secteur de l'éducation, dans les 10 jours de la réception de cette offre écrite d'engagement, entraîne la perte de tous les droits que cette enseignante ou cet enseignant peut avoir en vertu de la présente clause.
- F) La date du récépissé constatant la réception des documents expédiés par courrier recommandé ou poste certifiée constitue une preuve à sa face même servant à calculer les délais prévus à la présente clause.

E - Obligations de la Commission**5-3.22**

Une fois le processus d'affectation terminé la Commission qui a un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier à pourvoir 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 rappelle l'enseignante ou l'enseignant qu'elle a mis en disponibilité si cette enseignante ou cet enseignant est encore à son emploi. La Commission doit en informer le Bureau national de placement;
- b) la Commission peut nommer une employée ou un employé régulier à temps plein qu'elle emploie déjà et qui a été à son service pendant au moins 2 ans de façon continue;
- c) conformément à la clause 5-3.21, la Commission rappelle l'enseignante ou l'enseignant qu'elle a non rengagé pour surplus.

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

F - Dispositions diverses**5-3.23 Qualification légale**

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

- a) soit un brevet d'enseignement du Québec;
- b) soit un permis d'enseigner du Québec sous réserve des exigences imposées par la probation des maîtres lors de l'obtention de ce permis;
- c) soit une autorisation provisoire d'enseigner sous réserve des exigences lors de la délivrance de cette autorisation.

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

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

5-3.24 Contrat de service

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

G - Remplacement**5-3.25**

- A) Malgré les dispositions prévues au présent article, la Commission peut mettre en disponibilité une enseignante ou un enseignant non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui a sa permanence, ou non rengager une enseignante ou un enseignant non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui n'a pas sa permanence, si une enseignante ou un enseignant, bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et légalement qualifié, est engagé par la Commission ou assigné par celle-ci dans le cadre du sous-paragraphe 2) du paragraphe b) de la clause 5-3.17 pour remplir le poste détenu par cette enseignante ou cet enseignant non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord québécois.
- B) L'enseignante ou l'enseignant non rengagé ou mis en disponibilité est celui qui a le moins d'ancienneté parmi les enseignantes ou enseignants non bénéficiaires aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord québécois dans la localité, la section et le champ où ce remplacement s'effectue.
- C) Les dispositions de la présente clause ne peuvent s'appliquer dans la localité au cours de l'année scolaire où la Commission a des besoins en terme de postes à temps plein à pourvoir 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 1^{er} juin, l'enseignante ou l'enseignant qu'elle entend non rengager ou mettre en disponibilité à compter du 1^{er} juillet suivant.
- E) L'enseignante ou l'enseignant non rengagé dans le cadre de la présente clause, bénéficie des dispositions de la clause 5-3.21 en faisant les adaptations nécessaires.
- F) L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité dans le cadre de la présente clause bénéficie des dispositions des clauses 5-3.16, 5-3.18 et 5-3.19 en faisant les adaptations nécessaires.

H - Mesures visant à réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants mis en disponibilité ou à être en disponibilité**5-3.26 Preretraite**

- A) À compter du 1^{er} juillet, la Commission accorde un congé de préretraite pour l'année scolaire en cours à une enseignante ou un enseignant qui en fait la demande si cette mesure permet de réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants en disponibilité à la Commission. Cependant au plus tard le 15 août, sur simple avis écrit, ce congé peut être annulé si la Commission constate à cette date qu'il n'a plus pour effet de réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants en disponibilité à la Commission.
- 1) Ce congé est d'une année complète. Il peut être d'une durée inférieure à une année complète s'il doit prendre effet après le début de l'année de travail. Durant ce congé, l'enseignante ou l'enseignant reçoit 50 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail.
 - 2) La durée de ce congé vaut comme période de service aux fins des 5 régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP, RRE, RRCE et RRPE).
 - 3) Ce congé se situe dans l'année qui précède celle où l'enseignante ou l'enseignant a droit pour la 1^{ère} fois, selon le régime de retraite qui lui est applicable, à une rente sans réduction actuarielle.
 - 4) À la fin de ce congé, l'enseignante ou l'enseignant concerné démissionne automatiquement et prend sa retraite.
 - 5) Durant ce congé, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux avantages prévus à la Convention, pourvu qu'ils soient compatibles avec la nature de ce congé.
 - 6) Durant ce congé, l'enseignante ou l'enseignant ne peut détenir de contrat de travail avec un employeur des secteurs public et parapublic.
- B) Lorsqu'il n'y a pas d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité à la Commission ou qu'aucune enseignante ou aucun enseignant en disponibilité à la Commission ne répond aux critères de la clause 5-4.04 pour combler un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, la Commission peut accorder un congé de préretraite à une enseignante ou un enseignant si ce congé permet de relocaliser à la Commission une enseignante ou un enseignant en disponibilité d'un autre centre de services ou d'une autre commission scolaire.

5-3.27 Transfert des droits

À compter du 1^{er} mai, si l'enseignante ou l'enseignant permanent quitte la Commission pour s'engager dans un autre centre de services ou dans une autre commission scolaire et que cela a pour effet de réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants mis en disponibilité à la Commission ou à un autre centre de services ou à une autre commission scolaire ou à être mis en disponibilité à la Commission, elle ou il bénéficie du transfert de sa permanence, de l'ancienneté, des années d'expérience que lui avait reconnues la Commission, des banques de jours de congé 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 9 aux conditions qui y sont énoncées.

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

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

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

5-3.29 Prêt de services à un organisme communautaire

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

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

Ce congé est assujéti aux dispositions prévues à l'annexe 15.

5-3.30 Allocation de remplacement

- A) Dans une commission où il y a surplus, cette mesure a pour effet de permettre à une enseignante ou un enseignant permanent relocalisé en dehors des secteurs public et parapublic de bénéficier d'une allocation de remplacement.
- B) Lorsqu'il n'y a pas d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité à une commission ou qu'aucune enseignante ou aucun enseignant en disponibilité à cette commission ne répond aux critères de la clause 5-4.04 pour combler un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, la Commission peut accorder une allocation de remplacement à une enseignante ou un enseignant si cette allocation permet de relocaliser à cette commission une enseignante ou un enseignant en disponibilité dans un autre centre de services ou une autre commission scolaire.
- C) L'octroi de cette allocation est du ressort exclusif de la Commission; cependant, dans le cas de refus, la Commission, si l'enseignante ou l'enseignant en fait la demande, lui fournit les raisons de son refus.

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

5-3.31 (Protocole) Bureau national de placement

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

- 1) de colliger et de faire connaître aux centres de services scolaires et aux commissions scolaires l'ensemble des données relatives à la sécurité d'emploi;
- 2) d'assurer l'échange de toute information pertinente à la sécurité d'emploi.

5-4.00 AFFECTATION ET MUTATION

5-4.01

La Commission a la responsabilité d'utiliser les services des enseignantes ou enseignants qu'elle emploie 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 et des qualifications et préférences des enseignantes ou enseignants qu'elle emploie. Elle tient compte aussi du fait, qu'en règle générale, il est préférable qu'une enseignante ou un enseignant ne soit pas affecté à une école, section et champ différents de ceux où elle ou il enseignait l'année précédente.

5-4.03

Avant le 1^{er} mars et pour l'année scolaire suivante, toute enseignante ou tout enseignant peut indiquer par écrit à la Commission ses préférences quant aux écoles dans lesquelles elle ou il désirerait être affecté, quant à la section et au champ auxquels elle ou il souhaiterait enseigner et quant aux postes qu'elle ou il s'estime capable de remplir, sous réserve de détenir la qualification légale ou d'avoir enseigné au moins une (1) année dans ce champ.

Avant de procéder à l'engagement de nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants la Commission offre, par ordre d'ancienneté, les postes disponibles aux enseignantes et enseignants qui ont fait une telle demande et dont le comité d'éducation de la localité visée recommande l'affectation.

La Commission facilitera tout échange d'information entre l'enseignante ou l'enseignant et le comité d'éducation de la localité visée.

5-4.04

Dans le choix des enseignantes ou enseignants qu'elle affecte à ses écoles, la Commission tient compte des qualifications, de l'expérience, de la compétence, des besoins spécifiques du ou des postes à remplir, des recommandations des comités d'éducation, des affectations des années antérieures et des préférences de l'enseignante ou l'enseignant.¹

En application de la clause 5-1.04, un comité d'éducation peut exiger de rencontrer une enseignante ou un enseignant qui possède une priorité d'embauche comme condition préalable à une recommandation. La rencontre et le déplacement doivent avoir lieu durant les heures de travail. Les frais de séjour et de déplacement lui sont remboursés conformément à la politique en vigueur à la Commission.

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

5-4.05

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

Si la Commission juge qu'il y va de l'intérêt des élèves et du système scolaire qu'elle administre de changer l'affectation d'une enseignante ou d'un enseignant entre le 1^{er} juillet et le 30 septembre pour l'année scolaire en cours, elle peut changer cette affectation et, sauf si le changement d'affectation résulte d'une fermeture permanente ou temporaire d'une école, ce changement s'effectue avec l'approbation ou à la demande des comités d'éducation concernés.

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

5-4.06

- A) Si la Commission juge qu'il y va de l'intérêt des élèves et du système scolaire qu'elle administre de changer l'affectation d'une enseignante ou d'un enseignant à une école, entre le 30 septembre et le 30 juin pour l'année scolaire en cours, elle peut, à la demande ou avec l'approbation du comité d'éducation concerné, changer cette affectation pour autant qu'elle ait au préalable consulté l'enseignante ou l'enseignant en cause.
- B) L'enseignante ou l'enseignant peut obtenir par écrit les motifs de ce changement d'école, si elle ou il en fait la demande par écrit.

¹ Conformément à l'annexe 22.

- C) L'enseignante ou l'enseignant peut, si elle ou il le désire, obtenir un délai maximum de 2 semaines pour rejoindre sa nouvelle école. La Commission peut prolonger ce délai si les circonstances l'exigent.

5-4.07

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

5-4.08

Sauf en cas de mouvement résultant de l'application de l'article 5-3.00, l'enseignante ou l'enseignant objet d'un transfert possible est avisé par le comité d'éducation local de l'endroit, la date, l'heure où son cas sera discuté. L'enseignante ou l'enseignant accompagné ou non de sa représentante ou son représentant syndical et d'une ou d'un interprète peut assister à cette réunion et intervenir s'il y a lieu. La Commission n'assumera aucuns frais pour cette présence.

5-4.09

Sauf en cas de mouvement résultant de l'application de l'article 5-3.00 et à condition d'avoir assisté à la réunion mentionnée en 5-4.08, l'enseignante ou l'enseignant peut assister à la partie de la réunion des commissaires où le cas de son transfert sera discuté et intervenir s'il y a lieu. L'enseignante ou l'enseignant peut se faire accompagner de sa représentante ou son représentant syndical et d'une ou d'un interprète.

La Commission n'assumera aucuns frais pour cette présence.

5-4.10

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

5-5.00 PROMOTION

5-5.01

Aux fins du présent article, les postes suivants sont des postes de promotion : responsable, directrice ou directeur adjoint, directrice ou directeur d'école, directrice ou directeur de centre de l'éducation des adultes.

5-5.02

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

5-5.03

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

5-5.04

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

- a) une description sommaire des caractéristiques particulières du poste de promotion 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 au poste dans les délais spécifiques qui ne sont pas inférieurs à 5 jours ouvrables à compter du début de l'affichage.

Durant les mois de juillet et août, cet avis est publié sur le site Internet de la Commission.

5-5.05

Pour une nomination à un poste de promotion, la Commission peut faire appel à des candidates ou candidats de l'extérieur mais elle doit faire l'affichage dans ses écoles, pour une période d'au moins 10 jours.

5-5.06

En matière de promotion, la Commission tient compte des aptitudes spécifiques requises pour occuper le poste à pourvoir, des qualifications et de l'expérience.

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

5-5.07

L'enseignante ou l'enseignant promu à un poste supérieur reçoit la rémunération prévue pour ce poste, pour le temps où elle ou il l'occupe.

5-5.08

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

5-6.00 MESURES DISCIPLINAIRES AUTRES QUE LE RENVOI, LE NON-RENGAGEMENT ET DOSSIER PERSONNEL**A - Mesures disciplinaires****5-6.01**

Toute enseignante ou tout enseignant convoqué en vue d'une mesure disciplinaire a le droit d'être accompagné de sa déléguée ou son délégué syndical.

5-6.02

Toute mesure disciplinaire doit émaner de la Commission, de la directrice ou du directeur d'école, de son adjointe ou adjoint ou de la directrice ou du directeur de centre, conformément à l'ordonnance sur la délégation d'autorité au Comité exécutif, directrice générale ou directeur général et cadre supérieur en vigueur à la Commission, et être consignée par écrit, dont copie doit être envoyée au bureau du Syndicat dans les plus brefs délais, pour être versée au dossier personnel de l'enseignante ou l'enseignant.

Dans l'éventualité d'une modification dans l'ordonnance sur la délégation d'autorité au comité exécutif, à la directrice générale ou au directeur général et à la ou au cadre supérieur, la Commission transmet au Syndicat une copie de l'ordonnance, et ce, dans les 30 jours de son adoption.

5-6.03

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

5-6.04

La mesure disciplinaire remise et tous les écrits reliés à celle-ci deviennent sans effet, sont retirés du dossier personnel et ne peuvent plus être invoqués lors d'un arbitrage après 12 mois, sauf si elle est suivie dans ce délai d'une autre mesure disciplinaire de même nature.

5-6.05

Le bien-fondé d'une mesure disciplinaire écrite peut être contesté en procédant directement à l'arbitrage conformément à l'article 9-2.00.

B - Dossier personnel**5-6.06**

Durant les heures de bureau, la Commission permet à l'enseignante ou l'enseignant, qui a demandé un rendez-vous 2 jours ouvrables au préalable, accompagné ou non de sa déléguée ou son délégué syndical, de consulter son dossier personnel. À moins d'entente contraire, la Commission doit accorder ce rendez-vous au plus tard 5 jours ouvrables après la demande.

La Commission permet à la représentante ou au représentant syndical, aux mêmes conditions, de consulter le dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant sur présentation d'une autorisation écrite selon l'annexe 1. Cette autorisation n'est valable que pour une période de 15 jours débutant à la date de signature de cette autorisation.

L'enseignante ou l'enseignant ou sa représentante ou son représentant dûment autorisé par écrit pourra obtenir copie de tout document contenu dans le dossier personnel de l'enseignante ou l'enseignant.

5-6.07

La Commission fournit à l'enseignante ou l'enseignant une copie de tout document qu'elle verse à son dossier dans la mesure où le document n'émane pas de l'enseignante ou l'enseignant.

5-6.08

Le dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant est celui tenu par le Service des ressources humaines et de la paie au siège social de la Commission et doit contenir tous les documents concernant cette enseignante ou cet enseignant.

5-6.09

Le présent article n'a pas pour effet d'invalider ce qui a déjà été valablement fait avant la signature de la présente Convention.

5-7.00 RENVOI**5-7.01**

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

5-7.02

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

5-7.03

La Commission, selon l'ordonnance sur la délégation de pouvoirs, relève temporairement sans traitement l'enseignante ou l'enseignant de ses fonctions.

5-7.04

L'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat doivent être informés par courrier recommandé, poste certifiée, par huissier ou remise de main à main :

- a) de l'intention de la Commission de résilier l'engagement de l'enseignante ou l'enseignant;
- b) de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été ou sera relevé de ses fonctions;
- c) de l'essentiel des faits à titre indicatif, et des motifs au soutien de l'intention de congédier, et ce, sans préjudice. Aucune objection ne peut être fondée sur l'insuffisance des faits indiqués.

5-7.05

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

5-7.06

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

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

5-7.07

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

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

5-7.08

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

5-7.09

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

5-7.10

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

5-7.11

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

5-7.12

En plus des dispositions prévues à la clause 5-3.23, la Commission convient de ne pas invoquer l'absence de qualification légale pour résilier le contrat de l'enseignante ou l'enseignant qui a été engagé en tant que 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 si la procédure prescrite n'a pas été suivie ou si les motifs de renvoi ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante de renvoi, ordonner la réintégration dans ses fonctions de l'enseignante ou l'enseignant en cause et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle ou il a droit.

5-8.00 NON-RENGAGEMENT

5-8.01

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

5-8.02

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

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 ou remise de main à main, de l'intention de la Commission de ne pas renouveler l'engagement d'une ou de plusieurs enseignantes ou d'un ou de plusieurs enseignants. L'enseignante ou l'enseignant concerné doit également être avisé au plus tard le 15 mai, par courrier recommandé, poste certifiée ou 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-renouvellement, et ce, au moins 5 jours (excluant le samedi et le dimanche) avant la tenue de la session.

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

5-8.06

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

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

5-8.07

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

5-8.08

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

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

5-8.09

Tout grief fait en vertu de la clause 5-8.07 ou 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-renouvellement a été suivie et, le cas échéant, si les raisons alléguées par la Commission au soutien de ce non-renouvellement constituent l'une des causes de non-renouvellement 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-renouvellement ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante de non-renouvellement. Elle ou il peut dans ce cas ordonner la réintégration dans ses fonctions de l'enseignante ou l'enseignant en cause et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle ou il a droit.

5-9.00 DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT**5-9.01**

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

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

5-9.02

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

- a) si elle ou il soumet la preuve que l'employeur de sa conjointe ou son conjoint l'a muté dans une autre localité;
- b) si elle ou il en donne avis écrit à la Commission au moins 30 jours avant la date projetée de son départ.

5-9.03

L'enseignante ou l'enseignant peut démissionner à l'occasion du décès de sa conjointe ou son conjoint ou de son enfant à charge¹ en donnant par écrit un préavis de départ de 30 jours.

5-9.04

L'enseignante ou l'enseignant affecté contre son gré à une école située dans une localité autre que celle où elle ou il exerce ses fonctions ou dans un champ d'enseignement² autre que celui prévu lors de son embauche, peut démissionner dans les 15 jours suivant la réception de cette affectation ou changement d'affectation, si elle ou il en donne un avis écrit à la Commission.

5-9.05

L'enseignante ou l'enseignant peut démissionner en cas d'invalidité si elle ou il en donne un avis écrit à la Commission et si son invalidité dure depuis plus de 30 jours déjà.

5-9.06

La Commission permet à une enseignante ou un enseignant de démissionner pour raison de 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 7.

5-9.07

La démission conforme à l'une des clauses 5-9.02 à 5-9.06 prend effet :

- a) à la date que l'enseignante ou l'enseignant a indiquée comme date projetée de son départ, dans les cas prévus aux clauses 5-9.02 et 5-9.03;
- b) à la date mentionnée dans la lettre de démission, dans les cas prévus aux clauses 5-9.04 à 5-9.06.

5-9.08

La démission conforme à l'une des clauses 5-9.02 à 5-9.06 ne constitue pas un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant.

5-9.09

Le Syndicat pour toute enseignante ou tout enseignant qui a démissionné conformément à l'une des clauses 5-9.02 à 5-9.06 peut valablement loger un grief conformément au chapitre 9-0.00 pour la période antérieure à la démission.

5-9.10

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

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

5-9.11

Quand l'enseignante ou l'enseignant, qui bénéficie d'un congé se terminant à la fin d'une année scolaire, n'avise pas de son retour en service dans les délais mentionnés à la Convention, ce défaut d'avis dans ces délais constitue une démission de la part de l'enseignante ou l'enseignant effective à la fin de l'année scolaire.

5-9.12

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

5-9.13

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

5-9.14

Le Syndicat pour toute enseignante ou tout enseignant en bris de contrat peut valablement loger un grief conformément au chapitre 9-0.00 pour la période se terminant avec la fin de sa présence au travail. Seule la procédure prévue à la clause 5-7.11 doit être alors suivie.

5-9.15

Sous réserve de la clause 5-9.14, l'article 5-7.00 ne s'applique pas aux cas de résiliation du contrat d'engagement prévus au présent article.

5-9.16

Le bris de contrat et la démission ne peuvent avoir pour effet d'annuler aucun des droits, y compris toute somme due, que l'enseignante ou l'enseignant peut avoir en vertu de la présente Convention.

Le bris de contrat annule les dispositions du chapitre 12-0.00 à compter de la date du début du bris de contrat, exception faite de la clause 12-3.03 de la présente Convention aux conditions mentionnées.

5-10.00 RÉGIMES D'ASSURANCE**Section 1 Dispositions générales****5-10.01**

- A) Est admissible aux régimes d'assurance maladie, ou invalidité et aux régimes complémentaires, à compter de la date indiquée et jusqu'à la date du début de sa retraite l'enseignante ou l'enseignant engagé à temps plein et l'enseignante ou l'enseignant remplaçant ou à temps partiel.
- B) L'enseignante ou l'enseignant à la leçon est admissible au régime de congés de maladie, à compter de la date d'entrée en vigueur de la Convention.
- C) Sous réserve de la clause 5-10.11, la participation de l'enseignante ou l'enseignant admissible court à compter de l'entrée en vigueur du régime si elle ou il est employé de la Commission à cette date, sinon :
 - soit à compter de la date prévue pour son entrée en service si son contrat prend effet entre la première journée ouvrable et la dernière journée ouvrable de l'année de travail;

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

5-10.02

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

- la conjointe ou le conjoint
ou
- l'enfant à charge tel que défini ci-après : un enfant de l'enseignante ou l'enseignant, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, ou un enfant habitant avec l'enseignante ou l'enseignant pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'enseignante ou l'enseignant pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans; ou si elle ou il fréquente à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18^e anniversaire de naissance ou avant son 25^e 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 soit d'une maladie, à l'inclusion d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, soit d'une absence due à un don d'organe ou de moelle osseuse, soit d'un accident sous réserve des clauses 5-10.45 à 5-10.64, soit d'une absence prévue à la clause 5-13.19, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'enseignante ou l'enseignant totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la Commission et comportant une rémunération similaire.

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

5-10.04

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

5-10.05

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

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

5-10.06

Les dispositions du régime d'assurance maladie prévues à la convention collective 2015-2020 demeurent en vigueur aux conditions prévues jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente Convention. Cependant, les contrats relatifs aux régimes d'assurance maladie et complémentaires en application à la date d'entrée en vigueur de la présente 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 présente Convention.

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

5-10.07

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 prévu au présent article.

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

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

A - Régime de base d'assurance maladie

5-10.08

Le régime couvre, suivant les modalités arrêtées par 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.

5-10.09

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

5-10.10

A) La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire mais une enseignante ou un enseignant peut, moyennant un préavis écrit à la Commission précisant le nom de l'assureur et le numéro du contrat, refuser ou cesser d'y participer à la condition qu'elle ou il établisse qu'elle-même ou lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires.

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

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

5-10.11

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

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

Lorsqu'elle ou il présente sa demande à l'assureur dans les 30 jours suivant la cessation de sa couverture d'assurance ayant permis l'obtention d'une exemption, l'assurance prend effet à la date de la fin de sa protection. Si la demande est présentée après 30 jours suivant la cessation de sa couverture d'assurance, l'assurance prend effet le 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.

5-10.12

Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :

- a) une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance maladie;
- b) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent entraîner une majoration des primes avant le 1^{er} janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 1^{er} janvier par la suite;
- c) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux assurées ou assurés doit être remboursé par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie;
- d) la prime pour une période de paie est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant au premier jour de cette période;
- e) aucune prime n'est payable pour une période de paie au premier jour de laquelle l'enseignante ou l'enseignant n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle l'enseignante ou l'enseignant cesse d'être une participante ou un participant;
- f) le tarif de prime doit prévoir que, pour l'enseignante ou l'enseignant qui reçoit son traitement annuel sur une période de 10 mois, l'assurance est accordée sans paiement de prime pour les mois de juillet et août à toute enseignante ou tout enseignant qui était une participante ou un participant au 30 juin; il n'y a aucun rajustement de prime dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant qui devient une participante ou un participant après le 1^{er} septembre ou qui cesse d'être participante ou participant avant le 30 juin;
- g) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à la Fédération, une copie de toute communication d'ordre général avec les centres de services scolaires, les commissions scolaires ou avec les assurées ou assurés;

- h) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;
- i) l'assureur fournit au Comité d'assurances de la Centrale un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, les rapports d'expérience, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention;
- j) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une enseignante ou un enseignant déjà employé par la Commission, faisant suite à la naissance, à l'adoption d'un premier enfant, à un changement de statut, prend effet à la date de l'événement si la demande est faite à l'assureur dans les 30 jours de l'événement. Pour une modification de protection au régime d'assurance maladie faite après 30 jours de l'événement, la modification prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception de la demande par l'assureur;
- k) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une enseignante ou un enseignant déjà employé par la Commission prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la Commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur;
- l) l'assureur établit le montant total des primes de l'enseignante ou l'enseignant pour chaque période de paie et le transmet à la Commission par bande magnétique afin que celle-ci en effectue la déduction;
- m) les définitions de conjointe ou conjoint et d'enfant à charge sont identiques à celles des clauses 1-1.11 et 5-10.02 de la Convention.

B - Régimes complémentaires d'assurance

5-10.13

- 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 l) de la clause 5-10.12;
 - 2) l'adhésion d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant admissible à un régime complémentaire prend effet au début de la prise d'effet du contrat d'engagement si la demande est faite dans les 30 jours de son entrée en service;
 - 3) si la demande est faite après 30 jours de son entrée en service, l'adhésion d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant admissible à un régime complémentaire prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la Commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur.

C) Assurances générales collectives (IARD)¹

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

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

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

5-10.14

Dans les centres de services scolaires et commissions scolaires où existent, à la date d'entrée en vigueur de la Convention, 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

5-10.15

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 ou participants aux régimes, un contrat d'assurance-groupe pour le régime de base d'assurance maladie et un ou des contrats d'assurance-groupe pour les autres régimes.

5-10.16

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 :

¹ (IARD) : Incendie, accident et risques divers

- la cotisation des enseignantes ou enseignants pour le régime soit établie en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraitées et retraités;
- les débours, cotisations et ristournes pour les retraitées ou retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les enseignantes ou enseignants eu égard à l'extension du régime aux retraitées et retraités soit clairement identifiée comme telle.

5-10.17

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

5-10.18

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

5-10.19

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

5-10.20

Tout changement de primes qui découle d'une modification de régime ne peut prendre effet qu'au 1^{er} janvier qui suit d'au moins 60 jours un avis écrit à la Commission.

5-10.21

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

5-10.22

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

5-10.23

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 débours engagés 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 et 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 1^{er} 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.

5-10.24

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**5-10.25**

- A) La Commission facilite la mise en place et l'application des régimes d'assurances collectives de personnes, notamment en faisant :
- a) l'information aux nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants;
 - b) l'inscription des nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants;
 - c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;
 - d) la remise à l'assureur des primes déduites;
 - e) la remise aux enseignantes ou enseignants des formulaires de demande de participation, réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
 - f) la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;

- g) la transmission à l'assureur du nom des enseignantes ou enseignants qui ont fait part à la Commission de leur décision de prendre leur retraite.
- B) Dans le cas des assurances générales collectives (IARD) prévues au paragraphe C) de la clause 5-10.13, la Commission ne fait que remettre à l'assureur les primes déduites.

5-10.26

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 Assurance-salaire

5-10.27

- A) Sous réserve des dispositions des présentes et sous réserve des clauses 5-10.45 à 5-10.64, une enseignante ou un enseignant a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :
- 1) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de 5 jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;
 - 2) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe 1), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de 5 jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de 52 semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 75 % de son traitement;
 - 3) à compter de l'expiration de la période précitée de 52 semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de 52 semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 66 2/3 % de son traitement.

Le traitement de l'enseignante ou l'enseignant aux fins du calcul de la prestation est le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail, sous réserve de la clause 6-4.02, y incluant, le cas échéant, les primes pour disparités régionales. Le traitement inclut également les suppléments annuels dans la mesure où la Commission n'a pas nommé de remplaçante ou remplaçant pour le titulaire de ces fonctions. Pour l'enseignante ou l'enseignant autre que l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, le montant est réduit proportionnellement à sa tâche éducative par rapport à la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein.

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

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

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

Le traitement de l'enseignante ou l'enseignant aux fins du calcul de la prestation est le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail, sous réserve de la clause 6-4.02, à l'inclusion, le cas échéant, des primes pour disparités régionales. Le traitement inclut également les suppléments annuels dans la mesure où la Commission n'a pas nommé de remplaçante ou remplaçant pour le titulaire de ces fonctions.

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

5-10.28

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant invalide continue de participer au Régime de retraite des employées ou employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des enseignantes ou enseignants (RRE), au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle ou il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-10.27, elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRF, RRCE ou RRPE) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

La Commission ne peut résilier ou non renouveler le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière ou ce dernier peut bénéficier de prestations d'assurance-salaire par application des clauses 5-10.27 ou 5-10.45 à 5-10.64 et ensuite, de la clause 5-10.40. Toutefois, le fait pour une enseignante ou un enseignant de ne pas se prévaloir de la clause 5-10.40 ne peut empêcher la Commission de résilier ou de ne pas renouveler le contrat d'engagement de cette enseignante ou cet enseignant.

5-10.29

- A) Les prestations versées en vertu de la clause 5-10.27 sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité payées à l'enseignante ou l'enseignant en vertu d'une loi provinciale ou fédérale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.
- B) Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), la détermination du revenu brut imposable de l'enseignante ou l'enseignant s'effectue de la façon suivante : 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 5-10.27 lorsque l'enseignante ou l'enseignant reçoit des prestations de la SAAQ.

- D) À compter de la 61^e journée du début d'une invalidité, l'enseignante ou l'enseignant présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (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 5-10.27 n'opère qu'à compter du moment où l'enseignante ou l'enseignant est reconnu admissible et commence effectivement à toucher la prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, l'enseignante ou l'enseignant s'engage à rembourser à la Commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-10.27, et ce, en application du paragraphe A) de la présente clause.
- E) L'enseignante ou l'enseignant touchant une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) doit, pour recevoir ses prestations d'assurance-salaire en vertu de la clause 5-10.27, informer la Commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle ou il doit en outre autoriser par écrit la Commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de Retraite Québec, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle ou il est bénéficiaire.

5-10.30

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

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

Cependant, si le nombre de jours ouvrables inclus dans la période d'invalidité ou les périodes d'invalidité d'une même année scolaire pour laquelle ou lesquelles le sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 s'applique est égal ou inférieur à 95 jours ouvrables, la Commission doit calculer pour cette enseignante ou cet enseignant, au plus tard la dernière journée de l'année de travail, un montant égal à 25 % des 3/2600 du traitement annuel applicable au sens de la clause 5-10.27 par jour ouvrable qui fait l'objet d'une prestation découlant de l'application du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-10.27.

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

5-10.31

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

5-10.32

Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant fournit un certificat médical 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 5-10.27 débute la journée du retour au travail des enseignantes ou enseignants.

5-10.33

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

5-10.34

- A) En tout temps, l'autorité désignée par la Commission peut exiger de la part de l'enseignante ou l'enseignant absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant la nature et la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la Commission si l'enseignante ou l'enseignant est absent durant moins de 4 jours. L'autorité désignée par la Commission peut également faire examiner l'enseignante ou l'enseignant relativement à toute absence. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de l'enseignante ou l'enseignant lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 45 kilomètres de l'école où elle ou il enseigne, sont aux frais de la Commission.
- B) À son retour au travail, l'autorité désignée par la Commission peut exiger d'une enseignante ou d'un enseignant qu'elle ou il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir si elle ou il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de l'enseignante ou l'enseignant lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 45 kilomètres de l'école où elle ou il enseigne, sont aux frais de la Commission. Si, dans ce cas, l'avis de la ou du médecin choisi par la Commission est contraire à celui de la ou du médecin consulté par l'enseignante ou l'enseignant, la Commission et le Syndicat, dans les 30 jours de la connaissance du désaccord, s'entendent sur le choix d'une ou d'un 3^e médecin; à défaut d'entente dans ce délai, la ou le médecin choisi par la Commission et la ou le médecin consulté par l'enseignante ou l'enseignant s'entendent, dans les meilleurs délais, sur le choix d'une ou d'un 3^e médecin.
- C) Sans restreindre la portée de son mandat, la ou le 3^e 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.

5-10.35

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

Section 4 Congés de maladie

5-10.36

- A) Le cas échéant, la première journée de l'année de travail, la Commission crédite à toute enseignante ou tout enseignant à temps plein qu'elle emploie et couvert par le présent article, 7 jours de congé de maladie.

Cependant, l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un congé sans traitement, d'un congé avec traitement pour études, d'un congé de préretraite ou des prestations prévues au sous-paragraphe 3) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 a droit au crédit d'une fraction de 7 jours de congé de maladie équivalant à la fraction du temps où elle ou il est en service.

Toutefois, si l'enseignante ou l'enseignant continue de bénéficier des prestations prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 la première journée d'une année de travail, elle ou il a droit, le cas échéant, au crédit d'une fraction de 7 jours de congé de maladie dans la mesure où elle ou il reprend son service à la Commission.

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

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

- C) Les jours de congé de maladie crédités en vertu du paragraphe A) sont non cumulatifs, mais monnayables à la dernière journée de chaque année de travail lorsque non utilisés au cours de l'année, et ce, à raison de 1/200 du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du 1/200 du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisée. Malgré ce qui précède, le 7^e jour de congé de maladie n'est pas cumulatif ni monnayable.

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

L'alinéa précédent s'applique également, en y faisant les adaptations nécessaires, aux jours de congé de maladie monnayables prévus au dernier alinéa du paragraphe A) de la clause 5-10.37 de la convention collective 1995-1998.

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

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

5-10.37

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

Néanmoins, si une enseignante ou un enseignant a utilisé, conformément à la Convention, une partie ou la totalité des jours de congé de maladie qui lui ont été crédités à la première journée de l'année de travail, aucune réclamation ne sera effectuée à la suite de l'application de cette clause.

5-10.38

- A) Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel et d'une enseignante ou d'un enseignant remplaçant, la clause 5-10.36 s'applique, en faisant les adaptations nécessaires et le nombre de jours crédités est réduit proportionnellement à sa tâche éducative par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein.
- B) Il en est de même dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant à la leçon, le nombre de jours crédités étant réduit proportionnellement à son nombre d'heures d'enseignement par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein.
- C) Toutefois, aux fins d'application du premier alinéa du paragraphe D) de la clause 5-10.36, tant pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel que pour l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et l'enseignante ou l'enseignant remplaçant, les jours de congé de maladie monnayables qui leur sont remboursables le sont à la fin de leur contrat, lorsque non utilisés.

5-10.39

L'enseignante ou l'enseignant recevant, à la date d'entrée en vigueur de la présente Convention, des prestations en vertu des sous-paragraphe 2) et 3) du paragraphe A) de la clause 5-10.28 de la convention collective 2015-2020 continue d'être régi par ces dispositions et par la clause 5-10.31 de la convention collective 2015-2020 pour la durée de la période d'invalidité déjà commencée; cependant, le taux de traitement qui sert au calcul de ses prestations est celui qui lui est applicable en vertu de la Convention.

5-10.40

- A) L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficiait de jours de congé de maladie monnayables en vertu du paragraphe b) de la clause 5-10.01 de la convention collective 1968-1971 conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 31 décembre 1973, conformément aux 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 1^{er} janvier 1974 jusqu'au 30 juin 1974 et, par la suite, du 1^{er} juillet au 30 juin de chaque année scolaire subséquente. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée pour des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu du paragraphe a) de la clause 5-10.01 de la convention collective 1968-1971.
- B) La valeur des jours monnayables au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (RRE, RREGOP, RRCE et RRPE).
- C) Malgré la clause 5-10.41, les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant au 31 décembre 1973 peuvent également être utilisés, à raison d'un (1) jour par jour, à d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient une telle utilisation. De même, les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant au 31 décembre 1973 peuvent également être utilisés, à raison d'un (1) jour par jour, à d'autres fins que la maladie à savoir : pour un congé prévu à l'article 5-13.00, pour prolonger le congé pour invalidité de l'enseignante ou l'enseignant après expiration des avantages prévus au sous-paragraphe 3) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 ou pour un congé de préretraite.
- D) L'enseignante ou l'enseignant peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison 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 5-10.27 ou pour un congé prévu à l'article 5-13.00 à la condition qu'elle ou il ait déjà épuisé ses jours de congé de maladie monnayables.
- E) Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant au 31 décembre 1973 sont réputés utilisés à cette date lorsqu'utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres clauses du présent article 5-10.00.

5-10.41

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

5-10.42

Les jours de congé de maladie au crédit de l'enseignante ou l'enseignant au 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 5-10.36 pour l'année scolaire en cours;
- b) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe a) précédent, les jours monnayables au crédit de l'enseignante ou l'enseignant;
- c) après épuisement des jours mentionnés aux paragraphes a) et b) précédents, les autres jours non monnayables au crédit de l'enseignante ou l'enseignant.

5-10.43

- A) La présente clause ne s'applique qu'à l'enseignante ou l'enseignant qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente Convention, participait au régime de rentes de survivantes ou survivants en cas de décès avant la retraite prévu à la clause 5-11.06 du document annexé à l'arrêté en conseil 3811-72 et au régime de rentes d'invalidité prévu à la clause 5-11.07 de ce document.
- B) Cette enseignante ou cet enseignant continue de participer à ces régimes aux conditions prévues auquel cas sa contribution à ces régimes est égale à 0,6 % de son traitement. Le droit aux prestations du régime de rentes d'invalidité est acquis à compter de l'expiration des prestations payables en vertu du régime d'assurance-salaire prévu au présent article.
- C) Cette enseignante ou cet enseignant peut, sur avis écrit à la Commission dans les 60 jours de l'entrée en vigueur de la présente Convention, choisir de cesser de participer aux régimes de rentes d'invalidité et de rentes de survivantes ou survivants en cas de décès.

5-10.44

À compter de l'année scolaire suivant la signature de la Convention, l'enseignante ou l'enseignant ayant utilisé tous ses jours de congé prévus à la clause 5-10.36, bénéficie annuellement de 2 jours de congé pour rendez-vous médicaux, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, lorsque celle-ci ou celui-ci est en attente de soins médicaux non disponibles sur une base régulière au Nunavik.

Ces jours de congé ne sont pas cumulatifs ni monnayables.

Section 5 Lésion professionnelle**5-10.45**

Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant victime d'une lésion professionnelle, couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001).

L'enseignante ou l'enseignant victime d'un accident du travail survenu avant le 19 août 1985 et qui est toujours absent pour ce motif demeure couvert par la Loi sur les accidents du travail 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 5-10.57 à 5-10.63 du présent article s'appliquent à cette enseignante ou cet enseignant.

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.

5-10.46

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

- a) accident du travail : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une enseignante ou un enseignant par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle ou lui une lésion professionnelle;
- b) consolidation : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de l'enseignante ou l'enseignant victime de cette lésion n'est prévisible;
- c) emploi convenable : un emploi approprié qui permet à une enseignante ou un enseignant victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de l'enseignante ou l'enseignant, compte tenu de sa lésion;
- d) emploi équivalent : un emploi qui possède des caractéristiques semblables à celles de l'emploi qu'occupait l'enseignante ou l'enseignant au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications professionnelles requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;
- e) établissement de santé : un établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, chapitre S-4.2);
- f) lésion professionnelle : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.

Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire de l'enseignante ou l'enseignant qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle n'entraîne le décès de l'enseignante ou l'enseignant ou qu'elle ne cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique;

- g) maladie professionnelle : une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail;

- h) professionnelle ou professionnel de la santé : une professionnelle ou un professionnel de la santé au sens de la Loi sur l'assurance maladie (RLRQ, chapitre A-29).

5-10.47

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

5-10.48

La Commission avise le Syndicat de toute lésion professionnelle concernant une enseignante ou un enseignant, dès qu'il est porté à sa connaissance.

5-10.49

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

5-10.50

- A) La Commission doit immédiatement donner les premiers secours à une enseignante ou un enseignant victime d'une lésion professionnelle et, s'il y a lieu, la ou le faire transporter dans un établissement de santé, chez une professionnelle ou un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon ce que requiert son état.
- B) Les frais de transport de l'enseignante ou l'enseignant sont assumés par la Commission, le cas échéant, dans la mesure où ils ne sont pas assumés par un autre organisme.
- C) L'enseignante ou l'enseignant a, si possible, le choix de son établissement de santé; dans le cas où elle ou il ne peut exprimer son choix, elle ou il doit accepter l'établissement de santé choisi par la Commission; dans ce dernier cas, dès que l'enseignante ou l'enseignant est en mesure d'exprimer son choix, elle ou il peut changer d'établissement.
- D) L'enseignante ou l'enseignant a droit aux soins de la professionnelle ou du professionnel de la santé de son choix.

5-10.51

Malgré la clause 5-10.34, la Commission peut exiger d'une enseignante ou d'un enseignant victime d'une lésion professionnelle que celle-ci ou celui-ci se soumette à l'examen d'une professionnelle ou d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, conformément à la loi.

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

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

5-10.52

L'enseignante ou l'enseignant victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu demeure couvert par le régime d'assurance maladie prévu à la clause 5-10.08.

Cette enseignante ou cet enseignant bénéficie alors de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (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 5-10.58.

5-10.53

Dans le cas où la date de consolidation est antérieure à la 104^e semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu à la clause 5-10.27 s'applique si l'enseignante ou l'enseignant est toujours invalide au sens de la clause 5-10.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire, notamment des clauses 5-10.27 et 5-10.40.

5-10.54

L'enseignante ou l'enseignant ne subit aucune réduction de sa 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 5-10.64, ainsi que pour la partie de journée de travail au cours de laquelle l'enseignante ou l'enseignant devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

5-10.55

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

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

5-10.56

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

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

5-10.57

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

5-10.58

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

5-10.59

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

5-10.60

L'enseignante ou l'enseignant qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, a droit d'occuper, conformément à la clause 5-10.61, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible que la Commission entend pourvoir, pour autant qu'elle ou il en soit capable.

