Entente intervenue

entre

d’une part,

le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA)

et

d’autre part,

l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ) pour le compte des syndicats des enseignantes et enseignants qu'elle représente

2020-2023

Réalisé par le Comité patronal de négociation
pour les commissions scolaires anglophones
(CPNCA)
Novembre 2021

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 des parties locales 8
	2-3.00	Reconnaissance des parties nationales 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 à des fins syndicales 9
	3-3.00	Documentation à fournir au syndicat 9
	3-4.00	Régime syndical 9
	3-5.00	Déléguée ou délégué syndical 9
	3-6.00	Libérations pour activités syndicales 9
	3-7.00	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent 13
4-0.00		**MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS**
	4-1.00	Modes et objets de participation négociés et agréés à l'échelle nationale 14
	4-2.00	Modes et objets de participation négociés et agréés à l'échelle locale ou régionale 15
5-0.00		**CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX**
	5-1.00	Engagement 16
	5-2.00	Ancienneté 20
	5-3.00	Régime de sécurité d'emploi 25
	5-4.00	Mesures visant à réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants mis en disponibilité 42

5-5.00 Promotion 44

5-6.00 Dossier personnel et toute question relative aux mesures et sanctions disciplinaires à l'exclusion du renvoi et du non-rengagement 45

5-7.00 Renvoi 45

5-8.00 Non-rengagement 46

5-9.00 Démission et bris de contrat 46

5-10.00 Régimes d'assurance 46

5-11.00 Réglementation des absences 63

5-12.00 Responsabilité civile 63

5-13.00 Droits parentaux 64

5-14.00 Congés spéciaux et congés pour obligations familiales 87

5-15.00 Nature, durée, modalités du congé sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion des congés prévus aux prérogatives syndicales et aux droits parentaux de même que ceux prévus pour charge publique 92

5-16.00 Congés pour affaires relatives à l'éducation 92

5-17.00 Congé à traitement différé 92

5-18.00 Contribution d'une enseignante ou d'un enseignant à une caisse d'épargne ou d'économie 93

5-19.00 Congés pour prêt de service 93

5-20.00 Congés pour charge publique 94

5-21.00 Affectation et mutation 95

5-22.00 Régime de mise à la retraite de façon progressive 97

6-0.00 RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

6-1.00 Évaluation de la scolarité 102

6-2.00 Reconnaissance des années d'expérience 108

6-3.00 Classement 111

6-4.00 Échelle de traitement 115

6-5.00 Suppléments annuels 118

6-6.00 Enseignante ou enseignant à temps partiel, remplaçant, à la leçon et suppléante ou suppléant occasionnel 119

6-7.00 Dispositions diverses relatives à la rémunération 123

6-8.00 Modalités du versement de la rémunération 124

7-0.00 PERFECTIONNEMENT

7-1.00 Montants alloués au perfectionnement 125

7-2.00 Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial) 125

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

8-1.00 Principes généraux 126

8-2.00 Fonction générale 126

8-3.00 Implantation des nouveaux programmes (protocole) 127

8-4.00 Règles de formation des groupes d'élèves 127

8-5.00 Durée de travail et tâche annuelle 134

8-6.00 Semaine régulière de travail 135

8-7.00 Tâche éducative 139

8-8.00 Conditions particulières 142

8-9.00 Dispositions relatives aux élèves ayant des besoins particuliers 143

8-10.00 Plan d'organisation de l'école 150

8-11.00 Enseignante ou enseignant ressource 151

8-12.00 Répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes ou enseignants d'une école 153

8-13.00 Chef de groupe 153

8-14.00 Mécanismes internes et externes de résolution des difficultés liées à la tâche 154

9-0.00 GRIEF ET ARBITRAGE

9-1.00 Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage (ne portant pas uniquement sur les matières de négociations locales) 155

9-2.00 Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociations locales) 163

10-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

10-1.00 Nullité d'une stipulation 164

10-2.00 Interprétation des textes 164

10-3.00 Entrée en vigueur de l'entente 165

10-4.00 Représailles, discrimination et harcèlement psychologique en milieu de travail 166
10-5.00 Programme d'aide au personnel....167
10-6.00 Interdiction....168
10-7.00 Diffusion de l'entente....168
10-8.00 Hygiène, santé et sécurité du travail....168
10-9.00 Frais de déplacement....168
10-10.00 Amendements....168
10-11.00 Arrangements locaux....169
10-12.00 Règles budgétaires....170
10-13.00 Convention 2000-2003....170
10-14.00 Rappel de traitement....171
10-15.00 Modalités relatives à l'établissement du consensus....173

11-0.00 ÉDUCATION DES ADULTES

11-1.00 Enseignantes ou enseignants à taux horaire....174
11-2.00 Liste de rappel....175
11-3.00 Enseignantes ou enseignants à temps plein, à temps partiel ou remplaçants....176
11-4.00 Définitions....176
11-5.00 Champ d'application et reconnaissance....177
11-6.00 Prérogatives syndicales....177
11-7.00 Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes ou enseignants....177
11-8.00 Engagement....177
11-9.00 Ancienneté....179
11-10.00 Sécurité d'emploi....180
11-11.00 Autres conditions d'emploi et avantages sociaux....182
11-12.00 Rémunération....183
11-13.00 Perfectionnement....184
11-14.00 Tâche de l'enseignante ou l'enseignant et son aménagement....184
11-15.00 Griefs et arbitrage....190
11-16.00 Dispositions générales....190
11-17.00 Disparités régionales....190

12-0.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

12-1.00 Définitions 191
12-2.00 Niveau des primes....193
12-3.00 Autres avantages 194
12-4.00 Sorties....196
12-5.00 Remboursement pour dépenses de transit....197
12-6.00 Décès....198
12-7.00 Logement....198
12-8.00 Transport de nourriture....198
12-9.00 Dispositions des conventions collectives antérieures 199

13-0.00 FORMATION PROFESSIONNELLE

13-1.00 Dispositions préliminaires....200
13-2.00 Enseignantes ou enseignants à taux horaire....200
13-3.00 Liste de rappel....202
13-4.00 Enseignantes ou enseignants à temps plein, à temps partiel et remplaçants....203
13-5.00 Définitions 203
13-6.00 Champ d'application et reconnaissance 203
13-7.00 Prérogatives syndicales....203
13-8.00 Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes ou enseignants....204
13-9.00 Engagement....204
13-10.00 Ancienneté 206
13-11.00 Sécurité d'emploi....208
13-12.00 Autres conditions d'emploi et avantages sociaux....212
13-13.00 Rémunération....213
13-14.00 Perfectionnement 214
13-15.00 Tâche de l'enseignante ou l'enseignant et son aménagement....215
13-16.00 Griefs et arbitrage....223
13-17.00 Dispositions générales 223
13-18.00 Disparités régionales....223

ANNEXES	TITRES
Annexe I-a	Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein 225
Annexe I-b	Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel 227
Annexe I-c	Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à la leçon 229
Annexe I-d	Contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant remplaçant 231
Annexe I-e	Lettre d'engagement 233
Annexe II	Regroupement des enseignantes ou enseignants des commissions scolaires anglophones aux fins de l'identification des enseignantes ou enseignants à être déclarés excédentaires, mis en disponibilité ou non rengagés pour cause de surplus 235
Annexe III	Frais de déménagement 241
Annexe IV	Mobilité volontaire d'une enseignante ou d'un enseignant d'une commission scolaire à une autre avec l'accord des commissions scolaires concernées 244
Annexe V	Programme d'immersion dans les commissions scolaires anglophones 245
Annexe VI	Enseignante ou enseignant provenant des régions éloignées 246
Annexe VII	Droits parentaux (modification) 248
Annexe VIII	Congé à traitement différé 249
Annexe IX	Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive 257
Annexe X	Règles d'évaluation prévues au « Manuel d'évaluation de la scolarité » 259
Annexe XI	Extrait du règlement définissant ce qui constitue une fonction pédagogique ou éducative aux fins de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3) 260
Annexe XII	Calcul des années d'expérience 261
Annexe XIII	Classement provisoire 262

Annexe XIV	Enseignante ou enseignant mentor	263
Annexe XV	Déduction de traitement applicable à une absence autorisée sans traitement pour une durée inférieure à une année de travail ou à une absence non autorisée ou utilisée à des fins autres que celles autorisées	266
Annexe XVI	Enseignement à distance à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle	267
Annexe XVII	Répartition du montant prévu afin de faciliter le perfectionnement des enseignantes ou enseignants dans les régions isolées	268
Annexe XVIII	Établissement du maximum et de la moyenne d'élèves d'un groupe d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage comptant des élèves de différents types	269
Annexe XIX	Établissement du maximum d'élèves d'un groupe où sont intégrés des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage	270
Annexe XX	Programme visant l'utilisation de la compensation pour le dépassement des maxima d'élèves par groupe	271
Annexe XXI	Compensation pour dépassement des maxima d'élèves par groupe	274
Annexe XXII	Enseignante ou enseignant en insertion professionnelle	276
Annexe XXIII	Liste des écoles situées en milieux défavorisés visées par les règles particulières de formation des groupes d'élèves	278
Annexe XXIV	Classe spécialisée et classe de cheminement particulier de formation	280
Annexe XXV	Mesures particulières concernant les groupes à plus d'une année d'études	281
Annexe XXVI	Programme de reconnaissance de la valeur ajoutée et d'aide à l'affectation, au recrutement et à la rétention du personnel enseignant	282
Annexe XXVII	Durée de présence des élèves au primaire	287
Annexe XXVIII	Comité national sur les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage	288
Annexe XXIX	Ressources aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage	289

Annexe XXX	Sommes allouées en soutien à la composition de la classe au secteur des jeunes	290
Annexe XXXI	Élèves à risque et élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage	291
Annexe XXXII	Soutien à la composition de la classe et ajout de ressources	302
Annexe XXXIII	Entrée progressive au préscolaire	304
Annexe XXXIV	Sommes allouées pour la surveillance collective au préscolaire et au primaire	305
Annexe XXXV	Règles d'écriture relatives à l'utilisation du féminin et du masculin	306
Annexe XXXVI	Embauche à l'éducation des adultes	308
Annexe XXXVII	Enseignante ou enseignant couvert par le chapitre 11-0.00 (éducation des adultes) ou par le chapitre 13-0.00 (formation professionnelle) admissible à un contrat d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel ou remplaçant et non titulaire d'une autorisation d'enseigner	309
Annexe XXXVIII	Encadrement des stagiaires	310
Annexe XXXIX	Comité national de concertation	311
Annexe XL	Majoration des taux et de l'échelle de traitement et application de la nouvelle structure de l'échelle de traitement	312
Annexe XLI	(Protocole) Lettre d'entente relative à la détermination et l'aménagement de la tâche enseignante au secteur des jeunes	319
Annexe XLII	Mesure de soutien à certaines enseignantes ou certains enseignants inscrits dans un programme d'enseignement en formation professionnelle	323
Annexe XLIII	Soutien à la correction d'épreuves obligatoires	324
Annexe XLIV	Sommes allouées en soutien à la composition de la classe à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle	325
Annexe XLV	Sommes allouées en soutien aux enseignantes et enseignants et aux élèves des écoles primaires et secondaires ayant des indices de défavorisation de rangs déciles 7 à 10 afin de favoriser la stabilité des équipes enseignantes	326
Annexe XLVI	Prévention et règlement des différends en milieu de travail	327

Annexe XLVII	Formation d'un comité paritaire concernant la liste des arbitres	328
Annexe XLVIII	Sommes allouées pour l'ajout de classes spécialisées pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage	329
Annexe XLIX	Comité portant sur la composition de la classe au secteur des jeunes	330
Annexe L	Comité portant sur les élèves à risque et élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA)	331
Annexe LI	Dispositions de l'entente 2015-2020 relatives à la tâche enseignante applicables à l'année scolaire 2021-2022	332
Annexe LII	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)	351
Annexe LIII	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux	352
Annexe LIV	Lettre d'entente relative à la santé globale des personnes salariées	354
Annexe LV	Entente portant sur l'entrée en vigueur de certaines dispositions de l'entente 2020-2023	355

CHAPITRE 1-0.00 DÉFINITIONS

1-1.00 DÉFINITIONS

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

1-1.01 ACSAQ

L'Association des commissions scolaires anglophones du Québec.

1-1.02 APEQ

L'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec.

1-1.03 Adjointe ou adjoint spécial

Enseignante ou enseignant qui remplit la fonction de directrice ou directeur adjoint dans une école où le nombre d'élèves ne justifie pas la nomination d'une directrice ou d'un directeur adjoint.

1-1.04 Année de scolarité

Toute année complète de scolarité reconnue comme telle à une enseignante ou un enseignant par l'attestation officielle de l'état de sa scolarité décernée par la ou le Ministre, par une commission, centre de services scolaire[1] ou par la commission conformément au « Manuel d'évaluation de la scolarité » en vigueur ou réputé en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'entente.

1-1.05 Année d'expérience

Toute année reconnue conformément à l'article 6-2.00.

1-1.06 Année scolaire

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

1-1.07 Bureau provincial de relocalisation ou Bureau

L'organisme composé de l'ensemble des commissions scolaires anglophones, de l'ACSAQ et du Ministère ayant pour fonction, entre autres, de relocaliser les enseignantes ou enseignants en disponibilité.

---

[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).

1-1.08 CPNCA

Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones tel qu'il est institué en vertu du paragraphe 2º de l'article 30 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.09 Centre

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

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

1-1.10 Chef de groupe

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

1-1.11 Commission

La Commission scolaire _____

(nom de la commission scolaire employeur)

1-1.12 Conjointe ou conjoint

On entend par conjointe ou conjoint les personnes :

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'une ou d'un même enfant;

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an;

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

1-1.13 Convention collective ou convention

L'ensemble des stipulations de l'entente ainsi que des stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale, de même que, s'il y a lieu, des arrangements locaux, le tout établi conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.14 Directrice ou directeur

Celle ou celui que la commission nomme dans une école ou un centre pour y exercer l'autorité, conformément à la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), et aux pouvoirs que la commission peut lui déléguer.

1-1.15 Directrice ou directeur adjoint

Celle ou celui que la commission peut nommer pour assister la directrice ou le directeur dans l'exercice de ses fonctions et pouvoirs, conformément à la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3).

1-1.16 Direction de l'école

La directrice ou le directeur d'école, sa déléguée ou son délégué ou une autre personne nommée par la commission pour remplir cette fonction.

1-1.17 Échelle de traitement

L’échelle de traitement applicable telle qu’elle est prévue à la clause 6-4.02.

1-1.18 Échelon

Subdivision de l’échelle de traitement.

1-1.19 École

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

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

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 (RLRQ, chapitre I-13.3).

1-1.21 Enseignante ou enseignant à la leçon

L'enseignante ou l'enseignant dont le contrat d'engagement conforme à l'annexe I-c détermine de façon précise l'enseignement à donner aux élèves et le nombre d'heures et de périodes que cet enseignement comporte.

1-1.22 Enseignante ou enseignant à temps partiel

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

1-1.23 Enseignante ou enseignant à temps plein

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

1-1.24 Enseignante ou enseignant en disponibilité

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

1-1.25 Enseignante ou enseignant itinérant

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

1-1.26 Enseignante ou enseignant mentor

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

1-1.27 Enseignante ou enseignant régulier

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

1-1.28 Enseignante ou enseignant remplaçant

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

1-1.29 Enseignante ou enseignant ressource

Une enseignante ou un enseignant qui, en plus de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant au niveau d'une école ou d'un groupe d'écoles, s'acquitte de fonctions d'enseignante ou d'enseignant ressource proprement dites prévues à la clause 8-11.04.

1-1.30 Enseignante ou enseignant spécialisé en orientation

Enseignante ou enseignant régulier ou à temps plein qui a suivi des cours en orientation, qui n'est pas au service de la commission à titre de conseillère ou conseiller en formation scolaire ou de conseillère ou conseiller en orientation et à qui la commission assigne, en plus d'enseigner aux élèves, la tâche de participer au programme d'orientation des élèves établi par la commission.

1-1.31 Entente

L'ensemble des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale entre le CPNCA et l'APEQ conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.32 Gouvernement

Le gouvernement du Québec.

1-1.33 Grief

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

1-1.34 Horaire des élèves

L'horaire des élèves défini par la commission conformément aux dispositions des règlements de la ou du Ministre.

1-1.35 Légalement qualifié

Est légalement qualifiée, la personne qui détient une autorisation personnelle d'enseigner, décernée par la ou le Ministre. Cette autorisation prend une des formes déterminées par règlement de la ou du Ministre.

1-1.36 Ministère

Le ministère de l'Éducation.

1-1.37 Ministre

La ou le ministre de l'Éducation.

1-1.38 Plan de regroupement

Plan décrivant le regroupement des catégories et sous-catégories d'enseignantes et d'enseignants des commissions scolaires afin d'identifier les enseignantes ou enseignants à être déclarés excédentaires, mis en disponibilité ou non rengagés pour cause de surplus, prévu à l'annexe II.

1-1.39 Représentante ou représentant syndical

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

1-1.40 Responsable

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

1-1.41 Secteur de l'éducation

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

1-1.42 Secteurs public et parapublic

Une commission scolaire, un centre de services 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 la loi ainsi que la fonction publique du Québec.