5-10.61

L'exercice du droit mentionné à la clause 5-10.60 est soumis aux modalités et conditions suivantes :

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

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

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

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

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

5-10.62

L'enseignante ou l'enseignant qui obtient un emploi visé à la clause 5-10.60 bénéficie d'une période d'adaptation de 30 jours ouvrables; au terme de cette période, cette enseignante ou cet enseignant ne peut conserver l'emploi obtenu si la Commission détermine qu'elle ou il ne peut s'acquitter convenablement de ses fonctions. Dans ce cas, elle ou il est considéré comme n'ayant pas exercé le droit prévu à la clause 5-10.60 et peut de nouveau bénéficier de cette clause.

5-10.63

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

5-10.64

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la Commission lui verse son traitement, ses suppléments ainsi que les primes pour disparités régionales auxquelles elle ou il a droit, le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où cette enseignante ou cet enseignant doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

5-11.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES**5-11.01**

Sauf en cas d'impossibilité, dont la preuve lui incombe, dans tous les cas d'absences, l'enseignante ou l'enseignant concerné doit avertir sa supérieure ou son supérieur immédiat de son départ et de son retour selon les politiques établis par la Commission.

5-11.02

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

5-11.03

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant remet à l'autorité compétente une attestation des motifs de son absence rédigée suivant le formulaire prévu à l'annexe 3.

Une preuve ou une déclaration des motifs d'absence ne peut être contestée par la Commission que dans les 30 jours suivant la remise de l'attestation d'absence à l'autorité compétente.

5-12.00 RESPONSABILITÉ CIVILE**5-12.01**

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

5-12.02

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

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

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

5-12.03

Dans le cas où cette perte, ce vol ou cette destruction est déjà couvert par une assurance détenue par l'enseignante ou l'enseignant, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'enseignante ou l'enseignant.

5-13.00 DROITS PARENTAUX¹

Section 1 Dispositions générales

5-13.01

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

5-13.02

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

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

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

¹ Pour l'année scolaire 2021-2022, aux fins de l'application du présent article, lorsque le texte réfère aux clauses 8-3.01 à 8-3.04, lire l'article 8-3.00. Dans ce cas, se référer à l'annexe 33.

5-13.03

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

5-13.04

La Commission ne rembourse pas à l'enseignante ou l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

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

Le traitement¹, le traitement¹ différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

Section 2 Congé de maternité**5-13.05**

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

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

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

- B) L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe A) et aux indemnités prévues à la clause 5-13.09, 5-13.10 ou 5-13.11, selon le cas.
- C) L'enseignante ou l'enseignant dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

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

- D) L'enseignante a également droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe A) dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

5-13.06

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

5-13.07

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

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

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

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

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

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

5-13.08

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

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

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

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

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant des prestations de maternité ou parentale du RQAP qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et réduit également de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens des clauses 8-3.01 à 8-3.04 prévu durant ces semaines².

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une enseignante a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

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

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

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

Lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale au traitement qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens des clauses 8-3.01 à 8-3.04 prévu durant ces semaines, et réduit également d'un montant équivalant au pourcentage de prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que la Commission verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

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

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

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

- C) Le total des montants reçus par l'enseignante durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, ne peut excéder le traitement de base de l'enseignante, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens des clauses 8-3.01 à 8-3.04 prévu durant ces semaines. Ce montant doit être appliqué sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçu de son employeur ou, le cas échéant, de ses employeurs (à l'inclusion de la Commission).

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

- A) L'enseignante qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir pendant 20 semaines de son congé de maternité :

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

- 1) durant les semaines du délai de carence prévu au RAE, la Commission verse à l'enseignante une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour cette période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens des clauses 8-3.01 à 8-3.04 prévu durant ces semaines¹;

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

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant de la prestation de maternité ou parentale du RAE qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et réduit également de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens des clauses 8-3.01 à 8-3.04 prévu durant ces semaines¹

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

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

Lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale au traitement qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens des clauses 8-3.01 à 8-3.04 prévu durant ces semaines, et réduit également d'un montant équivalant au pourcentage des prestations du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que la Commission verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse EDSC.

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

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles l'enseignante aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, l'enseignante continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au 2^e 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

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

- A) L'enseignante à temps plein

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

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens des clauses 8-3.01 à 8-3.04 prévu durant ces semaines.

- B) L'enseignante à temps partiel ou remplaçante

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

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le prorata du traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens des clauses 8-3.01 à 8-3.04 prévu durant ces semaines et pour lesquelles elle aurait dû être au travail.

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

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

- A) Aucune indemnité n'est versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5-13.13

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

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

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

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

5-13.14

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

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

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

5-13.15

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

5-13.16

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

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

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

5-13.17

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

Section 3 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement**5-13.18 Affectation provisoire et congé spécial**

- A) L'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :
- 1) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
 - 2) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
 - 3) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.
- B) L'enseignante doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

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

- C) L'enseignante ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et avantages rattachés à son poste régulier.
- D) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'enseignante enceinte, à la date de son accouchement et pour l'enseignante qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'enseignante admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) le congé spécial se termine à compter de la 4^e semaine avant la date prévue pour l'accouchement.
- E) Durant le congé spécial prévu à la présente clause, l'enseignante est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.
- F) Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la Commission verse à l'enseignante une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de 30 % du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où l'enseignante exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

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

5-13.19 Autres congés spéciaux

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 4^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement;

- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Pour ces visites, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement ou de primes pour disparités régionales jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 jours qui peuvent être pris par demi-journée.

5-13.20

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

Section 4 Congés liés à la paternité

5-13.21

Congé à l'occasion de la naissance

- A) L'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'enseignant a également droit à ce congé en cas d'interruption de grossesse survenue à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale. Un (1) des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

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

Congé de paternité

- B) À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a aussi droit à un congé de paternité d'au plus 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes F) et G), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

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

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

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

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

- C) 1) Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause, l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :
- le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP.
- 2) Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause, l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est admissible au RAE reçoit une indemnité calculée comme suit :
- le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande en vertu du RAE.
- 3) Les 3^e, 4^e et 5^e alinéas du paragraphe A de la clause 5-13.09 ou les 3^e, 4^e et 5^e alinéas du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-13.10, selon le cas, et les paragraphes B) et C) de la clause 5-13.09 s'appliquent aux 2 sous-paragraphes précédents en faisant les adaptations nécessaires.
- D) L'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est non admissible aux prestations de paternité du RQAP et aux prestations parentales du RAE reçoit pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail.
- E) La clause 5-13.12 s'applique à l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes C) ou D) de la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

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

- F) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé de paternité, après entente avec la Commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- G) Sur demande de l'enseignant, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

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

- H) Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes F) et G) de la présente clause, la Commission verse à l'enseignant l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe B) de la présente clause, sous réserve de la clause 5-13.02.
- I) L'enseignant qui fait parvenir à la Commission, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

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

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

Section 5 Congés liés à l'adoption

Congés à l'occasion de l'adoption

5-13.22

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

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

5-13.23

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

Congés pour adoption

5-13.24

- A) L'enseignante ou l'enseignant qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes D) et E), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite au moins 3 semaines à l'avance.

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

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

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

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

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

- B) 1) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :
- le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante ou l'enseignant si elle ou il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP.
- 2) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service² et qui est admissible au RAE reçoit une indemnité calculée comme suit :
- le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante ou l'enseignant si elle ou il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RAE.
- 3) Les 3^e, 4^e et 5^e alinéas du paragraphe A) de la clause 5-13.09 ou les 3^e, 4^e et 5^e alinéas du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-13.10, selon le cas, et les paragraphes B) et C) de la clause 5-13.09 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.
- C) L'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service¹ 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 sa conjointe ou son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante ou l'enseignant si elle ou il avait été au travail.
- D) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignante ou l'enseignant peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec la Commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- E) Sur demande de l'enseignante ou l'enseignant, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante ou l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

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

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).

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

- F) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes D) et E) de la présente clause, la Commission verse à l'enseignante ou l'enseignant l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe A) de la présente clause, sous réserve de la clause 5-13.02.
- G) L'enseignante ou l'enseignant qui fait parvenir à la Commission, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

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

5-13.25

- A) L'enseignante ou l'enseignant qui prend l'un des congés prévus à la clause 5-13.22, 5-13.23 ou 5-13.24 bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.13, à la condition qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 5-13.17.
- B) La clause 5-13.12 s'applique à l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes B) ou C) de la clause 5-13.24 en faisant les adaptations nécessaires.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

5-13.26

L'enseignante ou l'enseignant bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint. Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite au moins 2 semaines à l'avance.

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

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

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

Section 6 Prolongation de certains congés

Congés sans traitement et congés partiels sans traitement

5-13.27

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

- a) un congé en vertu de la clause 5-10.40;
ou
- b) un congé à temps plein sans traitement :
 - 1) jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, si elle ou il en fait la demande;
 - 2) pour l'année scolaire complète suivante si l'enseignante ou l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-paragraphe 1) précédent, si elle ou il en fait la demande;
 - 3) pour une seconde année scolaire complète si l'enseignante ou l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-paragraphe 2) précédent, si elle ou il en fait la demande;ou
- c) un congé à temps plein sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié;
ou
- d) un congé sans traitement pour une partie d'année, s'étendant sur une période maximale de 2 ans; à moins d'entente différente entre la Commission et l'enseignante ou l'enseignant, durant ce congé l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler ou non :
 - 1) pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le début de l'année de travail et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de décembre;

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

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

ou

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

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

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

- 2) le congé débute entre le 30 juin et le premier jour de travail de l'année scolaire :

- pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par la Commission :

- i) pour l'enseignante ou l'enseignant de niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : un moment fixe à son horaire équivalant à environ 50 % de la tâche éducative;
 - ii) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;
 - iii) pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : 5 demi-journées par semaine;
- pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète;
- 3) le congé débute entre le premier jour de travail de l'année scolaire et le 1^{er} janvier :
- jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler à temps plein ou de bénéficier d'un congé à temps plein sans traitement;
 - pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par la Commission :
- i) pour l'enseignante ou l'enseignant de niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : un moment fixe à son horaire équivalant à environ 50 % de la tâche éducative;
 - ii) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi;
 - iii) pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : 5 demi-journées par semaine;
- pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé à temps plein sans traitement.
- f) Les congés prévus aux paragraphes a), b), d) et e) doivent suivre immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

Le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 5-13.21 ou pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.24 peut être prolongé conformément à l'une ou l'autre des options prévues au paragraphe b), d) ou e) de la présente clause jusqu'à concurrence de la 125^e 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 1^{er} jour de travail d'une année scolaire ou le 1^{er} janvier, le congé doit alors se terminer le jour précédant le premier jour de travail de l'année scolaire ou le 1^{er} 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 1^{er} juin précédent.
- h) L'enseignante ou l'enseignant à qui la Commission a fait parvenir 4 semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins 2 semaines avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

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

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

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

- i) Le changement de l'une des options prévues au paragraphe b), d) ou e) à une autre de ces 3 options est possible une seule fois, aux conditions suivantes :
- le changement entre en vigueur au début d'une année scolaire et doit être demandé par écrit avant le 1^{er} juin précédent;

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

Pendant l'un des congés prévus au paragraphe b), c), d) ou e) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant conserve son droit à l'utilisation des jours de congé de maladie, et ce, selon la clause 5-10.39. Toutefois, cette utilisation n'a pas pour effet de prolonger cette période prévue pour l'un de ces congés.

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

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

- j) Sur demande de l'enseignante ou l'enseignant, le congé à temps plein sans traitement peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante ou l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1). Le fractionnement est possible uniquement avant l'expiration des 52 premières semaines du congé sans traitement.

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

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

5-13.28

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

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

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

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

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

5-13.29

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

Congés pour responsabilités parentales

5-13.30

- A) Un congé sans traitement pour une partie d'année d'une durée maximale d'un an est accordé à l'enseignante ou l'enseignant dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socioaffectif ou l'enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence. L'aménagement de ce congé est fait conformément au paragraphe d) de la clause 5-13.27.

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite au moins 2 semaines à l'avance.

- B) Au lieu de se prévaloir de ce congé, l'enseignante ou l'enseignant peut obtenir un congé sans traitement d'une année scolaire complète ou un congé partiel sans traitement d'une année scolaire complète. L'aménagement du congé partiel sans traitement est fait conformément au paragraphe e) de la clause 5-13.27.

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

Dispositions diverses

5-13.31

La Commission déduit du traitement de l'enseignante ou l'enseignant non admissible à l'une ou l'autre des indemnités de congé de maternité, de paternité ou pour adoption prévues aux clauses 5-13.09 et 5-13.10, au paragraphe C) de la clause 5-13.21 et au paragraphe B) de la clause 5-13.24, 1/260 de son traitement annuel par journée ouvrable où elle ou il est absent de son travail aux fins de maternité, de paternité ou d'adoption, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de 20 semaines consécutives pour le congé de maternité ou de 5 semaines consécutives pour le congé de paternité ou pour adoption. Cette enseignante ou cet enseignant n'a pas droit au report de 4 semaines de vacances prévu à la clause 5-13.13.

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

5-13.32

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

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

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

5-13.33

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

5-13.34

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

5-14.00 CONGÉS SPÉCIAUX

5-14.01

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

5-14.02

- A) En cas de décès de sa conjointe ou son conjoint, de son enfant¹ ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint si cette ou cet enfant habite sous le même toit : 7 jours consécutifs ouvrables ou non à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de l'enseignante ou de l'enseignant. Si l'enseignante ou l'enseignant prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une (1) seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès.

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

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

- B) En cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : 5 jours consécutifs ouvrables ou non à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de l'enseignante ou de l'enseignant. Si l'enseignante ou l'enseignant prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une (1) seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès.
- C) En cas de décès de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite-fille : 3 jours consécutifs ouvrables ou non à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de l'enseignante ou de l'enseignant. Si l'enseignante ou l'enseignant prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une (1) seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès. Toutefois, le congé est porté à 5 jours si le grand-père ou la grand-mère résidait en permanence au domicile de l'enseignante ou l'enseignant dans une des localités d'affectation.

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

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

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

- D) Le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son enfant : le jour du mariage ou de l'union civile.
- E) Le changement de domicile autre que celui prévu à l'article 5-3.00 : le jour du déménagement; cependant, une enseignante ou un enseignant n'a pas droit, de ce chef, à plus d'un (1) jour de congé par année.

Toutefois, le maximum d'un (1) jour par année est porté à 2 lorsqu'au moins un des deux déménagements est expressément demandé par la Commission.
- F) Le mariage ou l'union civile de l'enseignante ou l'enseignant : un maximum de 7 jours consécutifs ouvrables ou non, y compris celui du mariage ou l'union civile.
- G) Un maximum annuel de 3 jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une enseignante ou un enseignant à s'absenter de son travail; toute autre raison qui oblige l'enseignante ou l'enseignant à s'absenter de son travail et sur laquelle la Commission et le Syndicat conviennent d'accorder permission d'absence sans perte de traitement, de suppléments 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 5-13.23.

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

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

5-14.03

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

Dans les cas prévus aux paragraphes A), B) et C) de la clause 5-14.02, lorsque le congé court à compter de la date du décès et que l'enseignante ou l'enseignant ne peut quitter la localité pour des raisons de non-accessibilité au transport, elle ou il quitte la localité dès que possible. Dans ce cas, le congé court à compter de la date du départ.

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

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

5-14.04

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

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

5-14.05

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

- a) en cas de décès de la conjointe ou du conjoint, de son enfant¹ ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint si cette ou cet enfant habite sous le même toit, ou qu'elle ou il est d'âge mineur : 3 jours consécutifs ouvrables ou non, à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de l'enseignante ou de l'enseignant. Si l'enseignante ou l'enseignant prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une (1) seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès.

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

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

- b) en cas de décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur : 2 jours consécutifs ouvrables ou non, à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de l'enseignante ou de l'enseignant. Si l'enseignante ou l'enseignant prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une (1) seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès.

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

Un jour additionnel est accordé si l'enseignante ou l'enseignant se déplace à plus de 240 kilomètres de sa localité d'affectation. Ce jour additionnel pourra, le cas échéant, être utilisé une seule fois à l'occasion du décès ou pour assister à une cérémonie soulignant le décès, au choix de l'enseignante ou l'enseignant.

La Commission accorde un (1) jour supplémentaire 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), l'enseignante ou l'enseignant à la leçon qui en fait la demande bénéficie du congé à compter du jour précédent celui du décès, sous réserve d'une prestation de travail attendue de sa part lors de cette journée. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon en avise par écrit la Commission le plus tôt possible.

5-14.06

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

5-14.07 Congé pour obligations familiales

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

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

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si la Commission y consent.

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

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

5-15.00 NATURE, DURÉE, MODALITÉS DES CONGÉS SANS TRAITEMENT AINSI QUE LES DROITS ET OBLIGATIONS QUI Y SONT RATTACHÉS À L'EXCLUSION DES CONGÉS PRÉVUS AUX PRÉROGATIVES SYNDICALES ET AUX CONGÉS PARENTAUX

5-15.01

Toute enseignante ou tout enseignant permanent peut bénéficier des dispositions du présent article.

La Commission pourra considérer la demande de congé sans traitement d'une enseignante ou d'un enseignant qui n'a pas acquis sa permanence.

Toute enseignante ou tout enseignant régulier peut bénéficier des clauses 5-15.02 et 5-15.03.

5-15.02

L'enseignante ou l'enseignant qui est atteint d'une maladie prolongée attestée par un certificat médical peut, si elle ou il a épuisé les avantages que lui accorde le paragraphe A) de la clause 5-10.27 obtenir un congé sans traitement pour le reste de l'année scolaire déjà commencée au moment où elle ou il a épuisé ces avantages.

5-15.03

La Commission accorde à l'enseignante ou l'enseignant un congé sans traitement pour une période pouvant durer jusqu'à la fin de l'année scolaire, lorsque la demande d'obtention de congé indique la date projetée de son départ et si :

- a) le décès de sa conjointe ou son conjoint ou de son enfant à charge¹ est survenu dans les 30 jours précédant cette demande;

ou

¹ Au sens de la clause 5-10.02.

- b) elle ou il assiste sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge ou celui de sa conjointe ou son conjoint, son père, sa mère, un de ses beaux-parents, ou un de ses grands-parents, son frère ou sa sœur qui est atteint d'une maladie grave au moment de sa demande qui doit être établie en tant que telle par un certificat médical.

ou

- c) la demande d'un congé est pour raison de divorce ou de séparation légale. L'enseignante ou l'enseignant doit, à la demande de la Commission, présenter toute pièce justificative requise de nature légale.

5-15.04

Sous réserve de la clause 5-15.01, la Commission accorde un premier congé sans traitement pour études à temps plein pour l'année scolaire suivante à l'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande avant le 1^{er} avril.

L'enseignante ou l'enseignant doit revenir au travail à la Commission pour une période de 3 ans pour avoir droit à un autre congé pour études à temps plein.

5-15.05

La Commission peut, pour toute raison qu'elle juge valable, accorder à une enseignante ou un enseignant un congé sans traitement se terminant le 30 juin, pour une période n'excédant pas une année scolaire.

La Commission accorde un congé sans traitement pour un (1) an, à toute enseignante ou tout enseignant qui a complété 5 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 5 %¹ des enseignantes ou enseignants d'une même école par année.

Pour les fins d'application du paragraphe précédent, lorsque la Commission doit choisir entre plusieurs enseignantes ou enseignants, le congé est accordé à l'enseignante ou l'enseignant qui détient le plus d'ancienneté, dans la mesure où cette enseignante ou cet enseignant n'a pas, au cours des 5 années précédant la demande, bénéficié d'un tel congé.

5-15.06

Tout congé sans traitement prévu à cet article peut, sur demande de l'enseignante ou l'enseignant, être renouvelé par la Commission pour des périodes d'une année scolaire chacune.

¹ Étant entendu que dans les écoles où 5 % représente moins d'une enseignante ou un enseignant, le nombre est fixé à une (1) enseignante ou un enseignant.

5-15.07

La demande pour l'obtention ou le renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite par écrit avant le 1^{er} avril et doit établir clairement les motifs à son soutien.

Cependant, dans les cas prévus aux clauses 5-15.02 et 5-15.03, la demande de renouvellement du congé sans traitement pour toute l'année scolaire suivante doit être faite en même temps que la demande originale de congé sans traitement jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours si cette dernière est faite après le 1^{er} avril.

5-15.08

Durant son absence l'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement peut :

- a) postuler une promotion;
- b) participer aux régimes d'assurance maladie prévus à la Convention à la condition d'en payer d'avance la prime entière exigible;
- c) accroître le nombre de ses années d'expérience lorsqu'elle ou il enseigne pendant la période requise pour constituer une année d'expérience selon la Convention ou dans le cas où la Convention le stipule expressément.

5-15.09

En cas de démission au cours ou à la fin d'un congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant rembourse toute somme déboursée par la Commission pour et au nom de cette enseignante ou cet enseignant durant son congé.

5-15.10

La Commission se réserve le droit de résilier l'engagement de l'enseignante ou l'enseignant qui utilise son congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles elle ou il l'a obtenu, à moins d'autorisation écrite de la Commission. La Commission informe le Syndicat de cette résiliation de contrat.

Au plus tard le 1^{er} février la Commission écrit à l'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement, à la dernière adresse officielle donnée par l'enseignante ou l'enseignant, une lettre lui demandant si elle ou il désire revenir au service de la Commission.

5-15.11

Sous réserve des articles 5-3.00 et 5-4.00, à son retour l'enseignante ou l'enseignant est affecté dans la localité où elle ou il enseignait avant qu'elle ou il débute son congé sans traitement.

Congés pour responsabilités familiales**5-15.12**

- A) La Commission permet à une enseignante ou un enseignant de s'absenter sans traitement à l'occasion d'un des événements prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1), selon les modalités prévues aux articles 79.13 à 79.16 de cette même loi.
- B) L'enseignante ou l'enseignant doit informer la Commission des motifs de son absence le plus tôt possible et fournir la preuve justifiant son absence.
- C) Au cours du congé sans traitement prévu au paragraphe A), l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté, son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes. L'enseignante ou l'enseignant 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.
- D) À l'expiration du congé sans traitement prévu au paragraphe A), l'enseignante ou l'enseignant peut reprendre son poste ou le cas échéant un poste qu'elle ou il aurait obtenu conformément aux dispositions de la Convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

De même, au retour de ce congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant ne détenant pas de poste, reprend l'affectation qu'elle ou il détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, l'enseignante ou l'enseignant a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la Convention.

5-16.00 CONGÉS POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION**5-16.01**

L'enseignante ou l'enseignant invité à donner des conférences sur des sujets éducatifs, ou à participer à des travaux (séminaires, comités pédagogiques, congrès, colloques, journées d'information pédagogique) ayant trait à l'éducation peut, après avoir obtenu au préalable l'approbation de la Commission, bénéficier d'un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la présente Convention comme si elle ou il était réellement en fonction à la Commission.

5-16.02

Les clauses 5-16.03 à 5-16.05 s'appliquent dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant appelé à participer à un programme d'échange avec les provinces canadiennes ou avec les pays étrangers dans le cadre d'une entente intervenue entre la Commission, le gouvernement du Canada ou le gouvernement du Québec et un gouvernement étranger ou un gouvernement d'une autre province.

5-16.03

L'enseignante ou l'enseignant appelé à participer à un programme d'échange décrit à la clause 5-16.02 obtient, pour la durée de sa participation à l'échange, un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages, à l'exclusion du chapitre 8-0.00, dont elle ou il jouirait en vertu de la Convention comme si elle ou il était réellement en fonction à la Commission.

5-16.04

Les dispositions prévues à la clause 5-16.03 s'appliquent dans le cas des sessions de préparation et d'évaluation inhérentes au programme d'échange.

5-16.05

Sous réserve des articles 5-3.00 et 5-4.00, à son retour, l'enseignante ou l'enseignant est affecté dans la localité où elle ou il enseignait avant qu'elle ou il débute son congé.

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

Ce congé a pour effet de permettre à une enseignante ou un enseignant permanent qui n'est pas en disponibilité de voir son traitement d'une période de travail donnée étalé sur une période plus longue comprenant la durée du congé. Il n'a pas pour but de fournir à l'enseignante ou l'enseignant des prestations au moment de sa retraite, ni de différer de l'impôt.

5-17.02

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

5-17.03

Ce congé est assujéti aux dispositions prévues à l'annexe 12.

5-17.04

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant qui a obtenu un congé à traitement différé, conformément aux dispositions des ententes 2000-2003, 2005-2010, 2010-2015 ou 2015-2020, continue d'être régi par les dispositions qui lui étaient applicables.

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

L'enseignante ou l'enseignant qui se porte candidate ou candidat à une charge publique de députée ou député, mairesse ou maire, conseillère ou conseiller municipal ou conseillère ou conseiller régional de l'Administration régionale Kativik ou qui se porte candidate ou candidat à un poste de directrice ou directeur à la Fédération des coopératives du Nouveau-Québec ou à la Société Makivik 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 8^e jour suivant celui du scrutin ou à toute autre date antérieure convenue entre l'enseignante ou l'enseignant et la Commission. À cet égard la clause 5-15.11 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

5-18.02

L'enseignante ou l'enseignant élu ou nommé pour occuper une charge publique de ministre, députée ou député, mairesse ou maire, conseillère ou conseiller municipal, ou conseillère ou conseiller régional de l'Administration régionale Kativik ou directrice ou directeur à la Fédération des coopératives du Nouveau-Québec ou à la Société Makivik obtient, sur demande écrite effectuée au moins 15 jours avant son départ¹, un congé sans traitement pour exercer cette charge publique.

La Commission peut également accorder un congé sans traitement à temps partiel ou occasionnel à l'enseignante ou l'enseignant élu ou nommé pour occuper cette charge publique afin de lui permettre de s'acquitter de sa charge publique. La Commission et l'enseignante ou l'enseignant concerné conviennent des modalités d'aménagement d'un congé sans traitement à temps partiel.

5-18.03

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement pour remplir une charge publique conformément à la clause 5-18.02 doit donner à la Commission un préavis écrit d'au moins 30 jours de son retour au service à la Commission.

5-18.04

À son retour à la suite d'un congé sans traitement prévu à la clause 5-18.02, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré à la Commission sous réserve des articles 5-3.00 et 5-4.00.

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

5-18.05

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

5-19.00 RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE**5-19.01**

Le régime de mise à la retraite de façon progressive a pour effet de permettre à une enseignante ou un enseignant de réduire son temps travaillé, pour une période d'une (1) à 5 années, dans une proportion telle que le temps travaillé ne doit pas être inférieur à 40 % de la semaine régulière de travail ou de son équivalent sur une (1) année scolaire.

5-19.02

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

5-19.03

Aux fins du présent article, le mot « entente » signifie l'entente mentionnée à l'annexe 20.

5-19.04

Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive, l'enseignante ou l'enseignant doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une rente de retraite à la date prévue pour la fin de l'entente.

L'enseignante ou l'enseignant signe le formulaire prescrit par Retraite Québec et en transmet une copie à la Commission.

5-19.05

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

5-19.06

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

5-19.07

Sous réserve de la clause 5-19.01, la Commission peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé de l'enseignante ou l'enseignant pour tenir compte de l'organisation de l'école ou de l'enseignement; dans ce cas, la proportion de temps travaillé est celle qui se rapproche le plus de la proportion de temps travaillé prévue à l'entente ou convenue entre la Commission et l'enseignante ou l'enseignant.

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

5-19.08

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

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

5-19.09

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

5-19.10

L'enseignante ou l'enseignant peut utiliser, à raison d'un (1) jour par jour, les jours de congé de maladie monnayables à son crédit au 31 décembre 1973 prévus au sous-paragraphe C) de la clause 5-10.40, pour réduire le nombre de jours de travail précédant immédiatement la fin de l'entente.

5-19.11

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

5-19.12

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

5-19.13

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

5-19.14

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

5-19.15

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité, cette mise en disponibilité n'a aucun effet sur le pourcentage de temps travaillé prévu à l'entente sous réserve de ce qui suit : ce temps travaillé continue de s'appliquer comme s'il n'y avait pas eu de mise en disponibilité, s'il n'excède pas le pourcentage de traitement déterminé en application de la clause 5-3.18; s'il excède ce pourcentage de traitement, il est automatiquement ramené à ce pourcentage de traitement, à moins d'entente différente entre la Commission et l'enseignant ou l'enseignante visé.

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

5-19.16

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

5-19.17

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

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

5-19.18

- A) Advenant la retraite, la démission, le bris de contrat, le renvoi, le non-renouvellement, le décès de l'enseignante ou l'enseignant, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 5-19.17, l'entente prend fin à la date de l'événement.
- B) L'entente prend également fin lorsque l'enseignante ou l'enseignant est relocalisé chez un autre employeur par application des dispositions de la Convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente suivant les conditions ou modalités qu'il détermine, et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de Retraite Québec.
- C) Dans la mesure et aux fins prévues par règlement :
- 1) l'entente devient nulle dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive au cours de la première année de l'entente;
 - 2) l'entente prend fin :
 - dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive plus d'un (1) an après la date fixée pour le début de l'entente;
 - dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant et la Commission décident conjointement de mettre fin à l'entente plus d'un (1) an après la date fixée pour le début de l'entente.
- D) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

5-19.19

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

5-19.20

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

5-20.00 CONTRIBUTION D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE**5-20.01**

Le Syndicat avise la Commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la Commission une formule type d'autorisation de déduction.

5-20.02

La Commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative. Cette collaboration peut porter sur d'autres modalités que celles prévues au présent article.

5-20.03

Au plus tard dans les 20 jours de travail après l'envoi, par cette caisse d'épargne ou d'économie, des autorisations à la Commission, celle-ci prélève sur chaque versement de traitement à l'enseignante ou l'enseignant ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle ou qu'il a indiqué comme déduction aux fins de dépôt à cette caisse.

5-20.04

Vingt (20) jours de travail après un avis écrit d'une enseignante ou d'un enseignant, ou de la caisse d'épargne ou d'économie à la Commission à cet effet, celle-ci, selon cet avis, cesse ou modifie la retenue de la contribution de l'enseignante ou l'enseignant à une telle caisse.

5-20.05

Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse concernée dans les 8 jours de leur prélèvement.

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

Dans les 30 jours de la date d'entrée en vigueur de la Convention, la Centrale accrédite une représentante ou un représentant auprès du Ministère. Par la suite et pour toute 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 4¹ de la ou du ministre pour toutes les règles qui ne sont pas déjà explicitement prévues au « Manuel d'évaluation de la scolarité » en vigueur à la date d'entrée en vigueur de 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 (excluant les 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 4¹ de la ou du ministre, lesquelles règles deviennent partie intégrante du « Manuel d'évaluation de la scolarité » et sont alors réputées en faire partie à la date d'entrée en vigueur de 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 décide¹ de l'évaluation de la scolarité en années complètes de toute enseignante ou tout enseignant conformément au « Manuel d'évaluation de la scolarité » en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente Convention. Cette décision apparaît à l'attestation officielle de l'état de la scolarité de l'enseignante ou l'enseignant, laquelle est décernée par la Commission et signée par sa représentante ou son représentant. Cette décision porte également sur les fractions d'année de scolarité, s'il en est. La Commission n'a pas à émettre une nouvelle attestation si, à la suite d'une nouvelle évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant, cette nouvelle évaluation n'implique pas un changement en années complètes de scolarité de cette enseignante ou cet enseignant. Dans ce cas, la Commission en avise par écrit l'enseignante ou l'enseignant concerné. Une copie de l'avis est également transmise au Syndicat.

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

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

6-1.04

Pour décider de l'évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant, la Commission tient compte des relevés de notes, bulletins, certificats, diplômes, brevets et documents officiels au sens des règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité » qu'elle détient concernant cette enseignante ou cet enseignant.

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

La Commission peut confier la responsabilité de l'évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant à un organisme compétent. La Commission transmet par écrit au Syndicat le nom de cet organisme.

¹ Toute décision de la Commission au regard de l'évaluation de la scolarité, prise en vertu de l'article 6-1.00, 6-2.00 ou 6-3.00, l'est conformément au « Manuel d'évaluation de la scolarité » et sous l'autorité du Règlement sur les critères d'évaluation de la scolarité comme facteur servant à déterminer la qualification du personnel enseignant (c. C-60, r. 4) tel qu'il était en vigueur au 13 décembre 2006 édicté en vertu de la Loi sur le Conseil supérieur de l'éducation (RLRQ, chapitre C-60) et dont la ou le ministre est chargé de l'application.

6-1.05

La Commission fait parvenir à toute enseignante ou tout enseignant l'attestation officielle de l'état de sa scolarité. Une copie de celle-ci est également transmise au Syndicat.

La Commission fait également parvenir à l'enseignante ou l'enseignant tout document mentionné à la clause 6-1.04 qu'elle détient concernant cette enseignante ou cet enseignant et qui n'est pas reconnu aux fins d'évaluation de la scolarité de cette dernière ou ce dernier.

6-1.06

Dans les 60 jours (excluant les mois de juillet et août) de la réception par l'enseignante ou l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité, cette enseignante ou cet enseignant peut soumettre par écrit une demande de révision au comité de révision prévu à la clause 6-1.07. Cette demande de révision peut également être soumise par le Syndicat à l'intérieur du même délai. Une copie de cette demande est adressée à la ou 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 :

- une ou un (1) désigné par la Centrale;
- une ou un (1) désigné conjointement par le Ministère et la Commission.

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

Toutefois la Centrale doit nommer au moins une ou un (1) substitut à sa ou son membre désigné. Le Ministère et la Commission doivent aussi nommer conjointement au moins une ou un substitut à leur membre désigné. Les substituts peuvent assister aux réunions du comité, mais n'y ont aucun pouvoir de décision. Cependant, si une ou un membre désigné n'assiste pas à une réunion du comité et si sa ou son substitut y assiste, cette ou ce substitut devient la ou le membre désigné aux fins de cette réunion.

6-1.08

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

6-1.09

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

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

6-1.10

La décision du comité est sans appel et lie l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat, la Commission et la ou le ministre. Elle doit être expédiée à l'enseignante ou l'enseignant concerné, 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 en années complètes d'une enseignante ou d'un enseignant, la Commission, dans les 60 jours de la décision du comité, doit faire parvenir à cette enseignante ou cet enseignant une nouvelle attestation officielle de l'état de sa scolarité. Une copie de cette nouvelle attestation est également transmise au Syndicat.

Si la décision du comité de révision prévu à la clause 6-1.07 de la convention collective 2015-2020 implique un changement dans l'évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant, la Commission doit faire parvenir, si ce n'est déjà fait, à cette enseignante ou cet enseignant une nouvelle attestation officielle de l'état de sa scolarité. Une copie de cette nouvelle attestation est également transmise au Syndicat.

6-1.12

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

6-1.13

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

- a) les 2 membres désignés peuvent siéger en l'absence de la présidente ou du président et sans avis de convocation;
- b) les 3 membres peuvent siéger avec ou sans avis de convocation;
- c) la présidente ou le président et une 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 ou un (1) membre désigné constitue la décision du comité. Cependant, la ou le membre désigné qui est dissident peut signer à titre de dissidente ou de dissident.

6-1.16

Les honoraires et les dépenses d'une ou d'un membre désigné du comité sont aux frais de celles ou ceux qui l'ont désigné. Les honoraires et les dépenses de la présidente ou du président sont aux frais 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 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 ou un (1) membre du comité n'a pas été désigné dans les 60 jours de la date d'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 la date d'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 6-1.00 ne doit être interprété comme invalidant l'attestation officielle de l'état de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant décernée par la ou le ministre depuis le mois d'août 1971 ou par un centre de services ou une commission scolaire¹ depuis juillet 1995.

6-1.20

L'enseignante ou l'enseignant, la Commission, le Syndicat, la Centrale, le Comité patronal et le Ministère renoncent expressément à contester devant une ou un arbitre ou devant quelque instance que ce soit toute décision incluse au « Manuel d'évaluation de la scolarité », toute décision de la ou du ministre, d'un centre de services ou d'une commission scolaire¹ 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 la date d'entrée en vigueur de la présente 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 ou un (1) membre désigné par la Centrale;
 - une ou un (1) membre désigné par le Ministère;
 - une 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, devra entraîner une modification correspondante au « Manuel d'évaluation de la scolarité ».

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

- E) De plus, le Ministère et la Centrale peuvent nommer une 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 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 aux frais de celles ou ceux qui l'ont désigné. Les honoraires et les dépenses de la présidente ou du président sont aux frais du Ministère.

6-2.00 CLASSEMENT

6-2.01

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

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

- qui a 17 années de scolarité et moins;
- qui a 18 années de scolarité;
- qui a 19 années de scolarité ou plus sans doctorat de 3^e cycle;
- qui a 19 années de scolarité ou plus avec doctorat de 3^e cycle.

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

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant détient une attestation officielle de la scolarité émise par la ou le ministre, un centre de services ou une commission scolaire au sens de la clause 6-1.19, celle-ci est reconnue par la Commission.

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

6-2.02

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

6-2.03

Pour chaque enseignante ou enseignant à qui la ou le ministre ou un centre de services, 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 4¹ de la ou du ministre, l'échelle de traitement dans laquelle ses relevés de notes, bulletins, certificats, diplômes, brevets et documents officiels au sens des règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité » permettraient de la ou le classer selon la clause 6-2.01 si ces documents ne peuvent être clairement identifiés à des évaluations prévues au « Manuel d'évaluation de la scolarité » de la ou du ministre.

Seule la Commission décide de l'échelle de traitement provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant, et ce, dans les 30 jours² de la réception des documents. Toutefois, la Commission n'effectue aucune réclamation monétaire à la suite d'une décision de modification à la baisse d'un classement provisoire pour la période antérieure au premier jour du mois suivant la date de réception par l'enseignante ou l'enseignant de cet avis de modification.

¹ Règlement sur les critères d'évaluation de la scolarité comme facteur servant à déterminer la qualification du personnel enseignant (c. C-60, r. 4) tel qu'il était en vigueur au 13 décembre 2006.

² Sont exclus de ce délai, le mois de juillet ainsi que les jours compris entre le 20 décembre et le 5 janvier.

Dans les 10 jours de la décision de classement provisoire¹, la Commission en informe le Syndicat. À la demande écrite du Syndicat, la Commission lui fait parvenir une copie du dossier de classement provisoire.

6-2.04

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

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

6-2.05

Sauf dans les cas prévus à l'article 6-3.00, tout classement définitif fait en vertu de la clause 6-2.01 a un effet rétroactif à la date d'entrée en service pour l'année scolaire au cours de laquelle l'enseignante ou l'enseignant a fourni à la Commission les documents requis pour la demande d'évaluation de ses années de scolarité. Aux fins de la présente Convention, ce classement définitif ne peut avoir d'effet antérieurement au 1^{er} avril 2020 (annexe 14).

1

CLASSEMENT PROVISOIRE

Commission scolaire Kativik
Enseignante ou enseignant : _____

Niveau d'études	Diplôme	Années reconnues
Secondaire	_____	_____
Collégial	_____	_____
Universitaire	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
	Total des années reconnues	_____

Classement provisoire établi par la Commission (échelle de traitement _____)

Date : _____

Signature : _____
Pour la Commission

Le rajustement de traitement et le paiement de la rétroactivité, s'il y a lieu, faisant suite au classement définitif se font le premier jour de paie du mois suivant la date de réception par l'enseignante ou l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité. Toutefois, la Commission n'effectuera aucune réclamation monétaire à la suite de l'application de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité pour la période antérieure au premier jour du mois suivant la date de réception par l'enseignante ou l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité. (Voir l'annexe 14)

6-2.06

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

6-3.00 RECLASSEMENT

6-3.01

- A) Le reclassement des enseignantes ou enseignants se fait une (1) fois par année.
- B) L'enseignante ou l'enseignant qui veut une réévaluation de sa scolarité doit fournir à la Commission, soit les documents prévus au 2^e alinéa de la clause 6-1.04, soit une copie de la demande de ces documents adressée par l'enseignante ou l'enseignant à l'institution qui a la responsabilité de les délivrer.
- C) La Commission procède, s'il y a lieu, à la réévaluation de la scolarité de cette enseignante ou cet enseignant selon les dispositions de la clause 6-1.03 dans les 30 jours¹ de la réception des documents requis selon le paragraphe B) de la présente clause.
- D) S'il y a lieu, le rajustement du traitement faisant suite au reclassement provisoire prend effet rétroactivement au milieu (au 101^e jour) de l'année de travail en cours :
 - si, au 31 janvier de cette année scolaire en cours, cette enseignante ou cet enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité
 - et
 - si elle ou il a fourni, avant le 1^{er} avril de cette année scolaire en cours, les documents requis selon le paragraphe B) de la présente clause.

¹ Sont exclus de ce délai, le mois de juillet ainsi que les jours compris entre le 20 décembre et le 5 janvier.

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 jours¹, une copie du dossier du reclassement de cette enseignante ou cet enseignant.

6-3.03

- A) À la suite d'une nouvelle évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant décidée à la clause 6-1.03 ou 6-1.11, la Commission procède au reclassement s'il y a lieu, conformément à la clause 6-2.01.
- B) À la suite du reclassement à 17 ans d'une enseignante ou d'un enseignant, celle-ci ou celui-ci bénéficie d'un avancement de 2 échelons dans l'échelle unique de traitement dans la limite de l'atteinte de l'échelon 17². Un reclassement à 16 ans ou moins ne donne droit à aucun avancement accéléré d'échelon.
- C) À la suite du reclassement à 18 ans ou 19 ans d'une enseignante ou d'un enseignant celle-ci ou celui-ci se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience reconnue par l'application de l'article 6-4.00, dans la limite de l'atteinte de l'échelon 17² de l'échelle unique de traitement et celle-ci ou celui-ci bénéficie d'un avancement de 2 échelons par année de scolarité supplémentaire.
- D) À la suite du reclassement à 19 ans ou plus de scolarité avec doctorat de 3^e cycle, d'une enseignante ou d'un enseignant, celle-ci ou celui-ci se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience reconnue par l'application de l'article 6-4.00 de la Convention, dans la limite de l'atteinte de l'échelon 17² de l'échelle de traitement et celle-ci ou celui-ci bénéficie d'un avancement de 2 échelons par année de scolarité supplémentaire jusqu'à un maximum de 8 échelons.
- E) Le rajustement du traitement, s'il y a lieu, faisant suite au reclassement, prend effet rétroactivement au moment prévu pour le reclassement provisoire tel qu'il est précisé au paragraphe D) de la clause 6-3.01.
- F) Le cas échéant, le paiement de la rétroactivité faisant suite à un reclassement se fait le premier jour de paie du mois suivant la date de réception par l'enseignante ou l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité, et ce, en tenant compte des sommes déjà versées à la suite du reclassement provisoire.

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 139^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023.

- G) Si la décision faisant suite à l'évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant prévue au paragraphe A) de la présente clause infirme le reclassement provisoire établi par la Commission, la Commission n'effectue aucune réclamation monétaire à la suite de l'application de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité, pour la période comprise entre la date où ce reclassement provisoire a pris effet et le premier jour du mois suivant la réception par l'enseignante ou l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité.

6-4.00 RECONNAISSANCE DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE

6-4.01

- A) La Commission reconnaît à toute enseignante ou tout enseignant qu'elle emploie au 1^{er} juillet 2020 les années d'expérience et l'échelon d'expérience qu'elle lui reconnaissait pour l'année scolaire 2019-2020, lesquels sont rajustés pour tenir compte de l'année scolaire 2019-2020, par application de l'article 6-4.00 de la convention collective 2015-2020.
- B) La Commission évalue, selon les clauses 6-4.02 à 6-4.10, les années d'expérience acquises après l'année scolaire 2019-2020 pour toute enseignante ou tout enseignant qu'elle emploie au 1^{er} juillet 2020 et, le cas échéant, révisé 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 1^{er} juillet 2020.
- D) Malgré ce qui précède:
- l'expérience acquise en 1982-1983 ne permet aucun avancement d'échelon;
 - l'expérience acquise en 2022-2023 ne permet aucun avancement d'échelon.

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

6-4.02

Une année scolaire, pendant laquelle une enseignante ou un enseignant à temps plein a enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative pendant un minimum de 155 jours¹ 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 reconnaîtra comme une année d'expérience l'année scolaire pendant laquelle une enseignante ou un enseignant à temps plein ou sous contrat annuel n'a enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative que pendant un minimum de 90 jours à cause de circonstances indépendantes de sa volonté ou d'un congé parental en vertu de l'article 5-13.00. Les jours d'absence en raison d'une invalidité, conformément à la définition prévue à la clause 5-10.03, et les jours de congés prévus aux clauses 5-13.05, 5-13.13, 5-13.14, 5-13.18, 5-13.19, 5-13.21, 5-13.22, 5-13.23, 5-13.24 et ceux énumérés au 4^e alinéa de la clause 5-13.28 pour la durée qui y est prévue, sont assimilés à des jours d'enseignement ou d'exercice d'une fonction pédagogique ou éducative.

6-4.03

Le temps d'enseignement dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le Ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel, à titre d'enseignante ou d'enseignant remplaçant, à titre d'enseignante ou d'enseignant à la leçon ou à titre de suppléante ou de suppléant occasionnel est reconnu et peut être accumulé pour constituer une année d'expérience. Le nombre de jours d'enseignement requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de 90 jours à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, mais elle ou il ne peut commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété 135 jours. (Voir annexe 6).

6-4.04

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

- a) pour la suppléante ou le suppléant occasionnel

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

¹ Lorsqu'une enseignante ou un enseignant du niveau secondaire obtient un congé partiel sans traitement équivalant à la libération d'un seul groupe d'élèves et que ce congé à lui seul ne lui permet pas de cumuler les 155 jours nécessaires, la Commission lui reconnaît également une année d'expérience.

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

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

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

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

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

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

6-4.05

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

- a) cet exercice a été continu et a constitué la principale occupation de cette enseignante ou cet enseignant;
- b) une année est constituée de 12 mois consécutifs, mais on peut cumuler toutes les périodes de service continu d'une durée égale ou supérieure à 4 mois pour constituer une (1) ou des années;
- c) chacune des 10 premières années ainsi faites équivaut à une (1) année d'expérience, mais au-delà de ces 10 premières années, tout bloc de 2 années ainsi faites équivaut à une (1) année d'expérience.

6-4.06

Lors de son engagement, il est reconnu à l'enseignante ou l'enseignant engagé pour dispenser l'enseignement de la culture inuite un maximum de 5 années d'expérience de la façon suivante : à compter de 18 ans d'âge, chaque tranche de 5 années, à l'exclusion des années reconnues selon la clause 6-4.02, 6-4.03 ou 6-4.05, équivaut à une année d'expérience.

6-4.07

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

6-4.08

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

6-4.09

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

6-4.10

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

6-5.00 TRAITEMENT ET ÉCHELLE DE TRAITEMENT¹**6-5.01**

L'enseignante ou l'enseignant a droit au traitement prévu au paragraphe A) de la clause 6-5.02 et à la clause 6-5.03 selon l'échelle dans laquelle elle ou il est classé conformément aux articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00 et selon l'échelon d'expérience qui lui est reconnu en vertu de l'article 6-4.00.

¹ La majoration des taux et de l'échelle de traitement ainsi que les dispositions transitoires applicables à la nouvelle structure de l'échelle de traitement sont prévues à l'annexe 30 de la présente Convention.

L'enseignante ou l'enseignant a également droit aux rémunérations additionnelles conformément aux modalités prévues au paragraphe B) de la clause 6-5.02.

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

À compter de l'année scolaire 2022-2023, le 3^e alinéa de la présente clause est remplacé par le suivant :

L'enseignante ou l'enseignant, à titre de professionnel, effectue, à l'école ou ailleurs, les activités couvertes par les attributions caractéristiques de sa fonction mentionnées aux clauses 8-2.01 et 11-9.02, moyennant le traitement annuel qu'elle ou il reçoit conformément à la clause 6-5.03. Ce traitement annuel vaut pour toute l'année scolaire comprenant les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances.

6-5.02

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

Aux fins du présent chapitre, les taux et l'échelle de traitement applicables, tels qu'ils apparaissent aux clauses 6-5.03, 6-7.02 et 6-7.03, tiennent compte des majorations prévues aux sous-paragraphe 1) à 3) ainsi que de l'intégration à la nouvelle structure de l'échelle de traitement prévue au sous-paragraphe 4) du présent paragraphe.

1) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020

Les taux et l'échelle de traitement en vigueur au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020 sont majorés, avec effet au 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, d'un pourcentage égal à 2 %.

2) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021

Les taux et l'échelle de traitement en vigueur au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021 sont majorés, avec effet au 141^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, d'un pourcentage égal à 2 %.

3) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022

Les taux et l'échelle de traitement en vigueur au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022 sont majorés, avec effet au 141^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022, d'un pourcentage égal à 2 %.

4) À compter du 139^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023

Une nouvelle structure de l'échelle de traitement est introduite conformément à l'annexe 30¹ de la présente Convention. Les taux et l'échelle de traitement découlant de cette nouvelle structure de l'échelle de traitement sont en vigueur à compter du 139^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023.

L'enseignante ou l'enseignant est intégré à compter du 139^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023 dans la nouvelle structure de l'échelle de traitement au même échelon qui lui était reconnu au 138^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023. L'enseignante ou l'enseignant qui est à l'échelon 17 au 138^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023 est intégré à l'échelon 16 de la nouvelle structure de l'échelle de traitement à compter du 139^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023.

B) Rémunérations additionnelles²

1) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, l'enseignante ou l'enseignant qui a assumé une tâche à 100 % a droit à une rémunération additionnelle de 602,68 \$³ pour ces 200 jours de travail.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 30 jours suivant la signature de la Convention.

2) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, l'enseignante ou l'enseignant qui a assumé une tâche à 100 % a droit à une rémunération additionnelle de 602,68 \$² pour ces 200 jours de travail.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 60 jours suivant la signature de la Convention.

¹ Les dispositions transitoires applicables à la nouvelle structure de l'échelle de traitement sont prévues à l'annexe 30 de la présente Convention.

² Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'enseignante ou l'enseignant reçoit des prestations d'assurance salaire, des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption du RQAP, des indemnités prévues aux congés parentaux versées par la Commission, des indemnités versées par la CNESST, par l'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) et par la SAAQ ainsi que celles versées par la Commission dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

³ L'enseignante ou l'enseignant sous contrat à temps plein, à temps partiel ou de remplacement qui assume une tâche inférieure ou supérieure à 100 % a droit à une rémunération additionnelle proportionnelle au pourcentage de tâche effectuée.

6-5.03 ÉCHELLE DE TRAITEMENT ANNUEL

Échelle¹ unique²⁻³

Échelon ⁴	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	À compter du 139 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023
1	44 721	45 615	46 527	46 527
2	47 709	48 663	49 636	49 636
3	50 898	51 916	52 954	53 541
4	52 025	53 066	54 127	55 326
5	53 177	54 241	55 326	56 550
6	54 354	55 441	56 550	57 801
7	55 557	56 668	57 801	60 259
8	57 919	59 077	60 259	62 820
9	60 380	61 588	62 820	65 489
10	62 946	64 205	65 489	68 273
11	65 622	66 934	68 273	71 174
12	68 410	69 778	71 174	74 199
13	71 318	72 744	74 199	77 353
14	74 349	75 836	77 353	80 640
15	77 509	79 059	80 640	84 066
16	80 802	82 418	84 066	92 027
17	85 489	87 206	92 027	

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

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

¹ Telle qu'elle est définie à la clause 1-1.17.

² Référence : 6-2.01.

³ L'échelle de traitement tient compte d'une majoration additionnelle convenue entre les parties pour les enseignantes et enseignants en début de carrière et celles et ceux classés au maximum de l'échelle de traitement.

⁴ Tel qu'il est défini à la clause 1-1.18.

6-6.00 SUPPLÉMENTS ANNUELS**6-6.01**

L'enseignante ou l'enseignant qui agit à titre de responsable dans une école, conformément à la clause 1-1.39, reçoit, pour ses responsabilités additionnelles :

- un supplément annuel de 1 632 \$ à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020;
- un supplément annuel de 1 665 \$ à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021;
- un supplément annuel de 1 698 \$ à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022;

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

Les suppléments annuels prévus au présent article sont versés en proportion du nombre de mois pendant lesquels l'enseignante ou l'enseignant est nommé responsable dans une école.

6-6.02

À compter de l'année scolaire 2021-2022, l'enseignante ou l'enseignant qui agit en tant qu'enseignante ou enseignant mentor conformément à la clause 1-1.27, reçoit, pour ses responsabilités additionnelles, les suppléments annuels prévus à la clause 6-6.01.

6-7.00 ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL - REMPLAÇANTE OU REMPLAÇANT - ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À LA LEÇON - SUPPLÉANTE OU SUPPLÉANT OCCASIONNEL**6-7.01**

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

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

6-7.02

- A) Pour chaque période des années scolaires 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 et 2022-2023, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon est rémunéré sur la base des taux horaires correspondant à sa scolarité reconnue.

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

Taux Périodes concernées	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans ou plus
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	56,49 \$	62,72 \$	67,88 \$	74,02 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	57,62 \$	63,97 \$	69,24 \$	75,50 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	58,77 \$	65,25 \$	70,62 \$	77,01 \$
À compter du 139 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	61,27 \$	68,02 \$	73,62 \$	80,28 \$

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

Même si ces taux ne sont payés que lorsque du travail est effectué, ils comprennent le paiement du travail effectué et des mêmes jours fériés et chômés que ceux de l'enseignante ou l'enseignant régulier.

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

F) Rémunérations additionnelles¹

- 1) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon a droit à une rémunération additionnelle de 0,75 \$ par heure rémunérée.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 30 jours suivant la signature de la Convention.

- 2) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon a droit à une rémunération additionnelle de 0,75 \$ par heure rémunérée.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 60 jours suivant la signature de la Convention.

¹ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'enseignante ou l'enseignant reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption du RQAP, des indemnités versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par la Commission dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

6-7.03

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

Durée de remplacement dans une journée Périodes concernées	60 minutes ou moins	entre 61 minutes et 150 minutes ¹	entre 151 minutes et 210 minutes ²	plus de 210 minutes ³
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	44,72 \$	111,80 \$	156,52 \$	223,60 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	45,61 \$	114,03 \$	159,64 \$	228,05 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	46,52 \$	116,30 \$	162,82 \$	232,60 \$
À compter du 139 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	46,52 \$	116,30 \$	162,82 \$	232,60 \$

Même si ces taux ne sont payés que lorsque du travail est effectué, ils comprennent le paiement du travail effectué et des mêmes jours fériés et chômés que ceux de l'enseignante ou l'enseignant régulier.

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

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

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

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

taux prévu pour <u>60 minutes ou moins</u> 50	X	nombre de minutes de la période en cause
---	---	--

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

- C) La suppléante ou le suppléant occasionnel qui se rend à l'école pour effectuer de la suppléance à la demande de la Commission ou de l'autorité compétente reçoit, au minimum, le taux prévu pour 60 minutes de travail.

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

- D) Cependant, après 20 jours ouvrables consécutifs d'absence de la part d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein¹ ou à temps partiel, la Commission paie, à la suppléante ou au suppléant occasionnel qui la ou le remplace durant ces 20 jours, le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était enseignante ou enseignant à temps plein ou à temps partiel selon le cas. Ce traitement qu'elle ou il recevrait est basé sur son échelle de traitement telle qu'elle est établie par la Commission au début de l'année ou, le cas échéant, au milieu (à la 101^e journée) de l'année de travail en cours et son échelon d'expérience acquis à la première journée ouvrable de l'année de travail en cours, et est payé à raison de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail ainsi effectué. Dans ce cas, ce traitement compte à partir de la première journée de suppléance et cette suppléante ou ce suppléant occasionnel doit fournir sans délai les documents servant à établir son traitement. Une ou des absences de la suppléante ou du suppléant occasionnel totalisant 3 jours ou moins pendant l'accumulation de ces 20 jours consécutifs de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.

- E) La suppléante ou le suppléant occasionnel n'a droit à aucun avantage sauf ceux expressément prévus à la Convention et elle ou il n'est tenu à aucune autre obligation que celle de remplir la tâche qui lui est assignée par la Commission.

¹ Ceci s'applique aussi à la suppléante ou au suppléant occasionnel qui remplace une enseignante ou un enseignant qui détient un contrat de remplacement.

F) Rémunérations additionnelles¹

- 1) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, la suppléante ou le suppléant occasionnel a droit à une rémunération additionnelle de :

Durée de remplacement			
60 minutes ou moins	entre 61 minutes et 150 minutes	entre 151 minutes et 210 minutes	plus de 210 minutes
0,60 \$	1,50 \$	2,10 \$	3,00 \$

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 30 jours suivant la signature de la Convention.

- 2) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, la suppléante ou le suppléant occasionnel a droit à une rémunération additionnelle de :

Durée de remplacement			
60 minutes ou moins	entre 61 minutes et 150 minutes	entre 151 minutes et 210 minutes	plus de 210 minutes
0,60 \$	1,50 \$	2,10 \$	3,00 \$

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 60 jours suivant la signature de la Convention.

¹ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'enseignante ou l'enseignant reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption du RQAP, des indemnités versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par la Commission dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

6-8.00 DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION**6-8.01**

L'enseignante ou l'enseignant reçoit son traitement annuel prévu à l'article 6-5.00, de même que les suppléments prévus à l'article 6-6.00 et les primes annuelles pour disparités régionales prévues à l'article 12-2.00 s'il y a lieu, en 26 versements, selon les modalités suivantes :

- a) à compter du début de l'année de travail, l'enseignante ou l'enseignant reçoit, tous les 2 jeudis, 1/26 des montants annuels applicables en traitement, suppléments et primes le premier jour de travail de la période¹ de paie visée;
- b) malgré le paragraphe a) précédent, le 26^e versement pour une année de travail doit être rajusté de sorte que l'enseignante ou l'enseignant ait reçu, pour cette année de travail, 1/200 de son traitement annuel applicable, de même que de ses suppléments et primes applicables s'il y a lieu, pour chaque jour de travail qu'elle ou il a effectué;
- c) malgré le paragraphe a) précédent, l'enseignante ou l'enseignant qui quitte le service de la Commission reçoit, au moment de son départ, le solde du traitement ainsi que des suppléments et primes applicables qui lui sont dus.

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

6-8.02

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

6-8.03

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

- a) absences autorisées sans traitement pour une durée inférieure à une (1) année de travail;
- b) absences non autorisées ou utilisées à des fins autres que celles autorisées.

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

6-8.04

Malgré la clause 6-8.01, l'enseignante ou l'enseignant dont le premier jour de travail ne correspond pas au premier jour d'une période régulière de paie, ne reçoit sa première paye que lors du versement de la 2^e période régulière de paie qui suit son premier jour de travail.

6-9.00 MODALITÉS DU VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION**6-9.01**

Les versements mentionnés à la clause 6-8.01 sont payés par chèque transmis à un endroit désigné par chaque enseignante ou enseignant, tous les 2 jeudis après le début de l'année de travail.

Sauf pendant la période des vacances d'été, si ces jeudis ne sont pas des jours ouvrables, le versement est transmis à l'enseignante ou l'enseignant le dernier jour ouvrable qui précède ces jeudis. Cependant, si durant la période des vacances d'été, le jeudi est un jour férié, le versement est transmis à l'enseignante ou l'enseignant le jour précédent ce jour férié.

Ce chèque est remis à l'enseignante ou l'enseignant sous pli individuel soit par la Commission, soit par l'autorité compétente de l'école, selon le cas. Avec l'autorisation écrite de l'enseignante ou l'enseignant, le versement peut être fait par virement bancaire conformément à la politique de la Commission à cet égard.

À moins d'entente différente entre l'enseignante ou l'enseignant et la Commission, cette dernière, pendant la période des vacances d'été, transmet à l'enseignante ou l'enseignant son chèque soit par virement bancaire, conformément à la politique de la Commission à cet égard, soit par courrier à l'adresse fournie au préalable par l'enseignante ou l'enseignant.

6-9.02

Le talon du chèque doit indiquer les différentes sources de rémunération et les différentes retenues effectuées. Il doit être expédié ou remis à l'enseignante ou l'enseignant.

6-9.03

Lorsque la Commission a remis à une enseignante ou un enseignant plus d'argent qu'elle ou il n'aurait dû en recevoir, sans que l'enseignante ou l'enseignant soit fautif, la Commission s'entend avec l'enseignante ou l'enseignant sur les modalités de remboursement.

À défaut d'entente, la Commission fixe les modalités de remboursement. Ces modalités doivent faire en sorte que la déduction n'excède jamais plus de 15 % du traitement brut par paie jusqu'à remboursement du trop-perçu.

Toutefois, advenant le départ définitif de l'enseignante ou l'enseignant, la Commission est en droit de récupérer la totalité du montant concerné à même les montants des sommes dues à l'enseignante ou l'enseignant.

6-9.04

Lorsque, après entente avec une enseignante ou un enseignant, la Commission verse une somme d'argent au nom d'une enseignante ou d'un enseignant, l'avance ainsi consentie est remboursée par l'enseignante ou l'enseignant à la Commission selon les modalités convenues sur le formulaire prévu en annexe 5.

6-9.05

Les montants payables à titre de prime de séparation¹, banque de congés de maladie monnayables, montant déterminé en vertu de la clause 5-10.30, périodes excédentaires, périodes de suppléance et le cas échéant, la compensation pour dépassement des maxima d'élèves par groupe sont versés dans les 30 jours de leur échéance.

¹ Conformément à la clause 5-3.13.

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 d'application du présent chapitre, la Commission dispose de 240 \$ par enseignante ou enseignant à temps plein ou l'équivalent à temps plein couvert par la Convention, et ce, pour chaque année scolaire.
- B) Ce montant total annuel doit comprendre toutes dépenses en perfectionnement payées tant en vertu des dispositions prévues à la convention collective 2015-2020 qu'en vertu des dispositions contenues à la présente Convention.
- C) Les sommes disponibles pour une année et non utilisées ou non engagées s'ajoutent aux sommes disponibles pour l'année scolaire suivante.

7-1.03

Le comité de la Commission prévu au chapitre 4-0.00 constitue également un comité de perfectionnement. Le défaut d'établissement du comité n'a pas pour effet d'empêcher l'organisation du perfectionnement.

7-1.04

Si, dans le cadre du présent système de perfectionnement, une enseignante ou un enseignant doit quitter le service de la Commission, celle-ci lui reconnaît à son retour le même nombre d'années d'expérience, d'années de service et d'ancienneté que si elle ou il était demeuré en fonction à la Commission.

7-1.05

La Commission est en droit d'exiger la participation de toute enseignante ou tout enseignant au système de perfectionnement lorsque ce perfectionnement ou ce recyclage, selon le cas, se fait à l'intérieur de la journée normale de travail de l'enseignante ou l'enseignant si, durant cette journée, les élèves ne sont pas à l'école ou si ce perfectionnement ou ce recyclage la ou le dispense à ce moment de ses tâches d'enseignante ou d'enseignant.

7-1.06

La Commission peut, avec l'accord du ou des syndicat(s) concerné(s), choisir de se regrouper, avec un ou plusieurs centres de services scolaires, une ou plusieurs autres commissions scolaires, aux fins d'administrer le système de perfectionnement prévu au présent chapitre. Dans ce cas, la somme totale annuelle disponible est égale à la somme des montants annuels prévus pour chacun des centres de services scolaires ou chacune des commissions scolaires. L'utilisation de ces montants n'a pas alors à respecter les pourcentages d'apport de chacun des centres de services scolaires ou chacune des commissions scolaires participants.

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

Afin de faciliter le perfectionnement des enseignantes et enseignants de la Commission, la ou le ministre prévoit une somme de 21 500 \$ pour chaque année scolaire.

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

CHAPITRE 8-0.00 TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT¹

8-1.00 PRINCIPES GÉNÉRAUX

8-1.01

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

8-1.02

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

8-1.03 Journées pédagogiques

Sous réserve des modalités prévues à la Convention, un minimum de 10 % des journées pédagogiques dont le contenu sera déterminé par les enseignantes et enseignants sont identifiées par la Commission dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-3.02.

Le contenu des autres journées pédagogiques est un objet de consultation soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la Commission ou de l'école, selon les modalités prévues au chapitre 4-0.00.

8-1.04

Dans le cadre de la répartition annuelle des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants, la direction de l'école consulte le conseil d'école sur les différentes activités professionnelles autres que les activités de formation et d'éveil ou la présentation de cours et leçons et le temps prévu pour les réaliser².

¹ Les parties ont convenu de modifications sur l'aménagement de la tâche applicables à compter de l'année scolaire 2022-2023. L'annexe 31 (Protocole) - *Lettre d'entente relative à la détermination et l'aménagement de la tâche enseignante au secteur des jeunes* – constitue l'entente de principe ayant mené à ces modifications. Elle peut être utilisée afin de résoudre des difficultés liées au sens ou à la portée des clauses visées au chapitre 8-0.00. Les parties conviennent d'un guide d'application avant le 1^{er} juillet 2022, lequel sera non arbitral. Pour l'année scolaire 2021-2022, se référer à l'annexe 33 pour les dispositions applicables.

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**

L'enseignante ou l'enseignant dispense des activités d'apprentissage et de formation aux élèves et elle ou il participe au développement de la vie étudiante de l'école.

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

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

L'année de travail de l'enseignante et l'enseignant comporte normalement 200 jours de travail entre le début et la fin de l'année scolaire.

8-3.02

La date de chacun des jours de travail de l'enseignante ou l'enseignant est déterminée par la Commission après consultation des comités d'éducation et du comité de la Commission sur l'établissement du calendrier scolaire.

L'aménagement de ces jours n'est pas nécessairement le même d'une école à une autre ou d'une enseignante à une autre ou d'un enseignant à un autre.

8-3.03

À la demande du Syndicat, avant le 1^{er} avril, la Commission détermine qu'un vendredi et un lundi d'une même fin de semaine au cours d'une même année scolaire apparaissent comme congés sur tous les calendriers pour l'année scolaire suivante. En pareil cas, les dates de ce vendredi et de ce lundi sont celles fournies par le Syndicat.

8-3.04

En établissant ses calendriers scolaires, la Commission garantit pour des vacances annuelles 8 semaines consécutives placées durant les mois de mai, juin, juillet, août ou septembre.

8-3.05

La Commission consulte le comité de la Commission lorsqu'elle organise, durant l'été, des sessions pour les enseignantes ou enseignants qui doivent suivre des cours dans le cadre de la formation des maîtres. Cette consultation se fait quant à la durée et au moment de ces sessions.

8-3.06 Tâche annuelle

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

Sur une base annuelle, l'enseignante ou l'enseignant réalise l'ensemble des attributions caractéristiques prévues à la fonction générale, s'exerçant dans le cadre des activités professionnelles confiées.

8-4.00 SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL**8-4.01**

La semaine régulière de travail de l'enseignante ou l'enseignant est de 5 jours du lundi au vendredi¹ et comporte en moyenne 32 heures de travail à l'école (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 280 heures).

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

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

8-4.02

A) La semaine régulière de travail comprend :

- 1) 23 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 828 heures) de tâche éducative assignée par la direction pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du préscolaire et du niveau primaire et 20 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 720 heures) de tâche éducative assignée par la direction pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du niveau secondaire;
- 2) 9 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 452 heures incluant les journées pédagogiques) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire et du niveau primaire ou 12 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 560 heures incluant les journées pédagogiques) pour l'enseignante ou l'enseignant du niveau secondaire pour la réalisation des autres tâches professionnelles. Ces heures sont assignées par la direction, sous réserve des modalités suivantes :
 - i) parmi les heures prévues au présent sous-paragraphe 2), l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître 5 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 200 heures) durant lesquelles elle ou il détermine le travail à accomplir parmi celui visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01. Il revient également à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement de ce travail, parmi ceux qui ne sont pas déjà assignés par la Commission ou la direction de l'école. Ces heures peuvent s'effectuer pendant toute partie de la période de repas prévue à la clause 8-6.01 excédant 50 minutes;

¹ Malgré que la semaine régulière de travail est de 5 jours du lundi au vendredi, la Commission et le Syndicat peuvent convenir d'un aménagement différent pour tenir compte de situations spécifiques dans le cadre des cours comportant des stages prolongés.

le temps requis pour les 9 rencontres collectives et pour les 4 premières réunions avec les parents est compris dans ces 200 heures.

- ii) toutefois, parmi les heures prévues au 1^{er} alinéa du sous-paragraphe i) précédent, une moyenne de 2 heures par semaine (80 heures annuellement) est effectuée au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant.
- B) Les heures de travail prévues à la clause 8-4.01, à l'exclusion du temps consacré aux activités de formation et d'éveil ou à la présentation de cours et leçons, peuvent varier en durée d'une semaine à l'autre pour tenir compte notamment de la fluctuation des besoins pédagogiques ou organisationnels¹.
- Malgré l'alinéa précédent, la variation du temps consacré aux activités de formation et d'éveil ou à la présentation de cours et leçons est possible afin de mieux répondre aux besoins des élèves et pour tenir compte notamment des caractéristiques particulières des écoles ou des classes. Dans ce cas, lorsqu'il s'agit d'assigner d'autres tâches à l'enseignante ou l'enseignant, la direction ou la Commission considère cette variation.
- C) Tout en respectant les nombres d'heures sur une base annuelle prévus au présent article, la direction de l'école peut, au besoin, requérir la présence des enseignantes et enseignants à un moment précis de la semaine pour répondre à des besoins ponctuels ou permanents :
- 1) s'il s'agit d'une demande à caractère occasionnel, le préavis doit être suffisant pour permettre à l'enseignante ou l'enseignant d'être présent au moment voulu;
 - 2) s'il s'agit d'une demande à caractère permanent, l'enseignante ou l'enseignant doit avoir été consulté et, à défaut d'entente sur le moment du changement, le préavis doit être d'au moins 5 jours.
- D) À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat et sous réserve de l'alinéa suivant, les heures de la semaine régulière de travail se situent dans une amplitude hebdomadaire de 35 heures, laquelle est aussi déterminée pour chaque enseignante ou enseignant par 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 9 premières rencontres collectives, ni le temps requis pour les 4 premières réunions avec les parents. Les heures prévues au sous-paragraphe ii) du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la présente clause peuvent être accomplies par l'enseignante ou l'enseignant en dehors de l'amplitude.

Cette amplitude de 35 heures doit se situer dans une amplitude quotidienne n'excédant pas 8 heures, ces 8 heures comportant les mêmes exclusions que les 35 heures.

¹ À titre d'exemple, la récupération, l'encadrement, les rencontres de plan d'intervention, les périodes d'examen, les rencontres de concertation, etc., sont des circonstances pouvant entraîner la variation des 32 heures. Il en est de même pour les 9 rencontres collectives et pour les 4 premières réunions avec les parents.

8-4.03**Horaire de travail**

La direction de l'école établit, pour chaque enseignante ou enseignant, un horaire de travail. Seules les activités professionnelles qui nécessitent une présence récurrente de l'enseignante ou l'enseignant sont fixées à son horaire¹.

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

Considérant l'absence d'obligation pour l'enseignante ou l'enseignant de fixer à son horaire tous les moments pour l'accomplissement de ses activités professionnelles, les moments sans assignation fixés à son horaire, et ce même durant les pauses ou les récréations des élèves, ne peuvent aucunement être qualifiés de pauses pour l'enseignante ou l'enseignant ni de moments où celle-ci ou celui-ci attend qu'on lui donne du travail au sens de l'article 57 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

8-4.04

La Commission détermine le début et la fin de la journée de travail de l'enseignante ou l'enseignant après consultation dans le cadre de la clause 4-4.06.

8-4.05

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.

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.

B) Récupération

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

Au primaire, l'enseignante ou l'enseignant effectue de la récupération auprès de ses élèves; cependant, la récupération peut être effectuée auprès d'autres élèves que les siens après entente entre la direction de l'école et l'enseignante ou l'enseignant concerné.

C) Surveillance de l'accueil et des déplacements

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

8-4.06**A) Le nombre d'heures de tâche éducative pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du niveau primaire et secondaire est celui prévu au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 8-4.02.**

Pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du préscolaire, ces heures comprennent un maximum de 22 heures et 30 minutes d'activités de formation et d'éveil et un minimum de 30 minutes d'autres tâches éducatives pour un total de 23 heures par semaine de tâche éducative.

B) La tâche éducative comprend les activités professionnelles suivantes expressément confiées par la Commission ou la direction de l'école : présentation des cours et leçons, récupération, activités de formation et d'éveil (préscolaire), activités étudiantes, encadrement et surveillances autres que les surveillances de l'accueil et des déplacements¹.**C) Si, pour des raisons particulières, la Commission assigne à une enseignante ou un enseignant une tâche éducative en sus de la tâche éducative annuelle prévue au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 8-4.02, elle ou il a droit à une compensation monétaire égale à 1/1000 du traitement annuel pour chaque période de 45 à 60 minutes. Pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par 1/1000 du traitement annuel. 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.**

¹ Sous réserve de l'annexe 36.

Malgré ce qui précède, si la tâche éducative ainsi assignée ne peut l'être dans le respect de la tâche éducative annuelle prévue au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 8-4.02, cette compensation monétaire s'effectue lors du prochain versement de traitement le permettant.

8-4.07

- A) À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, le temps moyen à consacrer à la présentation de cours et leçons, ainsi qu'aux activités étudiantes à l'horaire des élèves n'excède pas :
- 1) pour l'ensemble des enseignantes et enseignants à temps plein du niveau primaire, 20 heures et 30 minutes;
 - 2) pour l'ensemble des enseignantes et enseignants à temps plein du niveau secondaire, 17 heures et 5 minutes.
- B) Ce temps moyen s'établit au 15 octobre en divisant la somme du nombre d'heures consacrées à ces activités pour chacune ou chacun des enseignantes ou enseignants à temps plein du niveau concerné par le nombre total d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein de ce niveau; si le temps moyen d'enseignement excède pour un niveau donné le temps moyen d'enseignement prévu au paragraphe A) qui précède, la Commission verse au budget de perfectionnement de l'année scolaire suivante une compensation établie de la façon suivante :
- la différence entre le temps moyen observé et le temps moyen prévu, divisée par le temps moyen prévu, multipliée par le nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein du niveau, multipliée par le traitement moyen de ces enseignantes ou enseignants, divisée par 200 et multipliée par le nombre de jours pendant lesquels le dépassement existe.
- C) Aux fins des 2 paragraphes précédents, l'enseignante ou l'enseignant à temps plein est l'enseignante ou l'enseignant régulier à l'exclusion de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité, de la ou du chef de groupe, de l'enseignante ou l'enseignant mentor et de l'enseignante ou l'enseignant qui a obtenu, en vertu de la Convention, un congé ou un congé partiel pour toute l'année.
- 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.

8-4.08

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 modifiés proportionnellement.

8-5.00 IMPLANTATION DES NOUVEAUX PROGRAMMES (PROTOCOLE)**8-5.01**

Avant de procéder à l'implantation d'un nouveau programme 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) désigner la ou le responsable du programme ou du projet-pilote;
- c) fournir au personnel enseignant et aux élèves visés le matériel didactique et les manuels en nombre suffisant;
- d) dispenser au personnel enseignant la formation nécessaire;
- e) définir, après consultation du comité de la Commission, les paramètres de la mise en application et les méthodes d'évaluation.

8-5.02

Chaque année, la Commission fournit aux enseignantes et enseignants une évaluation qualitative du processus d'implantation ou d'expérimentation.

La Commission tient compte, dans la mesure du possible, de l'information fournie par les enseignantes et enseignants pour effectuer les changements nécessaires aux programmes.

8-6.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES**8-6.01 Période de repas**

À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, l'enseignante ou l'enseignant des classes du préscolaire et du primaire a droit à une période d'au moins 75 minutes pour prendre son repas. L'enseignante ou l'enseignant du secondaire bénéficie, dans son cas, d'une période d'au moins 50 minutes.

8-6.02 Secrétariat

Dans une école où la directrice ou le directeur d'école dispose d'un personnel de secrétariat, l'enseignante ou l'enseignant peut utiliser ce personnel pour faire effectuer des travaux de secrétariat qui sont en relation directe avec son enseignement, tels que : la photocopie de documents, la préparation de stencils, la dactylographie et l'expédition de lettres aux parents. À cette fin, elle ou il s'adresse à la direction de l'école en lui indiquant les travaux qu'elle ou il veut faire exécuter et la direction de l'école confie ce travail à son personnel de secrétariat selon les disponibilités de ce personnel.

8-6.03 Suppléance

- A) En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, le remplacement est assuré par une enseignante ou un enseignant en disponibilité dans la localité ou par une enseignante ou un enseignant de la localité affecté en totalité ou en partie à la suppléance.

À défaut, la Commission fait appel :

- 1) à une suppléante ou un suppléant occasionnel inscrit sur une liste maintenue par elle à cet effet pour la localité;
- 2) à des enseignantes ou enseignants de l'école qui ont atteint le maximum d'heures de la tâche éducative et qui veulent en faire sur une base volontaire;
- 3) si aucun de ces derniers n'est disponible, aux autres enseignantes ou enseignants de l'école selon le système de dépannage suivant :

pour parer à ces situations d'urgence, la directrice ou le directeur d'école, après consultation du comité consultatif au niveau de l'école, établit un système de dépannage parmi les enseignantes ou enseignants de son école pour permettre le bon fonctionnement de l'école. Elle ou il assure chacune des enseignantes ou chacun des enseignants de l'école qu'elle ou il sera traité équitablement par la répartition des suppléances à l'intérieur du système de dépannage;

sauf si elle ou il est affecté en partie à la suppléance, l'enseignante ou l'enseignant est libre d'effectuer cette suppléance à l'intérieur d'un système de dépannage à compter de la 3^e journée d'absence consécutive d'une enseignante ou d'un enseignant.

- B) Aux fins des sous-paragraphes 2) et 3) du paragraphe A) qui précède, la rémunération prévue pour le remplacement pour toute période de 45 à 60 minutes est égale à 1/1000 du traitement annuel. Pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par 1/1000 du traitement annuel.

8-6.04 Dossier scolaire

L'enseignante ou l'enseignant a accès au dossier scolaire de l'élève détenu à l'école, sous réserve du respect des personnes et du code de déontologie des spécialistes qui y versent des documents.

Le dossier scolaire contient l'ensemble des données consignées à caractère administratif et pédagogique et relatives à l'admission de l'élève, à ses résultats scolaires et à son classement.

8-6.05 Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents

La Commission, la directrice ou le directeur d'école ou la directrice ou le directeur de centre peut convoquer les enseignantes et enseignants pour toute rencontre collective durant l'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant, en tenant compte des dispositions suivantes :

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

- b) à l'extérieur de la semaine régulière de travail, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être tenu d'assister pendant son année de travail à plus de :
- 1) 9 rencontres collectives d'enseignantes ou d'enseignants convoquées par la Commission ou la directrice ou le directeur d'école ou la directrice ou le directeur de centre. Ces réunions doivent se tenir immédiatement après la sortie de l'ensemble des élèves de l'école. Aux fins de l'application du présent sous-paragraphe, est considérée comme rencontre collective d'enseignantes ou d'enseignants toute rencontre d'un groupe défini d'enseignantes ou d'enseignants tel que degré, cycle, niveau, discipline et école;
 - 2) 4 réunions pour rencontrer les parents. Ces rencontres se tiennent normalement en soirée. Cependant, la directrice ou le directeur d'école ou la directrice ou le directeur de centre peut convenir avec les enseignantes ou enseignants de d'autres réunions pour rencontrer les parents sans tenir compte de l'horaire de la semaine de travail. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant est compensé par une réduction de sa semaine régulière de travail pour un temps égal à la durée de cette réunion. Cette compensation en temps est prise à un moment convenu entre la directrice ou le directeur d'école et l'enseignante ou l'enseignant.

8-6.06 Local

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

8-6.07 Surveillances de l'accueil et des déplacements

L'enseignante ou l'enseignant assure efficacement la surveillance de l'accueil ainsi que des déplacements des élèves lors des entrées et des sorties, lors des récréations et entre les périodes.

8-7.00 CHEF DE GROUPE (NIVEAU SECONDAIRE SEULEMENT)

8-7.01

Si la Commission décide de nommer des enseignantes ou enseignants au poste de chef de groupe, elles ou ils relèvent de la directrice ou du directeur d'école 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 deux aspects, à savoir les fonctions d'enseignante ou d'enseignant et les fonctions de chef de groupe proprement dites.

8-7.03

Quant à ses fonctions de chef de groupe proprement dites, la ou le chef de groupe doit s'acquitter des fonctions et responsabilités suivantes :

- 1) assumer des tâches de coordination et d'animation relativement à des activités d'enseignement, à des activités étudiantes, ou à ces 2 genres d'activités;
- 2) agir comme coordonnatrice ou coordonnateur et animatrice ou animateur auprès des enseignantes ou enseignants de son groupe et les inciter soit à développer et à préciser ensemble, dans le cadre des politiques et des programmes en vigueur, les contenus, les méthodes et les techniques d'enseignement, de même que les modes de mesure et d'évaluation susceptibles de favoriser l'apprentissage des élèves, soit à prendre les mesures nécessaires en vue de susciter la participation des enseignantes ou enseignants de son groupe à l'organisation, la supervision et l'animation des activités étudiantes, soit les deux;
- 3) assister plus particulièrement l'enseignante ou l'enseignant en probation de son groupe et participer à son évaluation;
- 4) sur demande de sa supérieure ou son supérieur, collaborer à l'établissement des besoins en matériel didactique et en matériel de consommation pour son groupe, et au contrôle de son utilisation;
- 5) conseiller et aviser sa supérieure ou son supérieur sur l'action pédagogique.

8-7.04

Chaque chef de groupe doit être libéré d'une partie de sa tâche éducative, selon des modalités convenues entre l'enseignante ou l'enseignant et la directrice ou le directeur de l'école 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, étant précisé que la détermination de cette libération partielle ne peut être supérieure à 40 % de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein du niveau secondaire.

8-7.05

La nomination d'une enseignante ou d'un enseignant comme chef de groupe se termine automatiquement et sans avis le 30 juin.

8-8.00 DISTRIBUTION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DANS LES ÉCOLES**8-8.01**

À chaque année, la tâche d'enseignement (discipline et niveau) auprès de l'ensemble des élèves inscrits à la Commission pour l'année scolaire suivante est répartie entre toutes les enseignantes et tous les enseignants en fonction à la Commission et leur est communiquée avant le 15 juin de l'année scolaire en cours, et ce, dans le respect des dispositions de l'article 5-4.00. Le nombre total d'enseignantes et d'enseignants à distribuer dans les écoles est déterminé par la Commission en tenant compte des effectifs alloués par le Ministère.

8-8.02

Les règles de distribution des enseignantes et enseignants dans les écoles sont établies le cas échéant conformément aux dispositions convenues par écrit entre la Commission et le Syndicat.

Toute entente écrite à cet égard entre la Commission et le Syndicat est présumée faire partie de la Convention et est soumise aux dispositions du chapitre 9-0.00.

8-8.03

Advenant que les règles de distribution des enseignantes et enseignants soient établies par la Commission et le Syndicat conformément à la clause 8-8.02 et que ces règles prévoient des maximums d'élèves par groupe, l'enseignante ou l'enseignant dont un groupe excède le maximum indiqué a droit à une compensation monétaire calculée selon la formule prévue à l'annexe 13 aux conditions mentionnées.

8-9.00 RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS D'UNE ÉCOLE**8-9.01**

La directrice ou le directeur d'école ou son adjointe ou adjoint doit consulter le conseil d'école sur les règles générales de répartition des fonctions et responsabilités des enseignantes ou enseignants de l'école, entre autres sur les activités de surveillance, de participation aux activités étudiantes, d'encadrement des élèves, de cours de récupération, etc.

À cet effet, l'article 4-4.00 s'applique.

8-9.02

La directrice ou le directeur d'école ou son adjointe ou adjoint répartit les fonctions et responsabilités parmi les enseignantes ou enseignants en tenant compte de la clause 5-4.04 et de l'article 8-4.00.

Lors de la formation des groupes, la directrice ou le directeur d'école ou son adjointe ou adjoint prend en considération les recommandations du comité local pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA) prévu à la clause 8-10.05, 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.

8-10.00 DISPOSITIONS RELATIVES AUX ÉLÈVES À RISQUE ET AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE

Section I Dispositions générales

8-10.01 Prévention et intervention rapide

- A) La prévention et l'intervention rapide, et ce, dès le préscolaire, sont l'affaire de toutes les intervenantes et tous les intervenants et sont essentielles pour assurer la réussite scolaire.