1-1.43 Spécialiste

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

1-1.44 Spécialité

L'une des spécialités définies par le Ministère aux fins d'application de la définition précédente.

1-1.45 Suppléante ou suppléant occasionnel

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

1-1.46 Syndicat

Le syndicat _____
(nom du syndicat des enseignantes et enseignants employés par la commission)

1-1.47 Traitement

La rémunération en monnaie courante à laquelle l'échelon attribué à l'enseignante ou l'enseignant lui donne droit selon l'échelle de traitement prévue à l’article 6-4.00, laquelle comprend tous les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01

La présente convention s'applique à toutes les enseignantes et tous les enseignants couverts par l'accréditation et employés par la commission pour enseigner auprès des élèves du préscolaire, du primaire et du secondaire, sous l'autorité de la commission.

2-1.02

Sans restreindre la généralité de ce qui précède, elle s'applique aux chefs de groupe, aux enseignantes et enseignants mentor, aux enseignantes et enseignants ressource, aux responsables et aux adjointes et adjoints spéciaux, mais ne s'applique pas au personnel de direction à l'inclusion des directrices ou directeurs d'école et des directrices ou directeurs adjoints d'école, du personnel professionnel, du personnel administratif, du personnel technique, du personnel de secrétariat, du 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 ou seuls articles de la convention où elles sont expressément désignées de même que la procédure de griefs prévue au chapitre 9-0.00 pour ces mêmes clauses :

a) la suppléante ou le suppléant occasionnel;

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

c) l'enseignante ou l'enseignant employé par la commission qui enseigne en dehors du Québec à la suite d'un accord approuvé par la ou le Ministre entre cette enseignante ou cet enseignant, la commission, le gouvernement du Canada, le gouvernement d'une autre province ou d'un autre pays 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 ou territoire canadien et qui enseignent à la commission à la suite d'un accord entre la commission, le gouvernement du Canada ou le gouvernement du Québec et le gouvernement d'une autre province ou territoire canadien ou un gouvernement d'un autre pays. La commission s'engage cependant, dans l'application des dispositions du chapitre 8-0.00, à considérer cette enseignante ou cet enseignant au même titre que ses autres enseignantes et enseignants.

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 (RLRQ, chapitre I-13.3).

2-1.06

Malgré la clause 2-1.01, seul le chapitre 13-0.00 s'applique aux enseignantes ou enseignants de la formation professionnelle couverts par l'accréditation et employés directement par la commission pour enseigner aux élèves dans le cadre des cours de la formation professionnelle sous l'autorité de la commission, en vertu de l'autorisation de la ou du Ministre prévue à la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3).

2-2.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES

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

2-3.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES NATIONALES

2-3.01

La commission et le syndicat reconnaissent le CPNCA et l'APEQ aux fins de traiter de toute question relative à l'application et à l'interprétation des dispositions de l'entente.

2-3.02

La commission et le syndicat reconnaissent l'ACSAQ, la ou le Ministre, le CPNCA et l'APEQ aux fins d'assumer, en leur nom, les responsabilités que certaines clauses leur délèguent spécifiquement.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 COMMUNICATION ET AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX

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

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

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

3-3.00 DOCUMENTATION À FOURNIR AU SYNDICAT

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

3-4.00 RÉGIME SYNDICAL

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

3-5.00 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

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

3-6.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

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

3-6.01

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

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

3-6.02

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

a) lorsqu'elle ou il est assigné ou elle ou il participe à titre de témoin ou plaignante ou plaignant, pour la période de temps jugée nécessaire par l'arbitre, lors d'une audience qui se déroule en vertu de la présente convention;

b) pour agir, lorsque sa présence est nécessaire, comme conseillère ou conseiller lors des audiences se déroulant en vertu de la présente convention;

c) pour participer, pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal, à une audience d'un tribunal créé en vertu du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) siégeant en matière de relations de travail lorsque la commission de l'enseignante ou l'enseignant concerné constitue une partie au litige ou, s'il y a lieu, la commission ou le centre de services scolaire où elle ou il enseignait l'année précédente;

d) pour participer à titre de témoin du fait que cette qualité découle de son statut d'employée ou d'employé, pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal, lors d'une audience d'un tribunal administratif fédéral ou provincial;

e) pour siéger, lorsque requise ou requis, à titre de membre d'un des comités établis par la présente convention.

3-6.03

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

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

3-6.04

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

3-6.05

a) En vertu de la présente section, le nombre maximum annuel de jours d'absence autorisés pour chaque syndicat nommé ci-après correspond au nombre de jours indiqués :

	Jours
- L'association des enseignantes et enseignants Eastern Shores	100
- L'association des enseignants de Chateauguay Valley	50
- Syndicat des enseignantes et enseignants Laurier	125
- L'association des enseignantes et enseignants de Montréal	175
- Syndicat de l'enseignement Riverside	100
- L'association des enseignants(es) des Appalaches	60
- L'association des enseignantes et enseignants de l'Ouest du Québec	70
- Syndicat de l'enseignement Central Québec	125
- Le syndicat des enseignantes et enseignants de Pearson	130

b) Sans préjudice aux dispositions de la clause 3-6.13, si ces absences sont pour deux journées consécutives ou plus dans une semaine pour une enseignante ou un enseignant, elles devront être précédées d'un avis préalable d'au moins 48 heures spécifiant la durée de l'absence pour chaque enseignante ou enseignant.

c) Au cas où l'enseignante ou l'enseignant désire ne pas utiliser une des journées prévues à l'avis, la commission, sur avis préalable de 24 heures à cet effet, ne déduit pas ni ne demande de remboursement pour ces journées non utilisées.

d) La commission paie toute suppléance occasionnée lors d'absence en vertu de la présente section. Le syndicat s'engage à rembourser à la commission toute somme qu'elle a effectivement payée à la personne qui a comblé l'absence ainsi que toute somme versée pour ou au nom de cette personne.

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

3-6.06

a) À la demande écrite du syndicat ou de l'APEQ avant le 20 juin, la commission libère à temps plein pour toute l'année scolaire suivante, toute enseignante ou tout enseignant désigné par le syndicat ou l'APEQ.

b) À la demande écrite du syndicat avant le 20 juin, la commission libère à temps réduit pour l'année scolaire suivante, toute enseignante ou tout enseignant désigné par le syndicat.

c) Entre le 1er août et le 1er juin, dans les 30 jours de la demande écrite du syndicat, la commission libère à temps plein ou à temps réduit, pour le reste de l'année scolaire en cours, toute enseignante ou tout enseignant désigné par le syndicat à la condition que la commission ait trouvé une enseignante ou un enseignant remplaçant.

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

3-6.07

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

a) pour un moment fixe à l'horaire[1] de l'enseignante ou l'enseignant du secondaire ou de la ou du spécialiste du préscolaire et du primaire;

b) pour des avant-midi ou des après-midi mais pour un moment fixe à l'horaire[1] de toute autre enseignante ou tout autre enseignant du préscolaire ou primaire.

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

3-6.08

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

3-6.09

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

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

3-6.10

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

---

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

Section D Congés sans traitement pour activités syndicales

3-6.11

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

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

Section E Dispositions générales

3-6.12

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

3-6.13

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

3-6.14

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

3-7.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT

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

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

Section A Modes et objets de participation

4-1.00 MODES ET OBJETS DE PARTICIPATION NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE

4-1.01

Les objets suivants sont soumis à un organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission :

a) le changement de bulletins utilisés par la commission;

b) les modalités d'application des examens de la ou du Ministre;

c) la politique d'évaluation de la commission en ce qui a trait aux examens de la commission;

d) le contenu de tout programme d'aide au personnel pour la commission qui décide d'en implanter;

e) les services éducatifs particuliers pour les élèves vivant dans un milieu économiquement faible, lorsque la commission en organise;

f) l'implantation de nouvelles méthodes pédagogiques;

g) les critères régissant le choix des manuels, parmi la liste de ceux approuvés par la ou le Ministre, et du matériel didactique requis pour l'enseignement des programmes d'études ainsi que leurs modalités d'application;

h) la grille-horaire;

i) l'enseignement à distance à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle.

4-1.02

Les objets suivants sont soumis à un organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école :

a) le système d'évaluation du rendement et du progrès des élèves qui sont confiés aux enseignantes et enseignants et la façon d'en faire rapport à la direction de l'école et aux parents;

b) le système de contrôle des retards et des absences;

c) le choix des manuels et du matériel didactique requis pour l'enseignement des programmes d'études;

d) le plan d'organisation de l'école ainsi que tout projet qui fait partie de ce plan.

4-1.03

Les objets suivants sont soumis à un organisme de participation déterminé par la commission et le syndicat :

a) l'utilisation d'outils technologiques dans la tâche d'enseignement;

b) l'utilisation d'outils technologiques dans l'accomplissement des tâches en relation avec la fonction générale de l'enseignante ou l'enseignant.

4-2.00 MODES ET OBJETS DE PARTICIPATION NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE LOCALE OU RÉGIONALE

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

Section B Mécanismes de participation

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

CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

5-1.00 ENGAGEMENT

Section A Contrats d'engagement

5-1.01

L'engagement est du ressort de la commission.

À l'exception de l'engagement de la suppléante ou du suppléant occasionnel, l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant se fait par contrat écrit.

5-1.02

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

Contrat

a) Aux fins de signature du contrat prévu à l'annexe I-a, I-b, I-c ou I-d, la commission transmet le contrat à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein (premier contrat seulement), à temps partiel, à la leçon ou remplaçant dans les 35 jours de sa première journée de travail. L'enseignante ou l'enseignant dispose de 30 jours, suivant la transmission de ce contrat, pour le signer et le retourner à la commission. Au terme de ce délai, à défaut d'avoir reçu le contrat dûment signé par l'enseignante ou l'enseignant, le contrat est réputé signé. La commission transmet au syndicat une copie du contrat, signé ou non, dans les cinq jours qui suivent la fin du dernier délai.

Lettre d'engagement

b) L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein (premier contrat seulement), à temps partiel, à la leçon ou remplaçant peut également se faire par lettre d'engagement.

La lettre d'engagement prévue à l'annexe I-e comprend les mêmes renseignements que le contrat. Elle est réputée constituer un contrat comportant les mêmes obligations et ayant la même valeur légale. Elle est transmise à l'enseignante ou l'enseignant et au syndicat dans les 35 jours de sa première journée de travail.

Ajout d'heures

c) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant se voit ajouter des heures de travail, la commission transmet à l'enseignante ou l'enseignant et au syndicat un nouveau contrat ou, le cas échéant, une nouvelle lettre d'engagement attestant des changements. Les mêmes procédures et renseignements prévus aux paragraphes a) et b) s'appliquent, selon le cas.

Arrangement local

d) La commission et le syndicat peuvent convenir de modifier les délais prévus aux paragraphes a) et b).

5-1.03

Sous réserve de la clause 5-1.05 et de l'article 5-8.00, le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant qui est employé à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps plein est un contrat d'engagement annuel renouvelable tacitement.

5-1.04

a) Le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant qui est employé à titre d'enseignante ou d'enseignant à la leçon se termine automatiquement et sans avis à la dernière journée de travail de l'année scolaire en cours ou à une date antérieure, que cette date y soit clairement stipulée ou qu'elle dépende de l'arrivée d'un événement qui est expressément prévu. Dans ce dernier cas, si le contrat d'engagement prévoit à la fois une date et l'arrivée d'un événement, le contrat prend fin à la première échéance.

b) Le contrat d'engagement de toute enseignante ou tout enseignant qui est employé à titre d'enseignante ou d'enseignant remplaçant se termine automatiquement et sans avis au retour de l'enseignante ou l'enseignant remplacé ou au plus tôt à la dernière journée de présence des élèves prévue au calendrier scolaire de l'année scolaire en cours ou à la dernière journée de travail de l'année scolaire en cours lorsqu'elle ou il remplace une enseignante ou un enseignant absent durant les 80 derniers jours de l'année de travail.

c) Malgré le paragraphe précédent, lorsqu'une enseignante ou un enseignant en invalidité effectue un retour progressif au travail en vertu de la clause 5-10.17, le contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant remplaçant continue, mais est réduit en proportion des heures prévues au retour progressif, et ce, jusqu'au retour à temps plein de l'enseignante ou l'enseignant remplacé ou jusqu'à la date prévue en application du paragraphe précédent. Cependant, pendant un retour progressif, le contrat se termine :

   i) à la demande de l'enseignante ou l'enseignant remplaçant lorsque ce retour progressif débute durant les 100 premiers jours de travail de l'année scolaire[1];

      ou

   ii) à la demande de la commission, avec le consentement de l'enseignante ou l'enseignant remplaçant.

---

[1] Cette option ne peut s'exercer qu'à une seule occasion durant une invalidité et doit s'exercer uniquement avant que le retour progressif ne débute.

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

i) à la dernière journée de travail de l'année scolaire en cours s'il s'agit d'un contrat pour une journée scolaire non complète durant toute l'année scolaire, pour une semaine scolaire non complète durant toute l'année scolaire;

ii) au plus tôt à la dernière journée de présence des élèves prévue au calendrier scolaire de l'année scolaire en cours, s'il s'agit d'un contrat pour terminer une année scolaire;

iii) malgré l'alinéa précédent, à la dernière journée de travail de l'année scolaire en cours s'il s'agit d'un contrat pour terminer une année scolaire débutant le ou avant le 121e jour de l'année de travail;

iv) 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.

e) La commission et le syndicat peuvent remplacer les dispositions du paragraphe c) et du sous-paragraphe iii) du paragraphe d).

5-1.05

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

Le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant qui perd son autorisation d'enseigner se termine automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire au cours de laquelle elle ou il perd son autorisation d'enseigner.

5-1.06

Une enseignante ou un enseignant à temps partiel que la commission engage, entre le 1er juillet et le 1er décembre, pour accomplir la tâche éducative prévue pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, et ce, jusqu'à la fin de l'année scolaire, a droit à un contrat à temps plein à compter de la date prévue de son entrée en service.

Toutefois, l'octroi d'un contrat à temps plein est sujet à l'application des dispositions de la clause 5-3.36.

5-1.07

L'enseignante ou l'enseignant à la leçon à qui la commission confie, sur une moyenne hebdomadaire, plus du 1/3 de la tâche éducative annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein a droit, si elle ou il en fait la demande à la commission au moment de son engagement, à un contrat d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel.

5-1.08

La commission offre un contrat d'enseignante ou d'enseignant remplaçant à la suppléante ou au suppléant occasionnel qu'elle engage pour remplacer une enseignante ou un enseignant à temps plein, à temps partiel ou remplaçant, lorsqu'il est préalablement déterminé que la période d'absence de cette enseignante ou cet enseignant est supérieure à 40 jours de travail consécutifs.

Malgré l'alinéa précédent, après 40 jours de travail consécutifs d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, à temps partiel ou remplaçant, la commission offre à la suppléante ou au suppléant occasionnel ayant remplacé durant toute son absence cette enseignante ou cet enseignant un contrat d'enseignante ou d'enseignant remplaçant. Ce contrat est rétroactif à la première journée de travail résultant de l'absence de l'enseignante ou l'enseignant remplacé. Une ou des absences de la suppléante ou du suppléant occasionnel totalisant trois jours ou moins, pendant l'accumulation de ces 40 jours de travail consécutifs de remplacement, n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.

Cependant, dans les cas prévus aux deux alinéas précédents l'enseignante ou l'enseignant n'a, en aucun cas, droit de se prévaloir des dispositions de la clause 5-1.06.

5-1.09

Une enseignante ou un enseignant ne peut se voir obligé 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.

Section B Dispositions relatives aux listes de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)

Partie I Principes applicables

5-1.10

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 1-1.35.

5-1.11

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 l'article 5-2.00.

5-1.12

Sauf dans le cas prévu au deuxième alinéa de la clause 5-1.08, la commission qui doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel ou remplaçant offre le contrat à l'enseignante ou l'enseignant dans le respect de la clause 5-1.13, si elle ou il répond aux exigences particulières du poste à pourvoir conformément à la clause 5-21.06.

Partie II Dispositions relatives aux listes de priorité d'emploi sous réserve des principes de la partie I

5-1.13

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

Section C Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)

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

Section D Conséquence de refuser un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier attribué conformément au paragraphe i) de la clause 5-3.36

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

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

Section E Suppléance

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

5-2.00 ANCIENNETÉ

5-2.01

a) L'enseignante ou l'enseignant employé par la commission à la date d'entrée en vigueur de l'entente conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date. Il en est de même pour la personne qui n'est pas employée par la commission à titre d'enseignante ou d'enseignant à la date d'entrée en vigueur de l'entente, mais qui a droit à de l'ancienneté pour la période antérieure à cette date conformément aux dispositions de la présente convention.

b) Toute personne ayant occupé à la commission avant le 31 décembre 1982 des fonctions autres que celles d'enseignante ou d'enseignant ou de professionnelle ou professionnel non enseignant et qui intègre le corps enseignant après la date d'entrée en vigueur de l'entente se voit reconnaître, à titre d'ancienneté, jusqu'à concurrence de huit années, les années antérieures au 31 décembre 1982 pendant lesquelles elle a occupé ces fonctions.

c) Toute personne ayant occupé à la commission des fonctions autres que celles d'enseignante ou d'enseignant ou de professionnelle ou professionnel non enseignant entre le 1er janvier 1983 et la date d'entrée en vigueur de l'entente et qui intègre le corps enseignant après la date d'entrée en vigueur de l'entente se voit reconnaître à titre d'ancienneté jusqu'à concurrence de deux années la période d'emploi à ce titre.

d) Sous réserve des dispositions de la présente clause, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'entente, l'ancienneté se calcule selon les dispositions qui suivent.