Dans cette optique, les parties reconnaissent l'importance de déceler les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage le plus tôt possible dans leur parcours scolaire.

- B) Dans ce contexte, la direction de l'école fournit à l'enseignante ou l'enseignant, dans les 10 jours ouvrables de la demande formulée, les renseignements concernant les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, la transmission se faisant notamment en donnant accès au dossier d'aide particulière des élèves concernés. La transmission de ces renseignements se fait à la condition qu'ils soient disponibles et qu'ils soient dans l'intérêt de l'élève, le tout sous réserve du respect des personnes et des règles de déontologie des professionnels qui y versent des documents.
- C) De plus, les parties reconnaissent que l'enseignante ou l'enseignant est la première intervenante ou le premier intervenant auprès des élèves et que, de ce fait, elle ou il se doit de noter et de partager avec les autres intervenantes ou intervenants les informations ou observations concernant les élèves, notamment celles relatives aux interventions qu'elle ou il a réalisées.

8-10.02 Organisation des services

- A) Intégration

Aux fins d'application du présent article, les définitions suivantes s'appliquent :

- 1) intégration totale : l'intégration totale signifie le processus par lequel un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage est intégré dans un groupe ordinaire pour la totalité de son temps de présence à l'école;

- 2) intégration partielle : l'intégration partielle signifie le processus par lequel un élève participe pour une partie de son temps de présence à l'école à des activités d'apprentissage d'un groupe d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et est pour l'autre partie de son temps intégré dans un groupe ordinaire.

B) Politique de la Commission

La Commission maintient une politique relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

Cette politique est établie afin d'offrir à son personnel les moyens nécessaires pour favoriser la progression et la qualité des interventions auprès des élèves à risque et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage dans le respect de la culture et de la langue inuites.

C) Principes généraux de la politique

- a) l'inuktitut est la langue maternelle d'une grande majorité des élèves et est aussi la langue d'enseignement lors des premières années de scolarisation. Les outils d'évaluation et de diagnostic ainsi que la récupération en inuktitut sont donc d'une importance primordiale;
- b) les outils d'évaluation doivent être culturellement pertinents et tenir compte de la politique linguistique de la Commission. En autant que possible, la Commission réunira les équipes d'évaluation qui comprendront des professionnels inuits;
- c) la Commission reconnaît l'importance des services en langue seconde pour les élèves dont la langue d'enseignement est le français ou l'anglais.

D) La politique doit notamment prévoir :

- a) le processus menant à l'évaluation des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage;
- b) les modalités d'intégration et les services d'appui à l'intégration;
- c) le rôle et les responsabilités de tous les intervenants dans le processus menant à des services d'appui à l'intégration;
- d) les modalités de regroupement de ces élèves dans des classes ou des groupes spécialisés lorsque la Commission crée de telles classes ou de tels groupes;
- e) les modalités d'élaboration, d'évaluation et de révision des plans d'intervention personnalisés ainsi que les échéances de leur mise en œuvre.

E) Approche de services

Les services aux élèves visés s'inscrivent dans le cadre d'une approche dont les principales caractéristiques sont :

- 1) des mesures de prévention et d'intervention rapide;
- 2) une organisation des services éducatifs au service des élèves et tenant compte de leurs besoins et capacités;
- 3) les services d'appui pouvant être fournis doivent se situer à l'intérieur des ressources disponibles déterminées par la Commission.

F) Services d'appui

- 1) La détermination des services d'appui pouvant être requis par l'enseignante ou l'enseignant et par l'élève n'est pas tributaire d'une reconnaissance par la Commission de ces élèves comme élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.
- 2) Les services d'appui à l'intégration sont interreliés et non mutuellement exclusifs, et ont pour but de soutenir tant l'élève que l'enseignante ou l'enseignant.

G) Classe spécialisée et cheminement particulier de formation

La classe spécialisée et la classe de cheminement particulier de formation sont des modes d'organisation de l'enseignement qui peuvent permettre de répondre aux besoins de certains élèves en vue de leur réussite scolaire. Lorsqu'elle le juge approprié ou nécessaire, la Commission peut constituer de telles classes.

H) Élèves à risque

Les élèves à risque ne sont pas compris dans l'appellation « élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ». La signification de l'expression « élèves à risque » apparaît à l'annexe 26.

I) Élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

Aux fins d'application de la Convention, on entend par « élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage » les élèves reconnus comme tels par la Commission. Les définitions des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage apparaissent à titre indicatif à l'annexe 26.

J) Plan d'intervention

- 1) Un plan d'intervention doit être établi pour tout élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage. L'enseignante ou l'enseignant doit participer à l'établissement, au suivi et à la révision du plan d'intervention.
- 2) Le plan d'intervention est un outil de concertation et de référence pour tous les intervenantes et intervenants.

8-10.03 Responsabilité de la Commission et intégration ou regroupement dans des classes spécialisées

- A) Il revient à la Commission de reconnaître ou non un élève comme élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.
- B) Les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage peuvent faire l'objet d'une intégration totale ou partielle ou être regroupés dans des classes spécialisées. Il est du ressort de la Commission de créer de tels groupes lorsqu'elle le juge approprié ou nécessaire.

Section II Une organisation des services basée sur l'implication des parties**8-10.04 Comité mixte consultatif au niveau de la Commission concernant l'organisation des services offerts aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA)**

- A) La Commission maintient un comité mixte consultatif concernant l'organisation des services offerts aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

Le comité est composé de 8 personnes, soit d'une part, de 4 représentantes ou représentants de la Commission et d'autre part, de 2 représentantes ou représentants du personnel enseignant, de une représentante ou un (1) représentant du personnel de soutien et de une représentante ou un (1) représentant du personnel professionnel, nommés par leur Syndicat respectif, œuvrant à la Commission auprès des élèves à risque et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, le cas échéant.

Sauf lors de circonstances exceptionnelles, chaque partie doit aviser l'autre partie de tout changement de ces personnes désignées au plus tard 10 jours ouvrables avant la tenue d'une rencontre du comité.

Lors d'une réunion du comité, chaque partie peut s'adjoindre d'autres personnes ressources à la condition d'en aviser l'autre partie au préalable.

La Commission avise les Syndicats respectifs de la date de la première rencontre au plus tard le 31 octobre. Les lieux des rencontres sont fixés par la Commission. Toute autre règle de fonctionnement sera décidée par le comité.

B) Mandat du comité mixte consultatif

La Commission consulte le comité sur les sujets suivants :

- 1) lors de la période de planification des services pour l'année scolaire suivante, la répartition des ressources disponibles dédiées aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage à la Commission et dans les écoles;
 - 2) la mise en œuvre et la révision de la politique de la Commission relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage;
 - 3) les modalités d'intégration et les services d'appui ainsi que les modalités de regroupement dans les classes spécialisées;
 - 4) les formulaires prévus à la politique.
- C) Lorsque requis, le comité peut formuler des recommandations sur l'un ou l'autre des sujets énumérés au paragraphe B) de la présente clause. Advenant, une égalité des voix lors du vote, la décision finale revient à la Commission.
- D) Lorsque la Commission ne retient pas une recommandation faite par le comité, elle doit lui en indiquer par écrit les motifs.
- E) L'une ou l'autre des parties peut soumettre au comité toute problématique concernant les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

8-10.05 Comité local pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA)

A) Processus de référence

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant décèle dans sa classe une ou un élève qui, à son avis, présente des difficultés particulières persistantes, elle ou il soumet une demande de rencontre à la direction de l'école dans le but de discuter de la situation et afin que la direction puisse accompagner l'enseignante ou l'enseignant dans sa démarche.

L'enseignante ou l'enseignant et la direction de l'école conviennent dans les plus brefs délais du moment propice à la tenue de la rencontre.

Par la suite, l'enseignante ou l'enseignant peut décider de soumettre à la direction un rapport dûment complété en utilisant le formulaire prévu à la politique 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 par l'enseignante ou l'enseignant ainsi que les dates de leurs occurrences;
- d) les services d'appui demandés lorsque connus;
- e) les services d'appui reçus au préalable, le cas échéant.

La direction de l'école soumet, le cas échéant, ce rapport au comité dès que possible.

B) Composition du comité

Avant le 30 septembre de chaque année scolaire, un comité local est formé pour chaque école.

Ce comité est normalement composé¹ de :

- un membre ou un représentant de la direction de l'école;
- l'enseignante ou l'enseignant responsable de l'élève référé (membre non permanent);
- les enseignantes ou enseignants en adaptation scolaire concernés;
- la conseillère ou le conseiller en formation des maîtres;
- la conseillère ou le conseiller aux élèves;
- un membre du personnel de soutien œuvrant de façon habituelle auprès des élèves à risque et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage;
- tout autre membre du personnel de l'école sur invitation de la direction de l'école.

Les parents ou tuteurs de l'élève participent à l'étude du cas et aux mesures d'appui; cependant, l'absence de ces parents ou tuteurs n'empêche pas le comité de fonctionner.

C) Mandats du comité :

- a) étudier chaque cas soumis par la direction de l'école;
- b) faire des recommandations à l'enseignante ou l'enseignant visant à solutionner le ou les problèmes identifiés;
- c) recommander de faire évaluer l'élève, le cas échéant;

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.

- d) collaborer, le cas échéant, avec les services dédiés aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage de la Commission afin de venir en aide à l'élève visé;
 - e) recommander qu'une ou un élève reçoive des services d'éducation spécialisée;
 - f) faire des recommandations à la direction de l'école sur tout aspect de l'organisation des services aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, au niveau de l'école, notamment sur :
 - i. les besoins de l'école en rapport avec les besoins de ces élèves;
 - ii. l'organisation des services sur la base des ressources disponibles allouées par la Commission;
 - iii. la mise en place de nouveaux modèles d'organisation de services qui tiennent compte du contexte autochtone et nordique.
 - g) collaborer à l'établissement du Plan d'intervention personnalisé, à son suivi et à son évaluation périodique.
- D) Fonctionnement du comité :
- a) Les rencontres du comité ont lieu minimalement une fois par mois.¹
 - b) Le comité établit ses propres règles de fonctionnement en respect du présent article.
- E) Suivi de la demande :

L'enseignante ou l'enseignant peut compléter et soumettre un nouveau rapport dans les cas suivants :

- a) lorsque le comité aurait convenu de ne pas faire évaluer l'élève et que l'enseignante ou l'enseignant perçoit des difficultés persistantes chez l'élève, et ce, malgré l'application des recommandations soumises par le comité;
- b) lorsqu'une enseignante ou un enseignant croit qu'un Plan d'intervention personnalisé doit être mis à jour.

8-10.06

La Commission fournit les services d'appui à l'élève et à l'enseignante ou l'enseignant concerné, conformément à la clause 8-10.07, à la suite d'une évaluation identifiant une problématique prévue dans les définitions décrites à l'annexe 26.

¹ Les membres du comité peuvent convenir de modalités de rencontres différentes en fonction des besoins du milieu et afin de favoriser la mise en place de stratégies de prévention et d'intervention rapides.

Section III Services d'appui**8-10.07**

Les services d'appui aux élèves et aux enseignantes et enseignants, seront offerts selon les modalités prévues à la politique de la Commission.

8-11.00 MÉCANISME DE RÉOLUTION DES DIFFICULTÉS CONCERNANT LA TÂCHE ET SON AMÉNAGEMENT**8-11.01**

Les parties s'engagent à prendre les moyens nécessaires pour assurer une application harmonieuse de la clause 8-1.04 et des articles 8-3.00 et 8-4.00, et ce, afin de prévenir les difficultés¹ dans la mise en œuvre de ces dispositions et de les résoudre, le cas échéant.

8-11.02

Conformément à la clause précédente, la Commission et le Syndicat doivent convenir d'un mécanisme de résolution des difficultés au plus tard le 1^{er} 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.

8-11.03

Si un désaccord subsiste quant à la décision de la direction de l'école à la suite de discussions entre cette dernière et l'enseignante ou l'enseignant concerné, celle-ci ou celui-ci dépose une demande de mise en place du mécanisme de résolution des difficultés. Pour ce faire, l'enseignante ou l'enseignant produit un exposé écrit de la situation et en transmet copie au Syndicat et à la Commission. À moins de circonstances exceptionnelles, l'entité formée suivant le mécanisme se réunit dans les 5 jours de la réception d'une demande.

8-11.04

Si le Syndicat est en désaccord avec la décision de la Commission à la suite de la mise en œuvre du mécanisme, le Syndicat et la Commission peuvent convenir, au besoin, de faire appel aux services d'une conciliatrice ou d'un conciliateur afin de les accompagner.

8-11.05

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 la Commission et le Syndicat n'en conviennent autrement.

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

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE**9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS****9-1.01**

L'enseignante ou l'enseignant accompagné ou non de la déléguée ou du délégué syndical de son école peut, si elle ou il le désire, avant l'avis de grief, tenter de régler son problème auprès de son supérieur immédiat. Si nécessaire, la déléguée ou le délégué syndical est libéré de sa fonction d'enseignement le temps requis pour rencontrer l'autorité compétente.

9-1.02

En vue de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir pendant la durée de la présente 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 informatique¹ du greffe. L'avis de grief doit contenir les faits qui sont à son origine et, à titre indicatif, les articles ou clauses visés et le correctif requis, et ce, sans préjudice.

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 21^e 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.

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 déferé à l'arbitrage à cette même date.

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 huissier ou huissier.

Dans ce cas, la date du récépissé constatant l'utilisation d'un de ces moyens constitue une preuve à sa face même servant à calculer les délais prévus au présent article.

9-1.04

Une enseignante ou un enseignant ne doit pas subir de l'intimidation, des représailles ou de la discrimination du fait qu'elle ou il est impliqué dans un grief.

9-2.00 ARBITRAGE**9-2.01**

Tout grief peut être déféré à l'arbitrage par le Syndicat, selon la procédure prévue au présent article.

9-2.02

Si aucune solution n'est trouvée par les parties à l'intérieur du délai de 21 jours prévu au 6^e alinéa de la clause 9-1.03, l'avis de grief est réputé devenir l'avis d'arbitrage à la date indiquée en vertu du 4^e alinéa de la clause 9-1.03.

Le Syndicat avise, dans les plus brefs délais, la greffière ou le greffier en chef de tout désistement ou de tout règlement intervenu.

9-2.03

A) Pour la durée de la Convention, tout grief déféré à l'arbitrage est décidé par une ou un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

1) Lavoie, André G., arbitre en chef;

April, Huguette;
Beaupré, René;
Bertrand, Richard;
Boudreau, Patrice;
Brault, Serge;
Côté, André C.;
Daviault, Pierre;
Faucher, Nathalie;
Ferland, Gilles;
Flynn, Maureen;
Gagnon, Denis;
Garzouzi, Amal;

Ladouceur, André;
Lévesque, Éric;
Massicotte, Nathalie;
Ménard, Jean;
Ménard, Jean-Guy;
Ménard-Cheng, Nancy;
Nadeau, Denis;
Ranger, Jean-René;
Roy, Pierre-Georges;
St-André, Yves;
Tousignant, Lyse;
Turcotte, Alain.

2) Toute autre personne nommée par la Centrale, la Fédération et le Ministère pour agir comme arbitre.

3) L'arbitre procède à l'arbitrage assisté de 2 assesseuses ou assesseurs si, lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage, ou dans les 15 jours qui suivent, la représentante ou le représentant de la Centrale le demande, ou si la représentante ou le représentant de la Fédération et celle ou celui du Ministère le demandent conjointement.

- B) Les parties déclarent favoriser l'arbitrage devant une ou un arbitre seul dont notamment la formule d'arbitrage accéléré de type « petites créances » (annexe 21).
- C) À moins que son audition ne soit commencée, tout grief soumis 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, 1989-1995, 1995-1998, 2000-2003, 2005-2010, 2010-2015 et 2015-2020 d'un grief juridiquement né en vertu de ces dispositions; cela n'a pas pour effet d'enlever la compétence à d'autres arbitres ou à d'autres présidentes ou présidents d'un tribunal d'arbitrage quant aux griefs à elles ou eux déferés par 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 à titre de première présidente ou de premier président ou à titre d'arbitre en chef pour les griefs soumis dans le cadre de l'alinéa précédent.
- E) Tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention collective 2015-2020 et déféré à l'arbitrage après la fin des effets de cette convention collective 2015-2020 est réputé valablement soumis à l'arbitrage. À cet effet, la Commission et le Ministère renoncent à soulever l'objection de la non-arbitrabilité appuyée sur la non-existence de conditions de travail après la fin des effets de cette convention collective 2015-2020.

9-2.04

Lors d'un arbitrage avec assesseures ou assesseurs, une assesseure ou un assesseur est désigné par la Centrale et une autre 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, la Fédération et le Ministère;
- b) nomme une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.03;
- c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première audience;
- d) indique pour chaque grief s'il s'agit d'un arbitrage déferé soit à une ou un arbitre seul ou une ou un arbitre assisté d'assesseures ou d'assesseurs conformément à la clause 9-2.03, soit à une ou un arbitre selon la procédure accélérée décrite à l'annexe 21.

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.

9-2.08

La Centrale et la Commission 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.

9-2.09

Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des audiences subséquentes, le cas échéant, et en informe 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 audiences du délibéré et en avise les assesseures ou assesseurs.

9-2.10

L'arbitre ou l'assesseure ou l'assesseur est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.

9-2.11

Si une assesseure ou un assesseur n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale ou si le remplacement d'une assesseure ou d'un assesseur n'est pas effectué avant la date fixée pour l'audience, l'arbitre la ou le nomme d'office le jour de l'audience.

9-2.12

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'elle ou il juge appropriés¹.

9-2.13

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 ci-dessus mentionnées désire intervenir, elle doit aviser les autres parties de son intention et de l'objet de son intervention.

9-2.14

Les audiences sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de sa propre initiative ou à la demande d'une partie, ordonner le huis clos.

9-2.15

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une assesseure ou d'un assesseur à condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.09 au moins 7 jours à l'avance.

9-2.16

Sauf dans le cas de production de notes écrites, auquel cas la Commission et le Syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, l'arbitre doit rendre sa décision dans les 45 jours de la fin de l'audience. 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.

9-2.17

- A) La sentence arbitrale est motivée et rendue par écrit. Elle est signée par l'arbitre.
- B) L'assesseure ou l'assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la sentence.

¹ Toutefois, les parties peuvent déposer une référence Internet au site Web du CPNCSK en lieu et place d'une version papier de la Convention.

- C) L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au greffe et, en même temps, en expédie une copie aux 2 assesseuses ou assesseurs.
- D) Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre ou de l'arbitre en chef, transmet une copie de la sentence et, le cas échéant, du rapport distinct aux parties concernées, à la Centrale, à la Fédération, au Ministère, et en dépose pour et au nom de l'arbitre 2 copies conformes au ministre du Travail, de l'Emploi, et de la Solidarité sociale.

9-2.18

En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou il croit juste et utile.

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

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.

9-2.19

L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la présente Convention.

9-2.20

L'arbitre, éventuellement chargé de juger du bien-fondé d'un grief, a l'autorité pour le maintenir ou le rejeter en totalité ou en partie et établir la compensation qu'elle ou il juge équitable pour la perte subie par l'enseignante ou l'enseignant à cause de l'interprétation ou de l'application erronée par la Commission de la Convention.

La présente clause ne s'applique pas au cas de renvoi ni au cas de non-renouvellement pour une cause autre que le surplus de personnel.

Exceptionnellement, la présente clause s'applique au grief de non-renouvellement pour surplus de personnel d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein qui est légalement qualifié, à la condition que la procédure prescrite à l'article 5-8.00 ait été intégralement suivie par cette enseignante ou cet enseignant et que la seule raison invoquée par la Commission au soutien du non-renouvellement soit le surplus de personnel. Dans le cas de ce dernier grief, le 2^e paragraphe de la clause 5-8.08 ne s'applique pas.

9-2.21

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 audiences.

9-2.22

- 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, à compter du 12 février 2007, un non-renouvellement 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.

- B) Le paragraphe A) ne s'applique qu'à compter de l'année scolaire 2006-2007; pour toute période antérieure à cette année scolaire, les paragraphes A), B) et C) de la convention collective 2000-2003 continuent de s'appliquer.

Malgré l'alinéa précédent, les paragraphes A), B) et C) de la clause 9-2.22 de la convention collective 2000-2003 continuent de s'appliquer au regard des griefs soumis avant le 1^{er} février 2006. Au regard de ces griefs, la Commission et le Syndicat s'engagent à conjuguer leurs efforts afin de traiter prioritairement les griefs soumis avant le 1^{er} février 2006.

- C) 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.
- F) Lorsqu'un grief vise une enseignante ou un enseignant qui est affecté dans une des localités du Nunavik, l'audience a lieu à Kuujuaq ou à Kuujuaapik selon la proximité de la localité d'affectation ou à tout autre endroit déterminé par le Syndicat et la Commission.

Cependant, pour l'enseignante ou l'enseignant affecté à Kuujuaq ou à Kuujuaapik, l'audience aura lieu à un endroit, sur le territoire du Nunavik, décidé conjointement par les parties.

Toutefois, l'audience aura lieu à Montréal si la non-disponibilité d'une ou d'un arbitre cause un retard de 60 jours et plus dans la fixation du grief au rôle d'arbitrage.

G) Conférence préparatoire

À la demande de l'une ou l'autre des parties au plus tard 15 jours avant l'audience, les procureurs mandatés à tout dossier de grief et l'arbitre assigné doivent participer à une conférence préparatoire par voie téléphonique.

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 audiences;
- de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit et les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;
- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audience;
- 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'audience;
- d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;
- d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des audiences.

9-2.23

Les assesseures ou assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par celles ou ceux qu'elles ou ils représentent.

9-2.24

Si une partie exige les services d'une ou d'un sténographe officiel, les frais et honoraires sont à la charge de la partie qui les a exigés.

S'il y a traduction des notes sténographiques officielles, une copie est transmise sans frais par la ou le sténographe à l'arbitre, avant le début du délibéré.

9-2.25

L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document émanant d'elle ou de lui ou des parties en cause. À la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner une ou un témoin conformément au Code du travail (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 Inuttitut de la Convention dans les 6 mois de la signature de la Convention.

10-2.03

Toutes les clauses 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 6, 18, 19 et 26.
- 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 assesseuses ou assesseurs sont les membres du comité de révision prévu à la clause 6-1.07, la présidente ou le président agissant comme arbitre.

10-2.05

À moins que le contexte n'indique un sens différent, chaque fois qu'il est question dans la Convention d'un comité à l'échelle nationale et qu'un comité similaire est prévu à l'entente intervenue entre la Centrale et le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones, (E1 2020-2023), ou l'une de ses annexes, l'on doit interpréter le texte de la Convention comme une référence au comité concerné prévu à l'entente E1 2020-2023 sans qu'il y ait lieu de créer un nouveau comité à cet égard.

10-2.06

Aux fins de la rédaction de la Convention, les parties conviennent d'utiliser les genres féminin et masculin dans toute désignation de personne. À cette fin, elles ont établi des règles d'écriture que l'on retrouve à l'annexe 16.

L'application de ces règles n'a pas pour effet de modifier les droits et avantages qui auraient été applicables si le texte avait été rédigé au masculin, et à moins que le contexte ne s'y oppose, elle n'a pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes.

10-3.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION**10-3.01**

- A) La Convention entre en vigueur le jour de sa signature, sous réserve du paragraphe B) de la présente clause ainsi que de toute autre disposition spécifique de la Convention prévoyant une date d'application différente.
- B) Les dispositions suivantes de la Convention s'appliquent à compter de l'année scolaire 2022-2023 :
- les 4^e et 5^e alinéas de la clause 6-5.01;
 - la clause 8-1.04;
 - la clause 8-3.06;
 - l'article 8-4.00, à l'exception du 2^e alinéa du paragraphe A) de la clause 8-4.06;
 - l'article 8-11.00;
 - le paragraphe A) de la clause 11-9.03;
 - la clause 11-9.04.

Pour toute période antérieure à l'année scolaire 2022-2023, au regard des dispositions mentionnées au présent paragraphe, les dispositions correspondantes de la convention collective 2015-2020 continuent de s'appliquer, le cas échéant.

10-3.02

La Convention se termine le 31 mars 2023.

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

10-4.00 REPRÉSAILLES, DISCRIMINATION ET ACCÈS À L'ÉGALITÉ**10-4.01**

Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne seront exercées contre une représentante ou un représentant de la Commission ni contre une déléguée ou un délégué syndical ou une représentante ou un représentant du Syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

10-4.02

La Commission et le Syndicat reconnaissent que toute enseignante ou tout enseignant a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12).

La Commission convient de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute enseignante ou tout enseignant, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'alinéa 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 au sens 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 sont exercées contre une enseignante ou un enseignant en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la Convention ou la Loi.

10-4.04

Le présent article s'applique à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à la suppléante ou au suppléant occasionnel.

10-5.00 INTERDICTION

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**10-6.01 (Protocole)**

Le texte de la Convention est imprimé aux frais du Comité patronal. Le Syndicat a droit à 650 exemplaires en langue française, 650 exemplaires en langue anglaise et 325 exemplaires en langue Inuttitut et en assure la distribution aux enseignantes ou enseignants.

10-7.00 AMENDEMENTS À LA CONVENTION**10-7.01**

Le Comité patronal d'une part et la Centrale d'autre part, doivent se rencontrer sur demande d'une de ces parties pour discuter de toutes questions relatives aux conditions de travail des enseignantes ou enseignants. 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'y ajouter une ou plusieurs dispositions. 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 donné à ce mot par le Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

10-8.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**10-8.01**

L'utilisation de l'ordinateur dans la tâche d'enseignement est un objet soumis au comité de la Commission prévu au chapitre 4-0.00.

10-8.02

L'utilisation de l'ordinateur dans l'accomplissement de tâches en relation avec la fonction générale de l'enseignante ou l'enseignant est un objet soumis au comité de la Commission prévue au chapitre 4-0.00.

10-9.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL**10-9.01**

Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'enseignante ou l'enseignant et qui entraîne, pour celle-ci ou celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'enseignante ou l'enseignant (RLRQ, chapitre N-1.1).

10-9.02

L'enseignante ou l'enseignant a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

10-9.03

La Commission prend 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 sexuels.

10-9.04

L'enseignante ou l'enseignant qui prétend être harcelé peut s'adresser à la Commission pour tenter de trouver une solution à ses allégations.

La démarche et les mécanismes prévus à la politique de la Commission sont appliqués par cette dernière afin de donner suite à ces prétentions. Lors de toute rencontre avec l'employeur, dans le cadre de la présente clause, une représentante ou un représentant syndical peut accompagner l'enseignante ou l'enseignant si celle-ci ou celui-ci le désire.

10-9.05

Tout grief de harcèlement psychologique en milieu de travail est soumis à la Commission par la plaignante ou le plaignant ou par le Syndicat avec l'accord de celle-ci ou celui-ci selon la procédure prévue au chapitre 9-0.00.

Toutefois, un tel grief peut être déposé à tout moment, mais doit l'être dans les 2 ans de la dernière manifestation de cette conduite.

10-9.06

Le nom des personnes concernées et les circonstances relatives à la situation de harcèlement psychologique doivent être traités de façon confidentielle, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête relative au grief ou de l'application d'une mesure prise en vertu de la présente Convention.

10-9.07

Le présent article s'applique aux suppléantes ou suppléants occasionnels et à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon.

10-9.08

Un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique est entendu en priorité.

10-10.00 PROGRAMME D'AIDE AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS**10-10.01**

Si la Commission décide d'implanter un programme d'aide aux enseignantes et enseignants, elle consulte l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la Commission, déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

10-10.02

Un programme d'aide aux enseignantes et enseignants contient notamment des mécanismes garantissant aux utilisatrices et utilisateurs éventuels la confidentialité ainsi que le caractère volontaire de la participation.

10-11.00 HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL**10-11.01**

La Commission et le Syndicat coopèrent pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des enseignantes ou enseignants; à cet effet, la Commission consulte l'organisme de participation des enseignantes ou enseignants au niveau de la Commission, déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00.

10-11.02

L'enseignante ou l'enseignant doit :

- a) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- b) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- c) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables à la Commission.

10-11.03

La Commission doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des enseignantes ou enseignants; elle doit notamment :

- a) s'assurer que les établissements sur lesquels elle a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de l'enseignante ou l'enseignant;
- b) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des enseignantes ou enseignants;

- c) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
- d) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- e) permettre à l'enseignante ou l'enseignant de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la loi et des règlements s'appliquant à la Commission.

10-11.04

La mise à la disposition des enseignantes ou enseignants de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la Commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la Commission, le Syndicat et les enseignantes ou enseignants, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

10-11.05

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1), elle ou il doit aussitôt en aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat ou une représentante ou un représentant autorisé de la Commission.

Dès qu'elle ou il est avisé, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé de la Commission convoque la représentante ou le représentant syndical si elle ou il est disponible ou, dans un cas d'urgence, la déléguée ou le délégué syndical de l'école concernée; 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, après en avoir informé la directrice ou le directeur de l'école, sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales ni remboursement.

10-11.06

Le droit d'une enseignante ou d'un enseignant mentionné à la clause 10-11.05 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.

10-11.07

La Commission ne peut imposer à l'enseignante ou l'enseignant un renvoi, un non-renouvellement, une mutation, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'elle ou il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 10-11.05.

10-11.08

La Commission et le Syndicat peuvent convenir de la formation d'un comité spécifique de santé et de sécurité.

10-12.00 ENTENTE 1989-1995 ET ENTENTE 2000-2003**10-12.01**

L'expression « entente 1989-1995 » signifie l'entente 1989-1991 et ses prolongations jusqu'au 30 juin 1995.

10-12.02

L'expression « entente 2000-2003 » signifie l'entente 2000-2002 et sa prolongation jusqu'au 30 juin 2003.

10-13.00 RAPPEL DE TRAITEMENT**10-13.01**

Le présent article s'applique à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel, à l'enseignante ou l'enseignant remplaçant, à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, à la suppléante ou au suppléant occasionnel ainsi qu'à l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

10-13.02

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 et 11-2.02 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;
- 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 8-4.06 et au paragraphe F) de la clause 11-8.03;
- les primes pour disparités régionales prévues à la clause 12-2.01;
- la rémunération additionnelle à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a droit à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019 jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, comme prévu au sous-paragraphe 1) du paragraphe B) de la clause 6-5.02, au sous-paragraphe 1) du paragraphe F) de la clause 6-7.02, au sous-paragraphe 1) du paragraphe F) de la clause 6-7.03 et au sous-paragraphe 1) du paragraphe D) de la clause 11-2.02;

- la rémunération additionnelle à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a droit à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020 jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, comme prévu au sous-paragraphe 2) du paragraphe B) de la clause 6-5.02, au sous-paragraphe 2) du paragraphe F) de la clause 6-7.02, au sous-paragraphe 2) du paragraphe F) de la clause 6-7.03 et au sous-paragraphe 2) du paragraphe D) de la clause 11-2.02.

Section 1 Détermination des sommes dues à titre de rappel de traitement

10-13.03 Pour la période comprise entre le 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020 et la date d'entrée en vigueur de la Convention

L'enseignante ou l'enseignant a droit, à titre de rappel de traitement, compte tenu de la durée de ses services, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre

- le traitement et la rémunération additionnelle qu'elle ou il aurait dû recevoir pour la période comprise entre le 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020 et la date d'entrée en vigueur de la Convention

ET

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

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

- A) Sommes dues à l'enseignante ou l'enseignant encore à l'emploi de la Commission à la date d'entrée en vigueur de la Convention.

10-13.04 Sommes dues par application de la clause 10-13.03

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 10-13.03 à l'enseignante ou l'enseignant qui n'est plus à l'emploi de la Commission à la date d'entrée en vigueur de la Convention.

Transmission de l'information pertinente

10-13.05

Dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la Convention, la Commission transmet au Syndicat la liste des enseignantes et enseignants dont la date de départ est postérieure au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019 en y précisant leur dernière adresse connue.

10-13.06

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

10-13.07

Les sommes dues par application de la clause 10-13.03 à l'enseignante ou l'enseignant qui n'est plus à l'emploi de 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 jours¹ de la date du versement effectuée aux enseignantes et enseignants toujours à l'emploi de la Commission.

Section 3 Dispositions diverses**10-13.08 Exigibilité par les ayants droit**

Les sommes dues à une enseignante ou un enseignant en vertu du présent article sont exigibles, le cas échéant, par ses ayants droit.

10-13.09

Toute erreur dans le versement final de toute somme due à titre de rappel de traitement doit être corrigée dans le meilleur délai.

Toute somme versée en trop peut être récupérée par la Commission conformément à l'article 6-9.00 dans la mesure où cet article y pourvoit.

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

- a) dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant qui a quitté la Commission, la Commission procède à la récupération suivant les lois applicables;
- b) dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant toujours au service de la Commission, la Commission s'entend avec elle ou lui et le Syndicat sur les modalités de remboursement avant de réclamer les montants versés en trop. À défaut d'entente, la Commission fixe les modalités de remboursement et ces modalités doivent faire en sorte que la déduction n'excède jamais plus de 10 % du traitement brut par paie.

¹ Excluant les mois de juillet et août.

CHAPITRE 11-0.00 ÉDUCATION DES ADULTES**11-1.00 DÉFINITIONS ET DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES****Définitions****11-1.01**

Le chapitre 1-0.00 s'applique en excluant les définitions suivantes : 1-1.07, 1-1.08, 1-1.21, 1-1.22, 1-1.23, 1-1.24, 1-1.25, 1-1.26, 1-1.39 et 1-1.42; et en ajoutant la définition suivante :

Spécialité à l'éducation des adultes

L'une des spécialités définies comme telle par la Commission après consultation du Syndicat.

Dispositions préliminaires**11-1.02**

Chaque fois qu'une des dispositions de ce chapitre réfère à une autre disposition qui n'y est pas incluse, cette dernière s'applique sous réserve de la clause 2-1.05 et des autres dispositions du présent chapitre en faisant les adaptations nécessaires.

11-1.03

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application du présent chapitre, chaque fois qu'une clause ou un article du présent chapitre renvoie à une clause ou à un article contenant le terme école, ce terme est remplacé par le terme centre d'éducation des adultes.

11-2.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TAUX HORAIRE**11-2.01**

Seuls s'appliquent aux enseignantes ou enseignants à taux horaire employés directement par la Commission pour enseigner aux adultes dans le cadre des cours de l'éducation des adultes les articles, clauses et annexes où ils sont expressément désignés, de même que :

- les articles 3-1.00 à 3-3.00;
- la clause 3-4.03;
- l'article 3-7.00;
- l'article 5-12.00;
- les articles 10-1.00, 10-2.00, 10-4.00, 10-5.00 et 10-12.00;
- l'article 10-3.00;
- les articles 11-1.00 et 11-2.00.

11-2.02

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

PÉRIODES CONCERNÉES	TAUX HORAIRE
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	56,49 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	57,62 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	58,77 \$
À compter du 139 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	61,27 \$

- B) Ces taux sont pour 50 à 60 minutes d'enseignement et l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire, dont les périodes sont de moindre durée que 50 minutes ou de durée supérieure à 60 minutes, est rémunéré comme suit : toute période inférieure à 50 minutes ou supérieure à 60 minutes est égale au nombre de minutes divisé par 50 et multiplié par le taux horaire prévu ci-dessus.
- C) Même si ces taux ne sont payés que lorsque du travail est effectué, ils comprennent le paiement du travail effectué et des mêmes jours fériés et chômés que ceux de l'enseignante ou l'enseignant régulier.
- D) Rémunérations additionnelles¹
- 1) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire a droit à une rémunération additionnelle de 0,75 \$ par heure rémunérée.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 30 jours suivant la signature de la Convention.
 - 2) À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire a droit à une rémunération additionnelle de 0,75 \$ par heure rémunérée.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 60 jours suivant la signature de la Convention.

¹ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'enseignante ou l'enseignant reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption du RQAP, des indemnités versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par la Commission dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

11-2.03

La Commission assume les frais suivants de toute enseignante ou tout enseignant à l'éducation des adultes qui est recruté au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pour autant qu'elle soit située dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 :

- a) le coût du transport de l'enseignante ou l'enseignant déplacé, de son point de départ au sens de la clause 12-1.01 à son lieu d'affectation, une seule fois aller-retour au début et à la fin de sa période d'engagement; ces frais sont payables à condition que l'enseignante ou l'enseignant ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi, et les paragraphes B), C) et D) de la clause 12-3.03 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires à cet égard;
- b) le logement dans la localité d'affectation pour l'enseignante ou l'enseignant durant sa période d'engagement.

Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas si l'enseignante ou l'enseignant obtient des avantages similaires en vertu d'un contrat d'engagement avec la Commission ou un autre employeur des secteurs public et parapublic.

11-2.04

L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire à l'éducation des adultes a droit à la procédure de règlement des griefs quant aux articles et clauses mentionnés au présent article.

11-3.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS CONTRACTUELS À L'ÉDUCATION DES ADULTES**11-3.01**

Aux fins du présent article, une enseignante ou un enseignant contractuel est engagé pour enseigner à l'éducation des adultes lorsque le temps d'enseignement de cette enseignante ou cet enseignant équivaut ou excède 240 heures préalablement déterminées sur une base semestrielle.

11-3.02

Aux fins d'application des articles 11-4.00 à 11-13.00, l'expression « enseignante ou enseignant » désigne l'enseignante ou l'enseignant contractuel spécifié à la clause 11-3.01.

11-4.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE**11-4.01**

La clause 2-1.02, le paragraphe 3) de la clause 2-1.03 et les clauses 2-1.04 et 2-1.05 s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires.

11-5.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES**11-5.01**

Les articles 3-1.00, 3-2.00, 3-3.00, 3-4.00 et 3-7.00 s'appliquent.

Les articles 3-5.00 et 3-6.00 s'appliquent; cependant dans le cas d'une absence, d'une libération ou d'un congé concernant une enseignante ou un enseignant, l'absence, la libération ou le congé est accordé à la condition que la Commission puisse trouver une remplaçante ou un remplaçant adéquat pour l'enseignante ou l'enseignant libéré, et ce, sans frais additionnels.

11-6.00 LES MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS**11-6.01 Formation du comité de consultation à l'éducation des adultes**

Le comité de consultation à l'éducation des adultes est un comité paritaire composé de 2 représentantes ou représentants du Syndicat et de 2 représentantes ou représentants du service de l'éducation des adultes à la Commission.

11-6.02

Les enseignantes ou enseignants choisis à titre de membre du comité de consultation à l'éducation des adultes doivent être des enseignantes ou enseignants employés de la Commission à l'éducation des adultes.

11-6.03

Lors de sa première réunion le comité décide de ses règles de fonctionnement.

11-6.04

La Commission doit consulter le comité de consultation à l'éducation des adultes avant de prendre une décision sur les sujets suivants concernant l'éducation des adultes :

- a) l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de la Commission sur le logement et le transport des enseignantes ou enseignants et de leurs effets personnels;
- b) les modalités d'implantation des nouveaux programmes et des nouvelles méthodes pédagogiques;
- c) l'organisation et le contenu des journées pédagogiques inter-écoles;
- d) les mesures de santé et sécurité du travail;
- e) tout autre sujet pertinent, et ce, à la suite d'un consentement mutuel.

11-6.05

L'obligation de consulter le comité de consultation à l'éducation des adultes ne débute qu'à compter de la date où les noms des représentantes ou représentants des enseignantes ou enseignants à ce comité ont été transmis par écrit au service de l'éducation des adultes de la Commission.

11-7.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX**11-7.01**

Les clauses 5-1.01, 5-1.15 à 5-1.19 s'appliquent.

11-7.02

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant se fait par contrat et selon le contrat apparaissant à l'annexe 2-e).

Ce contrat d'engagement se termine automatiquement et sans avis à la date qui y est stipulée ou à la date de l'arrivée de l'événement qui y est expressément prévu, selon la première éventualité, dans la mesure où cet événement est postérieur à 240 heures d'enseignement.

11-7.03

La clause 5-4.04 s'applique.

11-7.04

Les articles 5-5.00 et 5-6.00 s'appliquent.

11-7.05

L'article 5-7.00 s'applique sauf le dernier paragraphe de la clause 5-7.13, lequel est remplacé par les dispositions suivantes : « L'arbitre peut annuler la décision de la Commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie ou si les motifs de renvoi ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante de renvoi et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle ou il a droit. Cette compensation ne peut excéder la rémunération que l'enseignante ou l'enseignant aurait reçu en vertu du contrat d'engagement qui a été résilié ».

11-7.06

L'article 5-9.00 s'applique à l'exclusion du 2^e paragraphe de la clause 5-9.01 et de la clause 5-9.11.

11-7.07

L'article 5-10.00¹ s'applique pendant la durée du contrat de l'enseignante ou l'enseignant en faisant les adaptations nécessaires à la clause 5-10.30 pour tenir compte notamment de la période couverte par l'année de travail.

11-7.08

Les articles 5-11.00 et 5-12.00 s'appliquent.

11-7.09

L'article 5-13.00 s'applique pendant la durée du contrat de l'enseignante ou l'enseignant.

11-7.10

L'article 5-14.00 s'applique en excluant les paragraphes D) et F) de la clause 5-14.02.

11-7.11

L'article 5-18.00 s'applique pendant la durée du contrat, et ce, en autant que la Commission puisse trouver une remplaçante ou un remplaçant.

11-8.00 RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS**11-8.01**

Les articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00 s'appliquent.

11-8.02 Reconnaissance des années d'expérience

L'article 6-4.00 s'applique; cependant, aux fins de détermination du nombre d'années d'expérience lors de son engagement à titre d'enseignante ou d'enseignant à l'éducation des adultes, pour chaque année scolaire prise séparément, le quotient obtenu en divisant par 4 le nombre total de périodes de 50 à 60 minutes consacrées à l'enseignement aux adultes détermine le nombre de jours d'expérience reconnus pour l'année scolaire en cause.

11-8.03

- A) L'article 6-5.00 s'applique.
- B) L'enseignante ou l'enseignant a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche d'enseignement qu'elle ou il assume par rapport à la tâche annuelle d'enseignement décrite à la clause 11-9.03.

¹ L'annexe 24 s'applique.