5-2.02

L'ancienneté signifie la période d'emploi :

a) à la commission; toutefois, la période d'emploi à des fonctions autres que celles d'enseignante ou d'enseignant ou de professionnelle ou professionnel non enseignant de même que la période d'emploi prévue au paragraphe c) de la clause 5-2.01, ne peut être cumulée pour plus de deux ans, et ce, sans préjudice à l'ancienneté établie conformément aux autres dispositions de la clause 5-2.01;

b) 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 offert 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 fractions d'année. 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 est maintenant le titulaire se calcule.

5-2.05

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

   i) 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;

ii) 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 divisé par 200.

b) Pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou remplaçant, l'ancienneté se calcule de la façon 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, divisé par 200.

Si, en vertu du paragraphe b) ou du sous-paragraphe ii) du paragraphe d) ou d'un arrangement local en vertu du paragraphe e) de la clause 5-1.04, le contrat de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou remplaçant se termine à la dernière journée de présence des élèves ou à une autre date déterminée par l'arrangement local, les jours de travail jusqu'à la dernière journée de travail de l'année scolaire sont compris dans ce nombre de jours ouvrables.

c) Pour l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, l'ancienneté se calcule de la façon 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, divisé par 200.

d) 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 :

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

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'un individu qui devient enseignante ou enseignant, il ne lui est pas reconnu 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 employé durant cette même portion de cette année scolaire.

5-2.06

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

5-2.07

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

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

b) le renvoi, la résiliation ou le non-rengagement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale, sauf dans un cas de renvoi, de résiliation ou de non-rengagement suivi d'un rengagement par sa commission pour services au cours de l'année scolaire suivant celle du renvoi, de la résiliation ou du non-rengagement;

c) s'il s'est écoulé plus de 24 mois consécutifs depuis le non-rengagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour surplus de personnel ou entre son non-rengagement pour surplus de personnel et son rengagement par sa commission;

d) s'il s'est écoulé plus de 24 mois consécutifs depuis l'expiration du contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, remplaçant ou à la leçon et son rengagement par sa commission.

Malgré ce qui précède, tant et aussi longtemps que l'enseignante ou l'enseignant est admissible à une liste de priorité d'emploi constituée en vertu de la section B de l'article 5-1.00, elle ou il ne perd pas son ancienneté.

5-2.08

Le ou avant le 30 novembre de chaque année, ou à une autre date convenue entre la commission et le syndicat, la commission établit l'ancienneté de toute enseignante ou tout enseignant qu'elle emploie conformément au présent article et en fait parvenir une liste au syndicat. Par la suite, à moins d'entente entre la commission et le syndicat sur des corrections à cette liste, l'ancienneté établie conformément au présent article pour cette enseignante ou cet enseignant ne peut être contestée que conformément à la clause 5-2.09 et vaut pour cette enseignante ou cet enseignant jusqu'à ce qu'une ou un arbitre en ait décidé autrement.

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, le syndicat peut soumettre ce grief à l'arbitrage, et ce, dans les 60 jours de la réception par le syndicat de la première liste d'ancienneté fournie par la commission après la date d'entrée en vigueur de la présente convention et, par la suite, dans les 40 jours de la réception par le syndicat de la liste d'ancienneté établie pour chacune des années subséquentes.

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

5-2.10

Dans les 30 jours de tout nouvel engagement pour l'année scolaire en cours, et si la nouvelle engagée ou le nouvel engagé a de l'ancienneté au moment de son engagement, la commission avise le syndicat de 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 de l'avis. 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.

5-2.12

L'ancienneté reconnue à une enseignante ou un enseignant par l'établissement conformément à la présente convention ou à la politique administrative en vigueur dans l'établissement au moment de la prise en charge par la commission des services d'enseignement d'un établissement relevant du ministère de la Santé et des Services sociaux, est reconnue par la commission et toute ancienneté additionnelle s'y ajoute, conformément aux dispositions du présent article.

5-2.13

L'ancienneté reconnue à une enseignante ou un enseignant en vertu de la clause 11-9.01 ou la clause 13-10.01 vaut aux fins de l'application du présent article et toute ancienneté additionnelle s'ajoute à l'ancienneté déjà reconnue.

5-2.14

L'ancienneté que l'enseignante ou l'enseignant acquiert à la commission en application de la clause 5-3.38 est reconnue par la commission en effectuant les rajustements qui s'imposent et toute ancienneté additionnelle s'y ajoute conformément aux dispositions du présent article.

En cas de désaccord au sujet de l'ancienneté reconnue par la commission à une enseignante ou un enseignant en application de la clause 5-3.38, l'enseignante ou l'enseignant concerné ou le syndicat peut formuler une plainte écrite à la commission dans les 25 jours de la date de son engagement. Dans les 25 jours de la réception de cette plainte par la commission, celle-ci et le syndicat se rencontrent pour trouver, s'il y a lieu, une solution appropriée; ils peuvent à cet égard corriger l'ancienneté reconnue à l'enseignante ou l'enseignant et modifier en conséquence la liste d'ancienneté.

À défaut d'entente entre la commission et le syndicat, ce dernier peut, dans les 50 jours qui suivent la réception de la plainte par la commission, déférer celle-ci à un comité paritaire national formé d'une représentante ou d'un représentant nommé conjointement par l'ACSAQ et le Ministère et d'une représentante ou d'un représentant nommé par l'APEQ. Le comité analyse la plainte et rend une décision unanime dans les 30 jours qui suivent le moment où il en est saisi. La décision unanime du comité est sans appel et lie toutes les intéressées et tous les intéressés. S'il n'y a pas unanimité au sein du comité, ou si le comité ne rend pas une décision unanime dans le délai imparti, le syndicat peut déférer la plainte à l'arbitrage conformément à la procédure décrite à l'article 9-1.00, et ce, dans les 60 jours qui suivent le moment où le comité a été saisi de la plainte.

5-2.15

Malgré toute disposition à l'effet contraire, la liste d'ancienneté en vigueur à la commission à la date d'entrée en vigueur de la présente entente est présumée valide aux fins de l'application de la convention jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle liste d'ancienneté établie selon le présent article.

5-3.00 RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

Section A Dispositions générales

5-3.01

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

5-3.02

Sauf dans la mesure prévue à la clause 5-3.36, 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 la leçon, à temps partiel ou remplaçant.

5-3.03

Uniquement aux fins de l’application du présent article, la permanence est le statut acquis par l'enseignante ou l'enseignant qui a terminé au moins deux années complètes de service continu à la commission à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps plein ou à titre d'employée ou d'employé régulier à temps plein dans une autre fonction à la commission, et ce, depuis son engagement à la commission.

Aux fins d'application de la présente clause, le service continu fait auprès d'un établissement relevant du ministère de la Santé et des Services sociaux à titre de pédagogue[1] à temps plein au cours des deux années scolaires précédant l'année de l'intégration, est réputé constituer du service auprès de la commission.

5-3.04

A droit à la sécurité d'emploi et est considéré à titre d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité l'enseignante ou l'enseignant régulier qui a acquis sa permanence en vertu du présent article et qui est mis en disponibilité par sa commission selon la clause 5-3.21.

5-3.05

Advenant que l'enseignante ou l'enseignant soit mis en disponibilité conformément aux dispositions du présent article, cet article aura préséance sur toute disposition de son contrat d'engagement qui pourrait s'avérer incompatible avec l'une des dispositions du présent article.

5-3.06

a) Le congé pour affaires syndicales, le 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 présente convention prévoit le paiement du traitement constituent du service aux fins de l'acquisition de la permanence.

b) Le non-rengagement pour surplus suivi d'un rengagement par la commission d'un engagement par une autre commission ou centre de services scolaire au cours de l'année scolaire suivante n'interrompt pas le service continu.

c) Dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi, l'acquisition de la permanence par une enseignante ou un enseignant est retardée proportionnellement dans le cas d'interruption de son service pour des raisons autres que celles prévues aux deux paragraphes précédents.

d) L'enseignante ou l'enseignant permanent qui quitte une commission pour une autre commission ou centre de services scolaire à la suite d'une démission donnée conformément à l'article 5-9.00, se voit reconnaître sa permanence ainsi que ses années d'expérience.

5-3.07

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

---

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

5-3.08

Les clauses 5-3.10 à 5-3.35 s'appliquent autant aux enseignantes ou enseignants en service qu'à celles ou ceux qui sont en congé avec ou sans traitement ou absents pour invalidité, et ce, qu'elles ou ils y soient pour l'année scolaire en cours ou pour l'année scolaire suivante, et ce, en tout ou en partie. Les clauses 5-3.10 à 5-3.20 ne s'appliquent pas aux enseignantes ou enseignants en disponibilité au sens du présent article.

Aux fins d'application du présent article, lorsque la commission doit tenir compte de l'ancienneté et que 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, celle ou celui qui a le plus de scolarité est réputé avoir le plus d'ancienneté.

5-3.09

a) Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent qu'aux enseignantes ou enseignants d'une école ou, le cas échéant, de la partie d'une école, qui ferme et uniquement si l'enseignement donné aux élèves touchés par cette fermeture sera offert à une autre école de la commission l'année scolaire suivante.

b) Les enseignantes ou enseignants concernés par une fermeture peuvent être mutés provisoirement à l'école ou aux écoles où cet enseignement sera offert pour l'année scolaire suivante. En décidant de cette mutation provisoire, la commission tient compte, entre autres, du nombre et du type d'élèves inscrits à chaque école et des préférences exprimées par les enseignantes ou enseignants.

c) Avant le 1er mars précédant la fermeture partielle ou totale d'une école, la commission avise les enseignantes ou enseignants concernés par une mutation provisoire.

d) À compter de cet avis, les enseignantes ou enseignants concernés sont réputés être membres du personnel de l'école où elles ou ils sont mutés, et ce, aux fins d'application de la section B du présent article.

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer toute disposition de la présente clause.

Section B Besoins d'effectifs en personnel enseignant et détermination des excédents et des surplus selon l'organisation des services

5-3.10

La direction de l'école, après consultation des enseignantes et enseignants de l'école, fait part à la commission, selon l'organisation des services de l'école, de ses besoins en personnel enseignant pour l'école pour réaliser son projet éducatif, et ce, dans le respect du temps alloué aux matières à enseigner. Chaque année, avant le 30 avril, la commission décide pour l'année scolaire suivante de ses besoins provisoires pour le personnel enseignant conformément aux dispositions relatives à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant et aux règles de formation de groupes d'élèves. Si, après l'application de la présente clause, les prévisions des besoins provisoires résultent en un excédent de personnel dans une ou plusieurs catégories ou, le cas échéant, sous-catégories d'enseignantes ou d'enseignants de la commission conformément au plan de regroupement contenu à l'annexe II, les clauses 5-3.11 à 5-3.20 s'appliquent.

Il y a un excédent dans une ou plusieurs catégories ou, le cas échéant, sous-catégories au niveau de la commission lorsque :

> dans une catégorie ou sous-catégorie donnée, le nombre total d'enseignantes ou d'enseignants réguliers employés par la commission au moment de l'application de la présente clause 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 l'année scolaire et à l'exclusion des démissions reçues et des retraites accordées, le tout connu avant l'application de la présente clause,

est plus grand que :

> le nombre total d'enseignantes ou d'enseignants en équivalence d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein prévu pour cette catégorie ou, le cas échéant, sous-catégorie pour l'année scolaire suivante.

Une différence positive équivaut au nombre d'enseignantes ou d'enseignants excédentaires pour une catégorie ou sous-catégorie donnée; dans le cas où cette différence n'est pas un nombre entier, elle est arrondie à l'unité supérieure.

5-3.11

Dans les cas où il y a un excédent de personnel, la commission identifie à l'intérieur de chaque catégorie ou, le cas échéant, à l'intérieur de chaque sous-catégorie, les enseignantes ou enseignants les moins anciens dans la catégorie ou sous-catégorie, et ce, jusqu'à concurrence du nombre total d'enseignantes ou d'enseignants prévus comme excédents pour cette catégorie ou sous-catégorie selon la clause 5-3.10.

La commission informe le syndicat des noms des enseignantes ou enseignants ainsi identifiés pour chaque catégorie ou sous-catégorie.

5-3.12

Chaque année avant le 30 avril, la direction de l'école informe l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école et les enseignantes et enseignants des besoins provisoires en personnel pour l'année scolaire suivante. Si les prévisions des besoins provisoires résultent en un excédent de personnel dans une ou plusieurs catégories ou, le cas échéant, sous-catégories d'enseignantes ou d'enseignants dans l'école conformément au plan de regroupement prévu à l'annexe II, les clauses 5-3.13 à 5-3.20 s'appliquent.

Il y a un excédent dans une ou plusieurs catégories ou, le cas échéant, sous-catégories au niveau de l'école lorsque :

> dans une catégorie ou sous-catégorie donnée, le nombre total d'enseignantes ou d'enseignants réguliers à l'école au moment de l'application de la présente clause 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 l'année scolaire et à l'exclusion des démissions reçues et des retraites accordées, le tout connu avant l'application de la présente clause,

est plus grand que :

> le nombre total d'enseignantes ou d'enseignants en équivalence d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein prévu pour cette catégorie ou, le cas échéant, sous-catégorie pour l'année scolaire suivante.

Une différence positive équivaut au nombre d'enseignantes ou d'enseignants excédentaires pour une catégorie ou sous-catégorie donnée; dans le cas où cette différence n'est pas un nombre entier, elle est arrondie à l'unité supérieure.

5-3.13

Dans les cas où il y a excédent de personnel, la direction de l'école procède dans l'ordre suivant, et ce, à l'intérieur de chaque catégorie ou, le cas échéant, à l'intérieur de chaque sous-catégorie d'enseignantes ou d'enseignants dans l'école conformément au plan de regroupement prévu à l'annexe II :

- les enseignantes ou enseignants sont déclarés excédentaires selon l'ordre inverse d'ancienneté, et ce, jusqu'à concurrence du nombre total d'enseignantes ou d'enseignants prévu comme excédent pour cette catégorie ou sous-catégorie selon la clause 5-3.12. Toutefois, si la direction de l'école juge qu'une enseignante ou un enseignant est nécessaire pour rencontrer les exigences requises conformément aux clauses 5-21.05 et 5-21.06 pour un poste donné, cette enseignante ou cet enseignant n'est pas sujet à être déclaré excédentaire.

5-3.14

Après l'application de la clause précédente, s'il y a des besoins en personnel dans une catégorie ou sous-catégorie d'enseignantes ou d'enseignants, dans une ou plusieurs écoles, la commission ou, le cas échéant, la direction de l'école tente de les combler avant le 1er juin conformément aux dispositions de l'article 5-21.00.

5-3.15

La commission dresse une liste par catégorie ou, le cas échéant, par sous-catégorie, des enseignantes ou enseignants qui demeurent excédentaires après l'application de la clause 5-3.14.

La commission effectue le déplacement des enseignantes ou enseignants identifiés à la clause 5-3.11 par les enseignantes ou enseignants excédentaires visés à l'alinéa précédent de la même catégorie ou sous-catégorie et qui n'étaient pas identifiés à la clause 5-3.11.

Toutefois, ce déplacement ne s'effectue que si la commission juge que l'enseignante ou l'enseignant excédentaire rencontre les exigences requises conformément aux clauses 5-21.05 et 5-21.06 pour le poste à pourvoir par cette autre enseignante ou cet autre enseignant pour l'année scolaire suivante.

5-3.16

La commission dresse une liste, pour l'ensemble des catégories et sous-catégories, des enseignantes ou enseignants identifiés à la clause 5-3.11 et des enseignantes ou enseignants réguliers non permanents qui n'ont pas été déclarés excédentaires ou qui n'ont pas été déplacés par des enseignantes ou enseignants excédentaires selon les dispositions de la clause 5-3.15.

La commission effectue le déplacement des enseignantes ou enseignants identifiés à l'alinéa précédent par les enseignantes ou enseignants excédentaires qui n'étaient pas identifiés à la clause 5-3.11 et qui demeurent excédentaires à la suite de l'application de la clause 5-3.15.

Toutefois, ce déplacement ne s'effectue que si la commission juge que l'enseignante ou l'enseignant excédentaire rencontre les exigences requises conformément aux clauses 5-21.05 et 5-21.06 pour le poste à pourvoir par cette autre enseignante ou cet autre enseignant pour l'année scolaire suivante.

5-3.17

L'enseignante ou l'enseignant excédentaire qui a déplacé une autre enseignante ou un autre enseignant devient sujet à une mutation à l'école prévue pour cette dernière ou ce dernier pour l'année scolaire suivante.