- C) Sous réserve du paragraphe D), lorsque la Commission confie d'autres heures d'enseignement à une enseignante ou un enseignant bénéficiant d'un contrat à temps partiel, la Commission ajoute ces heures au nombre d'heures visé à ce contrat.
- D) Dans le cas de remplacement, les heures d'enseignement ne sont ajoutées que si leur nombre dépasse 12 heures consécutives d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant.
- E) Malgré ce qui précède, les cours qualifiés de « cours d'éducation populaire » sont toujours rémunérés selon le taux horaire prévu à la clause 11-2.02.
- F) Si la Commission dépasse, pour une enseignante ou un enseignant, les 800 heures annuelles ou 400 heures dans un semestre devant être consacrées à dispenser des cours et des leçons, cette enseignante ou cet enseignant a droit, pour chaque période excédentaire de 50 à 60 minutes, à une compensation égale à 1/1000 du traitement annuel. Le versement de cette compensation s'effectue lors du dernier versement de traitement de l'année scolaire en cause.

Cependant, l'enseignante ou l'enseignant qui dépasse les 400 heures d'enseignement de cours et de leçons dans un semestre mais qui ne dépasse pas les 800 heures d'enseignement de cours et de leçons dans une même année scolaire voit sa rémunération pour les périodes excédentaires réajustée selon les dispositions du paragraphe B). Le versement de ce réajustement s'effectue dans les 60 jours du dernier versement de traitement de l'enseignante ou l'enseignant visé pour l'année scolaire en cause.

11-8.04

L'article 6-9.00 s'applique.

11-9.00 FONCTION GÉNÉRALE ET TÂCHE ANNUELLE¹

11-9.01

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

11-9.02 Fonction générale

L'enseignante ou l'enseignant dispense des activités d'apprentissage et de formation aux élèves.

Dans ce cadre, ses attributions caractéristiques sont :

- 1) de préparer et de dispenser des cours dans les limites des programmes autorisés;

¹ Les parties conviennent d'un guide d'application, lequel sera non arbitral. Pour l'année scolaire 2021-2022, se référer à l'annexe 33 pour les dispositions applicables.

- 2) d'aider l'adulte dans l'établissement de son profil de formation en fonction de son plan de carrière et de ses acquis;
- 3) d'aider l'adulte à choisir des modes d'apprentissage et à déterminer le temps à consacrer à chaque programme et de lui signaler les difficultés à résoudre pour atteindre chaque étape;
- 4) de suivre l'adulte dans son cheminement et de s'assurer de la validité de sa démarche d'apprentissage;
- 5) de superviser et d'évaluer des projets expérimentaux et des stages en milieu de travail;
- 6) de préparer, d'administrer et de corriger les tests et les examens et de remplir les rapports inhérents à cette fonction;
- 7) d'assurer l'encadrement nécessaire aux activités d'apprentissage en collaborant aux tâches suivantes : l'accueil et l'inscription des adultes, le dépistage des problèmes qui doivent être soumis aux professionnelles ou professionnels de l'aide personnelle, l'organisation et la supervision des activités socioculturelles, l'intervention visant le développement personnel et social de l'adulte et s'il y a lieu, la surveillance des élèves;
- 8) de contrôler les retards et les absences de ses élèves;
- 9) de participer aux réunions en relation avec son travail;
- 10) de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

11-9.03 Tâche annuelle

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

Sur une base annuelle, l'enseignante ou l'enseignant réalise l'ensemble des attributions caractéristiques prévues à la fonction générale, s'exerçant dans le cadre des activités professionnelles confiées.

B) La tâche annuelle de l'enseignante ou l'enseignant comprend une tâche annuelle d'enseignement de 800 heures¹ et 480 heures pour la réalisation des autres tâches professionnelles (incluant les heures des journées pédagogiques en sus de celles prévues dans la tâche annuelle d'enseignement conformément à la note en bas de page). Ces heures sont assignées au lieu ou aux lieux, et aux moments déterminés pour chaque enseignante ou enseignant par la Commission ou la direction du centre, sous réserve des modalités suivantes :

- a) Parmi les heures prévues au paragraphe précédent, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître 200 heures sur une base annuelle durant lesquelles elle ou il détermine le travail à accomplir parmi celui visé à la fonction générale énoncée à la clause 11-9.02. Il revient également à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments, à l'intérieur des heures d'ouverture du lieu de travail, pour l'accomplissement de ce travail, parmi ceux qui ne sont pas déjà assignés par la Commission ou la direction du centre.

L'enseignante ou l'enseignant contractuel informe la direction de la détermination des moments prévus pour l'accomplissement de ce travail dans les meilleurs délais à compter du moment où la Commission l'informe par écrit des autres tâches professionnelles qui lui sont confiées. Si ces moments coïncident ultérieurement avec ceux pendant lesquels l'enseignante ou l'enseignant contractuel est assigné par la Commission ou la direction, elle ou il procède alors à une nouvelle détermination et la transmet, dans les meilleurs délais, à la direction du centre.

- b) Toutefois, parmi les heures prévues au 1^{er} alinéa du paragraphe a), une moyenne de 80 heures annuellement sont effectuées au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant.
- c) Horaire de travail

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

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

¹ Ces 800 heures incluent 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.

Considérant l'absence d'obligation pour l'enseignante ou l'enseignant de fixer à son horaire tous les moments pour l'accomplissement de ses activités professionnelles, les moments sans assignation fixée à son horaire, et ce, même durant les pauses des élèves, ne peuvent aucunement être qualifiés de pauses pour l'enseignante ou l'enseignant ni de moments où celle-ci ou celui-ci attend qu'on lui donne du travail au sens de l'article 57 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Pour l'enseignante ou l'enseignant dont la tâche annuelle est inférieure à 800 heures, les 480 heures sont réduites proportionnellement.

11-9.04 Mécanisme de résolution des difficultés concernant la tâche et son aménagement

L'article 8-11.00 s'applique, sous réserve de la clause 8-11.01, laquelle est modifiée de la façon suivante :

Les parties s'engagent à prendre les moyens nécessaires pour assurer une application harmonieuse du paragraphe A) de la clause 11-9.03, et ce, afin de prévenir les difficultés dans la mise en œuvre de cette disposition et de les résoudre, le cas échéant.

11-10.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

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

Le chapitre 10-0.00 s'applique.

11-12.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

11-12.01

Une enseignante ou un enseignant qui travaille dans un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement établie selon le tableau prévu à la clause 12-2.01.

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est rajusté proportionnellement au nombre de jours de travail de l'enseignante ou l'enseignant pour la période pour laquelle elle ou il est affecté sur le territoire de la Commission compris dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 par rapport à 200 jours de travail.

À cet égard les clauses 12-1.01 et 12-2.05 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

11-12.02

Une enseignante ou un enseignant qui travaille dans un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 bénéficie également de l'article 12-8.00.

11-12.03

La Commission assume les frais suivants de toute enseignante ou tout enseignant recruté au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pour autant qu'elle soit située dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 :

- a) le coût du transport de l'enseignante ou l'enseignant déplacé et de ses personnes à charge de son point de départ à son lieu d'affectation, une seule fois aller-retour au début et à la fin de son contrat; un second aller-retour est octroyé lorsque l'enseignante et l'enseignant contractuel bénéficie d'un contrat annuel comportant 75 % et plus d'une tâche d'enseignement.
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
 - 228 kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;
 - 137 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans;de son point de départ à son lieu d'affectation, une (1) seule fois aller-retour au début et à la fin de son contrat;
cet avantage ne s'applique qu'une (1) seule fois par année scolaire à l'enseignante ou l'enseignant à qui la Commission offre un autre contrat pour le prochain semestre avant son départ de son lieu d'affectation.
- c) le coût du transport de ses meubles meublants autres que ceux fournis par la Commission, s'il y a lieu;
- d) le coût du transport de ses ustensiles jusqu'à concurrence de 45 kilogrammes;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu;
- f) le coût du transport par bateau d'un véhicule tout-terrain, d'une motoneige ou d'une motocyclette.
- g) le logement dans la localité d'affectation pour l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge qui l'accompagnent durant la période de son engagement; les clauses 12-7.02 à 12-7.04 s'appliquent à cet égard en faisant les adaptations nécessaires étant convenu que le loyer est déduit toutes les 2 semaines sur chaque versement de la paie de l'enseignante ou l'enseignant.

Aux fins des paragraphes a), b) et c) ci-dessus, les frais sont payables à condition que l'enseignante ou l'enseignant ne se les fasse pas rembourser par un autre régime et les clauses 12-1.01 et 12-1.02, les paragraphes B), C), D) de la clause 12-3.03 et la clause 12-3.04 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

11-12.04

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant admissible aux dispositions des paragraphes c), d) et f) de la clause 11-12.03, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date du début de son premier contrat¹.

11-12.05

La clause 12-4.05 s'applique aux enseignantes et enseignants ayant 2 contrats semestriels de 400 heures couvrant une année scolaire et qui sont confirmés par une résolution du comité exécutif de la Commission dès le début de l'année scolaire.

11-12.06

Les clauses 12-4.06, 12-4.07 et 12-4.08, les articles 12-5.00 et 12-6.00 s'appliquent.

11-12.07

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas si l'enseignante ou l'enseignant obtient des avantages similaires en vertu d'un autre contrat d'engagement avec la Commission ou avec un autre employeur des secteurs public et parapublic.

11-12.08

Aux fins de l'application des clauses 11-12.03 et 11-12.05, à l'exception de la clause 12-4.06 les enseignantes et enseignants contractuels à l'éducation des adultes ayant accepté 2 contrats semestriels de 400 heures couvrant une année scolaire et qui sont confirmés par une résolution du comité exécutif de la Commission pour le début de l'année scolaire, ne bénéficient de ces avantages que lors de leur première affectation et lors de la fin de leur dernière affectation, et ce, à la condition que la Commission offre ces contrats pour les semestres suivants au moins 10 jours avant la fin du contrat précédent.

11-13.00 LISTE DE RAPPEL**11-13.01**

La Commission dresse une liste par spécialité des enseignantes ou enseignants qui ont enseigné sous contrat au moins 3 semestres, en vertu du présent chapitre, durant une période continue de 18 mois et que la Commission décide d'inscrire sur la liste ou qui ont enseigné sous contrat au moins 4 semestres durant une période continue de 24 mois. En regard de chacun des noms des enseignantes ou enseignants de cette liste, la Commission inscrit le nombre d'heures enseignées dans la spécialité à la suite d'un contrat en vertu du présent chapitre.

¹ Dans le cas du transport par bateau d'un véhicule tout-terrain, d'une motoneige ou d'une motocyclette, l'enseignante ou l'enseignant y demeure admissible pour une période de 15 mois suivant la date du début de son premier contrat.

11-13.02

Si la Commission décide d'engager des enseignantes ou enseignants pour enseigner à l'éducation des adultes pour une période d'au moins 240 heures préalablement déterminées sur une base semestrielle, ou 480 heures sur une base annuelle, elle offre, sous réserve de la clause 5-4.04, le contrat à l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus grand nombre d'heures sur cette liste dans la spécialité concernée.

11-13.03

La Commission raye de la liste le nom de toute enseignante ou tout enseignant qui démissionne, qui refuse un contrat qui lui est offert en vertu du présent article ou qui n'obtient pas un contrat dans les 18 mois qui suivent son inscription sur la liste sauf si elle ou il a obtenu un congé sans traitement pour études conformément à la clause 11-13.04.

11-13.04

La Commission accorde à l'enseignante ou l'enseignant inscrit sur la liste de rappel un congé sans solde pour études à temps plein dans un champ d'activités connexe à l'enseignement.

11-14.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À L'OCTROI DE 3 POSTES D'ENSEIGNANTES OU D'ENSEIGNANTS RÉGULIERS POUR L'ANNÉE SCOLAIRE 2001-2002**11-14.01**

Pour l'année scolaire 2001-2002, la Commission crée 3 postes d'enseignantes ou d'enseignants réguliers conformément à ce qui suit :

- a) la Commission peut réduire le nombre de postes d'enseignantes ou d'enseignants réguliers à pourvoir pour l'année scolaire 2001-2002 pour tenir compte des besoins d'effectifs qu'elle a prévus pour cette année scolaire;
- b) les postes à pourvoir ne visent que les cours financés par le Ministère¹;
- c) le comblement des nouveaux postes se fait dans le champ correspondant à la spécialité visée;
- d) les postes à ajouter sont comblés en respectant l'ordre suivant :
 - 1) la clause 5-3.19;
 - 2) l'article 11-13.00.

¹ On entend par « cours financés par le Ministère » les heures d'enseignement dispensées en formation générale dans le cadre des cours financés par le Ministère.

11-14.02

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant régulier, engagé pour combler un poste ajouté en vertu de la clause 11-14.01, quitte définitivement le service de la Commission, cette dernière procède au comblement d'un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier dans le champ déterminé par la spécialité visée selon la séquence prévue au paragraphe d) de la clause 11-14.01, et ce, pour l'année scolaire suivant le départ définitif, s'il subsiste toujours pour cette année scolaire une tâche d'enseignante ou d'enseignant régulier résultant de ce départ définitif.

Conditions d'emploi et avantages sociaux applicables aux seules enseignantes ou enseignants réguliers qui se sont vu offrir un poste en vertu des clauses 11-14.01 et 11-14.02**11-14.03**

L'enseignante ou l'enseignant qui se voit offrir un poste bénéficie, à l'exception des articles 11-12.00 et 11-13.00, des mêmes avantages que l'enseignante ou l'enseignant contractuel à moins d'indication contraire. Elle ou il bénéficie également :

- des clauses 1-1.24, 1-1.25, 1-1.26 et 1-1.27;
- de l'article 2-2.00;
- des clauses 5-1.07 à 5-1.13;
- de l'article 5-2.00. Cependant, la clause 5-2.05 est remplacée par la suivante :

sous réserve de l'article 5-2.00, l'ancienneté se calcule de la façon suivante :

- a) pour chaque année scolaire où l'enseignante ou l'enseignant a été sous contrat à temps plein 200 jours de travail ou a accompli sous contrat une pleine tâche annuelle d'enseignement, il lui est reconnu une (1) année d'ancienneté;
- b) pour chaque année scolaire où l'enseignante ou l'enseignant a été sous contrat à temps plein moins de 200 jours de travail et n'a pas accompli, sous contrat à temps plein, une pleine tâche annuelle d'enseignement, la Commission lui reconnaît pour cette période d'emploi une fraction d'année établie selon la formule suivante : le nombre de jours ouvrables compris à l'intérieur de cette période, sur 200;
- c) pour chaque année scolaire où l'enseignante ou l'enseignant a été sous contrat à titre d'enseignante ou enseignant contractuel, la Commission lui reconnaît une fraction d'année proportionnelle à sa tâche d'enseignement par rapport à une pleine tâche annuelle d'enseignement;
- d) pour chaque année prise séparément avant que l'enseignante ou l'enseignant ne détienne un contrat, le nombre de jours reconnus pour l'année scolaire en cause est obtenu en divisant par 4 le nombre de périodes de 50 à 60 minutes consacrées à l'enseignement aux adultes ou à l'exercice d'une fonction pédagogique au sens de la clause 11-9.02. Lorsque le total du nombre de jours ainsi calculés est de 200 jours ou plus, on compte une (1) année d'ancienneté. Lorsque ce total est moindre que 200 jours pour l'année scolaire, on cumule le nombre de jours ainsi calculés et chaque tranche de 200 jours équivaut à une (1) année d'ancienneté;

- des clauses 5-3.01 à 5-3.04, 5-3.06, 5-3.07, 5-3.15 à 5-3.21, 5-3.23, 5-3.25 à 5-3.31;
- des articles 5-7.00 à 5-10.00 et 5-13.00 à 5-19.00;
- des articles 7-1.00 et 7-2.00;
- des articles 12-1.00 à 12-8.00;
- des annexes 1, 2-f), 3 à 6;
- de l'annexe 7 en y ajoutant la section suivante à la suite de l'article 5 :

REGROUPEMENT PAR CHAMPS POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DÉTENANT UN POSTE EN VERTU DES CLAUSES 11-14.01 ET 11-14.02

- a) L'enseignante ou l'enseignant à temps plein employé par la Commission appartient au champ déterminé par la spécialité qu'elle ou il détenait au moment où elle ou il s'est vu offrir un poste en vertu des clauses 11-14.01 et 11-14.02, et ce, tant et aussi longtemps qu'un autre champ ne lui est pas attribué par la Commission. L'appartenance à un champ ne peut avoir pour effet d'empêcher de confier à une enseignante ou un enseignant de l'enseignement dans plus d'un champ.
 - b) L'enseignante ou l'enseignant en congé avec ou sans traitement (y compris l'enseignante ou l'enseignant en congé à temps plein pour affaires syndicales) appartient au champ déterminé par la spécialité à laquelle elle ou il appartenait au moment de son départ, sous réserve des dispositions du présent article.
 - c) L'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'un champ appartient au champ déterminé par la spécialité dans laquelle elle ou il dispense la majeure partie de son enseignement. S'il y a égalité, la Commission doit demander à l'enseignante ou l'enseignant le champ auquel elle ou il désire appartenir aux fins d'application du présent article. L'enseignante ou l'enseignant doit indiquer son choix dans les 20 jours de la demande par la Commission. À défaut de cet avis de la part de l'enseignante ou l'enseignant dans le délai imparti, la Commission décide;
- des annexes 8, 9, 11, 12, 14 à 19, 21 à 26, 28 à 30, 32 à 34, 37, 38 et 40.

CHAPITRE 12-0.00 DISPARITÉS RÉGIONALES**12-1.00 DÉFINITIONS****12-1.01**

Aux fins du présent chapitre, on entend par :

a) Personne à charge :

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge définis à la clause 5-10.02 et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), à condition que celle-ci ou celui-ci réside avec l'enseignante ou l'enseignant. Cependant, aux fins du présent chapitre, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de l'enseignante ou l'enseignant n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'enseignante ou l'enseignant, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'enseignante ou l'enseignant.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'enseignante ou l'enseignant ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsque aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside l'enseignante ou l'enseignant.

Est également réputé détenir le statut de personne à charge l'enfant de 25 ans ou moins qui répond aux 3 conditions suivantes :

- 1) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'enseignante ou l'enseignant travaillant dans une localité située dans les secteurs I et II;
- 2) l'enfant détenait, durant les 12 mois précédant le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge;
- 3) l'enseignante ou l'enseignant a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires, soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session;

Cette reconnaissance permet à l'enseignante ou l'enseignant de conserver son niveau de primes avec personne à charge prévue à la clause 12-2.01 et à cette ou cet enfant de bénéficier des dispositions de l'article 12-4.00 étant précisé que, les frais de transport, alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de 25 ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application de la présente clause et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public pourra détenir de 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. Ce point de départ peut être modifié par entente entre la Commission et l'enseignante ou l'enseignant sous réserve que ce point soit situé dans l'une des localités du Québec.

Le fait pour une enseignante ou un enseignant des secteurs public et parapublic déjà couvert par les dispositions concernant les disparités régionales de changer de commission n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

12-1.02

Aux fins du présent chapitre on entend par :

a) secteur I:

Inukjuak, Kuujuaq, Kuujuaaraapik et Puvirnituq;

b) secteur II:

Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtac, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit et Umiujaq.

12-2.00 NIVEAU DES PRIMES**12-2.01¹**

L'enseignante ou l'enseignant travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

	Périodes concernées	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022
	Secteurs			
Avec personne (s) à charge	Secteur I	18 005 \$	18 365 \$	18 732 \$
	Secteur II	21 242 \$	21 667 \$	22 100 \$
Sans personne à charge	Secteur I	10 215 \$	10 419 \$	10 627 \$
	Secteur II	12 049 \$	12 290 \$	12 536 \$

12-2.02

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement pour chacun des secteurs décrits à la clause 12-1.02 auquel l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou remplaçant a droit est proportionnel à la tâche éducative qu'elle ou il assume par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein.

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement auquel l'enseignante ou l'enseignant à la leçon a droit est proportionnel à son temps d'enseignement par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein.

12-2.03

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est rajusté proportionnellement à la durée de l'affectation de l'enseignante ou l'enseignant sur le territoire de la Commission compris dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 par rapport à une période de référence établie à 200 jours de travail.

12-2.04

L'enseignante en congé de maternité, l'enseignant en congé de paternité et l'enseignante ou l'enseignant en congé d'adoption qui demeurent sur le territoire pendant leur congé continuent de bénéficier des dispositions du présent chapitre.

¹ Le paragraphe A) de la clause 6-5.02 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

12-2.05

Dans le cas où les conjointes ou conjoints, au sens de la clause 5-10.02, travaillent pour la Commission ou que l'un et l'autre travaillent pour 2 employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des 2 peut se prévaloir de la prime applicable à l'enseignante ou l'enseignant avec personne(s) à charge, s'il y a une ou des personnes à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne à charge que la conjointe ou le conjoint, 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.

12-2.06

Sous réserve de la clause 12-2.03, la Commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie au présent article si l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'une absence ou d'un congé 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 d'une absence pour lésion professionnelle.

12-3.00 AUTRES AVANTAGES**12-3.01**

La Commission assume les frais suivants de toute enseignante ou tout enseignant recruté au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pour autant qu'elle soit située dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 :

- a) le coût du transport de l'enseignante ou l'enseignant déplacé et de ses personnes à charge;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
 - 1) 228 kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;
 - 2) 137 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans.
- c) le coût du transport de ses meubles meublants autres que ceux fournis par la Commission, s'il y a lieu;
- d) le coût du transport de ses ustensiles jusqu'à concurrence de 45 kilogrammes;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu;
- f) le coût du transport par bateau du véhicule tout-terrain, d'une motoneige ou d'une motocyclette.

12-3.02

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant admissible aux dispositions des paragraphes b), c), d), e) et f) de la clause 12-3.01, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date du début de son affectation¹.

12-3.03

- A) Les frais sont payables à condition que l'enseignante ou l'enseignant ne se les fasse pas rembourser par un autre régime et uniquement dans les cas suivants :
- a) lors de la première affectation de l'enseignante ou l'enseignant : du point de départ au lieu d'affectation;
 - b) lors de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat par la Commission : du lieu d'affectation au point de départ;
 - c) lors du rengagement par la Commission de l'enseignante ou l'enseignant qui avait été non rengagé pour surplus de personnel : du point de départ au lieu d'affectation;
 - d) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la Commission ou de l'enseignante ou l'enseignant : d'un lieu d'affectation à l'autre;
 - e) lors du bris de contrat ou de la démission de l'enseignante ou l'enseignant : du lieu d'affectation au point de départ. Ces frais ne sont pas remboursés si le bris de contrat survient dans les 30 premiers jours de travail de toute année scolaire ou dans les 30 jours de travail suivant le début de l'affectation durant une année scolaire donnée à moins que la Commission et le Syndicat n'en conviennent autrement;
 - f) lors du décès de l'enseignante ou l'enseignant : du lieu d'affectation au point de départ;
 - g) lorsqu'une enseignante ou un enseignant obtient un congé aux fins d'études : du lieu d'affectation au lieu d'étude au Québec. Dans ce dernier cas, les frais visés à la clause 12-3.01 sont également payables à l'enseignante ou l'enseignant dont le point de départ est situé à 50 kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses fonctions;
 - h) lors de l'application de la clause 5-3.16 : du lieu d'affectation au lieu de relocalisation;
 - i) lors du rappel d'une enseignante ou d'un enseignant réaffecté en vertu de la clause 5-3.16 : du lieu de relocalisation au lieu d'affectation.

¹ Dans le cas du transport par bateau du véhicule tout-terrain, d'une motoneige ou d'une motocyclette, l'enseignante ou l'enseignant y demeure admissible pour une période de 15 mois suivant la date du début de son affectation.

- B) Ces frais sont assumés ou remboursés par la Commission sur présentation de pièces justificatives.
- C) Dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant recruté à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder le moindre des montants suivants : soit le coût réel à partir du domicile au moment de l'embauche, soit ce qu'il en coûterait pour le transport entre Montréal et le lieu d'affectation.
- D) Aux fins d'application du paragraphe a) de la clause 12-3.01 et de l'article 12-4.00, la Commission paie à l'avance au transporteur les coûts de transport de l'enseignante ou l'enseignant déplacé et de ses personnes à charge ainsi que les coûts de transport de ses bagages à l'exclusion des excédents de bagages.
- E) Aux fins d'application du sous-paragraphe g) du paragraphe A) de la présente clause, les frais sont également payés à une enseignante ou un enseignant non couvert par le préambule de la clause 12-3.01.
- F) L'article 12-4.00 s'applique également à une enseignante ou un enseignant affecté ou muté dans une localité à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il a été recruté.

12-3.04

Aux fins du paragraphe e) 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) à moins d'entente différente entre la Commission et l'enseignante ou l'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant devra soumettre à la Commission au moins 3 estimés écrits ou soumissions écrites des coûts d'entreposage provenant de firmes reconnues et réputées d'entreposage de meubles meublants;
- b) l'enseignante ou l'enseignant devra entreposer ses meubles meublants chez la firme reconnue et réputée ayant le plus bas estimé (ou soumission);
- c) ces coûts seront assumés par la Commission au plus tôt à la date du début de l'affectation de l'enseignante ou l'enseignant dans un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.02 et au plus tard à la date où l'enseignante ou l'enseignant n'est plus affecté dans un de ces secteurs;
- d) à moins d'entente différente entre la Commission et l'enseignante ou l'enseignant, la Commission n'assumera aucun coût d'entreposage des meubles meublants chez des parents ou amies ou amis ou chez des personnes qui n'effectuent pas l'entreposage de meubles meublants d'une façon régulière et habituelle dans le cadre de leur commerce;
- e) les coûts des assurances lors de l'entreposage des meubles meublants sont aux frais de l'enseignante ou l'enseignant.

12-3.05

Le poids de 228 kilogrammes prévu au sous-paragraphe 1) du paragraphe b) de la clause 12-3.01 est augmenté de 45 kilogrammes par année de service passé dans l'un des secteurs décrits à la clause 12-1.02 à l'emploi de la Commission.

12-3.06

Dans le cas où les 2 conjoints travaillent pour la Commission, un (1) seul des 2 conjoints 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 des secteurs public et parapublic n'a pas pour effet de faire bénéficier l'enseignante ou l'enseignant d'un nombre de sorties payées supérieur à celui prévu à la Convention.

12-4.02

A) En proportion de la durée de son affectation dans l'un des secteurs décrits à la clause 12-1.02, la Commission assume pour l'enseignante ou l'enseignant recruté à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions les frais inhérents jusqu'à 3 sorties par année, pour l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge jusqu'au point de départ, à moins qu'elle ou il ne convienne avec la Commission d'un arrangement différent.

De plus, à chaque année, l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa précédent bénéficiant du remboursement des frais encourus pour les sorties, a droit au 1^{er} mars, à une indemnité compensatrice égale à cinquante pour cent (50 %) du montant des dépenses encourues pour la 3^e sortie de l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1^{er} mars.

B) Les frais assumés par la Commission en vertu de la présente clause couvrent le déplacement aller-retour de la localité d'affectation jusqu'à son point de départ.

C) Dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre des montants suivants :

- 1) soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par vol régulier de la localité d'affectation jusqu'à son domicile à l'embauche;
- 2) soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par vol régulier de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

- D) Dans tous les cas, les frais sont assumés par la Commission ou remboursés sur présentation de pièces justificatives par l'enseignante ou l'enseignant.
- E) Le point de départ n'est pas modifié du fait que l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus de personnel, qui est rengagé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.
- F) Pour l'enseignante ou l'enseignant, le nombre de sorties prévues à la présente clause peut être réduit à 2 lorsque le calendrier scolaire l'exige.
- G) Dans ce dernier cas, l'enseignante ou l'enseignant pourra bénéficier d'une 3^e sortie par année, le cas échéant, lors de l'occurrence de l'un des événements prévus aux paragraphes A), B) ou C) de la clause 5-14.02.

12-4.03

Les voyages de l'enseignante ou l'enseignant et de ses personnes à charge prévus aux clauses 12-3.01 et 12-3.03 doivent être comptés à même les sorties auxquelles elle ou il a droit en vertu de la clause 12-4.02.

12-4.04

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, pour rendre visite à l'enseignante ou l'enseignant.

12-4.05

L'enseignante ou l'enseignant bénéficie d'un remboursement, sur présentation de pièces justificatives, du coût de transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge, jusqu'à concurrence de 45 kilogrammes par personne, une (1) seule fois par année, aller et retour, lors d'une de ses sorties prévues à la clause 12-4.02.

12-4.06

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant ou une de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans une des localités prévues à la clause 12-1.02 pour cause de maladie, d'accident ou de complication liée à la grossesse, la Commission défraie le coût du transport par avion aller et retour. L'enseignante ou l'enseignant doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

La Commission défraie également les coûts pour le transport par avion aller et retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

12-4.07

La Commission accorde une permission d'absence sans traitement à l'enseignante ou l'enseignant lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence dans le cadre de la clause 12-4.06 afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve de ce qui est prévu aux congés spéciaux.

12-4.08

Une enseignante ou un enseignant originaire d'une localité située à plus de 50 kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recruté sur place et ayant obtenu des droits de sortie parce qu'elle ou il y vivait maritalement avec une conjointe ou un conjoint des secteurs public et parapublic, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la clause 12-4.02, même si elle ou il perd son statut de conjointe ou conjoint au sens de la clause 5-10.02.

12-5.00 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT**12-5.01**

La Commission rembourse à l'enseignante ou l'enseignant, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses engagées en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu), pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge lors de l'embauche et de toute sortie prévue à l'article 12-4.00, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus dans la politique établie par la Commission pour l'ensemble de ses employées et employés.

12-6.00 DÉCÈS**12-6.01**

Dans le cas du décès de l'enseignante ou l'enseignant ou de l'une de ses personnes à charge, la Commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, la Commission rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller et retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de l'enseignante ou l'enseignant.

12-7.00 LOGEMENT**12-7.01**

Seules les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement avec des meubles meublants, par la Commission à l'enseignante ou l'enseignant, au moment de l'embauche, sont maintenues.

12-7.02

Les loyers chargés aux enseignantes ou enseignants sont ceux déterminés ci-après et sont applicables en tenant compte du nombre d'enseignantes ou d'enseignants qui y habitent. Ainsi, si 2 enseignantes ou enseignants partagent le même logement, le taux chargé à chacune d'elles ou chacun d'eux est égal à la moitié du taux ci-après prévu.

Les taux ci-après prévus sont applicables et prélevés à chaque versement de paie et sont limités à 24 versements de paie par année scolaire. Toutefois, dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant qui quitte son logement pour la durée de ses vacances annuelles, ces taux sont limités à 22 versements.

Coût des loyers applicable sur chaque versement de paie

Nombre de chambres à coucher dans le logement	À compter de la date d'entrée en vigueur de la Convention ¹
1 chambre à coucher	61,20 \$
2 chambres à coucher	79,05 \$
3 chambres à coucher	97,92 \$
4 chambres à coucher	116,28 \$

12-7.03

Les droits et obligations de l'enseignante ou l'enseignant et de la Commission en sus du bail prescrit par la loi et du présent chapitre sont reproduits à l'annexe 11. Toutefois, la Commission est dispensée de la pratique de faire signer le contrat de bail étant entendu que le contrat expire à la fin de l'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant à moins d'entente à l'effet contraire entre la Commission et l'enseignante ou l'enseignant.

12-7.04

La Commission est contrainte de retenir et déduire de la rémunération d'une enseignante ou d'un enseignant la somme que l'enseignante ou l'enseignant doit verser à titre de loyer à la Commission.

¹ Les taux de loyers chargés aux enseignantes et enseignants sont augmentés d'un pourcentage égal à 2 % le 1^{er} janvier de chaque année.

12-7.05

Les enseignantes et enseignants doivent céder leur logement dans les cas suivants :

- congé sans traitement pour toute l'année scolaire suivante;
- congé à traitement différé d'un (1) an;
- congé pour études;
- libération ou congé pour affaires syndicales à 100 %.

12-7.06

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant quitte temporairement¹⁻² la localité où elle ou il est affecté pour une période d'absence préalablement déterminée comme étant supérieure à un (1) mois ou qui a quitté temporairement pour une absence qui perdure depuis un (1) mois et que la Commission scolaire démontre qu'aucun autre logement adéquat n'est disponible, elle ou il doit libérer le logement qu'elle ou qu'il occupe selon les modalités suivantes :

- 1) Au choix de l'enseignante ou l'enseignant la Commission fait entreposer les effets personnels et meubles meublants de l'enseignante ou l'enseignant concerné jusqu'à la date de son retour ou assume les coûts du déménagement de ceux-ci jusqu'au point de départ de l'enseignante ou de l'enseignant.
- 2) La Commission doit également :
 - I. rembourser les coûts liés aux assurances s'il y a lieu; ou assumer les dommages ou pertes des effets personnels de l'enseignante ou l'enseignant jusqu'à la date convenue de son retour;
 - II. rembourser les frais de débranchement et de raccordement du service téléphonique s'il y a lieu;
 - III. faire le nécessaire pour remettre le logement dans le même état;
 - IV. remettre tous les effets personnels et les meubles meublants dans le même logement qu'elle ou il occupait avant son congé, ou dans un logement qu'elle ou il aura obtenu.

¹ L'enseignante ou l'enseignant qui a quitté d'urgence la localité pour des raisons médicales, n'est pas visé par cette disposition.

² 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. L'autre personne exerçant l'autorité parentale doit toutefois demeurer également dans le logement de la Commission.

- 3) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant quitte temporairement pour une période d'absence préalablement déterminée comme étant supérieure à un (1) mois, elle ou il doit préparer le déménagement de ses effets personnels et meubles meublants avant son départ ou déléguer une personne de son choix pour le faire¹. Dans l'éventualité où personne n'a été délégué, la Commission se chargera de préparer le déménagement.
- 4) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant a quitté temporairement pour une période d'absence qui perdure depuis un (1) mois, elle ou il doit déléguer une personne de son choix pour préparer le déménagement de ses effets personnels et meubles meublants¹. Dans l'éventualité où personne n'a été délégué, la Commission se chargera de préparer le déménagement.

12-7.07

La ou le locataire qui accueille une enseignante ou un enseignant dans son logement se voit exonéré de payer son loyer pendant la période de cohabitation et le nouvel employé temporaire ou la nouvelle employée temporaire paiera 50 % du coût du loyer normalement exigé.

Malgré ce qui précède, la ou le locataire qui accueille une remplaçante ou un remplaçant peut mettre fin à l'hébergement en donnant un préavis de 10 jours à la Commission.

12-8.00 TRANSPORT DE NOURRITURE

12-8.01

L'enseignante ou l'enseignant affecté dans les secteurs I et II bénéficie annuellement du remboursement ou du paiement des frais de transport de nourriture jusqu'à concurrence de 727 kilogrammes.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie, le cas échéant, du remboursement ou du paiement des frais de transport de nourriture pour les personnes à charge qui résident avec celle-ci ou celui-ci jusqu'à concurrence des masses suivantes :

- a) 727 kilogrammes par année par adulte et par enfant de 12 ans ou plus;
- b) 364 kilogrammes par année et par enfant de moins de 12 ans.

¹ L'enseignante ou l'enseignant doit aviser son supérieur immédiat du nom de la personne.

12-8.02

Aux fins d'application de la clause 12-8.01, l'enseignante ou l'enseignant doit choisir, au moment de l'embauche¹, parmi l'une des deux options suivantes:

- bénéficier du remboursement des coûts de transport de nourriture encourus sur présentation de pièces justificatives²;
- à compter du 1^{er} juillet 2022, recevoir une allocation équivalente à la valeur annuelle de l'avantage auquel elle ou il a droit en vertu du présent article réparti selon les modalités prévues aux articles 6-8.00 et 6-9.00.

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant fait le choix de bénéficier du remboursement des coûts de transport de nourriture et que des kilogrammes auxquels elle ou il a droit en vertu du présent article demeurent inutilisés au 30 juin de l'année scolaire en cours, la Commission verse à l'enseignante ou l'enseignant le montant équivalent à la valeur de ces kilogrammes. Ce versement s'effectue au plus tard le 1^{er} septembre de l'année scolaire suivante.

Malgré le premier alinéa de la présente clause, une enseignante ou un enseignant, qui a choisi de bénéficier du remboursement des coûts de transport de nourriture, peut modifier son choix qu'une seule fois à compter de son entrée en service à la Commission et transmet, le cas échéant, une demande écrite au Service des ressources humaines au plus tard le 1^{er} avril. La modification demandée s'applique à compter du 1^{er} juillet de l'année scolaire suivante.

12-8.03

Les frais de transport de nourriture remboursés ou payés en vertu du présent article ne pourront être supérieurs au coût de transport par avion entre Montréal et le point d'affectation de l'enseignante ou de l'enseignant.

12-8.04

Le nombre de kilogrammes auquel l'enseignante ou l'enseignant a droit est ajusté proportionnellement à la durée de l'affectation de l'enseignante ou l'enseignant par rapport à une période de référence établie à 200 jours de travail et à la tâche éducative qu'elle ou il assume par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein.

¹ Lire 1^{er} juillet 2022 pour l'enseignante ou l'enseignant déjà à l'emploi de la Commission à l'entrée en vigueur de la Convention.

² Il est convenu que l'enseignante ou l'enseignant peut choisir son propre point d'approvisionnement.

12-8.05

Malgré toute disposition contraire, le paiement de l'allocation équivalente cesse d'être effectué lorsque l'enseignante ou l'enseignant s'absente du territoire pour une période de plus de vingt (20) jours ouvrables¹.

De plus, dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant a choisi le remboursement des coûts de transport et qu'elle ou il s'absente du territoire pour une période de plus de vingt (20) jours ouvrables¹, le nombre de kilogrammes auquel elle ou il a droit est réduit proportionnellement au nombre de jours ouvrables¹ qui excède ces vingt (20) jours¹.

12-8.06

Dans le cas où les conjointes ou conjoints, au sens de la clause 1-1.11, travaillent pour la Commission ou que l'un et l'autre travaillent pour 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 de kilogrammes pour les personnes à charge prévue aux sous-paragraphe a) et b) de la clause 12-8.01.

12-8.07

L'enseignante ou l'enseignant bénéficiant du remboursement ou du paiement des frais de transport de nourriture, conformément à la clause 12-8.01, a droit annuellement, lors du versement de la paie comprenant le 1^{er} mars, à une indemnité additionnelle égale à 66 % du montant des dépenses engagées pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

12-8.08

La Commission et le Syndicat peuvent convenir de modalités différentes quant à l'application du présent article.

¹ Excluant la période de vacances annuelles de l'enseignante ou de l'enseignant.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 21^e jour du mois de décembre 2022 les stipulations négociées et agréées entre le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire Kativik (CPNCSK) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte de l'Association des employés du Nord québécois (AENQ).

POUR LA PARTIE PATRONALE



Bernard Drainville
Ministre de l'Éducation



Sonia LeBe
Ministre responsable de l'Administration
gouvernementale et présidente du
Conseil du trésor



Édith Lapointe, négociatrice en chef du
gouvernement



Harriet Keleutak
Présidente, CPNCSK



Pascal Poulin
Vice-président, CPNCSK



Denis Dangle
Co-porte-parole, CPNCSK

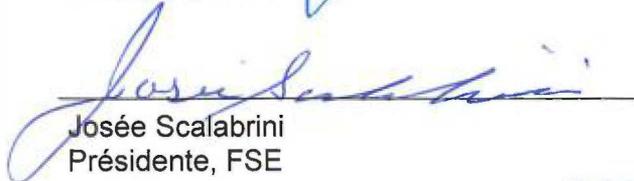


Nicolas Payette
Co-porte-parole, CPNCSK

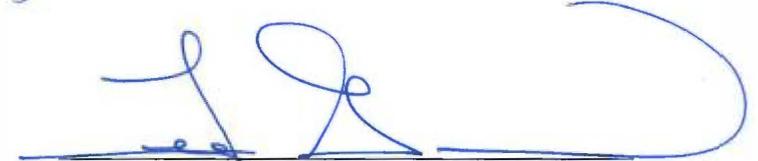
POUR LA PARTIE SYNDICALE



Éric Gingras
Président, CSQ



Josée Scalabrini
Présidente, FSE



Luc Gravel
Vice-président, FSE



Larry Imbeault
Président, AENQ



Daniel Charest
Négociateur, AENQ



Nathaly Castonguay
Négociatrice, FSE



François Beauchemin
Porte-parole, AENQ

ANNEXE 1

CONSULTATION DU DOSSIER PERSONNEL

Je, soussigné(e) _____

(NOM)

(PRÉNOM)

autorise _____ ma représentante ou mon représentant syndical à consulter mon dossier personnel au Service des ressources humaines de la Commission scolaire Kativik. Cette autorisation est valable pour 15 jours du _____ au _____.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé(e) à _____ ce _____^e jour du mois de _____ 20____.

Signature : _____

ANNEXE 2-a)

**CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU
L'ENSEIGNANT À TEMPS PLEIN****CONTRAT D'ENGAGEMENT**

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK

ci-après appelée LA COMMISSION,

et

NOM : _____

PRÉNOM : _____

SEXE : F M

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

La Commission et l'enseignante ou l'enseignant conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

- A) L'enseignante ou l'enseignant s'engage, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps plein dans les écoles de la Commission pour l'année scolaire commençant le 1^{er} juillet 20 ____ ou pour terminer cette année scolaire.
- B) L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né à _____ le _____ .
(localité) (année, mois, jour)
- C) L'enseignante ou l'enseignant convient de se conformer à la loi, à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants de la Commission, aux résolutions et règlements de la Commission non contraires aux dispositions de la Convention, de même qu'à la Convention.
- D) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.
- E) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, tous les autres renseignements et les certificats requis par la Commission avant la date des présentes.

- F) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants de la Commission et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La Commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la Convention.

III- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- A) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____ 20 ____
et se termine le _____ 20 ____.
- B) Les dispositions de la Convention font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,

pour la Commission : _____
(nom)

enseignante ou enseignant : _____
(nom)

(adresse)

témoin : _____
(nom)

(adresse)

Fait à _____

ce _____ 202_

ANNEXE 2-b)

CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL**CONTRAT D'ENGAGEMENT**

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK

ci-après appelée LA COMMISSION,

et

NOM : _____

PRÉNOM : _____

SEXE : F M

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

La Commission et l'enseignante ou l'enseignant conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

- A) L'enseignante ou l'enseignant s'engage, par les présentes, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel dans les écoles de la Commission.
- B) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à enseigner pour la Commission selon ce qui est ci-après établi :

- C) L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né à _____ le _____.
(localité) (année, mois, jour)
- D) L'enseignante ou l'enseignant convient de se conformer à la loi, à la réglementation applicable aux enseignantes ou enseignants de la Commission, aux résolutions et règlements de la Commission non contraires aux dispositions de la Convention, de même qu'à la Convention.