5-3.18

La commission doit, avant le 1er juin, aviser l'enseignante ou l'enseignant visé à la clause 5-3.17 du nom de l'école à laquelle elle ou il est muté pour l'année scolaire suivante.

5-3.19

Les enseignantes ou enseignants excédentaires qui n'étaient pas identifiés à la clause 5-3.11 et qui n'ont pas déplacé une enseignante ou un enseignant conformément aux clauses 5-3.15 et 5-3.16 sont affectés à la suppléance régulière pour l'année scolaire suivante, conformément à l'article 5-21.00.

Les autres enseignantes ou enseignants excédentaires ainsi que les enseignantes ou enseignants déplacés conformément aux clauses 5-3.15 et 5-3.16 (qui sont présumés excédentaires) sont alors sujets à l'application de la clause 5-3.21.

5-3.20

a) Malgré les dispositions des clauses 5-3.15 et 5-3.16, aucune enseignante ou aucun enseignant n'est tenu d'effectuer le déplacement d'une autre enseignante ou d'un autre enseignant dans une école qui est située à la fois au-delà de 50 kilomètres[1] de l'école où elle ou il enseigne au moment du déplacement et à la fois au-delà de 50 kilomètres de son domicile au moment du déplacement.

b) Toutefois, le principe établi au paragraphe a) précédent ne s'applique pas dans le cas de la fermeture de l'école de l'enseignante ou l'enseignant qui déplace s'il n'y a pas une autre école à l'intérieur de ces rayons de 50 kilomètres.

c) L'enseignante ou l'enseignant qui en déplace une ou un autre dans le cadre de la clause 5-3.15 ou 5-3.16 bénéficie, si ce déplacement nécessite son déménagement, du remboursement des frais de déménagement prévus à l'annexe III, aux conditions qui y sont mentionnées.

d) Aux fins de l'application de la présente clause, « école » désigne l'immeuble où l'enseignante ou l'enseignant donne la majeure partie de son enseignement.

Section C Mise en disponibilité et non-rengagement

5-3.21

La commission procède, selon le cas, au non-rengagement pour cause de surplus des enseignantes ou enseignants réguliers visés au deuxième alinéa de la clause 5-3.19 et qui n'ont pas acquis leur permanence ou à la mise en disponibilité de celles-ci ou ceux-ci si elles ou ils ont acquis leur permanence.

---

[1] Chaque fois qu'il est question de la distance de 50 kilomètres dans le présent article, cette distance est calculée par le plus court chemin public qui est l'itinéraire normal.

5-3.22

De plus, la commission procède au non-rengagement pour cause de surplus de chaque enseignante ou enseignant régulier qui n'a pas acquis sa permanence et qui n'est pas en excédent d'effectifs après l'application de la section B du présent article si une enseignante ou un enseignant en disponibilité à la commission, ou si elle ou il est référé par le Bureau, à une autre commission ou un autre centre de services scolaire, peut pourvoir le poste prévu pour l'enseignante ou l'enseignant non permanent pour l'année scolaire suivante et ainsi mettre fin à sa mise en disponibilité. Toutefois, ce mouvement ne s'effectue que si la commission juge que l'enseignante ou l'enseignant rencontre les exigences requises conformément aux clauses 5-21.05 et 5-21.06 pour le poste à pourvoir pour l'année scolaire suivante.

5-3.23

La commission doit, le ou avant le 1er juin de l'année scolaire en cours, aviser par écrit, sous pli recommandé, poste certifiée ou autrement, l'enseignante ou l'enseignant concerné par une mise en disponibilité ou, selon le cas, un non-rengagement pour surplus de personnel pour l'année scolaire suivante.

La mise en disponibilité ou le non-rengagement dont il est question aux clauses 5-3.21 et 5-3.22 entre en vigueur le 1er juillet suivant.

Section D Droits, obligations et traitement de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité

5-3.24

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) qui précède, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité reçoit le traitement suivant :

   i) 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 quatrième ou cinquième année consécutive de mise en disponibilité;

   ii) 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 sixième année consécutive ou plus de mise en disponibilité.

c) Le pourcentage du traitement peut être supérieur au pourcentage mentionné au paragraphe 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.

d) Pour les 50 premiers jours de travail de l'année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité est tenu d'être présent à temps plein. À compter de la 51e journée de l'année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité est tenu d'être présent aux moments que lui indique la commission.

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

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

f) La durée de la mise en disponibilité, sauf dans le cas de congé sans traitement, vaut comme période de service aux fins des quatre régimes de retraite actuellement en vigueur, soit le Régime de retraite des fonctionnaires (RRF), le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), le Régime de retraite des enseignants (RRE) et le Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

g) 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.

h) Tant et aussi longtemps que l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité n'est pas relocalisé dans une autre commission, centre de services scolaire ou institution d'enseignement du secteur de l'éducation, n'est pas rappelé par sa commission ou n'a pas perdu ses droits et avantages selon les dispositions du présent article, elle ou il demeure en disponibilité et elle ou il est assigné à des fonctions compatibles avec ses qualifications et son expérience sans égard à la fonction générale de l'enseignante ou l'enseignant prévue à l'article 8-2.00. Elle ou il peut être assigné à l'éducation des adultes ou en formation professionnelle même le soir. Avec son accord, elle ou il peut être assigné à un lieu de travail qui n'est pas sous la responsabilité de la commission.

i) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité a droit à tous les avantages de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article.

j) Sauf dans le cas prévu à la clause 5-4.02, 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 aucunement son statut d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité.

k) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité doit suivre les cours de recyclage requis par la commission pour répondre à ses besoins.

5-3.25

Toute enseignante ou tout enseignant en disponibilité dans une commission qui se voit offrir un engagement par une autre commission, centre de services scolaire ou institution d'enseignement du secteur de l'éducation qu'elle ou il n'est pas tenu d'accepter en vertu des autres dispositions du présent article, peut l'accepter par écrit dans les sept jours suivant la réception de cette offre écrite d'engagement.

5-3.26

Toute enseignante ou tout enseignant en disponibilité non relocalisé selon la clause 5-3.25 qui, à compter de sa mise en disponibilité se voit offrir un engagement par une autre commission, centre de services scolaire ou institution d'enseignement du secteur de l'éducation, et ce, dans une école[1] qui est située à l'intérieur de 50 kilomètres de l'école où elle ou il enseignait au moment de l'avis de sa mise en disponibilité ou à l'intérieur de 50 kilomètres de son domicile au moment de l'avis de sa mise en disponibilité, doit l'accepter dans les sept jours suivant la réception de cette offre écrite d'engagement; pour toute offre écrite d'engagement faite au mois de juillet, ce délai de sept jours court à compter du 1er août. Cependant, conformément à la clause 5-3.36, l'enseignante ou l'enseignant concerné conserve, pour la première année de sa mise en disponibilité, un droit de rappel à sa commission d'origine jusqu'au 1er septembre de la même année scolaire.

L'obligation d'accepter l'engagement tel qu'il est stipulé à l'alinéa précédent vise également un poste à l'éducation des adultes ou en formation professionnelle.

Le refus ou le défaut d'accepter l'engagement offert dans le délai imparti constitue, à toutes fins que de droit, une démission de la part de cette enseignante ou cet enseignant en disponibilité et lui fait perdre tous les droits et privilèges qui lui sont conférés par la présente convention, à l'inclusion de sa permanence, à compter de l'expiration du délai et entraîne automatiquement la disparition du nom de cette enseignante ou cet enseignant des listes du Bureau.

5-3.27

Toute enseignante ou tout enseignant régulier permanent 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 d'entrée en vigueur de sa substitution, assujetti à tous les droits et obligations du présent article.

---

[1] Aux fins de la présente clause, « école » désigne l'immeuble où l'enseignante ou l'enseignant donne la majeure partie de son enseignement.

5-3.28

Toute enseignante ou tout enseignant en disponibilité doit fournir, sur demande, toute information pertinente à sa sécurité d'emploi et qui n'apparaît pas à son dossier, incluant un moyen de la ou le joindre rapidement.

5-3.29

L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité doit, dans le cadre de la clause 5-3.26, ou peut, dans le cadre de la clause 5-3.25, se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une commission, centre de services scolaire ou institution d'enseignement du secteur de l'éducation lorsque celle-ci lui en fait la demande étant précisé que cette obligation n'existe pas durant le mois de juillet. L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité a alors droit au remboursement de ses frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, selon la politique en vigueur à sa commission. Dans ce cas, la commission permet à cette enseignante ou cet enseignant de s'absenter sans perte de traitement, de suppléments ou de primes de disparités régionales qui lui sont applicables.

5-3.30

Au moment de son engagement par une autre commission ou centre de services scolaire, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité se voit reconnaître la permanence, les années d'expérience et l'ancienneté qu'elle ou il avait à son départ de sa commission et sa banque de jours non monnayables de congé de maladie.

5-3.31

L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité engagé par une autre commission ou centre de services scolaire peut bénéficier des frais de déménagement prévus à l'annexe III aux conditions y mentionnées si son engagement nécessite, selon cette même annexe, son déménagement.

De même, dans le cas où, selon cette même annexe, l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant en disponibilité par une autre commission ou centre de services scolaire nécessite son déménagement et que ce déménagement doit se faire entre le 1er septembre et le 30 juin, cette enseignante ou cet enseignant en disponibilité bénéficie, de la part de la commission qui l'engage :

a) d'un maximum de trois jours ouvrables sans perte de traitement, de suppléments ou de primes de disparités régionales pour la vente de sa résidence qui lui tient lieu de domicile;

b) d'un maximum de trois jours ouvrables sans perte de traitement, de suppléments ou de primes de disparités régionales pour couvrir la recherche d'un logement; ce maximum de trois jours ne comprend pas la durée du trajet aller et retour;

c) d'un maximum de trois jours ouvrables sans perte de traitement, de suppléments ou de primes de disparités régionales pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

5-3.32

Sous réserve du droit de rappel prévu à la clause 5-3.26, au moment de son engagement par une autre commission, centre de services scolaire ou institution d'enseignement du secteur de l'éducation, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité démissionne de la commission où elle ou il est en disponibilité.

5-3.33

Toute enseignante ou tout enseignant en disponibilité non relocalisé selon la clause 5-3.25 ou qui ne se voit pas offrir un engagement selon la clause 5-3.26 peut démissionner de sa commission sans pénalité.

5-3.34

Le défaut d'une enseignante ou d'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, à l'inclusion de sa permanence.

Section E Droits et obligations de l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour cause de surplus

5-3.35

La présente clause s'applique uniquement à l'enseignante ou l'enseignant régulier qui est non rengagé pour cause de surplus :

a) le nom de toute enseignante ou tout enseignant non rengagé pour cause de surplus est inscrit sur la liste des candidates ou candidats du Bureau et y demeure tant et aussi longtemps que cette enseignante ou cet enseignant n'est pas engagé par une autre commission, centre de services scolaire ou institution d'enseignement du secteur de l'éducation, et ce, pour une période n'excédant pas trois ans.

   Le nom de toute enseignante ou tout enseignant non rengagé pour cause de surplus est également inscrit sur la liste de priorité ou de rappel appropriée;

b) l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour cause de surplus qui se voit offrir un engagement dans une autre commission, centre de services scolaire ou institution d'enseignement du secteur de l'éducation doit l'accepter par écrit dans les sept jours de la réception de l'offre. Le refus ou le défaut d'accepter le poste ainsi offert dans le délai imparti entraîne automatiquement l'annulation de tous les droits que la convention pourrait lui accorder, à l'exception du droit de rappel prévu au paragraphe h) de la présente clause. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant n'est pas obligé d'accepter le poste ainsi offert dans une localité où elle ou il a déjà indiqué par écrit au Bureau qu'elle ou il n'accepterait pas un engagement;

c) l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour cause de surplus doit fournir, sur demande, toute information pertinente à sa sécurité d'emploi et qui n'apparaît pas à son dossier;

d) l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour cause de surplus doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une autre commission, centre de services scolaire ou institution d'enseignement du secteur de l'éducation lorsque celui-ci lui en fait la demande. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour cause de surplus a droit au remboursement par sa commission d'origine de ses frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, selon les barèmes en vigueur à cette commission. Dans ce cas, et s'il y a lieu, la commission permet à cette enseignante ou cet enseignant de s'absenter sans perte de traitement.

   De plus, l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour cause de surplus n'est pas tenu de se présenter à une entrevue de sélection dans une autre commission, centre de services scolaire ou institution d'enseignement du secteur de l'éducation située dans une localité où elle ou il a déjà indiqué par écrit au Bureau qu'elle ou il n'accepterait pas un engagement;

e) au moment de son engagement par une autre commission ou centre de services scolaire, l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour cause de surplus se voit reconnaître son ancienneté conformément à la clause 5-2.07;

f) l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour cause de surplus qui est engagé par une autre commission ou centre de services scolaire a droit aux avantages de la clause 5-3.31, s'ils lui sont applicables;

g) au moment de son engagement par une autre commission, centre de services scolaire ou institution d'enseignement du secteur de l'éducation, l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour cause de surplus perd son droit de rappel à la commission et voit son nom rayé de la liste du Bureau;

h) l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour cause de surplus et qui n'a pas d'emploi, bénéficie, conformément aux dispositions de la clause 5-3.36, d'un droit de rappel à la commission qui l'a non rengagé, et ce, jusqu'au 15 octobre suivant son non-rengagement pour cause de surplus. Advenant qu'elle ou il soit rappelé par sa commission dans ce délai à un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, elle ou il doit l'accepter par écrit dans les sept jours de la réception de l'avis de rappel;

i) le défaut pour l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour cause de surplus de se conformer à l'une des obligations qui lui sont créées en vertu de la présente clause entraîne automatiquement l'annulation de tous les droits que la convention pourrait lui accorder, à l'inclusion de la disparition du nom de cette enseignante ou cet enseignant de la liste du Bureau.

Section F Obligations de la commission

5-3.36

La commission qui a un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier à pourvoir procède dans l'ordre suivant :

a) elle assigne une enseignante ou un enseignant excédentaire qui a été affecté à la suppléance régulière en vertu du premier alinéa de la clause 5-3.19. Dans ce cas, la clause 5-21.08 s'applique en faisant les adaptations nécessaires;

b) elle rappelle une enseignante ou un enseignant qu'elle a mis en disponibilité et qui est non relocalisé selon les dispositions des clauses 5-3.25 et 5-3.26. Dans ce cas, les règles de mobilité prévues à la clause 5-3.26 s'appliquent. À défaut, elle rappelle une enseignante ou un enseignant relocalisé selon la clause 5-3.26 et qui bénéficie d'un droit de rappel; ce rappel, s'il y a lieu, équivaut à un renouvellement de contrat;

c) procédant par le Bureau, elle engage une enseignante ou un enseignant en disponibilité venant d'une autre commission ou centre de services scolaire qui est obligé d'accepter le poste compte tenu des dispositions relatives à la mobilité obligatoire (50 km) et qui lui est envoyé par le Bureau à moins qu'elle ne puisse justifier son refus au Bureau et que ce refus soit accepté par le Bureau;

d) elle peut nommer une personne qu'elle emploie déjà pourvu que la personne ait complété deux années complètes de service continu à la commission à temps plein depuis son engagement à la commission;

e) procédant par le Bureau, elle engage une enseignante ou un enseignant en disponibilité venant d'une autre commission ou centre de services scolaire qui n'est pas obligé d'accepter le poste compte tenu des dispositions relatives à la mobilité obligatoire (50 km) ou elle engage une enseignante ou un enseignant permanent provenant d'une autre commission ou centre de services scolaire qui lui est envoyé par le Bureau pourvu que cela permette le rappel ou la relocalisation d'une enseignante ou d'un enseignant en disponibilité, à moins qu'elle ne puisse justifier son refus au Bureau et que ce refus soit accepté par le Bureau;

f) sans procéder par le Bureau, elle peut engager une enseignante ou un enseignant permanent qui n'est pas en disponibilité venant d'une autre commission, centre de services scolaire ou institution d'enseignement du secteur de l'éducation pourvu que cet engagement permette le rappel ou la relocalisation d'une enseignante ou d'un enseignant en disponibilité;

g) procédant par le Bureau, elle engage une autre personne en disponibilité venant d'une autre commission, centre de services scolaire ou institution d'enseignement du secteur de l'éducation et qui lui est envoyée par le Bureau à moins qu'elle ne puisse justifier son refus au Bureau et que ce refus soit accepté par le Bureau;

h) elle rappelle une enseignante ou un enseignant qu'elle a non rengagé pour cause de surplus et sans emploi selon la clause 5-3.35, et qui y a encore droit; ce rappel, s'il y a lieu, équivaut à un renouvellement de contrat;

i) la commission engage par ordre d'ancienneté, l'enseignante ou l'enseignant inscrit dans la sous-catégorie ou, à défaut, dans la catégorie visée sur la liste de priorité d'emploi prévue à la section B de l'article 5-1.00, qui a accumulé deux ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède et qui, le cas échéant, répond aux exigences additionnelles que la commission peut poser en vertu du paragraphe j) suivant.

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

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

j) aux fins de l'application du paragraphe i) précédent, la commission peut, en vue de pourvoir un poste, poser des exigences additionnelles à celles prévues à l'article 5-21.00, après consultation du syndicat, et qui sont pertinentes au poste à pourvoir.

En cas de contestation par grief du syndicat de la décision de la commission de ne pas octroyer le poste à une enseignante ou un enseignant inscrit sur la liste de priorité d'emploi prévue à la section B de l'article 5-1.00, la commission doit établir que sa décision est fondée sur un motif raisonnable.

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

5-3.37

a) Dans tous les cas prévus à la clause 5-3.36, la commission doit juger que la candidate ou le candidat rencontre les exigences requises conformément aux clauses 5-21.05 et 5-21.06 pour le poste à pourvoir; de plus, l'application des paragraphes a), b) et h) de la clause 5-3.36 se fait par ordre d'ancienneté.

b) Les enseignantes ou enseignants qui retournent à la commission à la suite d'un congé avec ou sans traitement ou à une absence pour invalidité sont intégrés à leurs fonctions conformément à la présente convention, et ce, sans tenir compte des dispositions de la clause 5-3.36.

c) La commission effectue le paiement des frais de déménagement prévus à l'annexe III à l'enseignante ou l'enseignant qui comble le poste selon les dispositions de la clause 5-3.36 pourvu que celle-ci ou celui-ci y ait droit.

5-3.38

La commission qui engage une enseignante ou un enseignant d'une autre commission ou centre de services scolaire et qui est en disponibilité selon sa convention collective, lui reconnaît : l'ancienneté qui lui était reconnue, les jours non monnayables accumulés à sa banque de congé de maladie, sa permanence et ses années d'expérience. De même, la commission reconnaît à l'enseignante ou l'enseignant permanent qui quitte sa commission ou son centre de services scolaire et qu'elle engage les droits prévus à la clause 5-4.01 si cela a pour effet de réduire effectivement le nombre d'enseignantes ou d'enseignants en disponibilité à la commission ou au centre de services scolaire de cette enseignante ou cet enseignant ou à une autre commission ou centre de services scolaire.

Section G Dispositions finales et transitoires

5-3.39

Pendant l'année scolaire précédant une fusion, une annexion ou une restructuration, la commission ne peut invoquer « surplus de personnel » pour mettre en disponibilité ou non rengager pour cause de surplus les enseignantes ou enseignants réguliers si la cause de surplus de personnel provient de cette fusion, cette annexion ou cette restructuration.

En conséquence, pendant l'année scolaire précédant cette fusion, cette annexion ou cette restructuration, la commission ne peut invoquer « surplus de personnel » pour mettre en disponibilité ou non rengager pour cause de surplus les enseignantes ou enseignants réguliers sauf si l'application du régime de sécurité d'emploi le permet au 30 septembre suivant eu égard au territoire de la commission durant l'année scolaire précédant cette fusion, cette annexion ou cette restructuration.

Cependant, à compter du 2 juillet suivant la date de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, la nouvelle commission ou la commission restructurée peut invoquer « surplus de personnel » pour mettre en disponibilité ou non rengager pour cause de surplus des enseignantes ou enseignants réguliers.

5-3.40

Aucune commission ou aucun centre de services scolaire ne peut invoquer « absence de qualification légale » à l'égard d'une enseignante ou d'un enseignant en disponibilité si la seule raison qui motive cette absence de qualification légale résulte de l'application de la section D du présent article.

5-3.41

L'enseignante ou l'enseignant qui a été mis en disponibilité en vertu de la convention précédente et qui demeure en disponibilité à la date d'entrée en vigueur de la présente entente, ainsi que l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour cause de surplus en vertu de la convention précédente et qui demeure inscrit sur la liste des candidates ou candidats du Bureau à la date d'entrée en vigueur de la présente entente, deviennent régis par le présent article à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente entente.

5-3.42 (Protocole)

La commission avise le Bureau avant le 1er juin du nom des enseignantes ou enseignants qu'elle met en disponibilité ainsi que de celles ou ceux qu'elle ne rengage pas pour cause de surplus et elle lui transmet une fiche de renseignements concernant ces enseignantes ou enseignants.

La commission informe le Bureau du nom de toute enseignante ou tout enseignant en disponibilité ou enseignante ou enseignant non rengagé pour cause de surplus qu'elle engage ou qu'elle rappelle selon les dispositions de la clause 5-3.36.

Le Bureau transmet à l'APEQ la liste des postes à pourvoir d'enseignantes ou d'enseignants tels qu'ils sont compilés par le Bureau de même que la liste des enseignantes ou enseignants en disponibilité ainsi que la liste des enseignantes ou enseignants non rengagés pour cause de surplus.

5-3.43 Transfert de clientèle

Si une commission n'offre plus d'enseignement à certaines ou certains de ses élèves parce qu'une autre commission ou centre de services scolaire prend cet enseignement à sa charge, l'enseignante ou l'enseignant régulier qui donnait la majeure partie de son temps d'enseignement à ces élèves suit obligatoirement ses élèves à la commission ou centre de services scolaire qui prend cet enseignement à sa charge si l'école où se donne cet enseignement se situe à 50 kilomètres ou moins du domicile ou du lieu de travail de l'enseignante ou l'enseignant concerné.

Le nombre d'enseignantes ou d'enseignants transférés est établi proportionnellement au nombre d'élèves transférés par rapport à l'ensemble de la clientèle visée.

Dans le cas où plus d'une commission ou centre de services scolaire reçoit ces élèves, les enseignantes et enseignants ainsi transférés sont répartis entre ces commissions ou centres de services scolaires dans la même proportion que le sont les élèves.

L'enseignante ou l'enseignant a droit, le cas échéant, à l'application de la clause 5-4.01.

Toutefois, avec l'accord de la commission qui n'offre plus cet enseignement, les enseignantes et enseignants décrits à la présente clause peuvent demeurer employés par cette commission à la condition qu'il n'y ait ni non-rengagement ni mise en disponibilité d'enseignantes ou d'enseignants pour cause de surplus de personnel à cause de cet accord.

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

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

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

5-4.01 Transfert des droits

Si l'enseignante ou l'enseignant permanent quitte sa commission et est engagé dans une autre commission ou centre de services scolaire et que cela a pour effet de réduire effectivement le nombre d'enseignantes ou d'enseignants en disponibilité à sa commission, à une autre commission ou centre de services scolaire, elle ou il bénéficie du transfert de sa permanence, de ses années d'expérience, de son ancienneté, de sa banque de jours non monnayables de congé de maladie ainsi que des frais de transport des meubles et des effets personnels prévus à l'annexe III (clauses 3 et 4) aux conditions qui y sont énoncées.
.

5-4.02 Remplacement de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein

Pour remplacer une enseignante ou un enseignant à temps plein qui est en congé à temps plein pour toute l'année scolaire ou pour terminer l'année scolaire pourvu que ce congé ait débuté le ou avant le 15 octobre, et dont le congé ne peut être annulé ou prendre fin sans l'accord de la commission, celle-ci affecte à cette fin une enseignante ou un enseignant visé par le paragraphe a) de la clause 5-3.36; à défaut, elle rappelle à cette fin une ou un de ses enseignantes ou enseignants en disponibilité.

Dans ces cas, les dispositions prévues au paragraphe a) de la clause 5-3.37 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.03 Prêt de service à un organisme communautaire

a) 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 service à un organisme communautaire.

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

c) Dans le cas où une enseignante ou un enseignant bénéficie d'un prêt de service à un organisme communautaire conformément à la présente clause, les dispositions de l'article 5-19.00 s'appliquent.

d) L'enseignante ou l'enseignant ou la commission peut mettre fin au prêt de service à un organisme communautaire 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.

5-4.04 Allocation de replacement

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

b) Lorsqu'il n'y a pas d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité à la commission ou qu'aucune enseignante ou aucun enseignant en disponibilité à la commission ne rencontre les exigences requises conformément aux clauses 5-21.05 et 5-21.06 pour pourvoir un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, la commission peut accorder une allocation de replacement à une enseignante ou un enseignant si cette allocation permet de relocaliser à cette commission une enseignante ou un enseignant permanent en disponibilité dans une autre commission ou centre de services scolaire.

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

d) Cette allocation est assujettie aux dispositions énumérées ci-après :

i) 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 clauses 3 à 14 de l'annexe III, étant précisé que la commission dont il est question à la clause 14 est la commission que quitte l'enseignante ou l'enseignant;

ii) la commission verse à l'employeur qui engage l'enseignante ou l'enseignant une allocation de replacement dont le montant est équivalent au traitement annuel applicable à l'enseignante ou l'enseignant au moment de sa démission.

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;

iii) l'enseignante ou l'enseignant qui quitte son nouvel emploi ou celle ou celui dont l'engagement dans le nouvel emploi est résilié avant l'expiration des versements de l'allocation de replacement prévu au sous-paragraphe ii) doit aviser la commission par courrier recommandé dans les 10 jours de la date de la rupture de son lien d'emploi; elle ou il a alors droit de recevoir le solde des 12 versements prévus au sous-paragraphe ii) que la commission n'a pas versé à l'employeur au moment de la réception par la commission de cet avis.

5-4.05 Préretraite

À compter du 1er juillet, la commission accorde un congé de préretraite pour l'année scolaire en cours à une enseignante ou un enseignant qui en fait la demande si cette mesure permet de réduire effectivement 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 effectivement le nombre d'enseignantes ou d'enseignants en disponibilité à la commission.

a) Ce congé de préretraite 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;

b) la durée de ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins des quatre régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP, RRE et RRPE);

c) ce congé de préretraite se situe dans l'année qui précède celle où l'enseignante ou l'enseignant a droit pour la première fois, selon le régime de retraite qui lui est applicable, à une rente sans réduction actuarielle. Dans le cas où une enseignante ou un enseignant est admissible à une rente avec réduction actuarielle, l'octroi de ce congé est du ressort exclusif de la commission;

d) à la fin de ce congé de préretraite, l'enseignante ou l'enseignant concerné démissionne automatiquement et prend sa retraite;

e) durant ce congé de préretraite, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux avantages prévus à la convention, pourvu qu'ils soient compatibles avec la nature de ce congé;

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

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 rencontre les exigences requises conformément aux clauses 5-21.05 et 5-21.06 pour pourvoir 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 cette commission une enseignante ou un enseignant en disponibilité d'une autre commission ou centre de services scolaire.

5-4.06

Aux fins du présent article, l'expression « l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité » comprend également l'enseignante ou l'enseignant visé au paragraphe a) de la clause 5-3.36.

5-5.00 PROMOTION

5-5.01

La promotion est du ressort de la commission.

5-5.02

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

5-5.03

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant cesse d'occuper un poste visé à la clause 5-5.02, elle ou il retourne à des fonctions d'enseignante ou d'enseignant aux conditions et avec les droits dont elle ou il bénéficiait avant d'occuper temporairement ce poste.

5-5.04

À moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et le syndicat, la promotion temporaire d'une enseignante ou d'un enseignant à un poste de professionnelle ou professionnel, de cadre, de directrice ou directeur ou de directrice ou directeur adjoint d'école ne peut excéder :

- le 30 juin d'une année scolaire si la promotion temporaire débute avant le 31 décembre qui précède;

  ou

- une période de 12 mois si la promotion temporaire débute après le 31 décembre d'une année scolaire.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la durée d'une promotion temporaire n'est pas ainsi limitée lorsque l'enseignante ou l'enseignant remplace une professionnelle ou un professionnel, une ou un cadre, une directrice ou un directeur ou une directrice ou un directeur adjoint d'école qui est temporairement absent de son poste pour une cause reliée à l'un des motifs suivants :

a) congé relatif à l'exercice d'un droit parental (congé de maternité, congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement, congé de paternité, congé d'adoption, congé de prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption);

b) congé pour invalidité;

c) prêt de service au Ministère, à l'ACSAQ ou au CPNCA.

5-5.05

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer toute disposition du présent article, sauf celles des clauses 5-5.02 et 5-5.03.

5-6.00 DOSSIER PERSONNEL ET TOUTE QUESTION RELATIVE AUX MESURES ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES À L'EXCLUSION DU RENVOI ET DU NON-RENGAGEMENT

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

5-7.00 RENVOI

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

5-8.00 NON-RENGAGEMENT

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

5-9.00 DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT

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

5-10.00 RÉGIMES D'ASSURANCE

Section A Dispositions générales

5-10.01

a) L'enseignante ou l'enseignant à temps plein et l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou remplaçant sont admissibles aux régimes d'assurance maladie ou d'assurance invalidité de longue durée et aux régimes complémentaires à compter de la date indiquée et jusqu'à la date d'entrée en vigueur de leur retraite.

b) L'enseignante ou l'enseignant à la leçon n'est admissible qu'au régime de jours de congé de maladie.

c) Sous réserve de la clause 5-10.10, la participation d'une enseignante ou d'un enseignant admissible court à compter de la date d'entrée en vigueur du régime si elle ou il est employé par la commission à cette date, sinon :

   i) soit à compter de la date prévue pour son entrée en service à la commission si son contrat entre en vigueur entre la première journée ouvrable et la dernière journée ouvrable de l'année de travail;

   ii) soit à compter de la première journée ouvrable de l'année de travail si son contrat entre en vigueur avant ou lors de la première journée ouvrable de l'année de travail.

5-10.02

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

- soit la conjointe ou le conjoint;

- soit l'enfant à charge tel que défini ci-après : une ou un enfant de l'enseignante ou l'enseignant, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, ou une 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, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18e anniversaire de naissance ou avant son 25e anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant, une maison d'enseignement reconnue, et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

5-10.03

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant 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 de la section D du présent article, soit d'une absence prévue à la clause 5-13.26 nécessitant des soins médicaux et qui rend l'enseignante ou l'enseignant totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la commission et qui comporte une rémunération similaire.

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

5-10.04

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de 35[1] jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que l'enseignante ou l'enseignant n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidé 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.

---

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

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

5-10.07

La totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) est acquise à la commission en raison du régime enregistré d'assurance salaire prévu au présent article.

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

5-10.08

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

Elle choisit également l'assureur.

5-10.09

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

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

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

5-10.10

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

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

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

- participe au Régime de retraite des enseignants (RRE);
- participe au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et est âgé d'au moins 53 ans ou a 33 années de service;
- participe au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) et est âgé d'au moins 54 ans ou à 33 années de service;
- détient un contrat d'engagement à temps partiel ou d'enseignante ou d'enseignant remplaçant tant au secteur des jeunes, qu'aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.

L'enseignante ou l'enseignant exempté doit aviser la commission par écrit de son intention de ne pas adhérer au régime d'assurance invalidité de longue durée.

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

5-10.11

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

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

La cotisation est établie à chaque période de paie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant le premier jour du mois.

5-10.12

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

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

5-10.13

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

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

5-10.14

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

Section C Régime d'assurance salaire à la commission

5-10.15

Sous réserve des dispositions des présentes et de la section D du présent article, une enseignante ou un enseignant a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :

a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de cinq jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;

b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) qui précède, le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de 52 semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 75 % de son traitement;

c) à compter de l'expiration de la période précitée de 52 semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de 52 semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 66 2/3 % de son traitement.

Le traitement de l'enseignante ou l'enseignant aux fins du calcul de la prestation est le traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail conformément au chapitre 6-0.00, à l'inclusion de la prime de disparités régionales, le cas échéant. À ces fins seulement, le traitement inclut également les suppléments annuels de responsable et d'adjointe ou d'adjoint spécial dans la mesure où la commission n'a pas nommé de remplaçante ou remplaçant pour ces fonctions. Pour l'enseignante ou l'enseignant autre que le temps plein, le montant de la prestation est réduit en proportion de la tâche éducative qu'elle ou il assumait par rapport à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein employé par la commission.

5-10.16

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

La commission ne peut résilier ou ne pas renouveler le contrat d'une enseignante ou d'un enseignant pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière ou ce dernier peut bénéficier des prestations d'assurance salaire par application de la clause 5-10.15 ou de celles prévues à la section D du présent article.

5-10.17

Retour progressif

a) Pendant une période d'invalidité, sur recommandation écrite de la ou du médecin traitant, la commission et l'enseignante ou l'enseignant absent depuis au moins 12[1] semaines peuvent convenir d'un retour progressif au travail. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit durant la période de retour progressif sans que la période durant laquelle des prestations, complètes ou partielles, sont payables n'excède 104 semaines. Dans ce cas :

   i) le certificat médical doit prévoir que la période du retour progressif sera immédiatement suivie d'un retour au travail à temps complet;

   ii) la commission et l'enseignante ou l'enseignant, accompagné de sa déléguée ou son délégué syndical ou de sa représentante ou son représentant syndical si elle ou il le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède 12[2] semaines et déterminent la proportion du temps travaillé;

   iii) 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.

b) 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 employé par la commission et, d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion de la tâche éducative qu'elle ou il n'assume pas.

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

d) 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 conformément au chapitre 6-0.00, à l'inclusion de la prime de disparités régionales, le cas échéant. À ces fins seulement, le traitement inclut également les suppléments annuels de responsable et d'adjointe ou d'adjoint spécial dans la mesure où la commission n'a pas nommé de remplaçante ou remplaçant pour ces fonctions.