- E) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.
- F) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, tous les autres renseignements et les certificats requis par la Commission avant la date des présentes.
- G) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer à la réglementation applicable aux enseignantes ou enseignants de la Commission et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La Commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la Convention.

III- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- A) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____ 20__ et se termine le _____ 20__ ou lors de l'arrivée de l'événement suivant :
_____.
- B) Les dispositions de la Convention font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,

pour la Commission : _____
(nom)

enseignante ou enseignant : _____
(nom)

(adresse)

témoin : _____
(nom)

(adresse)

Fait à _____

ce _____ 202_

ANNEXE 2-c)

CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À LA LEÇON**CONTRAT D'ENGAGEMENT**

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK

ci-après appelée LA COMMISSION,

et

NOM : _____

PRÉNOM : _____

SEXE : F M

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

La Commission et l'enseignante ou l'enseignant conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

- A) L'enseignante ou l'enseignant s'engage, par les présentes, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre d'enseignante ou d'enseignant à la leçon dans les écoles de la Commission.
- B) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à enseigner pour la Commission selon ce qui est ci-après établi :

- C) L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né à _____ le _____.
(localité) (année, mois, jour)

- D) L'enseignante ou l'enseignant convient de se conformer à la loi, à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants de la Commission, aux résolutions et règlements de la Commission non contraires aux dispositions de la Convention, de même qu'à la Convention.

- E) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.
- F) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, tous les autres renseignements et les certificats requis par la Commission avant la date des présentes.
- G) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants de la Commission et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La Commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la Convention.

III- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- A) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____ 20____
et se termine le _____ 20____.
- B) Les dispositions de la Convention font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,

pour la Commission : _____
(nom)

enseignante ou enseignant : _____
(nom)

(adresse)

témoin : _____
(nom)

(adresse)

Fait à _____

ce _____ 202_

- E) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.
- F) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, tous les autres renseignements et les certificats requis par la Commission avant la date des présentes.
- G) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants de la Commission et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La Commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la Convention.

III- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- A) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____ 20__ et se termine le 30 juin 20__.
- B) Les dispositions de la Convention font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,

pour la Commission :

_____ (nom)

enseignante ou enseignant :

_____ (nom)

_____ (adresse)

témoin :

_____ (nom)

_____ (adresse)

Fait à _____

ce _____ 202_

ANNEXE 2-e)

**CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU
L'ENSEIGNANT À L'ÉDUCATION DES ADULTES ENGAGÉ
POUR 240 HEURES OU PLUS PRÉALABLEMENT
DÉTERMINÉES SUR UNE BASE SEMESTRIELLE**

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK

ci-après appelée LA COMMISSION,

et

NOM : _____

PRÉNOM : _____

SEXE : F M

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

La Commission et l'enseignante ou l'enseignant à l'éducation des adultes engagé pour 240 heures ou plus préalablement déterminées sur une base semestrielle déclarent et conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

- A) L'enseignante ou l'enseignant s'engage, par les présentes, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre d'enseignante ou d'enseignant à l'éducation des adultes auprès de la Commission.
- B) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à enseigner pour la Commission selon ce qui est ci-après établi :

- C) L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né à _____ le _____ .
(localité) (année, mois, jour)

- D) L'enseignante ou l'enseignant convient de se conformer à la loi, à la réglementation applicable aux enseignantes ou enseignants de la Commission, aux résolutions et règlements de la Commission non contraires aux dispositions du chapitre 11-0.00 de la Convention.

- E) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.
- F) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, tous les renseignements et les certificats requis par la Commission avant la date des présentes.
- G) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer à la réglementation applicable aux enseignantes ou enseignants de la Commission et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La Commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus 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 _____ 20__
et se termine le _____ 20__ ou lors de l'arrivée de l'événement
suivant : _____.
- B) Les dispositions du chapitre 11-0.00 de la Convention font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,

pour la Commission :

_____ (nom)

enseignante ou enseignant :

_____ (nom)

_____ (adresse)

témoin :

_____ (nom)

_____ (adresse)

Fait à _____ ce _____ 202__

ANNEXE 2-f)

**CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU
L'ENSEIGNANT À L'ÉDUCATION DES ADULTES ENGAGÉ EN
APPLICATION DE LA CLAUSE 11-14.01 OU 11-14.02**

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK

ci-après appelée LA COMMISSION,

et

NOM : _____

PRÉNOM : _____

SEXE : F M

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

La Commission et l'enseignante ou l'enseignant à l'éducation des adultes engagé en application de la clause 11-14.01 ou 11-14.02 déclarent et conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

- A) L'enseignante ou l'enseignant s'engage, par les présentes, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre d'enseignante ou d'enseignant à l'éducation des adultes auprès de la Commission.
- B) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à enseigner pour la Commission selon ce qui est ci-après établi :

- C) L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né à _____ le _____ .
(localité) (année, mois, jour)

- D) L'enseignante ou l'enseignant convient de se conformer à la loi, à la réglementation applicable aux enseignantes ou enseignants de la Commission, aux résolutions et règlements de la Commission non contraires aux dispositions de l'article 11-14.00 de la Convention.

- E) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.
- F) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la Commission, tous les renseignements et les certificats requis par la Commission avant la date des présentes.
- G) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer à la réglementation applicable aux enseignantes ou enseignants de la Commission et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La Commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à l'article 11-14.00 de la Convention.

III- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- A) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____ 20__ et se termine le _____ 20__ ou lors de l'arrivée de l'événement suivant :
_____.
- B) Les dispositions de l'article 11-14.00 de la Convention font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,

pour la Commission :

_____ (nom)

enseignante ou enseignant :

_____ (nom)

_____ (adresse)

témoin :

_____ (nom)

_____ (adresse)

Fait à _____

ce _____ 202_

ANNEXE 3

RAPPORT D'ABSENCE

Nom à la naissance : _____	Matricule : _____
Prénom : _____	Fonction : _____
Nom de famille : _____	Lieu de travail : _____

ABSENCE :			
date de début de l'absence :	____ / ____ / ____ an mois jour	dernier jour de l'absence :	____ / ____ / ____ an mois jour
durée de l'absence :	_____ journée(s)	_____ demi-journée(s)	_____ heure(s) _____ minute(s)
NATURE DE L'ABSENCE			
<input type="checkbox"/> Congé de maladie de moins de 4 jours	<input type="checkbox"/> Congé de maladie de 4 jours et plus		
<input type="checkbox"/> Responsabilité parentale	<input type="checkbox"/> Raison personnelle	<input type="checkbox"/> Vacances	
<input type="checkbox"/> Congé de maternité	<input type="checkbox"/> Congé d'adoption	<input type="checkbox"/> Congé de paternité	
<input type="checkbox"/> Activité syndicale	<input type="checkbox"/> Lésion professionnelle	<input type="checkbox"/> Sans solde	
<input type="checkbox"/> Force majeure : _____	<input type="checkbox"/> Autres raisons : _____		

<input type="checkbox"/> Congés spéciaux (précisez) : _____	<input type="checkbox"/> Décès	<input type="checkbox"/> Mariage	Lien de parenté : _____

_____	_____
Signature de l'employé(e)	Signature du supérieur immédiat
_____	_____
Date	Date

Autres renseignements pertinents : _____

Remettre au Service des ressources humaines

ANNEXE 4

**RÈGLES D'ÉVALUATION PRÉVUES AU MANUEL
D'ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ**

Les règles d'évaluation contenues au « Manuel d'évaluation de la scolarité » en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la Convention ne seront pas modifiées à la baisse.

De même, aucune enseignante ou aucun enseignant ne se verra décerner une attestation officielle de scolarité à la baisse par rapport à celle qu'elle ou il détient déjà à la suite d'une modification apportée aux règles contenues dans ce Manuel.

ANNEXE 5

AUTORISATION DE DÉDUCTION

Je, soussigné(e), autorise la Commission scolaire Kativik à déduire de mon traitement toute somme due par moi à la Commission pour le ou les motif(s) suivant(s) : _____

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à _____, ce _____^e jour du mois de _____ 20 ____.

Signature : _____

ANNEXE 6

CALCUL DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE

Exemples d'application de la clause 6-4.03

I-

L'enseignante ou l'enseignant X
est actuellement payé à

Après | 90 jours

+

Après | 45 + | 90 jours
(135) |

Après + | 45 + | 90 jours
(135) |

Après | 45 + | 90 jours
(135) |

Après 1 année à temps plein + | (6-4.02)

Après à temps partiel, à la
leçon ou à titre de suppléante (135) | 45 + 90 jours
ou de suppléant occasionnel

<u>Années d'expérience</u>	<u>Échelons d'expérience</u>
0	1
1	2
2	3
3	4
4	5
5	6
6	7

II-

Année scolaire	Jours de travail crédités			Utilisation des jours aux fins du calcul de l'expérience ¹			Solde après utilisation	Nombre d'années d'expérience reconnues
	Solde reporté	Jours travaillés	Total	45	90	45		
A	-	10	10	-	-	-	10	-
B	10	115	125	-	90	-	35	1
C	35	120	155	45	90	-	20	2
D	20	170	190	45	90	45	10	3
E	-	125	125	-	90	-	35	4
F	35	80	115	45	-	-	70	4
G	70	65	135	-	90	45	-	5

¹ Les jours crédités sont utilisés uniquement si leur nombre est égal ou supérieur à 45 ou 90 selon le cas, le tout à raison de blocs de 45 ou 90.

ANNEXE 7**REGROUPEMENT PAR CHAMPS DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE LA COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK AUX FINS DE L'IDENTIFICATION DES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À ÊTRE DÉCLARÉS EXCÉDENTAIRES, MIS EN DISPONIBILITÉ OU NON RENGAGÉS POUR CAUSE DE SURPLUS****OBJECTIF**

Le but de la présente annexe est de préciser les règles concernant le regroupement par champs des enseignantes et enseignants, uniquement aux fins d'identification de ceux qui sont excédentaires au niveau des écoles et qui doivent en conséquence être réaffectés, mis en disponibilité ou non rengagés pour cause de surplus selon les dispositions de la Convention.

LES RÈGLES GÉNÉRALES

1. Au début de chaque année scolaire, la Commission décide du regroupement des enseignantes et enseignants et notamment de la création ou de l'abolition de champs selon les règles suivantes. Cette décision ne se fait qu'après consultation du Syndicat.
2. Ce regroupement s'applique à l'ensemble des écoles de la Commission.
3. Aux fins du présent plan, toute enseignante ou tout enseignant, sauf celle ou celui qui est en disponibilité, est présumé appartenir au champ et à la section où elle ou il enseigne.

L'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'un (1) champ ou section est présumé appartenir au champ ou à la section où elle ou il dispense la partie dominante de son enseignement.

Aux fins d'application du paragraphe précédent, le champ ou la section où l'enseignante ou l'enseignant dispense la partie dominante de son enseignement signifie le champ ou la section où l'enseignante ou l'enseignant enseigne pour plus de temps que n'importe quel autre champ ou section.

Si l'enseignante ou l'enseignant ne dispense pas la partie dominante de son enseignement à un champ ou section, la Commission doit demander à l'enseignante ou l'enseignant le champ ou la section à laquelle elle ou il désire appartenir aux fins du présent plan. L'enseignante ou l'enseignant doit indiquer son choix dans les 20 jours de la demande de la Commission. À défaut de cet avis de la part de l'enseignante ou l'enseignant dans le délai imparti, la Commission décide.

4. Aux fins du présent plan, toute enseignante ou tout enseignant, sauf celle ou celui qui est en disponibilité, est assigné à l'école où elle ou il enseigne.

5. Les sections et champs ci-après indiqués s'appliquent à l'ensemble des enseignantes et enseignants à la Commission :

Section Anglaise

- Champ 1- Ce champ comprend les enseignantes et enseignants généralistes au niveau préscolaire et au niveau primaire.
- Champ 2- Ce champ comprend les enseignantes et enseignants généralistes au niveau secondaire.
- Champ 3- Lorsque la Commission offre des spécialités, elle peut établir de nouveaux champs pour en tenir compte. Aux fins de la Convention, chaque champ est distinct des autres.
- Champ 4- 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 est distinct des autres.
- Champ 5- Ce champ comprend les enseignantes ou enseignants spécialistes en enseignement aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

Section Française

- Champ 1- Ce champ comprend les enseignantes et enseignants généralistes au niveau préscolaire et au niveau primaire.
- Champ 2- Ce champ comprend les enseignantes et enseignants généralistes au niveau secondaire.
- Champ 3- Lorsque la Commission offre des spécialités, elle peut établir de nouveaux champs pour en tenir compte. Aux fins de la Convention chaque champ est distinct des autres.
- Champ 4- 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 est distinct des autres.
- Champ 5- Ce champ comprend les enseignantes ou enseignants spécialistes en enseignement aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

Section Inuttit

- Champ 1- Ce champ comprend les enseignantes et enseignants généralistes au niveau préscolaire et au niveau primaire.
- Champ 2- Ce champ comprend les enseignantes et enseignants généralistes au niveau secondaire.

- Champ 3- Ce champ comprend les enseignantes et enseignants dispensant l'enseignement de la langue Inuttitut.
- Champ 4- Ce champ comprend les enseignantes et enseignants dispensant l'enseignement de la culture inuite.
- Champ 5- Ce champ comprend les enseignantes ou enseignants spécialistes en enseignement aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.
- Champ 6- Lorsque la Commission offre des spécialités, elle peut établir de nouveaux champs pour en tenir compte. Aux fins de la Convention chaque champ est distinct des autres.
- Champ 7- 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 est distinct des autres.

ANNEXE 8**ALLOCATION DE REMPLACEMENT**

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant bénéficie d'une allocation de remplacement conformément à la clause 5-3.30, les dispositions suivantes s'appliquent :

- 1) La Commission peut décider d'accorder le remboursement des frais de déménagement; si la Commission en décide ainsi, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des dispositions des articles 3) à 14) de l'annexe 9.
- 2) La Commission verse à l'employeur qui engage l'enseignante ou l'enseignant une allocation de remplacement dont le montant est équivalent au traitement annuel de l'enseignante ou l'enseignant au moment de sa démission. S'il s'agit d'une enseignante ou d'un enseignant en disponibilité, le traitement annuel est celui qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité.

Cette allocation est payable en 12 versements mensuels égaux et consécutifs à compter de la date d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant par l'employeur.

- 3) L'enseignante ou l'enseignant qui quitte son nouvel emploi ou celle ou celui dont l'engagement est résilié avant l'expiration des versements de l'allocation de remplacement prévue à l'article 2) doit aviser la Commission par courrier recommandé dans les 10 jours de la date du bris de son lien d'emploi; elle ou il a alors droit de recevoir le solde des 12 versements prévus à l'article 2) que la Commission n'a pas payé au moment de la réception par la Commission de cet avis.
- 4) La date de sa démission est son dernier jour de travail précédant son départ de la Commission.

ANNEXE 9**FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

- 1) Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la relocalisation prévue à l'article 5-3.00 et à l'annexe 8.
- 2) Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de l'enseignante ou l'enseignant et son actuel domicile est supérieure à 65 kilomètres.

Frais de transport de meubles et effets personnels

- 3) La Commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais engagés pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'enseignante ou l'enseignant visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'elle ou il fournisse à l'avance au moins 2 soumissions détaillées des frais à encourir.
- 4) La Commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de l'enseignante ou l'enseignant à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par la Commission.

Entreposage

- 5) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la Commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'enseignante ou l'enseignant et de ses personnes à charge, pour une période ne dépassant pas 2 mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

- 6) La Commission paie une allocation de déplacement de 750 \$ à toute enseignante ou tout enseignant tenant logement qui s'est déplacé, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que cette enseignante ou cet enseignant ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la Commission. Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant ne tient pas logement, la Commission paie une allocation de 200 \$.

Compensation pour le bail

- 7) L'enseignante ou l'enseignant visé au premier paragraphe a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la Commission paie la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a bail, la Commission dédommage, pour une période maximum de 3 mois de loyer, l'enseignante ou l'enseignant qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les 2 cas, l'enseignante ou l'enseignant doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.
- 8) Si l'enseignante ou l'enseignant choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la Commission.

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente ou à l'achat d'une maison

- 9) La Commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de l'enseignante ou l'enseignant relocalisé, les dépenses suivantes :
 - a) les honoraires d'une agente ou d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agente ou l'agent;
 - b) les frais d'actes notariés imputables à l'enseignante ou l'enseignant pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que l'enseignante ou l'enseignant soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que la maison soit vendue;
 - c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
 - d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.
- 10) Lorsque la maison de l'enseignante ou l'enseignant relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'enseignante ou l'enseignant doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la Commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la Commission rembourse pour une période n'excédant pas 3 mois, les dépenses suivantes :
 - a) les taxes municipales et scolaires;
 - b) l'intérêt sur l'hypothèque;
 - c) le coût de la prime d'assurance.

- 11) Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle ou il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à l'enseignante ou l'enseignant propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé. La Commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de 3 mois, sur présentation des baux. De plus, la Commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus 2 voyages engagés pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la Commission.

Frais de séjour et d'assignation

- 12) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la Commission rembourse à l'enseignante ou l'enseignant ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur, à la Commission, pour elle ou lui et ses personnes à charge, pour une période n'excédant pas 2 semaines.
- 13) Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la Commission, ou si les personnes à charge de l'enseignante ou l'enseignant ne sont pas relocalisés immédiatement, la Commission assume les frais de transport de l'enseignante ou l'enseignant pour les visiter, toutes les 2 semaines, jusqu'à concurrence de 500 kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 kilomètres aller-retour et une fois par mois jusqu'à un maximum de 1 600 kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à 500 kilomètres, le tout conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la Commission.
- 14) Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe est fait dans les 60 jours de la présentation par l'enseignante ou l'enseignant des pièces justificatives à la Commission qu'elle ou il quitte.

ANNEXE 10**LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES JOURNÉES
PÉDAGOGIQUES INTER-ÉCOLES ET RÉGIONALES**

Compte tenu des contraintes actuelles de logistique dans les communautés inuites du Nunavik, les parties conviennent des modalités suivantes lors de la tenue de journées pédagogiques inter-écoles et régionales :

- Le transport s'effectue entre les localités sur le temps de travail; à défaut, la Commission verse à l'enseignante ou à l'enseignant une compensation égale à 1/1000 de son traitement pour chaque heure voyagée à l'extérieur de son horaire normal de travail.
- Les enseignantes et enseignants doivent bénéficier, lors de leur séjour, de conditions respectant leur santé et leur vie privée.
- La Commission rend disponibles des services de garde dans la localité où se tiendra ces journées pédagogiques inter-écoles et régionales.

À défaut de se conformer aux présentes conditions, les enseignantes et enseignants ne seront pas tenus de participer à ces journées pédagogiques et travailleront dans leur communauté d'affectation.

ANNEXE 11**LOGEMENT****UTILISATION DES LOGEMENTS DISPONIBLES**

La Commission met à la disposition de ses employées ou employés recrutés localement les logements qui demeurent disponibles dans une communauté lorsqu'elle a satisfait tous ses besoins.

Lorsqu'une employée ou un employé recruté localement veut utiliser un de ces logements, elle ou il adresse sa demande au Comité d'éducation.

Dans le cas où plus d'une employée ou d'un employé désire un logement, la Commission détermine celle ou celui qui en bénéficiera.

Le coût de cette location est celui prévu à la Convention. La Commission peut mettre fin à cette location à la suite d'un préavis de 30 jours.

ÉTAT, RÉPARATION ET ATTRIBUTION DU LOGEMENT

Les parties reconnaissent qu'un logement adéquat constitue un élément favorisant le mieux-être des enseignantes et enseignants œuvrant sur le territoire de la Commission.

Le logement attribué à l'enseignante ou l'enseignant devra être, au moment de l'attribution, en bon état de réparation, de propreté et d'habitabilité. L'enseignante ou l'enseignant est, pour sa part, tenu de maintenir le logement dans le meilleur état possible, sous réserve de l'usure normale, mais n'est pas responsable de toute détérioration hors de son contrôle.

Les réparations urgentes nécessaires pouvant mettre en péril la sécurité et la santé de l'enseignante ou l'enseignant ou de ses personnes à charge, devront être effectuées dans les plus brefs délais.

Un entretien préventif du système de chauffage de chaque logement devra être effectué au moins une (1) fois par année scolaire.

L'attribution, l'utilisation et les conditions relatives à l'occupation du logement devra se faire en tenant compte, des modalités prévues à la directive sur le logement. De plus, l'enseignante ou l'enseignant qui a un logement adéquat au sens de la directive sur le logement ne peut déplacer un autre employé mais peut déménager dans un logement libre ou dont la construction vient d'être complétée, avec le consentement de la Commission.

À moins de circonstances imprévues, aucun enseignant ne peut être forcé de partager son logement ou de partager le logement d'un autre employé.

La Commission révisera la directive sur le logement existante dans les 90 jours de la signature de la Convention et, à cet effet, s'engage à consulter le Syndicat, conformément au paragraphe a) de la clause 4-5.04, le cas échéant.

BAIL PRESCRIT PAR LA LOI

Les parties conviennent que les clauses suivantes font partie intégrante du bail entre la Commission et l'enseignante ou l'enseignant :

- 1) La Commission assume les coûts d'électricité, de chauffage, de distribution d'eau et de cueillette des eaux usées et des déchets;
- 2) L'enlèvement de la neige est aux frais de l'enseignante ou l'enseignant, sauf lorsque nécessaire pour l'obtention des services prévus au paragraphe précédent;
- 3) L'enseignante ou l'enseignant a un droit d'accès au terrain;
- 4) Le bail est accessoire au contrat de travail de l'enseignante ou de l'enseignant;
- 5) L'enseignante ou l'enseignant ne peut héberger contre rémunération une personne autre qu'une employée ou employé ou représentante ou représentant de la Commission scolaire. Toutefois, la présente exception ne s'applique pas lors de la tenue d'évènements culturels ou autres évènements spéciaux dans la communauté;
- 6) La Commission suggère au locataire de souscrire une assurance habitation pour couvrir sa responsabilité civile ainsi que toute perte ou tout dommage.

ANNEXE 12**CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant bénéficie d'un congé à traitement différé conformément à l'article 5-17.00, les dispositions suivantes s'appliquent.

1) Période couverte par la présente annexe et retour au travail

- a) Les dispositions de la présente annexe peuvent s'appliquer à une enseignante ou un enseignant donné pour une période de 3 ans, 4 ans ou 5 ans;
- b) cette période est ci-après appelée « le contrat »;
- c) après son congé à traitement différé, l'enseignante ou l'enseignant doit revenir au travail à la Commission pour une période au moins égale à celle de son congé.

2) Durée du congé à traitement différé et prestation de travail

- a) Le congé à traitement différé est d'une (1) année scolaire et est pris à la dernière année du contrat;
- b) pendant le reste de la durée du contrat, la prestation de travail de l'enseignante ou l'enseignant est la même que celle de toute autre enseignante ou tout autre enseignant régulier;
- c) à son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la Convention;
- d) si le congé à traitement différé est reporté, il doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé;
- e) le congé à traitement différé ne peut être interrompu pour quelques raisons que ce soit.

3) Droits et avantages

- a) Pendant chacune des années scolaires visées par le contrat, l'enseignante ou l'enseignant ne reçoit qu'un pourcentage du traitement auquel elle ou il aurait droit en vertu de la Convention applicable. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués à l'article 13) de la présente annexe. Le pourcentage de traitement différé ne peut cependant excéder 33 1/3 % par année civile.
- b) Sous réserve des dispositions prévues à la présente annexe, pendant la durée du contrat et pour chacune des années scolaires prévues, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la Convention si elle ou il était réellement en fonction à la Commission.

- c) Pendant le congé à traitement différé, l'enseignante ou l'enseignant n'a droit à aucune des primes et aucun des suppléments prévus à la Convention. Pendant le reste de la durée du contrat, l'enseignante ou l'enseignant a droit, le cas échéant, à la totalité des primes et des suppléments qui lui sont applicables.
- d) Pendant le congé à traitement différé, l'enseignante ou l'enseignant ne peut recevoir aucune autre rémunération de la Commission, ou d'une autre personne ou société avec qui la Commission a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du contrat.
- e) Chacune des années scolaires visées par le contrat vaut comme période de service aux fins des 5 régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP, RRE, RRCE et RRPE).

4) Retraite, désistement ou démission de l'enseignante ou l'enseignant

Advenant la retraite, le désistement¹ ou la démission de l'enseignante ou l'enseignant, le contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites : la Commission rembourse à l'enseignante ou l'enseignant, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle ou il aurait eu droit en vertu de la Convention si le contrat n'était pas en vigueur et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt.

Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux que l'enseignante ou l'enseignant aurait eus si elle ou il n'avait jamais adhéré au contrat. Ainsi, si le congé à traitement différé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé à traitement différé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'enseignante ou l'enseignant peut cependant racheter la durée de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200 % RREGOP et RRCE, 100 % RRE, RRF et RRPE).

Par ailleurs, si le congé à traitement différé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à l'enseignante ou l'enseignant.

5) Renvoi de l'enseignante ou l'enseignant

Advenant le renvoi de l'enseignante ou l'enseignant, le contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues à l'article 4) s'appliquent.

6) Congé sans traitement

Pendant la durée du contrat, le total d'une ou des absences sans traitement ne peut excéder 12 mois. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant.

¹ Le désistement n'est pas permis entre le 1^{er} avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'année scolaire du congé.

Si le total d'une ou des absences sans traitement excède 12 mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues à l'article 4) s'appliquent.

7) Non-renouvellement de l'enseignante ou l'enseignant

Advenant le non-renouvellement de l'enseignante ou l'enseignant au 1^{er} juillet d'une année scolaire comprise dans le contrat, celui-ci prend fin à cette date et les dispositions de l'article 4) s'appliquent.

8) Mise en disponibilité de l'enseignante ou l'enseignant

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité, le contrat prend fin à la date de la mise en disponibilité et les dispositions de l'article 4) s'appliquent et les traitements non versés sont remboursés sans être sujets à cotisation au régime de retraite.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité est rappelé à sa commission la ou avant la première journée de travail suivant sa mise en disponibilité;
- b) la date effective de la mise en disponibilité coïncide avec le début de l'année du congé.

9) Invalidité

- a) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié :

Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant choisit :

- i) soit de continuer sa participation au contrat et reporter le congé à un moment où elle ou il ne sera plus invalide, sous réserve du paragraphe d) de l'article 2). L'enseignante ou l'enseignant a droit à sa prestation d'assurance-salaire basée sur le traitement prévu au contrat.

S'il advenait que l'invalidité se poursuive durant la dernière année du contrat, celui-ci peut alors être interrompu avant que ne débute le congé, jusqu'à la fin de l'invalidité, sous réserve du paragraphe d) de l'article 2). Durant cette période d'interruption, l'enseignante ou l'enseignant a droit à sa prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

- ii) soit de mettre fin au contrat et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

- b) L'invalidité survient au cours du congé à traitement différé :

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé à traitement différé et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de l'enseignante ou l'enseignant.

L'enseignante ou l'enseignant a droit, durant son congé à traitement différé, au traitement déterminé dans le contrat. À compter de la date de retour au travail, si elle ou il est encore invalide, elle ou il a droit à la prestation d'assurance-salaire prévue à la Convention tant et aussi longtemps qu'elle ou il est couvert par un contrat. La prestation d'assurance-salaire est basée sur le traitement déterminé dans le contrat. Si la date de cessation de participation au contrat survient au moment où elle ou il est encore invalide, elle ou il reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

- c) L'invalidité dure plus de 2 ans :

Durant les 2 premières années, l'enseignante ou l'enseignant est traité tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces 2 années, le contrat cesse et si l'enseignante ou l'enseignant n'a pas déjà pris son congé à traitement différé, le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle elle ou il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

10) Décès de l'enseignante ou l'enseignant

Advenant le décès de l'enseignante ou l'enseignant pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions prévues 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 à traitement différé ne peut être interrompu pour permettre la prise d'un congé de maternité, de paternité ou pour adoption;
- b) le congé survient avant et se termine avant le congé à traitement différé :

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 à traitement différé et se continue au moment où débute le congé à traitement différé;

dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant choisit :

- i) soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire, sous réserve du paragraphe d) de l'article 2);
- ii) 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 13

COMPENSATION POUR DÉPASSEMENT DES MAXIMA
D'ÉLÈVES PAR GROUPE (8-8.03)

- a) Aux fins de l'application de la présente annexe :
- 1) le nombre d'élèves dont on tient compte est celui des élèves inscrits et présents pour au moins la moitié des jours de classe d'un mois donné;
 - 2) aucune compensation n'est due si un dépassement constaté au début de l'année scolaire n'existe plus au 15 octobre;
 - 3) la suppléante ou le suppléant occasionnel n'a droit à aucune compensation.
- b) Pour chaque groupe dont le nombre d'élèves dépasse le maximum prévu à l'entente convenue selon la clause 8-8.02, l'enseignante ou l'enseignant visé a droit, sous réserve des articles 5-10.00 et 5-13.00, au montant de compensation C défini comme suit pour chaque portion du calendrier scolaire à laquelle elle s'applique :

$$C = \frac{27 \times N}{Y} \times D \times V$$

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 2^e élève excédentaire vaut 1,25 et les autres élèves excédentaires valent 1,5 chacune ou chacun.

Y équivaut au chiffre suivant, selon le cas :

- | | | |
|----|--|----|
| 1) | pour les groupes du niveau préscolaire : | 18 |
| 2) | pour les groupes du niveau primaire de la 1 ^{ère} année : | 23 |
| 3) | pour les groupes du niveau primaire de la 2 ^e année : | 25 |
| 4) | pour les groupes des autres années du primaire : | 27 |
| 5) | pour les groupes du niveau secondaire : | 30 |

D = la durée d'enseignement assumé auprès de ce groupe par l'enseignante ou l'enseignant au cours d'une portion donnée du calendrier scolaire.

Cette durée s'exprime en nombre d'heures au préscolaire et au primaire et en nombre de périodes de 50 minutes ou l'équivalent au secondaire, multiplié par le nombre de jours d'enseignement prévu au calendrier scolaire pour lesquels la situation de dépassement existe, divisé par 5.

(exemple : 22 périodes de 45 minutes = 19,8 périodes de 50 minutes)

V = la valeur monétaire établie sur la base des montants fixés ci-après :

Périodes concernées	Valeur monétaire
Pour l'année scolaire 2019-2020	1,20 \$
Pour l'année scolaire 2020-2021	1,20 \$
À compter du 1 ^{er} jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	1,80 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	1,84 \$

- c) La compensation annuelle à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a droit est limitée à la compensation apparaissant ci-après:

Compensation annuelle Périodes concernées	1^{er} élève excédentaire	2^e élève excédentaire	Chaque autre élève excédentaire
Pour l'année scolaire 2019-2020	1 752 \$	2 190 \$	2 628 \$
Pour l'année scolaire 2020-2021	1 752 \$	2 190 \$	2 628 \$
À compter du 1 ^{er} jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	2 628 \$	3 285 \$	3 942 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	2 681 \$	3 351 \$	4 021 \$

ANNEXE 14

**RAJUSTEMENT MONÉTAIRE RÉTROACTIF À LA SUITE D'UNE
ATTESTATION OFFICIELLE DE SCOLARITÉ**

- A) La Commission s'engage à verser, si ce n'est déjà fait, à l'enseignante ou l'enseignant à son emploi au cours de la période comprise entre le 1^{er} juillet 1978 et le 30 juin 2020, avec ou sans lien d'emploi avec la Commission depuis le 1^{er} 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 à des fins de classement, ou l'attestation officielle découlant soit d'une décision du comité de révision, soit d'une modification aux règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité ».
- B) 1- Le paragraphe A) de la présente annexe ne s'applique pas aux enseignantes et enseignants qui bénéficient d'un changement de scolarité attribuable uniquement à l'application de l'entente de règlement de l'action en nullité¹, à l'exception des enseignantes et enseignants mis en cause par cette action en nullité.
- 2- Le second tiret du dernier alinéa de la clause 6-1.03 ne s'applique pas à une règle modifiée qui est ajoutée au « Manuel d'évaluation de la scolarité » en application des dispositions de l'entente de règlement de l'action en nullité. Cependant, il s'applique aux enseignantes et enseignants visés par cette entente, à savoir :
- a) les enseignantes et enseignants mis en cause dans l'action en nullité;
 - b) les enseignantes et enseignants dont la demande de révision est inscrite au rôle du comité de révision le 23 septembre 1992 et à compter de cette date;
 - c) les enseignantes et enseignants visés par la délivrance d'une attestation de scolarité à compter de la date de la signature de l'entente de règlement de l'action en nullité.

La rétroactivité salariale ou financière applicable aux enseignantes et enseignants visés par les 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., N° 200-05-003705-923.

ANNEXE 15

PRÊT DE SERVICES D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT À UN ORGANISME COMMUNAUTAIRE

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant bénéficie d'un prêt de service à un organisme communautaire conformément à la clause 5-3.29, les dispositions suivantes s'appliquent.

1. L'enseignante ou l'enseignant bénéficie, pour la durée de ce contrat, d'un congé sans perte de traitement, y compris les primes pour disparités régionales si elle ou il continue à œuvrer dans l'un des secteurs prévus au chapitre 12-0.00 de la Convention, le tout selon les modalités de versement prévues aux articles 6-8.00 et 6-9.00 de la Convention.
2. Les dispositions du chapitre 8-0.00 ne s'appliquent pas à l'enseignante ou l'enseignant pour la durée de ce contrat, celles-ci étant remplacées par les dispositions concernant les fonctions et responsabilités et la prestation de travail prévues au sein de l'organisme pour le groupe d'employées ou d'employés auquel elle ou il est assimilé. Si l'enseignante ou l'enseignant doit effectuer des heures supplémentaires, le coût en est aux frais de l'organisme.
3. Sous réserve des dispositions de la présente annexe, l'enseignante ou l'enseignant a droit, pour la durée de ce contrat, aux avantages dont elle ou il jouirait en vertu de sa Convention si elle ou il était réellement en fonction à la Commission.
4. L'enseignante ou l'enseignant ou la Commission peut mettre fin au contrat par un avis écrit de 10 jours à l'autre partie; dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant revient au service de la Commission.
5. À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans sa section, son champ et dans son école, sous réserve des dispositions relatives aux mouvements de personnel et à la sécurité d'emploi.

ANNEXE 16

RÈGLES D'ÉCRITURE RELATIVES À L'UTILISATION DU FÉMININ ET DU MASCULIN

1. Dans le texte de la Convention, on emploie les genres féminin et masculin, dans la désignation de personne. La conjonction « ou » placée entre les deux genres signifie que l'on s'adresse indifféremment aux femmes et aux hommes sans exclusion. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin, singulier ou pluriel. La conjonction « et » placée entre les deux genres signifie que l'on s'adresse à l'ensemble du personnel enseignant de la Commission. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin pluriel;

Exemples : l'enseignante ou l'enseignant a droit...
toute réunion impliquant des enseignantes ou enseignants...
la suppléante ou le suppléant occasionnel...
l'organisme de participation représentant les enseignantes et enseignants...

2. Lorsqu'il est question de désignation de personne, on utilise la forme féminine et son déterminant d'abord et la forme masculine et son déterminant ensuite écrits en toutes lettres, et ce, quelle que soit la place dans la phrase (sujet ou complément);

Exemples : la représentante ou le représentant...
aucune enseignante ou aucun enseignant...
une assessseure ou un assesseur...

Toutefois, si ce déterminant (article, adjectifs démonstratif, possessif, numéral, indéfini, etc.) est le même pour les deux genres, on ne le répète pas sauf dans les cas d'élision de l'article et de la préposition « de »;

Exemples : chaque enseignante ou enseignant...
aux enseignantes et enseignants...
à titre d'enseignante ou d'enseignant...
d'une étudiante ou d'un étudiant...
l'enseignante ou l'enseignant...

3. Lorsque la désignation de personne est un épécène (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 deux genres;

Exemples : l'enseignante ou l'enseignant à temps plein...
la directrice ou le directeur adjoint...
la représentante ou le représentant syndical...

5. Lorsque l'épithète précède immédiatement la désignation de personne, on l'écrit en le faisant suivre de la forme féminine et de la forme masculine. Toutefois, si l'épithète ne change pas de forme selon le genre, on ne le répète pas.

Exemples : la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant...
 l'unique auteure ou auteur...

ANNEXE 17**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 18**CERTIFICAT EN ÉDUCATION AUTOCHTONE ET NORDIQUE**

Les règles d'évaluation de scolarité seront révisées pour tenir compte des études de premier cycle poursuivies par les enseignantes ou enseignants inuits après l'obtention d'un Certificat en éducation autochtone et nordique.

ANNEXE 19**FERMETURE D'ÉCOLE**

L'enseignante ou l'enseignant à la leçon est rémunéré pour toute période d'enseignement à son horaire annulée par une fermeture d'école indépendante de sa volonté, et pour laquelle elle ou il avait droit à son traitement.

ANNEXE 20

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

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK

APPELÉE CI-APRÈS

LA COMMISSION

NOM : _____ PRÉNOM : _____

ADRESSE : _____

APPELÉ CI-APRÈS

L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

OBJET : RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE**1- Période de mise à la retraite de façon progressive**La présente entente entre en vigueur le 1^{er} juillet 20 ____ et se termine le 30 juin 20 _____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses 5-19.17 et 5-19.18.

2- Temps travaillé

Pendant la durée de la Convention, le temps travaillé par l'enseignante ou l'enseignant est égal au pourcentage suivant de la semaine régulière de travail pour chaque année visée :

pour l'année scolaire _____ : _____ %

pour l'année scolaire _____ : _____ %

pour l'année scolaire _____ : _____ %
pour l'année scolaire _____ : _____ %
pour l'année scolaire _____ : _____ %

Malgré l'alinéa précédent, la Commission et l'enseignante ou l'enseignant peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à 40 % de la semaine régulière de travail.

Le présent paragraphe 2 s'applique sous réserve du premier paragraphe de la clause 5-19.07.

3- Autres modalités d'application du régime convenues avec l'enseignante ou l'enseignant

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce _____^e jour du mois de _____ 20 ____.

Pour la Commission

Enseignante ou enseignant

ANNEXE 21

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 négociantes conviennent, tout en maintenant les formules actuelles d'arbitrage prévues à la Convention, d'instaurer 2 modes de règlements des griefs soit : l'arbitrage accéléré de type « petites créances » et la médiation préarbitrale.

I- PROCÉDURE D'ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ DE TYPE « PETITES CRÉANCES »**1- Griefs admissibles**

Tout grief peut être déféré à cette procédure à la condition que la Commission et le Syndicat s'entendent explicitement pour qu'il en soit ainsi. Dans ce cas, un avis, signé conjointement par les représentantes ou représentants autorisés des parties constatant l'entente, est expédié au greffe.

2- Arbitre

L'arbitre est nommé par le greffe; elle ou il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut tenter de concilier les parties à leur demande ou avec leur accord.

3- Représentation

Seul une ou un employé de la Commission et une ou un employé, ou une ou un élu du Syndicat peuvent représenter les parties.

4- Durée de l'audience

Généralement, l'audience d'une cause dure environ une (1) heure.

5- Sentence

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (maximum 2 pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre la même commission et le même syndicat et portant sur les mêmes faits et clauses.

L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de 5 jours ouvrables de l'audience. Il en dépose également l'original signé au greffe.

- 6- Les articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent, en les adaptant à la procédure d'arbitrage accéléré prévue à la présente annexe, à l'exception des clauses 9-2.04, 9-2.08, 9-2.11, 9-2.12, 9-2.13, 9-2.15, du 1^{er} alinéa de la clause 9-2.16, des paragraphes A), B) et C) de la clause 9-2.17, du 1^{er} alinéa de la clause 9-2.18, et des clauses 9-2.23 et 9-2.24.

II- MÉDIATION PRÉARBITRALE

La Commission et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs. À cet effet, les parties expédient au greffe un avis conjoint en précisant, le cas échéant, le nom de la médiatrice ou du médiateur qu'elles ont choisi dans la liste des arbitres prévue à la clause 9-2.03.

Seule 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 conformes 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 par le greffe, comme s'il s'agissait d'un mandat d'arbitrage.

III- DURÉE DE L'ANNEXE

Dans les 90 jours précédant la fin de la présente Convention, les parties conviennent de se rencontrer afin de procéder à une évaluation globale des résultats et de convenir des suites à donner à cette annexe.

ANNEXE 22

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX CRITÈRES
D'AFFECTION**

Aux fins d'application du sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-1.04 et de la clause 5-4.03, la Commission et le Syndicat reconnaissent que, pour chaque poste à pourvoir, la Commission jouit d'une discrétion pour fixer tant la nature et le niveau de ses exigences à l'égard des facteurs qui sont énoncés à la clause 5-4.04 qu'à l'égard du poids relatif de chacun d'eux par rapport à l'ensemble.