---

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

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

5-10.18

Affectation temporaire

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

Les fonctions que la commission attribue à l'enseignante ou l'enseignant en vertu de l'alinéa précédent sont celles prévues à l’article 8-2.00.

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

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

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

5-10.19

a) Les prestations versées en vertu de la clause 5-10.15 sont réduites de toutes prestations d'invalidité payées en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (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 présente convention.

c) La commission déduit 1/10 de jour de la banque de congé de maladie par jour utilisé en vertu du paragraphe a) de la clause 5-10.15 lorsque l'enseignante ou l'enseignant reçoit des prestations de la SAAQ.

d) À compter de la 61e journée du début d'une invalidité, l'enseignante ou l'enseignant présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) doit, à la demande écrite de la commission, accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 5-10.15 n'opère qu'à compter du moment où l'enseignante ou l'enseignant est reconnu admissible et commence effectivement à toucher la prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la 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 5-10.15, et ce, en application du paragraphe a) de la présente clause.

e) Toute enseignante ou tout enseignant bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) doit, pour avoir droit à ses prestations d'assurance salaire en vertu de la clause 5-10.15, informer la commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle ou il doit en outre autoriser par écrit la commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de Retraite Québec, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle ou il est bénéficiaire.

f) Toute enseignante ou tout enseignant bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi fédérale ou provinciale doit en aviser sans délai la commission.

5-10.20

Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour le dernier jour précédant la date d’entrée en vigueur de sa retraite.

5-10.21

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 6-7.01.

Cependant, si le nombre de jours ouvrables inclus dans la période d'invalidité ou les périodes d'invalidité d'une même année scolaire pour laquelle ou lesquelles le paragraphe b) de la clause 5-10.15 s'applique est égal ou inférieur à 95 jours ouvrables, la commission doit calculer pour cette enseignante ou cet enseignant, au plus tard la dernière journée de l'année de travail, un montant égal à 25 % des 3/2 600 du traitement annuel applicable au sens de la clause 5-10.15 par jour ouvrable qui fait l'objet d'une prestation découlant de l'application du paragraphe b) de la clause 5-10.15.

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

5-10.22

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

5-10.23

Le versement des prestations payables tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par la commission mais sous réserve de la présentation par l'enseignante ou l'enseignant des pièces justificatives prévues à la clause 5-10.24.

5-10.24

En tout temps, 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 quatre jours. La commission peut également faire examiner l'enseignante ou l'enseignant relativement à toute absence. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de l'enseignante ou 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.

Lors du retour de l'enseignante ou l'enseignant au travail, la commission peut exiger qu'elle ou il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir si elle ou il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de l'enseignante ou 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 l'avis de la ou du médecin choisi par la commission est contraire à celui de la ou du médecin consulté par l'enseignante ou l'enseignant, la commission et le syndicat s'entendent sur le choix d'une ou d'un troisième médecin dans un délai de 15 jours à défaut de quoi ces deux médecins s'entendent, dans les 30 jours qui suivent, sur le choix d'une ou d'un troisième médecin dont la décision est sans appel.

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

5-10.25

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

5-10.26

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, six jours de congé de maladie.

b) Cependant, l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un congé sans traitement, d'un congé avec traitement pour études, d'un congé de préretraite ou des prestations prévues au paragraphe c) de la clause 5-10.15, a droit au crédit d'une fraction de six jours de congé de maladie équivalant à la fraction du temps où elle ou il est en service pour cette année de travail.

c) De plus, l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie de prestations prévues au paragraphe b) de la clause 5-10.15 la première journée d'une année de travail a droit, le cas échéant, au crédit d'une fraction de six jours de congé de maladie équivalant à la fraction du temps où elle ou il est en service pour cette année de travail dans la mesure où elle ou il reprend son service à la commission durant cette année de travail.

d) De plus, dans le cas d'une 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 six jours non monnayables de congé de maladie.

e) L'enseignante ou l'enseignant engagé au cours d'une année, à qui la commission a attribué un nombre de jours non monnayables de congé de maladie inférieur à six, 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 six et le nombre de jours non monnayables de congé de maladie qui lui ont été attribués à la date de son engagement.

f) Les jours de congé de maladie crédités en vertu du paragraphe a), b) ou c) qui précède sont non cumulatifs mais monnayables à la dernière journée de chaque année de travail lorsque non utilisés au cours de l'année.

La valeur de ces jours est égale à 1/200 du traitement applicable à cette date par jour non utilisé. La proportion du 1/200 du traitement s'applique pour la fraction de jour non utilisée.

Pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, remplaçant et à la leçon, ces jours sont remboursés selon la même valeur que celle déterminée à l'alinéa précédent, et ce, à la fin de leur contrat.

Malgré ce qui précède, les jours de congé de maladie versés dans une banque au crédit de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, avant l'année scolaire 2016-2017, sont remboursés lorsque l'enseignante ou l'enseignant quitte définitivement le service de la commission. Dans ce cas, la valeur de ces jours est égale à 1/200 du traitement applicable par jour au départ de cette enseignante ou cet enseignant à temps plein. La proportion du 1/200 du traitement s'applique pour la fraction de jour non utilisée.

g) Sous réserve d’un préavis d’au moins 24 heures à la direction, l’enseignante ou l’enseignant peut, à sa discrétion, utiliser pour affaires personnelles les jours de congé crédités annuellement en vertu du paragraphe a) de la présente clause. Ces congés pour affaires personnelles doivent être pris de manière non consécutive. La direction 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 congé de maladie et n’a aucunement pour effet de créer une banque additionnelle de congé pour affaires personnelles.

5-10.27

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

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

5-10.28

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

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

5-10.29

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

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

5-10.30

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

5-10.31

Les jours de congé de maladie au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant au 17 novembre 2021 demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

a) les jours crédités en vertu des paragraphes a), b) et c) de la clause 5-10.26 de la présente entente;

b) les jours versés dans une banque au crédit de l'enseignante ou l'enseignant en vertu du quatrième alinéa du paragraphe f) de la clause 5-10.26;

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

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

Section D Lésion professionnelle

5-10. 32

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).

5-10. 33

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.

5-10.34

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

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

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

5-10.35

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.

5-10.36

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

5-10.37

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

5-10.38

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 que le requiert son état.

b) Les frais de transport de l'enseignante ou l'enseignant sont assumés par la commission qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a assumés.

c) L'enseignante ou l'enseignant a, si possible, le choix de son établissement de santé; dans le cas où elle ou il ne peut exprimer son choix, elle ou il doit accepter l'établissement de santé choisi par la commission, mais peut changer par la suite pour un établissement de son choix.

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

5-10.39

La commission peut exiger d'une enseignante ou d'un enseignant victime d'une lésion professionnelle que celle-ci ou celui-ci se soumette à l'examen d'une professionnelle ou d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, conformément à la loi, en mentionnant les raisons qui l'incitent à le faire. Le coût de l'examen, le cas échéant, et les frais de déplacement sont remboursables selon la clause 5-10.24.

5-10.40

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

Cette enseignante ou cet enseignant bénéficie alors de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (RRE, RREGOP, RRF ou 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 5-10.46.

5-10.41

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

5-10.42

L'enseignante ou l'enseignant ne subit aucune réduction de sa banque de congé 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, ainsi que pour les absences prévues à la clause 5-10.52.

5-10.43

Tant et aussi longtemps qu'une enseignante ou un enseignant a droit à une indemnité de remplacement du revenu en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001), mais au plus tard jusqu'à la date de consolidation de la lésion professionnelle, l'enseignante ou l'enseignant a droit au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail sous réserve de ce qui suit. La détermination de son traitement brut imposable s'effectue de la façon suivante : 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 de la prime de disparités régionales, le cas échéant, de même que, pour ces fins seulement, les suppléments annuels de responsable et d'adjointe ou d'adjoint spécial dans la mesure où la commission n'a pas nommé de remplaçante ou remplaçant pour ces fonctions.

5-10.44

Sous réserve de la clause 5-10.43, 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. Cette renonciation n'est valable que pour la durée où la commission s'est engagée à verser les prestations.

5-10.45

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.

5-10.46

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.

5-10.47

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 aurait été aboli, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

5-10.48

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 5-10.49, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible que la commission entend pourvoir, pour autant qu'elle ou il en soit capable.

5-10.49

L'exercice du droit mentionné à la clause 5-10.48 est subordonné aux modalités et conditions suivantes :

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

   la clause 5-3.36 doit se lire comme si cette enseignante ou cet enseignant était visé par le paragraphe a) de la clause sauf si elle ou il est une enseignante ou un enseignant en disponibilité. Cependant, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un mouvement de personnel particulier relatif à cette enseignante ou cet enseignant;

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

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

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

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

iv) la convention collective applicable le permet;

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

5-10.50

L'enseignante ou l'enseignant qui obtient un emploi visé à la clause 5-10.48 bénéficie d'une période d'adaptation de 30 jours ouvrables; au terme de cette période, cette enseignante ou cet enseignant ne peut conserver l'emploi si la commission détermine qu'elle ou il ne peut s'acquitter convenablement de ses fonctions. Dans ce cas, elle ou il est considéré n'avoir pas exercé le droit prévu à la clause 5-10.48 et peut de nouveau bénéficier de cette clause.

5-10.51

L'enseignante ou l'enseignant qui obtient un emploi visé à la clause 5-10.48 bénéficie du traitement afférent à son nouvel emploi, et ce, malgré toute disposition contraire.

5-10.52

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

Aux fins de 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 de la prime de disparités régionales, le cas échéant, de même que, à ces fins seulement, les suppléments annuels de responsable et d'adjointe ou d'adjoint spécial dans la mesure où la commission n'a pas nommé de remplaçante ou remplaçant pour ces fonctions.

5-11.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

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

5-12.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

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

5-13.00 DROITS PARENTAUX[1]

Dispositions générales

5-13.01

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article n'a pas 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

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

5-13.03

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé d'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) ou le Régime d'assurance-emploi (RAE) ne s'applique pas.

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé d'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 prévu à la clause 5-13.06, le congé de paternité prévu à la clause 5-13.31 ou le congé d'adoption prévu à la clause 5-13.46.

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 la ou le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

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

---

[1] Pour l'année scolaire 2021-2022, aux fins de l'application du présent article, lorsque le texte réfère au paragraphe a) de la clause 8-5.01 et à la clause 8-5.02, lire l'article 8-5.00. Dans ce cas, se référer à l'annexe LI.

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

5-13.05

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.

Section A Congé de maternité

Modalités du congé de maternité

5-13.06

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 des clauses 5-13.13 et 5-13.14, 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 des clauses 5-13.13 et 5-13.14, 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 des clauses 5-13.13 et 5-13.14, doivent être consécutives.

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

5-13.07

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 et aux indemnités prévues à la clause 5-13.19, 5-13.20 ou 5-13.21, selon le cas.

5-13.08

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] À moins que le contexte ne s'y oppose, dans le présent article, on entend par « traitement », le traitement régulier de l'enseignante ou l'enseignant incluant les suppléments prévus à l'article 6-5.00 sans aucune rémunération additionnelle même pour les compensations monétaires prévues au chapitre 8-0.00.

5-13.09

L'enseignante a droit à un congé de maternité prévu à la clause 5-13.06 dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

5-13.10

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour l'enseignante qui est admissible à des prestations du RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

5-13.11

Malgré les dispositions prévues à la clause 6-7.04, 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 d'adoption prévues aux clauses 5-13.19, 5-13.20, 5-13.40 et 5-13.54, 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 cinq semaines consécutives pour le congé de paternité ou d'adoption. Cette enseignante ou cet enseignant n'a pas droit au report de quatre semaines de vacances prévu à la clause 5-13.22.

5-13.12

Dans tous les cas prévus aux clauses 5-13.19, 5-13.20 et 5-13.21, les dispositions suivantes s'appliquent :

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

   Pour l'enseignante admissible au RAE, l'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par la commission dans les deux semaines du début du congé. L'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux 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. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par EDSC à la commission au moyen d'un relevé officiel.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (éducation, fonction publique, santé et services sociaux), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires (GRICS) 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).

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

De plus, l'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des clauses 5-13.19, 5-13.20 et 5-13.21 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'enseignante a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

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

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

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles l'enseignante a reçu l'indemnité de congé de maternité avant son non-rengagement ainsi que les semaines comprises entre son non-rengagement et son rengagement sont déduites du nombre de semaines auxquelles elle a droit en vertu de la clause 5-13.19, 5-13.20 ou 5-13.21, 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 quatre semaines de vacances prévu à la clause 5-13.22.

e) Le traitement de l'enseignante à temps partiel ou remplaçante est établi en vertu de la clause 6-6.01.

Suspension, fractionnement et prolongation du congé de maternité

5-13.13

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.

5-13.14

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 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 5-13.68 durant cette suspension.

5-13.15

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-13.13 et 5-13.14, la commission verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 5-13.19, 5-13.20 ou 5-13.21, selon le cas, sous réserve de la clause 5-13.03.

5-13.16

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 deux 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 est fourni par l'enseignante.

Durant ces prolongations, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, l'enseignante bénéficie des avantages prévus par la clause 5-13.22 pendant les six premières semaines et par la clause 5-13.68 par la suite.

Préavis et avis lors du congé de maternité

5-13.17

Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit à la commission au moins deux 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 la naissance.

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.

5-13.18

La commission doit faire parvenir à l'enseignante, au cours de la quatrième 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 par la clause 5-13.65 ou 5-13.66.

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

Avantages durant un congé de maternité

5-13.19 Cas admissible au RQAP

a) L'enseignante qui a accumulé 20 semaines de service 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 égale au traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-7.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant de la prestation de maternité ou parentale du 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 de l'article 8-5.00 prévu durant ces semaines[1].

   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] 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 de l'article 8-5.00 prévu durant ces semaines, et réduit également d'un montant équivalant au pourcentage des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que 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 habituelle, la compensation est limitée à cette partie. L'employeur qui verse le traitement habituel 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 de l'article 8-5.00 prévu durant ces semaines. Ce montant doit être appliqué sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de son employeur ou, le cas échéant, de ses employeurs (à l'inclusion de sa commission).

5-13.20 Cas non admissibles au RQAP mais admissibles au RAE

a) L'enseignante qui a accumulé 20 semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir pendant 20 semaines de son congé de maternité :

i) durant les semaines du délai de carence prévu au RAE, la commission verse à l'enseignante une indemnité égale au traitement prévu pour cette période selon la clause 6-7.01 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 de l'article 8-5.00 prévu durant ces semaines[1];

[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.

ii) durant les semaines qui suivent la période prévue au sous-paragraphe i) précédent, et ce, jusqu'à la 20e semaine du congé de maternité, la commission verse à l'enseignante une indemnité égale au traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-7.01 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 de l'article 8-5.00 prévu durant ces semaines[1].

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

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

Lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale au traitement qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 $ pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-5.00 prévu durant ces semaines, et réduit également d'un montant équivalant au pourcentage des prestations d'assurance-emploi 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 son taux de prestations que lui verse EDSC.

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

b) Les paragraphes b) et c) de la clause 5-13.19 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

5-13.21 Cas non admissibles au RQAP et au RAE

L'enseignante non admissible à des prestations en vertu du RQAP et du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-13.19 et 5-13.20.

---

[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.

Toutefois, l'enseignante 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 du Canada. Cette indemnité est versée durant 12 semaines et est égale au traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-7.01 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 de l’article 8-5.00 prévu durant ces semaines.

Le paragraphe c) de la clause 5-13.19 s’applique en faisant les adaptations nécessaires.

5-13.22

Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 5-13.16, l'enseignante bénéficie, en autant 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 du service aux fins de la probation;
- promotion.

L'enseignante peut reporter au maximum quatre semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux 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 quatre semaines se situe immédiatement après le congé de maternité. Les dispositions de la présente clause s'appliquent pendant ces quatre semaines de vacances reportées. Lorsque ce congé de quatre semaines coïncide avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du calcul des quatre 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 reçue lui est déduite (si ce n'est déjà fait), en parts égales, des versements de traitement prévus pour la période du report des vacances.

5-13.23

L'enseignante qui bénéficie d'une prime de disparités régionales reçoit cette prime durant son congé de maternité.

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

Retour du congé de maternité

5-13.24

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 B Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Modalités des congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

5-13.25 Affectation provisoire et congé spécial

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 :

a) 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;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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.

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

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 quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par 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.

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 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, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

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 deux 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.

5-13.26 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 quatrième semaine précédant la date prévue d'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 vingtième semaine précédant la date prévue d'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 quatre jours qui peuvent être pris par demi-journée.

Avantages durant les congés spéciaux à l’occasion de la grossesse et de l’allaitement

5-13.27

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus par la clause 5-13.22, à la condition qu'elle y ait normalement droit.

5-13.28

L'enseignante visée à l'un des paragraphes a), b) ou c) de la clause 5-13.26 peut se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Dans le cas du paragraphe c) de la clause 5-13.26, l'enseignante doit d'abord avoir épuisé les quatre jours qui y sont prévus.

Retour des congés spéciaux à l’occasion de la grossesse et de l’allaitement

5-13.29

Au retour des congés spéciaux à l’occasion de la grossesse et de l’allaitement, 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 C Congés liés à la paternité

Modalités des congés liés à la paternité

5-13.30 Congé à l’occasion de la naissance

L'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq 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 vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale.

Un des cinq jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

5-13.31 Congé de paternité

À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines qui, sous réserve des clauses 5-13.34 et 5-13.35, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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.

5-13.32

La clause 5-13.12 s’applique à l’enseignant qui bénéficie des indemnités prévues aux clauses 5-13.40 et 5-13.41 en faisant les adaptations nécessaires.

Suspension, fractionnement et prolongation des congés liés à la paternité

5-13.33

Les clauses 5-13.34 à 5-13.37 s’appliquent à l’enseignant bénéficiant d’un congé de paternité prévu à la clause 5-13.31.

5-13.34

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.

5-13.35

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 par la clause 5-13.68 durant cette période.

5-13.36

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 5-13.34 ou 5-13.35, 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 de la clause 5-13.31, sous réserve de la clause 5-13.03.

5-13.37

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 bénéficie des avantages prévus par la clause 5-13.68 durant cette période.

Préavis et avis lors de congés liés à la paternité

5-13.38

La prise du congé à l'occasion de la naissance prévu à la clause 5-13.30 est précédée, dès que possible, d'un avis à la commission par l'enseignant.

5-13.39

Le congé de paternité prévu à la clause 5-13.31 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de l'accouchement. Cette 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 de paternité, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 5-13.65 ou 5-13.66.

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

Avantages durant les congés liés à la paternité

5-13.40

Pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-13.31, l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service reçoit une indemnité égale au traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-7.01 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 ou du RAE.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas du paragraphe a) de la clause 5-13.19 ou les deuxième, troisième et quatrième alinéas du sous-paragraphe ii) du paragraphe a) de la clause 5-13.20, selon le cas, et les paragraphes b) et c) de la clause 5-13.19 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

5-13.41

L'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service et qui est non admissible aux prestations de paternité du RQAP et aux prestations parentales du RAE reçoit pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-13.31 une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-7.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail.

5-13.42

L'enseignant qui prend un des congés liés à la paternité prévus aux clauses 5-13.30 et 5-13.31 bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.22, à condition qu'il y ait normalement droit.

5-13.43

L’enseignant qui bénéficie d’une prime de disparités régionales reçoit cette prime durant les semaines où la commission lui verse une indemnité pour son congé de paternité prévu à la clause 5-13.31.

Retour des congés liés à la paternité

5-13.44

Au retour de l’un des congés liés à la paternité prévus aux clauses 5-13.30 et 5-13.31, l’enseignant reprend son poste. Dans l’éventualité où le poste aurait été aboli, l’enseignant a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

Section D Congé d'adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

Modalités du congé d’adoption et du congé sans traitement en vue d’une adoption

5-13.45 Enfant autre que l’enfant de la conjointe ou du conjoint

L’enseignante ou l’enseignant a droit à un congé payé d’une durée maximale de cinq jours ouvrables à l’occasion de l’adoption d’une ou 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 des cinq jours peut être utilisé pour le baptême ou l’enregistrement.

5-13.46

L'enseignante ou l'enseignant qui adopte légalement une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint a droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq semaines qui, sous réserve des clauses 5-13.34 et 5-13.35, 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.

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

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

5-13.47

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

L'enseignante ou l'enseignant qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, obtient à cette fin, 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 de la clause 5-13.46 s'appliquent.

5-13.48

La clause 5-13.12 s'applique à l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues aux clauses 5-13.54 et 5-13.55 en faisant les adaptations nécessaires.

5-13.49 Enfant de la conjointe ou du conjoint

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 cinq jours ouvrables dont seuls les deux 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.

Suspension, fractionnement et prolongation du congé d'adoption et du congé sans traitement en vue d'une adoption

5-13.50

L'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un congé d'adoption prévu à la clause 5-13.46 bénéficie des clauses 5-13.34 à 5-13.37 en faisant les adaptations nécessaires.

Préavis et avis lors du congé d'adoption et du congé sans traitement en vue d'une adoption

5-13.51

La prise des congés d'une durée maximale de cinq jours prévus aux clauses 5-13.45 et 5-13.49 est précédée, dès que possible, d'un avis à la commission par l'enseignante ou l'enseignant.

5-13.52

Le congé d'une durée maximale de cinq semaines prévu à la clause 5-13.46 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci. Cette 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 d'adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 5-13.65 ou 5-13.66.

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 quatre semaines. Au terme de cette période, l'enseignante ou l'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

5-13.53

Le congé prévu au premier alinéa de la clause 5-13.47 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux semaines à l'avance.

Le congé prévu au deuxième alinéa de la clause 5-13.47 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée, si possible, deux semaines à l'avance.

Avantages durant un congé d'adoption et un congé sans traitement en vue d'une adoption

5-13.54

Pendant le congé d'adoption prévu à la clause 5-13.46, l'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service reçoit une indemnité égale au traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-7.01 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 ou du RAE.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas du paragraphe a) de la clause 5-13.19 ou les deuxième, troisième et quatrième alinéas du sous-paragraphe ii) du paragraphe a) de la clause 5-13.20, selon le cas, et les paragraphes b) et c) de la clause 5-13.19 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

5-13.55

L'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service et qui est non admissible aux prestations d'adoption du RQAP et aux prestations parentales du RAE qui adopte une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint reçoit pendant le congé d'adoption prévu à la clause 5-13.46 une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-7.01 qui aurait été reçu par l'enseignante ou l'enseignant si elle ou il avait été au travail.

5-13.56

Durant le congé sans traitement prévu à la clause 5-13.47, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.68.

5-13.57

L'enseignante ou l'enseignant qui prend un des congés d'adoption prévus à la clause 5-13.45, 5-13.46 ou 5-13.49 bénéficie des avantages prévus à la clause 5-13.22, à condition qu'elle ou il y ait normalement droit.

5-13.58

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'une prime de disparités régionales reçoit cette prime durant les semaines où la commission lui verse une indemnité pour son congé d'adoption prévu à la clause 5-13.46.

Retour du congé d'adoption et du congé sans traitement en vue d'une adoption

5-13.59

Au retour d'un des congés d'adoption prévus à la clause 5-13.45, 5-13.46 ou 5-13.49, l'enseignante ou l'enseignant reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

Section E Congé sans traitement et congés partiels sans traitement

Modalités du congé sans traitement et des congés partiels sans traitement

5-13.60

L'enseignante qui désire prolonger son congé de maternité, l'enseignant qui désire prolonger son congé de paternité prévu à la clause 5-13.31 ou l'enseignante ou l'enseignant qui désire prolonger son congé d'adoption prévu à la clause 5-13.46 bénéficie de l'une des cinq options ci-après énumérées, et ce, aux conditions y stipulées :

a) un congé à temps plein sans traitement :

   i) jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, si elle ou il en fait la demande;

   ii) pour l'année scolaire complète suivante si l'enseignante ou l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-paragraphe i) précédent, si elle ou il en fait la demande;

   iii) pour une seconde année scolaire complète si l'enseignante ou l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-paragraphe ii) précédent, si elle ou il en fait la demande;

   ou

b) 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

c) un congé sans traitement pour une partie d'année, s'étendant sur une période maximale de deux 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 :

i) 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;

ii) 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;

iii) 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 quatre périodes au sens de l'un des sous-paragraphes i), ii) ou iii) est réputé d'une durée de deux ans;

ou

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

i) le congé débute entre le 31 décembre et le 1er juillet :

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

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

1) pour l'enseignante ou l'enseignant du 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;

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

3) pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : cinq 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;

ii) 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 :

    1) pour l'enseignante ou l'enseignant du 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;

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

    3) pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : cinq 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;

iii) le congé débute entre le premier jour de travail de l'année scolaire et le 1er janvier :

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

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

    1) pour l'enseignante ou l'enseignant du 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;

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

    3) pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : cinq 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.

5-13.61

Les congés prévus aux paragraphes a), c) et d) de la clause 5-13.60 doivent suivre immédiatement le congé de maternité, celui de paternité prévu à la clause 5-13.31 ou celui d'adoption prévu à la clause 5-13.46.

Le congé de paternité prévu à la clause 5-13.31 ou d'adoption prévu à la clause 5-13.46 peut être prolongé conformément à l'une ou l'autre des options prévues au paragraphe a), c) ou d) de la clause 5-13.60 jusqu'à concurrence de la 125e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. Toutefois, si la fin du congé ne coïncide pas avec le premier jour de travail d'une année scolaire ou le 1er janvier, le congé doit alors se terminer le jour précédant le premier jour de travail de l'année scolaire ou le 1er janvier qui précède la limite de 125 semaines.

Toutefois, si le congé de paternité prévu à la clause 5-13.31 ou d'adoption prévu à la clause 5-13.46 suit immédiatement le congé à l'occasion de la naissance prévu à la clause 5-13.30 ou d'adoption prévu à la clause 5-13.45, la limite de 125 semaines prescrite à l'alinéa précédent ne s'applique pas.

Malgré ce qui précède, lorsque l'enseignante prend sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après son congé de maternité, celui de paternité prévu à la clause 5-13.31 ou celui d'adoption prévu à la clause 5-13.46, 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.

5-13.62

Le changement de l'une des options prévues au paragraphe a), c) ou d) de la clause 5-13.60 à une autre de ces trois options est possible une seule fois, aux conditions suivantes :

i) le changement entre en vigueur au début d'une année scolaire et doit être demandé par écrit avant le 1er juin précédent;

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

5-13.63

L'enseignante ou l'enseignant qui ne s'est pas prévalu de son congé sans traitement, pour l'un des congés prévus au paragraphe a), c) ou d) de la clause 5-13.60 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 deux 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 a), c) ou d) de la clause 5-13.60 dans les deux ans qui suivent la naissance ou l'adoption; dans tous les cas, ce congé ne peut excéder les deux ans de la naissance ou de l'adoption.

Suspension et fractionnement du congé sans traitement et des congés partiels sans traitement

5-13.64

À la 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 est visé par la clause 5-13.68 durant cette suspension.

Préavis et avis lors du congé sans traitement et des congés partiels sans traitement

5-13.65

Les congés prévus aux paragraphes a), b), c) et aux sous-paragraphes i) et iii) du paragraphe d) de la clause 5-13.60 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois semaines à l'avance.

Pour les congés prévus aux paragraphes b) et c) de la clause 5-13.60, la demande doit préciser la date de retour au travail.

Pour le congé prévu au paragraphe c) de la clause 5-13.60, la demande doit préciser l'aménagement du congé pour la première année. L'aménagement du congé de la seconde année doit avoir été précisé par écrit au moins trois mois avant le début de cette nouvelle année.

5-13.66

Le congé partiel sans traitement prévu au sous-paragraphe ii) du paragraphe d) de la clause 5-13.60 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1er juin précédent.

5-13.67

L'enseignante ou l'enseignant à qui la commission a fait parvenir quatre semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux semaines avant l'expiration de ce congé. Si l'enseignante ou l'enseignant ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, 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) ou d) de la clause 5-13.60 ne peut le faire que pour des raisons exceptionnelles et qu'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 b) de la clause 5-13.60 doit donner un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour.

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

Avantages durant un congé sans traitement et des congés partiels sans traitement

5-13.68

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 sur la même base qu'avant la prise de ce congé, accumule son expérience à titre d’enseignante ou d’enseignant à temps partiel et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes.

L'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un congé en vertu de l'un ou l'autre des alinéas précédents peut continuer de participer aux autres régimes d'assurance 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.

Retour du congé sans traitement et des congés partiels sans traitement

5-13.69

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

Section F Congé pour responsabilités parentales

Modalités du congé pour responsabilités parentales

5-13.70

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 c) de la clause 5-13.60.

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 d) de la clause 5-13.60.

Préavis et avis lors du congé pour responsabilités parentales

5-13.71

Le congé sans traitement pour une partie d'année prévu au premier alinéa de la clause 5-13.70 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux semaines à l'avance.

Les congés pour responsabilités parentales prévus au deuxième alinéa de la clause 5-13.70 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1er juin précédent.

5-14.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Section A Congés spéciaux

5-14.01

La commission accorde à chaque enseignante ou enseignant à temps plein pour les événements mentionnés à la clause 5-14.02, un maximum de huit jours ouvrables par année, sans perte de traitement, de suppléments ou de primes de disparités régionales, non cumulatifs, non monnayables.

5-14.02

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

en cas de décès de l'enfant mineur de sa conjointe ou son conjoint n'habitant pas sous le même toit : un maximum de trois jours consécutifs, ouvrables ou non, à compter de la date du décès[1] ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de l'enseignante ou l'enseignant. Si l'enseignante ou l'enseignant prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin de l'utiliser à l'occasion de la mise en terre ou d'assister à la cérémonie soulignant le décès;

le deuxième alinéa doit permettre à l'enseignante ou l'enseignant de bénéficier d'un congé d'un minimum de deux 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 : un maximum de cinq jours consécutifs ouvrables ou non, à compter de la date du décès[1] ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de l'enseignante ou l'enseignant. Si l'enseignante ou l'enseignant prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin de l'utiliser à l'occasion de la mise en terre ou d'assister à la 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 ou de sa petite-fille : trois jours consécutifs ouvrables ou non, à compter de la date du décès[1] ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de l'enseignante ou l'enseignant. Si l'enseignante ou l'enseignant prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin de l'utiliser à l'occasion de la mise en terre ou d'assister à la cérémonie soulignant le décès;

---

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

l’octroi de ce congé est conditionnel au maintien des liens familiaux ou des liens par alliance. Ainsi, l’octroi de ce congé est refusé en cas de dissolution du mariage par divorce ou annulation, de dissolution de l’union civile par un jugement du tribunal ou par une déclaration commune notariée, ou lorsque la définition de conjointe ou conjoint ne s’applique plus, sauf si la rupture d'un de ces liens (mariage, union civile ou définition de 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 ou l'enfant de sa conjointe ou son conjoint habitant sous le même toit : le jour du mariage ou de l'union civile;

e) la prise d'habit, l'ordination, les vœux perpétuels de son enfant, de son frère, de sa sœur : le jour de l'événement;

f) le baptême de son enfant : le jour de l'événement;

g) le mariage ou l'union civile de l'enseignante ou l'enseignant : un maximum de sept jours consécutifs ouvrables ou non, à l'inclusion de celui du mariage ou de l'union civile. Dans ce cas, l'absence ne doit pas immédiatement précéder ni prolonger la période des vacances de Noël, de Pâques ou de l'été;

h) un maximum annuel de trois 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.

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

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer toute disposition de la présente clause.

5-14.03

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 de 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 juré ou de témoin dans une cause où elle ou il n'est pas partie;

c) l'enseignante ou l'enseignant, sur l'ordre du département de santé communautaire, 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.

5-14.04

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

5-14.05

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

a) en cas de décès de sa conjointe ou son conjoint, de son enfant 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 : un maximum de trois jours consécutifs ouvrables ou non à compter de la date du décès[1] ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de l'enseignante ou l'enseignant. Si l'enseignante ou l'enseignant prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin de l'utiliser à l'occasion de la mise en terre ou d'assister à la cérémonie soulignant le décès;

   l'alinéa précédent doit permettre à l'enseignante ou l'enseignant de bénéficier d'un congé d'un minimum de deux 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 : un maximum de deux jours consécutifs ouvrables ou non à compter de la date du décès[1] ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de l'enseignante ou l'enseignant. Si l'enseignante ou l'enseignant prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin de l'utiliser à l'occasion de la mise en terre ou d'assister à la cérémonie soulignant le décès;

   l'alinéa précédent doit permettre à l'enseignante ou l'enseignant de bénéficier d'un congé d'un minimum de deux 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).

---

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

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 qui en fait la demande bénéficie du congé à compter du jour précédant 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 en avise par écrit la commission dès que possible.

Section B Congés pour obligations familiales

5-14.06

Sous réserve des autres dispositions de la convention, conformément à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1), une enseignante ou un enseignant peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant 10 journées par année scolaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint ou en raison de l'état de santé d'un parent ou toute 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 conformément à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1), en outre de la conjointe ou du conjoint de l'enseignante ou de l'enseignant, on entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur, et les grands-parents de l'enseignante ou de l'enseignant ou de sa conjointe ou de son conjoint, ainsi que les conjointes et conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjointes et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme parent d'une enseignante ou d'un enseignant :

a) une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour l'enseignante ou l'enseignant ou sa conjointe ou conjoint;

b) un enfant pour lequel l'enseignante ou l'enseignant ou sa conjointe ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;

c) le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de l'enseignante ou de l'enseignant ou sa conjointe ou son conjoint;

d) la personne inapte ayant désigné l'enseignante ou l'enseignant ou sa conjointe ou son conjoint comme mandataire;

e) toute autre personne à l'égard de laquelle l'enseignante ou l'enseignant a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'elle ou lui procure en raison de son état de santé.

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 prévus à la clause 5-10.26, et ce, jusqu'à concurrence de six jours par année scolaire.

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

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

5-16.00 CONGÉS POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION

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

5-17.00 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

5-17.01

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. Ce congé est assujetti aux dispositions prévues à l'annexe VIII. 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 lui fournit les raisons de son refus, si l'enseignante ou l'enseignant en fait la demande.