ANNEXE 23

LISTE DES CENTRES DE SERVICES ET DES COMMISSIONS
SCOLAIRES PAR RÉGION

Régions	Centres de services et Commissions scolaires
Région 01 Du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	Chic-Chocs (des) Eastern Shores Fleuve-et-des-Lacs (du) Monts-et-Marées (des) Phares (des) Îles (des) Kamouraska–Rivière-du-Loup (de) René-Lévesque
Région 02 Du Saguenay–Lac-Saint-Jean	De La Jonquière Lac-Saint-Jean (du) Pays-des-Bleuets (du) Rives-du-Saguenay (des)
Région 03 De la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches	Appalaches (des) Beauce-Etchemin (de la) Capitale (de la) Central Québec Charlevoix (de) Côte-du-Sud (de la) Découvreurs (des) Navigateurs (des) Portneuf (de) Premières-Seigneuries (des)
Région 04 De la Mauricie et du Centre-du-Québec	Bois-Francs (des) Chemin-du-Roy (du) Chênes (des) Énergie (de l') Riveraine (de la)
Région 05 De l'Estrie	Eastern Townships Hauts-Cantons (des) Région-de-Sherbrooke (de la) Sommets (des)
Région 06.1 De Laval, des Laurentides et de Lanaudière	Affluents (des) Laurentides (des) Laval (de) Hautes-Laurentides (des)

Régions	Centres de services et Commissions scolaires
	Rivière-du-Nord (de la) Samares (des) Mille-Îles (des) Sir-Wilfrid-Laurier
Région 06.2 De la Montérégie	Grandes-Seigneuries (des) Hautes-Rivières (des) Marie-Victorin New Frontiers Patriotes (des) Riverside Saint-Hyacinthe (de) Sorel-Tracy (de) Trois-Lacs (des) Val-des-Cerfs (du) Vallée-des-Tisserands (de la)
Région 06.3 De Montréal	English-Montréal Kativik Lester-B.-Pearson Marguerite-Bourgeoys Montréal (de) Pointe-de-l'Île (de la)
Région 07 De l'Outaouais	Coeur-des-Vallées (au) Drapeurs (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 24**UTILISATION DES JOURNÉES DE MALADIE POUR
RENDEZ-VOUS MÉDICAUX**

Aux fins de l'application de la clause 5-10.36, la Commission et le Syndicat conviennent que les banques de journées prévues pour les congés de maladie peuvent être utilisées par l'enseignante ou l'enseignant à l'occasion de rendez-vous médicaux nécessaires liés à son état de santé pour lesquels il est impossible d'obtenir les services sur le territoire de la Commission.

Il est également entendu que le déplacement directement lié à ces rendez-vous médicaux donne droit à l'utilisation de ces mêmes banques jusqu'à un maximum de 2 jours par année.

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant souhaite ainsi utiliser sa banque de congés de maladie, elle ou il doit faire parvenir, au Service des ressources humaines, un avis écrit de 3 jours ouvrables avant son départ.

Cet avis doit indiquer que ce rendez-vous médical est nécessaire à son état de santé et ne peut être reporté dans le temps.

ANNEXE 25**LETTRE D'ENTENTE SUR LES COMITÉS NATIONAUX**

Les parties conviennent qu'elles se rencontreront, le cas échéant, pour discuter des recommandations finales du Comité paritaire suivant, prévu à l'annexe 52 de l'Entente nationale des enseignantes et enseignants des centres de services scolaires francophones (E1 2020-2023), et de leurs applications possibles aux enseignantes et enseignants de la Commission scolaire Kativik :

- Comité paritaire national des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

ANNEXE 26

ÉLÈVES À RISQUE ET ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE

Cette annexe sert de guide et de repère pour la Commission et les intervenantes et intervenants.

I) Élèves à risque

On entend par élèves à risque des élèves du préscolaire, du primaire ou du secondaire qui présentent des facteurs de vulnérabilité susceptibles d'influer sur leur apprentissage ou leur comportement et peuvent ainsi être à risque, notamment au regard de l'échec scolaire ou de leur socialisation, si une intervention rapide n'est pas effectuée.

Une attention particulière doit être portée aux élèves à risque pour déterminer les mesures préventives ou correctives à leur offrir.

Les élèves à risque ne sont pas compris dans l'appellation « élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ».

II) Définitions

Dans ce cadre, le Ministère adopte, aux fins de l'application de la Convention, les définitions qui suivent concernant les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage :

A) Élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage**1) L'élève présentant des troubles du comportement est celui :**

dont l'évaluation psychosociale, réalisée en collaboration par un personnel qualifié et par les personnes visées, avec des techniques d'observation ou d'analyse systématique, révèle un déficit important de la capacité d'adaptation se manifestant par des difficultés significatives d'interaction avec un ou plusieurs éléments de l'environnement scolaire, social ou familial.

Il peut s'agir :

- de comportements sur-réactifs en regard des stimuli de l'environnement (paroles et actes injustifiés d'agression, d'intimidation, de destruction, refus persistant d'un encadrement justifié, etc.);
- de comportements sous-réactifs en regard des stimuli de l'environnement (manifestations de peur excessive de personnes et de situations nouvelles, comportements anormaux de passivité, de dépendance et de retrait, etc.).

Les difficultés d'interaction avec l'environnement sont considérées significatives, c'est-à-dire comme requérant des services éducatifs particuliers, dans la mesure où elles nuisent au développement du jeune en cause ou à celui d'autrui en dépit des mesures d'encadrement habituelles prises à son endroit.

L'élève ayant des troubles du comportement présente fréquemment des difficultés d'apprentissage, en raison d'une faible persistance à la tâche ou d'une capacité d'attention et de concentration réduite.

2) L'élève ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale est celui :

dont le fonctionnement global, évalué par une équipe multidisciplinaire comprenant une ou un spécialiste des services complémentaires, au moyen de techniques d'observation systématique et d'instruments standardisés d'évaluation, présente les caractéristiques suivantes :

- comportements agressifs ou destructeurs de nature antisociale dont la fréquence est élevée depuis plusieurs années;
- comportements répétitifs et persistants qui violent manifestement les droits des autres élèves ou les normes sociales propres à un groupe d'âge et qui prennent la forme d'agressions verbales ou physiques, d'actes d'irresponsabilité et de défi constant à l'autorité.

L'intensité et la fréquence de ces comportements sont telles qu'un enseignement adapté et un encadrement systématique sont nécessaires. L'élève dont le comportement est évalué sur une échelle de comportement standardisée s'écarte d'au moins 2 écarts types de la moyenne des jeunes de son groupe d'âge.

Les troubles du comportement considérés ici sont tels qu'ils empêchent l'élève d'accomplir des activités normales et qu'ils rendent obligatoire, aux fins de services éducatifs, l'intervention du personnel d'encadrement ou de réadaptation au cours de la majeure partie de sa présence à l'école.

3) L'élève en difficulté d'apprentissage est :

a) au primaire celui :

dont l'analyse de sa situation démontre que les mesures de remédiation mises en place, par l'enseignante ou l'enseignant ou par les autres intervenantes ou intervenants durant une période significative, n'ont pas permis à l'élève de progresser suffisamment dans ses apprentissages pour lui permettre d'atteindre les exigences minimales de réussite du cycle en langue d'enseignement ou en mathématiques conformément au Programme de formation de l'école québécoise;

b) au secondaire celui :

dont l'analyse de sa situation démontre que les mesures de remédiation mises en place, par l'enseignante ou l'enseignant ou par les autres intervenantes ou intervenants durant une période significative, n'ont pas permis à l'élève de progresser suffisamment dans ses apprentissages pour lui permettre d'atteindre les exigences minimales de réussite du cycle en langue d'enseignement et en mathématiques conformément au Programme de formation de l'école québécoise.

B) Élèves handicapés

Selon l'article 1 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), est handicapé l'élève qui correspond à la définition de « personne handicapée » contenue à l'article 1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (RLRQ, chapitre E-20.1). Cette dernière définit ainsi la « personne handicapée » : « *toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes* ».

Les définitions d'élèves contenues dans ce document permettent de reconnaître comme handicapés les élèves visés aux paragraphes B.1, B.2 et B.3 qui suivent et qui répondent aux 3 conditions suivantes :

- 1) avoir un diagnostic de déficience posé par une personne qualifiée;
- 2) présenter des incapacités qui limitent ou empêchent leur participation aux services éducatifs;
- 3) avoir besoin de soutien pour fonctionner en milieu scolaire.

Le plan d'intervention devra prendre en considération les diagnostics qui précisent souvent l'origine des limitations, les incapacités ainsi que les besoins et les capacités de l'élève pour orienter le choix des services éducatifs appropriés.

L'élève handicapé par de multiples déficiences ou difficultés est reconnu selon la définition correspondant le mieux à ses caractéristiques et à ses limitations principales.

B.1 Élèves handicapés par une déficience motrice légère ou organique ou une déficience langagière

1.1 Déficience motrice légère ou organique

1.1.1 Déficience motrice légère

L'élève a une déficience motrice légère lorsque l'évaluation de son fonctionnement neuromoteur, effectuée par une ou un spécialiste, révèle un ou plusieurs troubles ou dommages d'origine nerveuse, musculaire ou ostéoarticulaire.

L'élève est dit « *handicapé par une déficience motrice légère* » lorsque l'évaluation de son fonctionnement révèle, en dépit de l'aide de la technologie, l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes :

- difficultés dans l'accomplissement de tâches de préhension (dextérité manuelle);
- difficultés dans l'accomplissement des tâches de la vie quotidienne (soins corporels, alimentation);

- limites sur le plan de la mobilité affectant les déplacements.

Ces difficultés ou limites peuvent s'accompagner de difficultés dans l'apprentissage de la communication.

Ces caractéristiques nécessitent un entraînement particulier et un soutien occasionnel en milieu scolaire.

1.1.2 Déficience organique

L'élève handicapé par une déficience organique est celui dont l'évaluation médicale et fonctionnelle révèle une ou plusieurs atteintes aux systèmes vitaux (respiration, circulation sanguine, système génito-urinaire, etc.) entraînant des troubles organiques permanents et ayant des effets nuisibles sur son rendement.

L'élève est « *handicapé par une déficience organique* » lorsque des troubles fonctionnels diagnostiqués chez lui révèlent l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes :

- besoins de soins intégrés dans l'horaire scolaire (médication fréquente, insuline et contrôle, soins infirmiers);
- difficultés dans l'apprentissage des programmes d'études à cause de traitements médicaux (concentration réduite, douleurs persistantes, angoisse, horaire réduit);
- dans certains cas, une accessibilité à certains lieux limitée par la nature de sa maladie;
- des absences fréquentes, parfois pour de longues périodes, amenant des retards scolaires.

On reconnaît qu'une déficience organique a des effets négatifs sur le rendement scolaire d'un élève lorsque l'état de celui-ci exige l'intégration de soins dans son horaire scolaire et des mesures pédagogiques adaptées.

1.2 Déficience langagière

L'élève a une déficience langagière lorsque son fonctionnement, évalué par une équipe multidisciplinaire, à l'aide de techniques d'observation systématique et d'exams appropriés, permet de diagnostiquer une dysphasie sévère.

Dysphasie sévère : trouble sévère et persistant du développement du langage limitant de façon importante les interactions verbales, la socialisation et les apprentissages scolaires.

Cet élève est considéré comme une personne handicapée lorsque son évaluation fonctionnelle révèle la présence de difficultés :

- très marquées sur le plan :
 - . de l'évolution du langage;
 - . de l'expression verbale;
 - . des fonctions cognitivo-verbales;
- de modérées à sévères sur le plan :
 - . de la compréhension verbale.

Le trouble en question est persistant et sévère au point d'empêcher l'élève d'accomplir les tâches scolaires normalement proposées aux jeunes de son âge.

L'élève a donc besoin de services complémentaires et d'une pédagogie adaptée.

1.2.1 Déficience langagière sévère

Aux seules fins de l'application de l'article 8-8.00, la déficience langagière est dite sévère lorsqu'il s'agit de dysphasie de type surdité verbale, de dysphasie de type sémantique pragmatique ou d'aphasie congénitale ou de développement, dont l'évaluation faite par une équipe multidisciplinaire démontre une atteinte sévère sur le plan de la compréhension verbale et un trouble majeur de l'expression verbale.

B.2 Élèves handicapés par une déficience intellectuelle moyenne à profonde ou par des troubles sévères du développement

2.1 Déficience intellectuelle moyenne à profonde

L'élève handicapé en raison d'une déficience intellectuelle moyenne à profonde est celui dont l'évaluation des fonctions cognitives faite par une équipe multidisciplinaire au moyen d'examen standardisés, révèle un fonctionnement général qui est nettement inférieur à celui de la moyenne, et qui s'accompagne de déficiences du comportement adaptatif se manifestant dès le début de la période de croissance.

2.1.1 Déficience intellectuelle moyenne à sévère

Une déficience intellectuelle est qualifiée de « *moyenne à sévère* » lorsque l'évaluation fonctionnelle de l'élève révèle qu'il présente les caractéristiques suivantes :

- des limites sur le plan du développement cognitif restreignant ses capacités d'apprentissage relativement à certains objectifs des programmes d'études des classes ordinaires et nécessitant une pédagogie ou un programme adaptés;
- des capacités fonctionnelles limitées sur le plan de l'autonomie personnelle et sociale entraînant un besoin d'assistance pour s'organiser dans des activités nouvelles ou un besoin d'éducation à l'autonomie de base;
- des difficultés plus ou moins marquées dans le développement sensoriel et moteur ainsi que dans celui de la communication pouvant nécessiter une intervention adaptée dans ces domaines.

Un quotient intellectuel ou de développement qui se situe entre 20-25 et 50-55 est habituellement l'indice d'une déficience intellectuelle moyenne à sévère. Les résultats aux examens standardisés d'évaluation des fonctions cognitives peuvent être transposés en quotient de développement par la formule suivante :

$$\text{quotient de développement} = \frac{100 \times \text{âge de développement}}{\text{âge chronologique}}$$

2.1.2 Déficience intellectuelle profonde

Une déficience intellectuelle est qualifiée de « *profonde* » lorsque l'évaluation fonctionnelle de l'élève révèle qu'il présente les caractéristiques suivantes :

- des limites importantes sur le plan du développement cognitif rendant impossible l'atteinte des objectifs des programmes d'études des classes ordinaires et requérant l'utilisation d'un programme adapté;
- des habiletés de perception, de motricité et de communication manifestement limitées, exigeant des méthodes d'évaluation et de stimulation individualisées;
- des capacités fonctionnelles très faibles sur le plan de l'autonomie personnelle et sociale entraînant un besoin constant de soutien et d'encadrement dans l'accomplissement des tâches scolaires quotidiennes.

L'évaluation fonctionnelle de cet élève peut également révéler qu'il présente des déficiences associées telles que des déficiences physiques, sensorielles ainsi que des troubles neurologiques, psychologiques et une forte propension à contracter diverses maladies.

Un quotient de développement inférieur à 20-25 est habituellement considéré comme le signe d'une déficience intellectuelle profonde. Les résultats aux examens standardisés d'évaluation des fonctions cognitives peuvent être transposés en quotient de développement par la formule suivante :

$$\text{quotient de développement} = \frac{100 \times \text{âge de développement}}{\text{âge chronologique}}$$

2.2 Troubles envahissants du développement

L'élève handicapé par des troubles envahissants du développement est celui dont le fonctionnement global, évalué par une équipe multidisciplinaire de spécialistes, à l'aide de techniques d'observation systématique, d'examens standardisés en conformité avec les critères diagnostiques du DSM-IV¹, conclut à l'un ou l'autre des diagnostics suivants :

trouble autistique : ensemble des dysfonctions apparaissant dès le jeune âge se caractérisant par le développement nettement anormal ou déficient de l'interaction sociale et de la communication et, de façon marquée, par un répertoire restreint, répétitif et stéréotypé des activités, des champs d'intérêt et du comportement.

Le trouble autistique se manifeste par plusieurs des limites particulières suivantes :

- une incapacité à établir des relations avec ses camarades, des problèmes importants d'intégration au groupe;
- un manque d'aptitude à comprendre les concepts et les abstractions, une compréhension limitée des mots et des gestes;
- des problèmes particuliers de langage et de communication : pour certains de ces élèves, aucun langage; pour d'autres, écholalie, inversion des pronoms, etc.;
- des problèmes du comportement (hyperactivité ou passivité anormale, crises, craintes dans des situations banales ou imprudences dans des situations dangereuses, etc.);
- du maniérisme, des gestes stéréotypés et répétitifs, etc.

¹ DSM-IV Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux.

Le syndrome de Rett, le trouble désintégratif de l'enfance, le syndrome d'Asperger et le trouble envahissant du développement non spécifié sont également considérés comme des troubles envahissants du développement.

Les troubles considérés ici sont d'une gravité telle qu'ils empêchent l'élève d'accomplir des tâches normales, selon l'âge et le milieu scolaire, sans un soutien continu.

2.3 Troubles relevant de la psychopathologie

L'élève handicapé par des troubles relevant de la psychopathologie est celui dont le fonctionnement global, évalué par une équipe multidisciplinaire de spécialistes, à l'aide de techniques d'observation systématique et d'examen standardisés, conduit au diagnostic suivant :

déficience psychique se manifestant par une distorsion dans plusieurs domaines du développement, notamment dans celui du développement cognitif.

Les troubles en cause présentent plusieurs des caractéristiques suivantes :

- comportement désorganisé, épisodes de perturbation grave;
- troubles émotifs graves, confusion extrême;
- déformation de la réalité, délire et hallucinations.

L'évaluation du fonctionnement global de cet élève doit conclure que ces troubles du développement entraînent des difficultés marquées d'adaptation à la vie scolaire.

Les troubles du développement considérés ici sont d'une gravité telle qu'ils empêchent l'élève d'accomplir des tâches normales, selon l'âge et le milieu scolaire, sans un soutien continu.

2.4 Élève ayant une déficience atypique

L'élève ayant une déficience atypique est celui dont le fonctionnement global, évalué par une équipe multidisciplinaire de spécialistes révèle des caractéristiques et des limites qui ne correspondent à aucune des définitions retenues par le Ministère en vue de sa déclaration annuelle des effectifs scolaires au 30 septembre.

Les diagnostics établis sont particuliers et souvent rarissimes. Cependant, les limites que présentent ces élèves sont d'une gravité telle qu'elles les empêchent d'accomplir des tâches normales, selon l'âge et le milieu scolaire, sans un soutien continu.

B.3 Élèves handicapés par une déficience physique grave

3.1 Déficience motrice grave

L'élève ayant une déficience motrice grave est celui dont le système neuromoteur évalué par une ou un spécialiste révèle un ou plusieurs troubles d'origine nerveuse, musculaire ou ostéoarticulaire.

L'élève « *handicapé par une déficience motrice grave* » est celui dont l'évaluation fonctionnelle révèle, en dépit de l'aide de la technologie, l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes :

- limites fonctionnelles graves pouvant requérir un entraînement particulier et une assistance régulière pour l'accomplissement des activités de la vie quotidienne;
- limites importantes sur le plan de la mobilité (mobilité et déplacement) requérant une aide particulière pour le développement moteur, ainsi qu'un accompagnement dans les déplacements ou un appareillage très spécialisé.

Ces limites peuvent s'accompagner de limites importantes sur le plan de la communication qui rendent nécessaire le recours à des moyens de communication substitutifs.

Ces limites rendent nécessaires un entraînement particulier et un soutien continu.

3.2 Déficience visuelle

L'élève ayant une déficience visuelle est celui dont l'évaluation oculovisuelle effectuée à l'aide des examens que lui fait passer un spécialiste qualifié, révèle pour chaque œil une acuité visuelle d'au plus 6/21 ou un champ de vision inférieur à 60° dans les méridiens 90° et 180°, en dépit d'une correction au moyen de lentilles ophtalmiques appropriées, à l'exclusion des systèmes optiques spéciaux et des additions supérieures à + 4,00 dioptries.

L'élève est handicapé par sa déficience visuelle lorsque son évaluation fonctionnelle révèle, en dépit de l'aide de la technologie utilisée ou par rapport à celle-ci, l'une des caractéristiques suivantes :

- des limites sur le plan de la communication pouvant se traduire par :
 - . le besoin de matériel adapté (imprimés de bonne qualité, parfois agrandis, pour l'élève fonctionnellement voyant; matériel en braille, en relief, enregistrements sonores pour l'élève fonctionnellement aveugle);
 - . le besoin d'exercices et d'un soutien occasionnel pour l'utilisation de ses appareils d'aide mécanique ou électronique ou d'un matériel scolaire adapté;

- . le besoin d'apprendre et de recourir à des codes substitutifs pour lire et écrire (dans le cas d'un élève fonctionnellement aveugle);
- . le besoin d'un enseignement adapté pour la compréhension de certains concepts;
- des limites dans la participation aux activités de la vie quotidienne pouvant requérir des exercices particuliers, un enseignement adapté ou une assistance occasionnelle;
- des limites sur le plan de la locomotion requérant un exercice particulier, un enseignement adapté ou une assistance occasionnelle.

3.3 Déficience auditive

L'élève ayant une déficience auditive est celui dont l'ouïe, évaluée à l'aide d'examens standardisés par une ou un spécialiste, révèle un seuil moyen d'acuité supérieur à 25 décibels pour des sons purs de 500, 1000 et 2000 hertz, perçus par la meilleure oreille.

L'évaluation doit aussi tenir compte de la discrimination auditive et du seuil de tolérance au son.

L'élève est handicapé par une déficience auditive lorsque son évaluation fonctionnelle révèle, en dépit de l'aide de la technologie, l'une des caractéristiques suivantes :

- des limites sur le plan de l'apprentissage et de l'utilisation de la communication verbale pouvant se traduire par :
 - . le besoin de techniques spécialisées pour l'apprentissage du langage verbal;
 - . le besoin d'apprendre et d'utiliser des moyens de communication substitutifs (lecture labiale, langue signée, etc.);
 - . le besoin de recourir à des interprètes;
- des difficultés dans le domaine du développement cognitif (lacunes dans la formation de concepts) et du développement du langage oral entraînant :
 - . le besoin d'un enseignement adapté;
 - . le besoin de combler des retards d'apprentissage.

ANNEXE 27

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 3 années scolaires suivantes:
 - 2020-2021 : 235 000 \$
 - 2021-2022 : 251 450 \$
 - 2022-2023 : 251 450 \$
2. La Commission répartit les sommes entre les écoles et détermine les modèles d'organisation des services pour le primaire et le secondaire à la suite des recommandations formulées par le comité mixte consultatif prévu à la clause 8-10.04 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 (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 local pour les élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, prévu à la clause 8-10.05.
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 339 400 \$, et ce, pour les deux années scolaires suivantes :
 - 2021-2022 : 339 400 \$
 - 2022-2023 : 339 400 \$

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 le comité paritaire prévu à la clause 8-10.04, la Commission décide de la distribution des groupes supplémentaires¹.
3. Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année scolaire suivante.

¹ À défaut de pouvoir utiliser les sommes en raison d'un manque de locaux ou d'enseignantes et d'enseignants qualifiés, les parties conviennent de la façon d'utiliser ces sommes pour des mesures en soutien à la composition de la classe, et ce, à la suite des recommandations formulées par le comité paritaire prévu à la clause 8-10.04.

ANNEXE 28

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À UNE PÉRIODE D'ESSAI
POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS
NOUVELLEMENT EMBAUCHÉS**

- Nonobstant toute disposition contraire de la Convention, le contrat d'engagement de toute enseignante ou tout enseignant nouvellement embauché peut être résilié sans préavis durant les 200 premiers jours pour un motif légitime dans le cadre d'une période d'essai.
- Toute absence de l'enseignante ou l'enseignant interrompt la période d'essai et prolonge celle-ci d'une durée équivalente à la durée de l'absence.
- L'enseignante ou l'enseignant doit avoir fait l'objet d'une rencontre de suivi environ à mi-chemin de sa période d'essai. L'enseignante ou l'enseignant est convoqué dans un délai raisonnable. Elle ou il peut décider d'être accompagnée de la personne de son choix. Lors de cette rencontre, la Commission lui signifie ses attentes et lui fait part de son appréciation. Si des correctifs sont requis, ils sont signifiés par écrit. Copies de ces écrits sont transmis au bureau du Syndicat dans les meilleurs délais. Avant que la décision de résilier son contrat d'engagement ne soit prise, la Commission doit procéder à une ultime rencontre.
- Si le processus de suivi n'a pas été respecté ou au terme de la période de 200 jours, la période d'essai est réputée avoir été réussie.
- En toutes circonstances, la période d'essai ne peut être de moins de 30 jours ouvrables.
- La directrice ou le directeur de même que la directrice ou le directeur de centre doivent faire une recommandation conjointe à la Commission.
- Cette décision de résilier le contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant pour ce motif légitime est prise par le Comité exécutif de la Commission.
- Cette décision de la Commission peut faire l'objet d'un grief tel que prévu au chapitre 9-0.00. La compétence de l'arbitre est cependant limitée à constater que le motif de résiliation est légitime dans le cadre d'une période d'essai, par opposition à un prétexte. L'arbitre n'a pas compétence pour modifier cette décision s'il constate que ce motif était légitime par opposition à un prétexte.

ANNEXE 29**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À UNE POLITIQUE D'ACCUEIL
POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS
NOUVELLEMENT EMBAUCHÉS**

Les parties reconnaissent qu'un effort doit être fait pour favoriser l'intégration d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant dans la communauté, notamment en ce qui a trait aux valeurs sociales et morales de la communauté inuite. À cet effet, la Commission s'engage à mettre en place et maintenir, pour la durée de la Convention, une politique d'accueil des nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants, y incluant notamment : un aspect culturel, possibilité de cours d'inuttitut, activité sociale, mentorat, etc.

ANNEXE 30

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

Cette annexe fournit les explications relatives à la majoration des taux et de l'échelle de traitement applicables à l'enseignante ou l'enseignant conformément au paragraphe A) de la clause 6-5.02 et prévoit les dispositions transitoires à l'application de la nouvelle structure de l'échelle de traitement.

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Technique d'indexation

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire à l'exception de ceux applicables à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel, lesquels sont exprimés sur une base annuelle.

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'augmentation salariale ou d'autres formes de bonifications des taux ou de l'échelle de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis à la cent, à l'exception de l'échelle de traitement de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel, lesquels s'appliquent sur le taux annuel et sont arrondis au dollar.

Aux fins de publication des conventions collectives, le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18. Le taux annuel est arrondi au dollar.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

- quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

2. Établissement des taux et de l'échelle de traitement applicables à l'enseignante ou l'enseignant de la Commission.

La méthode décrite aux sous-paragraphe 2.1 et 2.2 du paragraphe 2) de la section 1 de la présente annexe est utilisée lorsqu'un paramètre général d'augmentation salariale est octroyé ou une autre forme de bonification, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services et des commissions scolaires et des collèges.

2.1 Enseignante ou enseignant à temps plein ou à temps partiel

L'échelle de traitement identifiée ci-dessous applicable à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel inclut les modifications prévues aux sous-paragraphes 1) à 4) du paragraphe A) de la clause 6-5.02 de la présente Convention.

Échelon	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	À compter du 139 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023
1	44 721	45 615	46 527	46 527
2	47 709	48 663	49 636	49 636
3	50 898	51 916	52 954	53 541
4	52 025	53 066	54 127	55 326
5	53 177	54 241	55 326	56 550
6	54 354	55 441	56 550	57 801
7	55 557	56 668	57 801	60 259
8	57 919	59 077	60 259	62 820
9	60 380	61 588	62 820	65 489
10	62 946	64 205	65 489	68 273
11	65 622	66 934	68 273	71 174
12	68 410	69 778	71 174	74 199
13	71 318	72 744	74 199	77 353
14	74 349	75 836	77 353	80 640
15	77 509	79 059	80 640	84 066
16	80 802	82 418	84 066	92 027
17	85 489	87 206	92 027	

Exceptionnellement, dans le cas d'une bonification octroyée au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023, les taux annuels des échelons 1 à 16 sont ajustés suivant la méthode décrite au paragraphe 1) de la section 1 prévue ci-dessus.

À compter du 141^e 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 22¹ multiplié par 1,05, arrondi à la cent² et multiplié par 1 826,3. Par la suite, le taux annuel est arrondi au dollar².

Le taux annuel de l'échelon maximum³ ne peut être supérieur au taux horaire du maximum du rangement 23 multiplié par 1 826,3 et arrondi au dollar².

2.2 Enseignante ou enseignant à la leçon, à taux horaire ou suppléante ou suppléant occasionnel

Les taux et échelles de traitement de l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, à taux horaire ou de la suppléante ou du suppléant occasionnel sont déterminés selon la méthodologie prévue à la sous-annexe 3.

SECTION 2 DISPOSITIONS TRANSITOIRES À L'APPLICATION DE LA NOUVELLE STRUCTURE DE L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À TEMPS PLEIN OU À TEMPS PARTIEL AU 139^e JOUR DE TRAVAIL DE L'ANNÉE SCOLAIRE 2022-2023

L'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel est intégré dans la nouvelle structure de l'échelle de traitement à compter du 139^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023 au même échelon qui lui était reconnu au 138^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023⁴.

Cependant, l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel qui est à l'échelon 17 au 138^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023 est intégré à l'échelon 16 de la nouvelle structure de l'échelle de traitement à compter du 139^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023.

Compte tenu de l'intégration de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel dans la nouvelle structure de l'échelle de traitement à compter du 139^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023, l'expérience acquise durant cette année scolaire 2022-2023 ne permet aucun avancement d'échelon.

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.

³ L'échelon 17 est considéré comme étant l'échelon maximum jusqu'au 138^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023. À compter du 139^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023, l'échelon 16 est considéré comme étant l'échelon maximum.

⁴ À titre d'exemple seulement, l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel, qui est classé à l'échelon 3 (52 954 \$) au 138^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023, est intégré à l'échelon 3 (53 541 \$) à compter du 139^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023.

Toutefois, malgré ce qui précède et uniquement pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel classé à l'échelon 1 ou 2, l'expérience acquise durant cette 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.

SOUS-ANNEXE 1

STRUCTURE SALARIALE

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1^{ER} AVRIL 2022

POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

		Échelons																		Rangements	Taux uniques
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
Rangements	1	20,98																		1	20,98
	2	21,27																		2	21,27
	3	21,39	21,50	21,59																3	21,58
	4	21,54	21,74	21,90	22,06															4	22,03
	5	21,73	22,02	22,33	22,65															5	22,59
	6	21,89	22,25	22,60	22,97	23,35														6	23,24
	7	22,18	22,65	23,13	23,61	24,13														7	23,98
	8	22,36	22,86	23,39	23,90	24,44	25,00													8	24,76
	9	22,54	23,07	23,64	24,21	24,78	25,39	26,00												9	25,63
	10	22,81	23,36	23,97	24,56	25,17	25,79	26,41	27,10											10	26,57
	11	23,12	23,70	24,31	24,95	25,58	26,23	26,88	27,60	28,31										11	27,58
	12	23,48	24,17	24,88	25,63	26,37	27,19	27,79	28,41	29,04	29,40									12	28,56
	13	23,82	24,54	25,27	26,03	26,80	27,59	28,42	29,07	29,76	30,12	30,82								13	29,71
	14	24,21	24,94	25,68	26,44	27,25	28,04	28,90	29,77	30,45	30,87	31,60	32,32							14	30,88
	15	24,36	25,20	26,07	26,92	27,85	28,77	29,77	30,76	31,60	32,16	33,05	33,95							15	32,22
	16	24,78	25,69	26,67	27,64	28,65	29,72	30,81	31,95	32,93	33,59	34,62	35,67							16	
	17	25,22	26,23	27,27	28,37	29,48	30,67	31,91	33,16	34,28	35,08	36,25	37,49							17	
	18	25,39	26,49	27,68	28,90	30,17	31,49	32,89	34,32	35,61	36,59	37,96	39,40							18	
	19	25,81	26,58	27,39	28,22	29,07	29,95	30,86	31,79	32,74	33,42	34,41	35,47	36,54	37,46	38,39	39,38	40,38	41,39	19	
	20	26,22	27,08	27,94	28,84	29,78	30,72	31,72	32,74	33,80	34,54	35,67	36,81	38,02	39,06	40,12	41,22	42,33	43,49	20	
	21	26,66	27,54	28,50	29,47	30,49	31,53	32,61	33,74	34,89	35,73	36,96	38,22	39,55	40,70	41,90	43,13	44,39	45,70	21	
	22	27,08	28,03	29,06	30,11	31,21	32,36	33,52	34,73	36,01	36,94	38,28	39,69	41,13	42,41	43,74	45,11	46,53	47,98	22	
	23	27,46	28,51	29,59	30,75	31,94	33,15	34,43	35,74	37,12	38,17	39,63	41,17	42,74	44,18	45,66	47,18	48,77	50,39	23	
	24	28,33	29,45	30,61	31,82	33,08	34,37	35,73	37,14	38,60	39,74	41,29	42,94	44,61	46,17	47,77	49,41	51,09	52,88	24	
	25	28,73	29,93	31,17	32,47	33,81	35,22	36,66	38,21	39,79	41,02	42,73	44,50	46,36	48,04	49,80	51,62	53,50	55,47	25	
	26	29,37	30,63	31,96	33,32	34,75	36,27	37,82	39,46	41,15	42,51	44,33	46,24	48,23	50,06	51,97	53,96	56,01	58,14	26	
	27	30,01	31,36	32,72	34,21	35,72	37,32	39,01	40,74	42,54	44,00	45,96	48,00	50,15	52,14	54,21	56,36	58,60	60,91	27	
	28	30,39	31,82	33,29	34,83	36,46	38,17	39,96	41,81	43,77	45,34	47,47	49,69	52,02	54,18	56,43	58,78	61,23	63,80	28	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte des majorations des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus au paragraphe 1) « Paramètres généraux d'augmentation salariale » de la section C.

Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.

À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

SOUS-ANNEXE 2
RANGEMENT DU TITRE-D'EMPLOI

# Titre d'emploi	Nom du titre d'emploi	Rangement	Taux unique
0310	Enseignante ou enseignant	22	

Note : Le rangement du titre d'emploi d'enseignante ou d'enseignant (0310) est celui constaté en date de la signature de la Convention, 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 COMMISSIONS SCOLAIRES

# Titres d'emploi	Titres d'emploi	Titres d'emploi de référence	Ajustement	Règle
0395	Suppléant occasionnel ¹	0310 – Enseignant	1 / 1000 de l'échelon 1	Tronqué ² à la cent
0397	Enseignant à la leçon, classe 16	0310 – Enseignant	Augmentation ³ accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent ⁴
0397	Enseignant à la leçon, classe 17	0310 – Enseignant	Augmentation ³ accordée à l'échelon 10	Arrondi à la cent ⁴
0397	Enseignant à la leçon, classe 18	0310 – Enseignant	Augmentation ³ accordée à l'échelon 12	Arrondi à la cent ⁴
0397	Enseignant à la leçon, classe 19	0310 – Enseignant	Augmentation ³ accordée à l'échelon 14	Arrondi à la cent ⁴
0396	Enseignant à taux horaire	Enseignant à la leçon	Taux de la classe 16 ⁵	s. o.

- ¹ À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, le taux de la suppléante ou du suppléant occasionnel comprend, même si ce taux n'est payé que lorsque du travail est effectué, le paiement du travail effectué et des mêmes jours fériés et chômés que ceux de l'enseignante ou l'enseignant régulier.
- 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 Il ne s'agit pas d'un ajustement. Le taux applicable est celui de l'enseignant à la leçon, classe 16.

ANNEXE 31

(PROTOCOLE) LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA DÉTERMINATION ET À L'AMÉNAGEMENT DE LA TÂCHE ENSEIGNANTE AU SECTEUR DES JEUNES

Attendu l'importance de reconnaître l'autonomie professionnelle des enseignantes et enseignants dans l'accomplissement de leurs fonctions et responsabilités d'enseignante ou d'enseignant;

Attendu la volonté des parties de ne pas augmenter ou alourdir la tâche des enseignantes et enseignants;

Attendu l'importance de distinguer la tâche enseignante de l'aménagement de l'horaire de travail dans la Convention;

Attendu la volonté des parties d'éviter certains litiges concernant la tâche enseignante;

Attendu la volonté des parties d'accompagner la Commission et le Syndicat dans le cadre des modifications à l'aménagement de la tâche;

En conséquence, afin de favoriser une mise en œuvre harmonieuse des modifications relatives à l'aménagement de la tâche, les parties conviennent de ce qui suit :

Objectifs visés

1. Les parties modifient certaines dispositions de la tâche enseignante et son aménagement de manière à prévoir, d'une part, la tâche éducative (TÉ) et, d'autre part, les autres tâches professionnelles (ATP) inhérentes à la fonction enseignante;
2. Les parties reconnaissent qu'une partie des ATP effectuées sur une base hebdomadaire, soit deux heures, peut être effectuée au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant;
3. Les parties souhaitent baliser certains paramètres entourant la tâche, autre que les cours et leçons, et s'assurent de l'implication des enseignantes et enseignants par une consultation sur la détermination des activités professionnelles.

Elles souhaitent aussi permettre aux enseignantes et enseignants de contribuer à la détermination de leur horaire et à l'utilisation de leur temps de travail à l'école, tout au long de l'année, et ce, dans le respect des rôles et responsabilités de chacun;

Confection de la tâche

4. À cet effet, les parties reconnaissent que la direction d'école consulte annuellement le conseil d'école sur les différentes activités professionnelles, autre que les cours et leçons, et le temps prévu pour les réaliser ainsi que sur la répartition individuelle de chacun des mandats;
5. Le temps prévu pour la réalisation de la tâche enseignante est établi sur une base annuelle;

6. La direction procède également, à une consultation individuelle de l'enseignante ou l'enseignant afin de déterminer sa tâche;
7. Cette tâche, d'un maximum annuel de 1 280 heures, doit être attribuée au plus tard le 15 octobre et contenir les éléments suivants :

Tâche éducative (TÉ)

- a. Les activités de formation et d'éveil (préscolaire) et les cours et leçons sur une base hebdomadaire selon les dispositions de la clause 8-4.07 de la Convention;
- b. Les autres éléments compris à la tâche éducative prévue à la clause 8-4.06, lesquels sont déterminés sur une base annuelle en respectant un maximum de 828 heures au préscolaire et le primaire (23 heures * 36 semaines) et de 720 heures au secondaire (20 heures * 36 semaines);

Autres tâches professionnelles (ATP)

- c. Le temps nécessaire pour la surveillance de l'accueil et des déplacements, le tout en conformité avec les dispositions de la Convention et les pratiques locales;
- d. 200 heures (5 heures * 40 semaines) sont prévues afin de permettre aux enseignantes et enseignants d'effectuer des tâches personnelles pour lesquelles elles ou ils déterminent le travail à accomplir parmi les attributions caractéristiques prévues à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01. Les quatre premières rencontres de parents de même que les neuf rencontres collectives sont incluses dans ces heures.

Il est entendu qu'une moyenne de deux heures par semaine (80 heures par année) sont effectuées au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant;

- e. Les autres tâches confiées à l'enseignante ou l'enseignant en vertu des dispositions de la Convention, sont par exemple la participation à des comités incluant tous les comités conventionnés ou non conventionnés, les rencontres de niveau, les journées pédagogiques, les échanges avec d'autres membres du personnel et d'autres activités professionnelles mentionnées à la clause 8-2.01;

Confection de l'horaire et présence à l'école

8. À l'étape de la confection de l'horaire des enseignantes et enseignants, seules les affectations récurrentes, déterminées par la direction (cours et leçons, surveillance de l'accueil et des déplacements, surveillances, le cas échéant, certaines activités étudiantes ou certaines rencontres de concertation, etc.) y sont fixées. Ainsi, la TÉ et les ATP, qui ne nécessitent pas une présence récurrente, ne sont pas fixées à l'horaire;
9. Il revient aux enseignantes et enseignants de déterminer les moments pour l'accomplissement des heures non fixées à l'horaire;

10. Les enseignantes et enseignants doivent être présents à l'école en moyenne 30 heures par semaine permettant des semaines de durée variable de présence à l'école. Toutefois, ce temps de présence demeure à 1 200 heures annuellement;
11. La direction de l'école peut, au besoin, requérir la présence des enseignantes et enseignants à un moment précis de la semaine pour répondre à des besoins ponctuels ou permanents. S'il s'agit d'une demande à caractère occasionnel, le préavis doit être suffisant pour permettre aux enseignantes et enseignants d'être présents au moment voulu. S'il s'agit d'une demande à caractère permanent, les enseignantes et enseignants doivent avoir été consultés et, à défaut d'entente sur le moment du changement, le préavis doit être d'au moins cinq jours. Dans tous les cas, le maximum annualisé de la tâche doit être respecté;

Dispositions d'interprétation

12. Les parties reconnaissent qu'en conséquence de l'absence d'obligation pour les enseignantes et enseignants de mettre à l'horaire les moments pour l'accomplissement de la TÉ et des ATP qui ne nécessitent pas une présence récurrente, il pourrait y avoir des moments à leur horaire sans aucune affectation, et ce, même durant les pauses ou les récréations des élèves. Cette situation ne peut aucunement être qualifiée de pause pour les enseignantes et enseignants ni de moment où celles-ci et ceux-ci sont en attente de travail au sens de l'article 57 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1);
13. Rien dans la présente lettre d'entente ne vient modifier l'application actuelle du paragraphe C) de la clause 8-4.06 qui permet à l'employeur, et à lui seul, d'assigner à une enseignante ou un enseignant une tâche éducative d'une durée supérieure à 23 heures pour le préscolaire et le primaire et de 20 heures pour le secondaire et en lui accordant la compensation monétaire prévue, et ce, sur une base hebdomadaire;

Modalités de mise en œuvre des nouvelles dispositions

- Les parties favorisent une mise en œuvre harmonieuse des dispositions sur la tâche enseignante et son aménagement, et ce, afin d'éviter certains litiges concernant des difficultés découlant de l'application des nouvelles dispositions;
 - La Commission et le Syndicat mettent en place un mécanisme de résolution des conflits, qui tient compte de la réalité des milieux et qui sera applicable dès la consultation et tout au long de l'année scolaire. La mise en œuvre d'un mécanisme interne de règlement à l'amiable des difficultés rencontrées doit être mise en place, à moins de circonstances exceptionnelles, dans les cinq jours de la demande des enseignantes et enseignants;
14. L'introduction d'un mécanisme de résolution des conflits n'empêche pas le dépôt d'un grief. Cependant, le grief ne peut pas être fixé à l'arbitrage si ce mécanisme n'a pas été utilisé de manière diligente à moins que la Commission et le Syndicat n'en conviennent autrement;

15. Les parties conviennent que les nouvelles dispositions concernant la tâche des enseignantes et enseignants et leur aménagement entreront en vigueur à compter de l'année scolaire 2022-2023, afin notamment de convenir d'un guide d'application pour accompagner la Commission et le Syndicat.

ANNEXE 32

ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT EN INSERTION PROFESSIONNELLE

Principes généraux

- Les parties reconnaissent l'importance de soutenir les enseignantes et enseignants en début de carrière dans leur insertion professionnelle, et ce, tant à la formation générale des jeunes qu'à l'éducation des adultes.
- Dans le cadre de son programme d'insertion professionnelle, la Commission met en place, après consultation du Syndicat, diverses mesures d'insertion en enseignement visant notamment à faciliter l'appropriation de la culture organisationnelle et à soutenir l'enseignante ou l'enseignant dans l'exercice de ses fonctions. Le programme ne doit servir en aucun cas à des fins d'évaluation.
- Les parties favorisent l'accès de l'enseignante ou l'enseignant au programme d'insertion durant ses cinq premières années scolaires d'enseignement.
- À moins que la Commission et le Syndicat aient convenu d'une durée supérieure, la participation de l'enseignante ou l'enseignant au programme d'insertion professionnelle est obligatoire pour ses deux premières années scolaires d'enseignement; sa participation est par la suite volontaire, conformément aux modalités déterminées par la Commission, après consultation du Syndicat, et selon ses besoins, son contexte d'affectation, son cheminement professionnel ainsi que les ressources financières et humaines disponibles au niveau de l'école ou de la Commission.
- L'enseignante ou l'enseignant en insertion professionnelle se voit reconnaître du temps à l'intérieur de ses autres tâches professionnelles¹, excluant les 200 heures² reconnues pour effectuer du travail déterminé par l'enseignante ou l'enseignant visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01 à la formation générale des jeunes et la clause 11-9.02 à l'éducation des adultes, durant ses 2 premières années scolaires d'enseignement, et ce, afin de la ou le soutenir dans sa démarche d'insertion. La durée ainsi reconnue est déterminée par la direction de l'école.
- L'accompagnement individualisé par une enseignante ou un enseignant mentor est offert en priorité à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ainsi qu'à l'enseignante ou l'enseignant remplaçant qui travaille à plein temps pendant une année scolaire complète³.

¹ Pour l'année scolaire 2021-2022, lire la tâche assignée autre que la tâche éducative. Pour les enseignantes et enseignants visés par le chapitre 11-0.00, lire tâches connexes.

² Pour l'année scolaire 2021-2022, lire travail de nature personnelle, tel que prévu au paragraphe A) de la clause 8-4.02 et à la clause 11-09.02.

³ Sont exclus l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à taux horaire disposant d'une tâche d'enseignement inférieure à 33 % du maximum annuel de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ainsi que la suppléante ou le suppléant occasionnel.

Mesure d'accompagnement individualisé pendant la tâche éducative¹

- Le Ministère alloue annuellement à la Commission un montant de 34 000 \$ pour l'année scolaire 2021-2022 et de 42 500 \$ pour l'année scolaire 2022-2023.
- Les sommes allouées sont dédiées à l'accompagnement individualisé des enseignantes et enseignants visés à la présente annexe. À ce titre, elles sont consacrées à la mise en place de la mesure suivante :

En complément du temps reconnu à l'intérieur de ses autres tâches professionnelles², reconnaître à l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie³ de la mesure d'accompagnement individualisé du temps à l'intérieur de la tâche éducative¹, pour des rencontres avec l'enseignante ou l'enseignant mentor.

À titre exceptionnel, cette mesure peut être utilisée pour reconnaître à l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie de la mesure d'accompagnement individualisé davantage de temps à l'intérieur de la tâche éducative¹, et ce, en remplacement du temps qui aurait pu lui être reconnu dans ses autres tâches professionnelles⁴ conformément à la présente annexe.

- Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année scolaire suivante.

¹ Pour les enseignantes et enseignants visés par le chapitre 11-0.00, lire tâche annuelle de l'enseignante et de l'enseignant pour l'année scolaire 2021-2022 et lire tâche annuelle de l'enseignante ou de l'enseignant, excluant les 200 heures reconnues sur une base annuelle pour effectuer du travail déterminé par l'enseignante ou l'enseignant visé à la fonction générale énoncée à la clause 11-9.02 pour l'année scolaire 2022-2023.

² Excluant les heures pour l'accomplissement de travail de nature personnelle, telles que prévues au paragraphe A) de la clause 8-4.02 et à la clause 11-09.02 pour l'année scolaire 2021-2022 et les 200 heures reconnues sur une base annuelle pour effectuer du travail déterminé par l'enseignante ou l'enseignant visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01 à la formation générale des jeunes et la clause 11-9.02 à l'éducation des adultes pour l'année scolaire 2022-2023.

³ Sont exclus l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à taux horaire disposant d'une tâche d'enseignement inférieure à 33 % du maximum annuel de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ainsi que la suppléante ou le suppléant occasionnel.

⁴ Telles que définies au paragraphe précédent.

ANNEXE 33**DISPOSITIONS DE LA CONVENTION 2015-2020¹ RELATIVES À
LA TÂCHE ENSEIGNANTE APPLICABLES À L'ANNÉE
SCOLAIRE 2021-2022****8-1.00 PRINCIPES GÉNÉRAUX****8-1.01**

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

8-1.02

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

8-2.00 FONCTION GÉNÉRALE**8-2.01**

L'enseignante ou l'enseignant dispense des activités d'apprentissage et de formation aux élèves et elle ou il participe au développement de la vie étudiante de l'école.

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

- 1) préparer et dispenser des cours dans les limites des programmes autorisés;
- 2) collaborer avec l'ensemble du personnel de l'école en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;
- 3) organiser et superviser des activités étudiantes;
- 4) organiser et superviser des stages en milieu de travail et en milieu inuit;
- 5) faire des interventions de récupération;
- 6) assumer les responsabilités d'encadrement auprès d'un groupe d'élèves;
- 7) évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et en faire rapport à la direction de l'école et aux parents selon le système en vigueur; ce système est un objet soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00;

¹ Sous réserve de la précision apportée à la note de bas de page 1 prévue à la clause 11-9.02 de la présente annexe.

- 8) surveiller les élèves qui lui sont confiés ainsi que les autres élèves lorsqu'elles ou ils sont en sa présence;
- 9) contrôler les retards et les absences de ses élèves et en faire rapport à la direction de l'école selon le système en vigueur; ce système est un objet soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00;
- 10) participer aux réunions en relation avec son travail;
- 11) 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 pouvant mener à l'élaboration d'un plan d'intervention personnalisé pour l'élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et collaborer à sa révision.

8-3.00 ANNEE DE TRAVAIL

8-3.01 Calendrier scolaire

L'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant comporte normalement 200 jours de travail entre le début et la fin de l'année scolaire.

8-3.02

La date de chacun des jours de travail de l'enseignante ou l'enseignant est déterminée par la Commission après consultation des comités d'éducation et du comité de la Commission sur l'établissement du calendrier scolaire.

L'aménagement de ces jours n'est pas nécessairement le même d'une école à une autre ou d'une enseignante à une autre ou d'un enseignant à un autre.

8-3.03

À la demande du Syndicat, avant le 1^{er} avril, la Commission détermine qu'un vendredi et un lundi d'une même fin de semaine au cours d'une même année scolaire apparaissent comme congés sur tous les calendriers pour l'année scolaire suivante. En pareil cas, les dates de ce vendredi et de ce lundi sont celles fournies par le Syndicat.

8-3.04

En établissant ses calendriers scolaires, la Commission garantit pour des vacances annuelles 8 semaines consécutives placées durant les mois de mai, juin, juillet, août ou septembre.

8-3.05

La Commission consulte le comité de la Commission lorsqu'elle organise, durant l'été, des sessions pour les enseignantes ou enseignants qui doivent suivre des cours dans le cadre de la formation des maîtres. Cette consultation se fait quant à la durée et au moment de ces sessions.

8-4.00 SEMAINE REGULIERE DE TRAVAIL**8-4.01**

La semaine régulière de travail de l'enseignante ou l'enseignant est de 5 jours du lundi au vendredi¹ et comporte 32 heures de travail à l'école. Cependant, la Commission ou la direction de l'école peut, en ce qui concerne les 27 heures de travail prévues au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 8-4.02, assigner l'enseignante ou l'enseignant à un lieu de travail autre que l'école.

De plus, sur demande de l'enseignante ou l'enseignant, la Commission ou la direction de l'école peut, en ce qui concerne les 5 heures prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 8-4.02, assigner une enseignante ou un enseignant à un lieu de travail autre que l'école.

8-4.02

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

- 1) 27 heures de travail au lieu assigné pour chaque enseignante ou enseignant par la Commission ou la direction de l'école;
- 2)
 - i) 5 heures pour l'accomplissement de travail de nature personnelle visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01;
 - ii) ces 5 heures comprennent le temps de récréation ou de pause des élèves lorsque celui-ci se situe entre 2 périodes² de tâche assignée par la direction et pour lequel aucune autre assignation n'est prévue;
 - iii) le temps requis pour les 9 premières rencontres collectives et pour les 4 premières réunions avec les parents; dans le cas où ce temps cause le dépassement de la semaine régulière de travail, le paragraphe E) de la présente clause s'applique.

Aux fins du calcul des heures consacrées à l'accomplissement du travail de nature personnelle, le temps requis pour les 9 premières rencontres collectives et pour les 4 premières réunions avec les parents est considéré comme du travail de nature personnelle.

B) Les 27 heures de travail prévues au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) ne comprennent ni le temps requis pour les 9 premières rencontres collectives ni le temps requis pour les 4 premières réunions avec les parents.

¹ Malgré que la semaine régulière de travail est de 5 jours du lundi au vendredi, la Commission et le Syndicat peuvent convenir d'un aménagement différent pour tenir compte de situations spécifiques dans le cadre des cours comportant des stages prolongés.

² La définition de période prévue à la clause 1-1.35 ne s'applique pas.

- C) À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, ces 27 heures sont accomplies aux moments déterminés pour chaque enseignante ou enseignant par la Commission ou la direction de l'école.
- D) Ces 27 heures peuvent être déplacées selon les modalités suivantes :
- 1) s'il s'agit d'un changement à caractère occasionnel, le préavis doit être suffisant pour permettre à l'enseignante ou l'enseignant d'être présent au moment voulu;
 - 2) s'il s'agit d'un changement à caractère permanent, l'enseignante ou l'enseignant doit avoir été consulté et, à défaut d'entente sur le moment du changement, le préavis doit être d'au moins 5 jours.
- E) S'il y a dépassement de la semaine régulière de travail en raison de la tenue des 9 premières rencontres collectives ou des 4 premières réunions avec les parents, ce dépassement est compensé par une réduction équivalente, pour d'autres semaines ou d'autres journées, du temps prévu pour l'accomplissement du travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe A). Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments de cette réduction de la façon prévue au sous-paragraphe 2) du paragraphe F), comme s'il s'agissait d'un changement à caractère occasionnel.
- F) 1) Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer quel travail elle ou il accomplit au cours des heures prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe A), parmi celui de nature personnelle visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01. Il revient également à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement du travail de nature personnelle, parmi ceux non déjà déterminés par la Commission ou la direction de l'école pour les 27 heures de travail, ainsi que pour le temps prévu aux sous-paragraphe ii) et iii) du sous-paragraphe 2) du paragraphe A).

- 2) À l'exception du temps prévu aux sous-paragraphes ii) et iii) du sous-paragraphe 2) du paragraphe A), les modalités suivantes s'appliquent relativement à la détermination des moments prévus pour l'accomplissement du travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe A), ces modalités pouvant faire l'objet d'une entente différente entre la Commission et le Syndicat :
- i) l'enseignante ou l'enseignant informe la direction de l'école de la détermination des moments appropriés pour l'accomplissement du travail de nature personnelle dans les meilleurs délais au début de l'année de travail, en s'assurant que chaque moment ainsi déterminé permet une durée minimale équivalant à la plus courte des durées des temps de récréation ou de pause des élèves conformément au sous-paragraphe ii) du sous-paragraphe 2) du paragraphe A);
 - ii) par la suite, cette détermination doit être modifiée par l'enseignante ou l'enseignant pour tenir compte de toute détermination pouvant être faite par la direction de l'école quant aux moments d'accomplissement des 27 heures de travail et aux moments pour la tenue des 9 premières rencontres collectives et des 4 premières réunions avec les parents;
 - iii) dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant désire apporter, en cours d'année, un changement à caractère occasionnel ou permanent à la détermination des moments prévus pour l'accomplissement du travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe A), elle ou il procède ainsi :
 - s'il s'agit d'un changement à caractère occasionnel, elle ou il doit transmettre à la direction de l'école un préavis d'au moins 24 heures;
 - s'il s'agit d'un changement à caractère permanent, elle ou il doit transmettre à la direction de l'école un préavis d'au moins 5 jours;le préavis doit indiquer le motif du changement.
- 3) Le travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe A) est accompli dans l'amplitude quotidienne de 8 heures.

Malgré l'alinéa précédent et les clauses 8-4.03 et 8-4.04, après entente entre l'enseignante ou l'enseignant et la direction de l'école, les moments de travail de nature personnelle déterminés par l'enseignante ou l'enseignant par application du sous-paragraphe 1) du paragraphe F) peuvent être accomplis en dehors de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ou de l'amplitude quotidienne de 8 heures.

Les moments de travail de nature personnelle déterminés par l'enseignante ou l'enseignant par application du sous-paragraphe 1) du paragraphe F) peuvent également, si l'enseignante ou l'enseignant le détermine, être accomplis en dehors de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ou de l'amplitude quotidienne de 8 heures, aux conditions suivantes :

- i) ce travail se situe pendant la période¹ de 30 minutes précédant immédiatement le début ou suivant immédiatement la fin de l'amplitude quotidienne de 8 heures, ou pendant toute partie de la période de repas prévue à la clause 8-6.01 excédant 50 minutes;
- ii) les moments pour l'accomplissement de ce travail ainsi déterminés pendant cette période de repas ne peuvent excéder 2 heures par semaine.

8-4.03

- A) À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat et sous réserve du paragraphe B), les 32 heures de la semaine régulière de travail se situent dans un horaire hebdomadaire de 35 heures, lequel est aussi déterminé pour chaque enseignante ou enseignant par la Commission ou la direction de l'école.
- B) Cet horaire de 35 heures ne comprend ni la période prévue pour les repas, ni le temps requis pour les 9 premières rencontres collectives, ni le temps requis pour les 4 premières réunions avec les parents.
- C) Cet horaire de 35 heures doit se situer dans une amplitude quotidienne n'excédant pas 8 heures, ces 8 heures comportant les mêmes exclusions que les 35 heures.

8-4.04

La Commission détermine le début et la fin de la journée de travail de l'enseignante ou l'enseignant après consultation dans le cadre de la clause 4-4.06.

8-4.05

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.

¹ La définition de période prévue à la clause 1-1.35 ne s'applique pas.

B) Récupération

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

C) Surveillance de l'accueil

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

8-4.06

A) La tâche éducative est de 23 heures par semaine pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du préscolaire et du niveau primaire et de 20 heures par semaine pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du niveau secondaire.

B) La tâche éducative comprend les activités professionnelles suivantes expressément confiées par la Commission ou la direction de l'école : présentation des cours et leçons, récupération, activités de formation et d'éveil (préscolaire), activités étudiantes, encadrement et surveillances autres que les surveillances de l'accueil et des déplacements.

C) Lorsque l'organisation de l'école ou de l'enseignement l'exige, la tâche éducative peut varier en durée d'une semaine à l'autre pourvu que la moyenne hebdomadaire n'excède pas, sur une base annuelle, 23 ou 20 heures suivant le cas.

Toutefois la Commission et le Syndicat peuvent convenir d'un arrangement différent pourvu que la moyenne n'excède pas, sur une base annuelle, 23 ou 20 heures suivant le cas.

D) Si, pour des raisons particulières, la Commission assigne à une enseignante ou un enseignant une tâche éducative d'une durée supérieure à celle prévue au paragraphe A) de la présente clause, elle ou il a droit à une compensation monétaire égale à 1/1000 du traitement annuel pour chaque période de 45 à 60 minutes. Pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par 1/1000 du traitement annuel.

8-4.07

A) À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, le temps moyen à consacrer à la présentation de cours et leçons, ainsi qu'aux activités étudiantes à l'horaire des élèves n'excède pas :

1) pour l'ensemble des enseignantes ou enseignants à temps plein du niveau primaire, 20 heures et 30 minutes;

2) pour l'ensemble des enseignantes ou enseignants à temps plein du niveau secondaire, 17 heures et 5 minutes.

- B) Ce temps moyen s'établit au 15 octobre en divisant la somme du nombre d'heures consacrées à ces activités pour chacune ou chacun des enseignantes ou enseignants à temps plein du niveau concerné par le nombre total d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein de ce niveau; si le temps moyen d'enseignement excède pour un niveau donné le temps moyen d'enseignement prévu au paragraphe A) qui précède, la Commission verse au budget de perfectionnement de l'année scolaire suivante une compensation établie de la façon suivante :

la différence entre le temps moyen observé et le temps moyen prévu, divisée par le temps moyen prévu, multipliée par le nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein du niveau, multipliée par le traitement moyen de ces enseignantes ou enseignants, divisée par 200 et multipliée par le nombre de jours pendant lesquels le dépassement existe.

Advenant une entente entre la Commission et le Syndicat en vertu de la clause 8-4.06 le temps moyen établi au 15 octobre est rajusté proportionnellement.

- C) Aux fins des 2 paragraphes précédents, l'enseignante ou l'enseignant à temps plein est l'enseignante ou l'enseignant régulier à l'exclusion de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité, de la ou du chef de groupe et de l'enseignante ou l'enseignant qui a obtenu, en vertu de la Convention, un congé ou un congé partiel pour toute l'année.
- D) À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, au moins 60 p. cent 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.

8-4.08

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 modifiés proportionnellement.

8-5.00 IMPLANTATION DES NOUVEAUX PROGRAMMES (PROTOCOLE)

8-5.01

Avant de procéder à l'implantation d'un nouveau programme 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) désigner la ou le responsable du programme ou du projet-pilote;
- c) fournir au personnel enseignant et aux élèves visés le matériel didactique et les manuels en nombre suffisant;
- d) dispenser au personnel enseignant la formation nécessaire;
- e) définir, après consultation du comité de la Commission, les paramètres de la mise en application et les méthodes d'évaluation.

8-5.02

Chaque année, la Commission fournit aux enseignantes et enseignants une évaluation qualitative du processus d'implantation ou d'expérimentation.

La Commission tient compte, dans la mesure du possible, de l'information fournie par les enseignantes et enseignants pour effectuer les changements nécessaires aux programmes.

8-6.00 CONDITIONS PARTICULIERES**8-6.01 Période de repas**

À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, l'enseignante ou l'enseignant des classes du préscolaire et du primaire a droit à une période d'au moins 75 minutes pour prendre son repas. L'enseignante ou l'enseignant du secondaire bénéficie, dans son cas, d'une période d'au moins 50 minutes.

8-6.02 Secrétariat

Dans une école où la directrice ou le directeur d'école dispose d'un personnel de secrétariat, l'enseignante ou l'enseignant peut utiliser ce personnel pour faire effectuer des travaux de secrétariat qui sont en relation directe avec son enseignement, tels que : la photocopie de documents, la préparation de stencils, la dactylographie et l'expédition de lettres aux parents. À cette fin, elle ou il s'adresse à la directrice ou au directeur d'école en lui indiquant les travaux qu'elle ou il veut faire exécuter et la directrice ou le directeur d'école confie ce travail à son personnel de secrétariat selon les disponibilités de ce personnel.

8-6.03 Suppléance

A) En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, le remplacement est assuré par une enseignante ou un enseignant en disponibilité dans la localité ou par une enseignante ou un enseignant de la localité affecté en totalité ou en partie à la suppléance.

À défaut, la Commission fait appel :

- 1) à une suppléante ou un suppléant occasionnel inscrit sur une liste maintenue par elle à cet effet pour la localité;
- 2) à des enseignantes ou enseignants de l'école qui ont atteint le maximum d'heures de la tâche éducative et qui veulent en faire sur une base volontaire;

- 3) si aucun de ces derniers n'est disponible, aux autres enseignantes ou enseignants de l'école selon le système de dépannage suivant :

pour parer à ces situations d'urgence, la directrice ou le directeur d'école, après consultation du comité consultatif au niveau de l'école, établit un système de dépannage parmi les enseignantes ou enseignants de son école pour permettre le bon fonctionnement de l'école. Elle ou il assure chacune des enseignantes ou chacun des enseignants de l'école qu'elle ou il sera traité équitablement par la répartition des suppléances à l'intérieur du système de dépannage;

sauf si elle ou il est affecté en partie à la suppléance, l'enseignante ou l'enseignant est libre d'effectuer cette suppléance à l'intérieur d'un système de dépannage à compter de la 3^e journée d'absence consécutive d'une enseignante ou d'un enseignant.

- B) Aux fins des alinéas 2) et 3) du paragraphe A) qui précède, la rémunération prévue pour le remplacement pour toute période de 45 à 60 minutes est égale à 1/1000 du traitement annuel. Pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par 1/1000 du traitement annuel.

8-6.04 Dossier scolaire

L'enseignante ou l'enseignant a accès au dossier scolaire de l'élève détenu à l'école, sous réserve du respect des personnes et du code de déontologie des spécialistes qui y versent des documents.

Le dossier scolaire contient l'ensemble des données consignées à caractère administratif et pédagogique et relatives à l'admission de l'élève, à ses résultats scolaires et à son classement.

8-6.05 Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents

La Commission, la directrice ou le directeur d'école ou la directrice ou le directeur de centre peut convoquer les enseignantes et enseignants pour toute rencontre collective durant l'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant, en tenant compte des dispositions suivantes :

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

- b) à l'extérieur de la semaine régulière de travail, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être tenu d'assister pendant son année de travail à plus de :
- 1) 9 rencontres collectives d'enseignantes ou d'enseignants convoquées par la Commission ou la directrice ou le directeur d'école ou la directrice ou le directeur de centre. Ces réunions doivent se tenir immédiatement après la sortie de l'ensemble des élèves de l'école. Aux fins de l'application du présent alinéa, est considérée comme rencontre collective d'enseignantes ou d'enseignants toute rencontre d'un groupe défini d'enseignantes ou d'enseignants tel que degré, cycle, niveau, discipline et école;
 - 2) 4 réunions pour rencontrer les parents. Ces rencontres se tiennent normalement en soirée. Cependant, la directrice ou le directeur d'école ou la directrice ou le directeur de centre peut convenir avec les enseignantes ou enseignants de d'autres réunions pour rencontrer les parents sans tenir compte de l'horaire de la semaine de travail. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant est compensé par une réduction de sa semaine régulière de travail pour un temps égal à la durée de cette réunion. Cette compensation en temps est prise à un moment convenu entre la directrice ou le directeur d'école et l'enseignante ou l'enseignant.

8-6.06 Local

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

8-6.07 Surveillances de l'accueil et des déplacements

L'enseignante ou l'enseignant assure efficacement la surveillance de l'accueil ainsi que des déplacements des élèves lors des entrées et des sorties, lors des récréations et entre les périodes.

8-7.00 CHEF DE GROUPE (NIVEAU SECONDAIRE SEULEMENT)

8-7.01

Si la Commission décide de nommer des enseignantes ou enseignants au poste de chef de groupe, elles ou ils relèvent de la directrice ou du directeur d'école 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 deux aspects, à savoir les fonctions d'enseignante ou d'enseignant et les fonctions de chef de groupe proprement dites.

8-7.03

Quant à ses fonctions de chef de groupe proprement dites, la ou le chef de groupe doit s'acquitter des fonctions et responsabilités suivantes :

- 1) assumer des tâches de coordination et d'animation relativement à des activités d'enseignement, à des activités étudiantes, ou à ces 2 genres d'activités;
- 2) agir comme coordonnatrice ou coordonnateur et animatrice ou animateur auprès des enseignantes ou enseignants de son groupe et les inciter soit à développer et à préciser ensemble, dans le cadre des politiques et des programmes en vigueur, les contenus, les méthodes et les techniques d'enseignement, de même que les modes de mesure et d'évaluation susceptibles de favoriser l'apprentissage des élèves, soit à prendre les mesures nécessaires en vue de susciter la participation des enseignantes ou enseignants de son groupe à l'organisation, la supervision et l'animation des activités étudiantes, soit les deux;
- 3) assister plus particulièrement l'enseignante ou l'enseignant en probation de son groupe et participer à son évaluation;
- 4) sur demande de sa supérieure ou son supérieur, collaborer à l'établissement des besoins en matériel didactique et en matériel de consommation pour son groupe, et au contrôle de son utilisation;
- 5) conseiller et aviser sa supérieure ou son supérieur sur l'action pédagogique.

8-7.04

Chaque chef de groupe doit être libéré d'une partie de sa tâche éducative, selon des modalités convenues entre l'enseignante ou l'enseignant et la directrice ou le directeur de l'école 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, étant précisé que la détermination de cette libération partielle ne peut être supérieure à 40 % de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein du niveau secondaire.

8-7.05

La nomination d'une enseignante ou d'un enseignant comme chef de groupe se termine automatiquement et sans avis le 30 juin.

8-8.00 DISTRIBUTION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DANS LES ECOLES**8-8.01**

À chaque année, la tâche d'enseignement (discipline et niveau) auprès de l'ensemble des élèves inscrits à la Commission pour l'année scolaire suivante est répartie entre toutes les enseignantes et tous les enseignants en fonction à la Commission et leur est communiquée avant le 15 juin de l'année scolaire en cours, et ce, dans le respect des dispositions de l'article 5-4.00. Le nombre total d'enseignantes et d'enseignants à distribuer dans les écoles est déterminé par la Commission en tenant compte des effectifs alloués par le Ministère.

8-8.02

Les règles de distribution des enseignantes et enseignants dans les écoles sont établies le cas échéant conformément aux dispositions convenues par écrit entre la Commission et le Syndicat.

Toute entente écrite à cet égard entre la Commission et le Syndicat est présumée faire partie de la Convention et est soumise aux dispositions du chapitre 9-0.00.

8-8.03

Advenant que les règles de distribution des enseignantes et enseignants soient établies par la Commission et le Syndicat conformément à la clause 8-8.02 et que ces règles prévoient des maximums d'élèves par groupe, l'enseignante ou l'enseignant dont un groupe excède le maximum indiqué a droit à une compensation monétaire calculée selon la formule prévue à l'annexe 14 aux conditions mentionnées.

8-9.00 REPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITES ENTRE LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS D'UNE ECOLE**8-9.01**

La directrice ou le directeur d'école ou son adjointe ou adjoint doit consulter le conseil d'école sur les règles générales de répartition des fonctions et responsabilités des enseignantes ou enseignants de l'école, entre autres sur les activités de surveillance, de participation aux activités étudiantes, d'encadrement des élèves, de cours de récupération, etc.

À cet effet, l'article 4-4.00 s'applique.

8-9.02

La directrice ou le directeur d'école ou son adjointe ou adjoint répartit les fonctions et responsabilités parmi les enseignantes ou enseignants en tenant compte de la clause 5-4.04 et de l'article 8-4.00.

Lors de la formation des groupes, la directrice ou le directeur d'école ou son adjointe ou adjoint prend en considération les recommandations du comité local pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA) prévu à la clause 8-10.05, 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

L'enseignante ou l'enseignant non satisfait de sa tâche d'enseignement telle qu'assignée peut, dans les 5 jours qui suivent cette assignation, s'en plaindre par écrit à la directrice ou au directeur d'école. Si l'enseignante ou l'enseignant juge que la réponse de la directrice ou du directeur d'école est inadéquate ou insatisfaisante ou à défaut de réponse dans les 5 jours de la plainte, l'enseignante ou l'enseignant peut alors se plaindre par écrit de son assignation au comité d'éducation.

11-9.00 FONCTION GENERALE ET TACHE ANNUELLE

11-9.01

L'article 8-2.00 s'applique.

11-9.02

La tâche annuelle de l'enseignante ou l'enseignant comprend une tâche annuelle d'enseignement de 800 heures¹ et 280 heures de tâches connexes décrites à la clause 8 2.01.

Aux heures prévues à l'alinéa précédent, s'ajoutent 200² heures pour l'accomplissement, au centre, de travail de nature personnelle visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01.

Il revient à l'enseignante ou à l'enseignant de déterminer, pendant les 200² heures de travail de nature personnelle, quel travail elle ou il accomplit ainsi que les moments à l'intérieur des heures d'ouverture du centre pour l'accomplissement de ce travail en dehors des moments pour lesquels elle ou il est assigné par la Commission ou la direction du centre.

¹ À l'inclusion de 24 heures (à compter de la signature de la Convention 2020-2023, lire 32 heures) consacrées à des journées pédagogiques ou à des parties de journées pédagogiques à fixer par la Commission. Seules les 4 premières heures d'une journée pédagogique sont puisées à même la banque de 24 heures.

² Aux fins d'application de la présente clause, la clause 8-4.02 s'applique en faisant les adaptations nécessaires, et ce, sans conférer des droits et avantages différents que ceux prévus à la clause 8-4.02.

L'enseignante ou l'enseignant informe la direction du centre de la détermination des moments prévus pour l'accomplissement de ce travail de nature personnelle dès le début de sa prestation de travail au centre. Si ces moments coïncident ultérieurement avec ceux pendant lesquels l'enseignante ou l'enseignant est assigné par la Commission ou la direction du centre, elle ou il procède alors à une nouvelle détermination et la transmet, dans les meilleurs délais, à la direction du centre.

Pour l'enseignante ou l'enseignant dont la tâche annuelle est inférieure à 800 heures, les 280 heures et les 200 heures sont réduites proportionnellement.

ANNEXE 34

ENTENTE PORTANT SUR L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE CERTAINES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE 2020-2023

Attendu l'entrée en vigueur de certaines dispositions à la date de signature de la Convention 2020-2023, soit alors que l'année scolaire 2021-2022 est déjà entamée et que cette situation nécessite une mesure exceptionnelle;

Attendu l'importance pour les parties d'avoir une compréhension commune quant à la mise en œuvre de certains éléments prévus à la présente annexe dans le but d'éviter leur judiciarisation;

Attendu les discussions intervenues entre les parties à ce sujet et l'importance de clarifier l'application de certaines dispositions de la Convention 2020-2023;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les parties ont convenu à la clause 8-1.03 que, « *sous réserve des modalités prévues à la Convention, un minimum de 10 % des journées pédagogiques dont le contenu sera déterminé par les enseignantes et enseignants sont identifiées par la Commission dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-3.02* ». Considérant que l'année scolaire 2021-2022 est déjà entamée et que le calendrier scolaire a été dûment adopté, les modalités suivantes s'appliqueront :

- ce pourcentage sera appliqué sur le nombre total de journées pédagogiques prévues au calendrier;
- la Commission, à la suite d'une consultation de la partie syndicale, identifiera les journées pédagogiques ou les parties de journées pédagogiques dont le contenu sera déterminé par les enseignantes ou les enseignants.

À l'éducation des adultes :

- les parties ont convenu d'augmenter de 24 heures à 32 heures le nombre d'heures consacrées aux journées pédagogiques et faisant partie des 800 heures de la tâche annuelle d'enseignement. Pour l'année scolaire 2021-2022, ces heures seront réparties parmi les journées pédagogiques déjà fixées au calendrier scolaire, à moins que la Commission décide de le modifier pour en tenir compte.

ANNEXE 35**SOMMES ALLOUÉES EN SOUTIEN À LA COMPOSITION DE LA CLASSE À L'ÉDUCATION DES ADULTES**

- Le Ministère alloue à la Commission un montant annuel de 25 000 \$ en soutien à la composition de la classe à l'éducation des adultes pour les années scolaires suivantes :
 - 2021-2022 : 25 000 \$
 - 2022-2023 : 25 000 \$
- Les sommes sont dédiées aux centres d'éducation des adultes en soutien à la composition de la classe pour tenir compte de l'intégration des élèves ayant des besoins particuliers.
- Les sommes sont utilisées par la Commission pour embaucher des ressources humaines en appui au travail effectué par les enseignantes et enseignants à l'éducation des adultes.
- Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année scolaire suivante.

ANNEXE 36**SOMMES ALLOUÉES POUR LA SURVEILLANCE COLLECTIVE
AU PRÉSCOLAIRE ET AU PRIMAIRE**

Le Ministère alloue à la Commission une enveloppe fermée de 132 800 \$, et ce, pour les années scolaires suivantes :

- 2021-2022 : 132 800 \$
- 2022-2023 : 132 800 \$

Après consultation du Syndicat, la Commission répartit les sommes entre chacune de ses écoles.

Les sommes allouées visent à confier, lorsque cela est possible, certaines surveillances autres que les surveillances de l'accueil et des déplacements au préscolaire et au primaire à d'autres personnes que des enseignantes et enseignants. Le temps ainsi récupéré permet à l'enseignante ou l'enseignant d'effectuer d'autres tâches éducatives, dont notamment de l'encadrement auprès de ses élèves.

La direction de l'école répartit le temps de surveillance visé par la présente annexe après consultation du conseil d'école-selon les modalités prévues à l'article 4-4.00.

Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année scolaire suivante.

ANNEXE 37**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RÈGLES
D'ENCADREMENT DES STAGIAIRES UNIVERSITAIRES EN
ENSEIGNEMENT**

Les parties reconnaissent l'importance de favoriser l'encadrement des stagiaires universitaires en enseignement œuvrant au sein des écoles de la Commission.

Dans cette optique et en tenant compte des orientations ministérielles, la Commission s'engage à mettre en place et à maintenir des règles d'encadrement et à consulter le Syndicat à cette fin au comité de la Commission prévu au chapitre 4-0.00, et ce, au plus tard 120 jours avant l'échéance de la Convention.

ANNEXE 38**ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT MENTOR ¹****I- Objectifs**

Pour la durée de la Convention, la présente annexe s'inscrit dans une perspective de reconnaissance et de valorisation de la profession enseignante à la formation générale des jeunes et à l'éducation des adultes. En consacrant le rôle d'enseignante ou d'enseignant mentor, les parties ont les objectifs suivants :

- soutenir davantage les enseignantes et enseignants, particulièrement celles et ceux en début de carrière, notamment en facilitant leur insertion professionnelle par de l'accompagnement individualisé;
- reconnaître l'expertise des enseignantes et enseignants et en favoriser le transfert;
- favoriser l'intégration des enseignantes et enseignants dans la communauté éducative et la persévérance dans la profession enseignante.

Les parties reconnaissent l'importance de confier cette responsabilité particulière d'accompagnement à une enseignante ou un enseignant possédant une diversité de compétences professionnelles et une maîtrise de celles-ci.

II- Rôle et fonctions de l'enseignante ou l'enseignant mentor

En sus de sa fonction d'enseignante ou d'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant mentor est principalement dédié à l'accompagnement et au soutien de ses pairs dans le développement de leurs compétences professionnelles et dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement, notamment au regard de la dispensation d'activités d'apprentissage et de formation aux élèves.

En assumant ce rôle, l'enseignante ou l'enseignant mentor partage, notamment sous forme de mentorat, ses savoirs issus de sa pratique d'enseignement, à l'inclusion de son savoir-être, de son savoir-faire et de son expertise, contribuant ainsi à l'insertion professionnelle des enseignantes et enseignants, particulièrement celles et ceux en début de carrière.

L'enseignante ou l'enseignant mentor :

- agit comme guide, modèle et facilitateur, dans son rôle d'accompagnateur;
- s'acquitte d'autres fonctions compatibles avec la clause 8-2.01² (fonction générale) pouvant lui être attribuées, en considérant son expertise et ses compétences professionnelles, et de nature à aider les élèves et les enseignantes et enseignants.

¹ Tel que défini à la clause 1-1.27.

² Lire la clause 11-9.02 pour l'enseignante ou l'enseignant à l'éducation des adultes.

L'enseignante ou l'enseignant mentor s'acquiesce de ses fonctions dans une école, un centre d'éducation des adultes, ou d'un groupe d'écoles ou de centres d'éducation des adultes selon les besoins déterminés par la Commission.

III- Profil et nomination de l'enseignante ou l'enseignant mentor

Il revient à la Commission, en tenant compte de ce qui précède, d'établir le profil et les caractéristiques recherchés pour les candidats pouvant être appelés à remplir le rôle d'enseignante ou d'enseignant mentor, et ce, après consultation du Syndicat. Les caractéristiques recherchées doivent prévoir que l'enseignante ou l'enseignant mentor doit posséder l'expérience nécessaire pour agir à ce titre.

Parmi les enseignantes et enseignants répondant au profil et aux caractéristiques recherchés, la Commission nomme annuellement, après consultation du conseil d'école selon les modalités prévues à l'article 4-4.00, les enseignantes et enseignants mentors qui acceptent d'agir à ce titre. Cette nomination se renouvelle d'une année scolaire à l'autre à moins d'un avis contraire de la Commission transmis à l'enseignante ou l'enseignant visé et au Syndicat au plus tard le 31 mai.

IV- Nombre d'enseignantes et d'enseignants mentors

Le Ministère alloue, pour l'année scolaire 2021-2022, l'équivalent de 1,13 enseignantes ou enseignants mentors à temps complet (ETC) pour la Commission à la formation générale des jeunes (préscolaire, primaire et secondaire) et à l'éducation des adultes.

Pour l'année scolaire 2022-2023, le Ministère ajoute l'équivalent de 1,13 enseignantes ou enseignants mentors à temps complet (ETC), pour un total de 2,26.

La répartition du nombre d'ETC s'effectue selon les paramètres établis par le Ministère.

V- Libération de tâche

La Commission répartit entre ses écoles et ses centres d'éducation des adultes le nombre d'ETC alloué par le Ministère en tenant compte des besoins des milieux, du programme d'insertion professionnelle et des ressources disponibles.

L'enseignante ou l'enseignant mentor est libéré entre 10 % et 40 % de sa tâche éducative¹ pour exercer ses fonctions. Elle ou il est réputé appartenir au champ d'enseignement auquel elle ou il appartenait au moment de sa nomination à titre d'enseignante ou d'enseignant mentor.

¹ Pour les enseignantes et enseignants visés par le chapitre 11-0.00, lire tâche annuelle de l'enseignante et de l'enseignant pour l'année scolaire 2021-2022 et lire tâche annuelle de l'enseignante ou de l'enseignant, excluant les 200 heures reconnues sur une base annuelle pour effectuer du travail déterminé par l'enseignante ou l'enseignant visé à la fonction générale énoncée à la clause 11-9.02 pour l'année scolaire 2022-2023.

Conformément au paragraphe précédent, la direction de l'école détermine le pourcentage de libération de l'enseignante ou l'enseignant mentor. Dans ce cadre, elle assigne à l'enseignante ou l'enseignant mentor les différentes activités professionnelles comprises dans sa tâche éducative.

Il revient à la direction de l'école de jumeler l'enseignante ou l'enseignant mentor à des enseignantes ou enseignants visés à l'annexe sur l'enseignante ou l'enseignant en insertion professionnelle.

VI- Rémunération

L'enseignante ou l'enseignant qui agit en tant qu'enseignante ou enseignant mentor reçoit, pour ses responsabilités additionnelles, le supplément annuel prévu à la clause 6-6.02. Les modalités prévues à l'article 6-8.00 de la Convention s'appliquent à ce supplément.

ANNEXE 39**SOUTIEN À LA CORRECTION D'ÉPREUVES OBLIGATOIRES**

La présente annexe vise à soutenir les enseignantes et enseignants dans la correction de certaines épreuves obligatoires pour chacune des années scolaires 2021-2022 et 2022-2023.

Cette annexe s'applique aux enseignantes et enseignants de la Commission pour la correction des épreuves suivantes :

- Français, langue d'enseignement ou *English Language Arts* pour les élèves de 6^e année du primaire (une journée de suppléance).

ANNEXE 40

LETTRE D'ENTENTE PORTANT SUR LE FORUM VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES¹

En vertu de la lettre d'entente n° 1, portant sur le *Forum visant la santé globale des salariées et salariés* prévue dans la proposition d'entente de principe intersectorielle du 31 mars 2021, les parties nationales conviennent, dans le cadre d'un projet-pilote, de mandater le comité de la Commission prévu au chapitre 4-0.00 de la Convention afin d'élaborer des projets locaux ou régionaux susceptibles :

- d'améliorer la santé, la sécurité et le bien-être des personnes salariées dans leur environnement de travail;

Les parties nationales conviennent que l'utilisation des montants suivants sera déterminée par le comité de la Commission :

- 2021-2022 : 0,014 M \$
- 2022-2023 : 0,014 M \$

À défaut d'avoir engagé la totalité du montant annuel prévu au cours de l'année 2021-2022, les sommes restantes seront transférées à l'année suivante.

Ce report ne peut cependant s'appliquer au-delà du 30 mars 2023.

¹ Pour la Commission, l'expression « personne salariée » réfère à l'expression « l'enseignante ou l'enseignant ».

ANNEXE 41

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

Le comité de travail a pour mandat :

1. D'analyser les composantes suivantes du régime de droits parentaux et d'émettre des recommandations :

- a) **La formule de calcul de l'indemnité de l'employeur**

Afin de répondre à l'objectif d'assurer un remplacement de revenu lors d'un congé de maternité équivalent à ce que la personne salariée¹ aurait reçu si elle avait été au travail, il est proposé de discuter des adaptations potentielles à faire à la formule actuelle de calcul de l'indemnité de l'employeur. Cette formule, établie à partir du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée, doit tenir compte des prestations versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et des exonérations de cotisations aux régimes étatiques et au régime de retraite.

Le traitement hebdomadaire de base devant être utilisé dans le calcul de l'indemnité de l'employeur devra également faire l'objet de discussions, notamment en ce qui concerne les personnes salariées à temps partiel.

- b) **Les congés liés à la parentalité**

Les bénéfices offerts pendant la période précédant le congé de maternité ainsi que le préavis pour obtenir le congé de maternité devront être examinés.

Dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective, les parties s'engagent à assouplir l'obligation d'adoption légale dans certaines situations, notamment pour les adoptions par banque mixte, dans le but de permettre la prise d'un congé pour adoption lors de l'arrivée de l'enfant dans la famille.

- c) **L'identification des enjeux syndicaux prioritaires**

2. D'examiner les enjeux reliés aux modalités d'application des dispositions sur les droits parentaux prévus à la convention collective.

¹ Pour la Commission, l'expression « personne salariée » réfère à l'expression « l'enseignante ou l'enseignant ».

3. D'analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention collective afin de s'assurer de leur conformité avec le cadre législatif actuel et qu'elles soient écrites de manière inclusive.
4. De déterminer, le cas échéant, les paramètres et les modalités techniques et de concordance requises pour mettre en œuvre ces modifications.
5. De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard 6 mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de 4 représentants de la partie patronale et 2 représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).