5-17.03

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant qui a obtenu un congé à traitement différé conformément aux dispositions d'une convention précédente, continue d'être régi par ces dispositions.

5-18.00 CONTRIBUTION D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE

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

5-19.00 CONGÉS POUR PRÊT DE SERVICE

5-19.01

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

5-19.02

L'enseignante ou l'enseignant bénéficie, pour la durée d'un prêt de service, d'un congé sans perte de traitement, à l'inclusion des primes de disparités régionales si elle ou il continue d'œuvrer dans l'un des secteurs prévus au chapitre 12-0.00, le tout selon les modalités de versement de la rémunération prévues à la convention.

5-19.03

Les dispositions du chapitre 8-0.00 ne s'appliquent pas à l'enseignante ou l'enseignant pour la durée d'un prêt de service, 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.

5-19.04

À l'exception du chapitre 8-0.00, l'enseignante ou l'enseignant a droit, pour la durée d'un prêt de services, aux avantages dont elle ou il jouirait en vertu de sa convention collective si elle ou il était réellement en fonction à la commission.

5-19.05

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans sa catégorie ou, le cas échéant, dans sa sous-catégorie, sous réserve des dispositions relatives à l'affectation et à la mutation de même que celles relatives à la sécurité d'emploi.

5-20.00 CONGÉS POUR CHARGE PUBLIQUE

5-20.01

L'enseignante ou l'enseignant qui se porte candidate ou candidat à une charge publique (députée ou député, mairesse ou maire, conseillère ou conseiller municipal ou commissaire d'école) 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 huitième jour suivant celui du scrutin ou à toute autre date antérieure convenue entre l'enseignante ou l'enseignant et la commission.

5-20.02

L'enseignante ou l'enseignant élu ou nommé pour occuper une charge publique (ministre, députée ou député, mairesse ou maire, conseillère ou conseiller municipal ou commissaire d'école) obtient, sur demande écrite effectuée au moins 15 jours avant son départ[1], un congé sans traitement pour exercer cette charge publique.

La commission peut également accorder un congé sans traitement à temps partiel ou occasionnel à l'enseignante ou l'enseignant élu ou nommé pour occuper une 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.

5-20.03

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement pour remplir une charge publique conformément à la clause 5-20.02 doit donner à la commission un préavis écrit d'au moins 30 jours de son retour au service à la commission.

5-20.04

À son retour à la suite d'un congé prévu aux clauses 5-20.01 ou 5-20.02, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans sa catégorie ou, le cas échéant, dans sa sous-catégorie, sous réserve des dispositions relatives à l'affectation et à la mutation de même que celles relatives à la sécurité d'emploi.

5-20.05

La commission peut résilier l'engagement de l'enseignante ou l'enseignant qui utilise le congé prévu aux clauses 5-20.01 ou 5-20.02 à des fins autres que celles pour lesquelles elle ou il l'a obtenu.

---

[1] Lire « sept 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 5-20.01.

5-21.00 AFFECTATION ET MUTATION

Section A Principes applicables

5-21.01

L'affectation comprend l'ensemble des fonctions et responsabilités attribuées à l'enseignante ou l'enseignant dans le cadre de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), les règlements de la ou du Ministre et la convention.

Une enseignante ou un enseignant peut être affecté ou muté à une ou plusieurs écoles.

5-21.02

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est affecté en partie ou en totalité à la suppléance régulière, ceci n'a pas pour effet d'empêcher l'affectation de cette enseignante ou cet enseignant à d'autres fonctions et responsabilités que la suppléance, conformément aux autres dispositions de la convention.

5-21.03

Sous réserve des dispositions de la convention, la commission a la responsabilité d'affecter et de muter les enseignantes ou enseignants dans ses écoles. 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, expérience et préférences des enseignantes ou enseignants qu'elle emploie.

5-21.04

Aux fins du présent article, on entend par :

a) discipline : une branche du savoir pouvant faire l'objet d'un enseignement, par exemple : français langue seconde, chimie, éducation physique;

b) matière : une partie d'une discipline circonscrite par un programme d'études à un degré donné, par exemple : fonctions du 5e degré du secondaire, anglais langue d'enseignement du 3e degré du secondaire;

c) ordres :

- préscolaire;
- primaire;
- secondaire 1er cycle;
- secondaire 2e cycle;

d) qualifications : l'ensemble de la formation acquise par une enseignante ou un enseignant, sanctionnée par un brevet, un diplôme, un certificat ou une attestation officielle délivré à la suite de cours ou d'ateliers et que la commission juge pertinent à une affectation donnée;

e) expérience : le temps qu'une enseignante ou un enseignant a consacré à donner de l'enseignement d'une discipline ou d'une matière et que la commission juge pertinent à une affectation donnée.

5-21.05

a) Une enseignante ou un enseignant répond aux critères d'affectation, si elle ou il possède les qualifications ou expérience requises, et si elle ou il rencontre les exigences particulières du poste qui sont déterminées par la commission conformément au présent article.

b) Toutefois, sous réserve des exigences particulières d'un poste donné, l'enseignante ou l'enseignant est réputé répondre aux critères d'affectation, si elle ou il possède l'expérience ou les qualifications indiquées ci-après :

i) avoir, pour la discipline visée, un brevet spécialisé, ou un certificat universitaire spécialisé, ou avoir complété un programme de spécialisation[1] à l'intérieur d'un programme agréé de formation à l'enseignement;

ii) avoir un brevet qui ne comporte pas de mention de spécialité s'il s'agit de l'enseignement à titre de titulaire au préscolaire ou au primaire à des groupes autres que ceux d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage;

iii) avoir un brevet qui vise le secondaire, en tout ou en partie, et qui ne comporte pas de mention de spécialité s'il s'agit de l'enseignement de la formation générale à l'une des disciplines suivantes : anglais, français, mathématiques (1er cycle), sciences (1er cycle), sciences de l'homme et vie économique;

iv) avoir l'expérience de l'enseignement d'au moins un an à temps complet, ou l'équivalent à temps partiel, dans la discipline visée à l'intérieur des cinq dernières années;

v) poursuivre ou avoir poursuivi un programme d'études reconnu pour la matière visée et avoir complété avec succès 15 crédits de spécialisation dans la discipline visée.

5-21.06

Lorsque la commission décide qu'il est nécessaire d'avoir des exigences particulières, celles-ci doivent être préalablement déterminées après consultation du syndicat. Ces exigences doivent être directement reliées aux besoins à combler à cause de la clientèle visée (déficience auditive, déficience visuelle, etc.) ou à cause de la nature même de la matière à enseigner (cours de violon, natation, etc.).

---

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

5-21.07

L'enseignante ou l'enseignant excédentaire doit suivre les cours de recyclage requis par la commission pour répondre à ses besoins.

5-21.08

Malgré les autres dispositions du présent article, aucune enseignante ou aucun enseignant n'est tenu d'accepter une mutation à une école qui est située à la fois au-delà de 50 kilomètres[1] de l'école où elle ou il enseignait au moment de l'avis de mutation et à la fois au-delà de 50 kilomètres de son domicile au moment de l'avis de mutation.

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas dans le cas de fermeture de l'école où elle ou il enseignait au moment de l'avis de mutation s'il n'y a pas une autre école à l'intérieur de ces rayons de 50 kilomètres.

Aux fins de la présente clause, « école » désigne l'immeuble où l'enseignante ou l'enseignant donne la majeure partie de son enseignement.

5-21.09

L'enseignante ou l'enseignant visé par une mutation demandée par la commission bénéficie, si cette mutation nécessite le déménagement de l'enseignante ou l'enseignant, du remboursement des frais de déménagement prévus à l'annexe III, aux conditions qui y sont mentionnées.

Section B Procédure d'affectation et de mutation sous réserve des critères négociés et agréés à l'échelle nationale

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

5-22.00 RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

5-22.01

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

---

[1] Chaque fois qu'il s'agit de la distance de 50 kilomètres dans le présent article, cette distance est calculée par le plus court chemin public qui est l'itinéraire normal.

5-22.02

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.

5-22.03

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

5-22.04

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.

5-22.05

a) L'enseignante ou l'enseignant qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive doit en faire la demande par écrit à la commission normalement avant le 1er avril précédant l'année scolaire où doit débuter la mise à la retraite de façon progressive.

b) La demande précise la période envisagée par l'enseignante ou l'enseignant pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'elle ou il entend travailler au cours de chaque année visée.

c) En même temps que sa demande, l'enseignante ou l'enseignant fournit à la commission une attestation de 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.

5-22.06

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

5-22.07

Sous réserve de la clause 5-22.01, 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.

5-22.08

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.

5-22.09

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

5-22.10

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.

5-22.11

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

5-22.12

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.

5-22.13

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.

5-22.14

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 5-3.24; s'il excède ce pourcentage de traitement, il est automatiquement ramené à ce pourcentage de traitement, à moins d'entente différente entre la commission et l'enseignante ou l'enseignant visé.

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

5-22.15

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.

5-22.16

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 cinq ans.

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

5-22.17

a) Advenant la retraite, la démission, le bris de contrat, le renvoi, le non-rengagement, le décès de l'enseignante ou l'enseignant, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 5-22.16, 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 :

   i) 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;

ii) l'entente prend fin :

- dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive plus d'un an après la date fixée pour le début de l'entente;

- dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant et la commission décident conjointement de mettre fin à l'entente plus d'un an après la date fixée pour le début de l'entente.

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

5-22.18

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

5-22.19

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

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

6-1.00 ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ

Section A Manuel d'évaluation

6-1.01

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

6-1.02

a) Si ce n'est déjà fait, dans les 60 jours de l'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 :

   i) une ou un membre désigné par l'APEQ;

   ii) une ou un membre désigné par le Ministère;

   iii) une présidente ou un président désigné par les deux parties ci-dessus mentionnées.

c) Pour être recevable, la plainte ou suggestion doit être formulée par la ou le membre désigné par l'APEQ.

d) Toute recommandation unanime du comité, portant sur une règle d'évaluation, doit entraîner une modification correspondante au « Manuel d'évaluation de la scolarité ».

e) De plus, le Ministère et l'APEQ peuvent nommer une ou un substitut à leur membre désigné. Les substituts peuvent assister aux séances du comité mais n'ont pas droit de vote.

f) Néanmoins, si une ou un membre désigné n'est pas présent à une réunion du comité, sa ou son substitut devient alors aux fins de cette réunion la ou le membre désigné.

g) Le comité établit ses propres règles de fonctionnement.

h) Les honoraires et les dépenses d'une ou d'un membre désigné du comité sont 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.

Section B Dispositions générales

6-1.03

Dans les 30 jours de la date d'entrée en vigueur de la présente entente, l'APEQ accrédite une représentante ou un représentant auprès du Ministère. Par la suite et durant toute la durée de la présente entente, une représentante ou un représentant de l'APEQ doit être accrédité auprès du Ministère.

6-1.04

a) La ou le Ministre élabore des projets de règles d'application du Règlement sur les critères d'évaluation de la scolarité comme facteur servant à déterminer la qualification du personnel enseignant (R.R.Q., 1981, c. C-60, r. 4)[1] de la ou du Ministre pour toutes les règles qui ne sont pas déjà explicitement prévues au « Manuel d'évaluation de la scolarité » en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente entente.

b) La ou le Ministre élabore également des projets de modifications aux règles déjà existantes.

c) Ces projets, à l'inclusion des projets de modifications aux règles déjà existantes, sont soumis pour consultation à la représentante ou au représentant accrédité, s'il en est.

d) Si la représentante ou le représentant accrédité juge qu'elle ou il a des recommandations à formuler, elle ou il peut les formuler à la ou au Ministre dans les 30 jours (à l'exclusion des mois de juillet et d'août) de la réception de ces projets.

e) Après ce délai, la ou le Ministre décide des règles d'application du Règlement sur les critères d'évaluation de la scolarité comme facteur servant à déterminer la qualification du personnel enseignant (R.R.Q., 1981, c. C-60, r. 4)[1] de la ou du Ministre, lesquelles règles deviennent partie intégrante du « Manuel d'évaluation de la scolarité » et sont alors réputées en faire partie à la date d'entrée en vigueur de la présente entente (voir l'annexe X).

f) La ou le Ministre offre un service de soutien technique (consultation et avis) aux commissions scolaires pour faciliter l'application des règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité ». Ce service assure, entre autres, la formation du personnel chargé de ce dossier dans les commissions scolaires et transmet aux commissions scolaires toute modification au « Manuel d'évaluation de la scolarité » apportée par la ou le Ministre.

6-1.05

Le Ministère, l'ACSAQ et l'APEQ conviennent de se rencontrer à la demande écrite d'une commission ou d'un syndicat afin de discuter de tout problème découlant de l'implantation du système permettant aux commissions scolaires de décider de l'attestation de scolarité et, le cas échéant, de convenir de solutions appropriées aux problèmes soulevés.

---

[1] Tel qu'en vigueur au 13 décembre 2006.

6-1.06

Sous réserve des dispositions contenues aux clauses 6-1.13 à 6-1.18, de même que des dispositions relatives aux modifications aux règles du « Manuel d'évaluation de la scolarité », rien dans le présent article ne doit être interprété comme invalidant l'attestation officielle de l'état de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant décernée par la ou le Ministre depuis le mois d'août 1971 ou depuis juillet 1995 par une commission scolaire au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

6-1.07

L'enseignante ou l'enseignant, la commission, le syndicat, l'APEQ, le CPNCA, l'ACSAQ et le Ministère renoncent expressément à contester devant une ou un arbitre ou devant quelque instance que ce soit, toute décision incluse au « Manuel d'évaluation de la scolarité », toute décision de la ou du Ministre ou d'une commission scolaire, au sens de la clause 6-1.06, 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.

Section C Évaluation

6-1.08

La commission décide de l'évaluation de la scolarité en années complètes d'une enseignante ou d'un enseignant conformément au « Manuel d'évaluation de la scolarité » en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente entente. 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 une fraction 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; 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 :

a) quand l'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande prétend que cette nouvelle évaluation de scolarité implique un changement en années complètes de sa scolarité;

b) 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.

6-1.09

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 la section D, 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.

6-1.10

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 6-1.09 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.

Section D Réévaluation à la suite d'un changement de l'état de scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant

6-1.11

a) L'enseignante ou l'enseignant qui veut une réévaluation de sa scolarité doit faire une demande à la commission. Cette demande doit être faite par toute enseignante ou tout enseignant employé par la commission ainsi que toute enseignante ou tout enseignant inscrit sur la liste de priorité d'emploi ou sur une liste de rappel ou en voie de devenir admissible à être inscrit sur une de ces listes même si elle ou il n'est pas employé par la commission au moment de la demande. L'enseignante ou l'enseignant doit fournir à la commission les documents mentionnés au deuxième alinéa de la clause 6-1.09 ou une copie de la demande de ces documents adressée par l'enseignante ou l'enseignant à l'institution qui les émettra.

b) 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 section C dans les 30 jours[1] de la réception des documents requis selon le paragraphe a).

6-1.12

À la demande du syndicat, la commission, sur réception des documents requis pour la demande de réévaluation, fait parvenir au syndicat, dans les 30 jours[1], une copie du dossier de réévaluation de cette enseignante ou cet enseignant.

---

[1] Sont exclus de ce délai, le mois de juillet ainsi que les jours compris entre le 20 décembre et le 5 janvier.

Section E Révision

6-1.13

Dans les 60 jours (à l'exclusion des mois de juillet et d'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 6-1.14. Cette demande de révision peut également être soumise par le syndicat à l'intérieur du même délai. Une copie de cette demande est également acheminée au membre désigné par l'APEQ. La commission est également informée de cette demande de révision aux fins de transmettre au comité les informations requises en vertu de la clause 6-1.09.

Le comité de révision est réputé valablement saisi des demandes de révision soumises conformément à la clause 6-1.06 des conventions collectives antérieures et pour lesquelles il n'a pas rendu de décision.

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

6-1.14

Le comité de révision est composé de trois membres dont deux sont désignés ainsi :

a) une ou un membre désigné par l'APEQ;

b) une ou un membre désigné conjointement par le Ministère et l'ACSAQ.

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

Toutefois, l'APEQ doit nommer au moins une ou un substitut à sa ou son membre désigné. Le Ministère et l'ACSAQ 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.

6-1.15

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 concerné.

Si, lors de cette analyse, le comité constate qu'une pièce mentionnée à la clause 6-1.09 n'apparaît pas à l'attestation, il procède à son évaluation.

6-1.16

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 le Manuel.

Le comité peut joindre à sa décision une recommandation à la ou au Ministre dans le cas où la demande de révision peut faire l'objet d'une évaluation de « qualifications particulières » ou d'une « décision particulière » relative à une règle d'évaluation apparaissant au « Manuel d'évaluation de la scolarité ». Cette recommandation ne constitue pas une décision au sens de la clause 6-1.17 et ne lie le Ministère, le syndicat, la commission et l'enseignante ou l'enseignant que si la ou le Ministre y donne suite.

6-1.17

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

6-1.18

Si la décision du comité implique un changement dans l'évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant, la commission, dans les 60 jours de la décision du comité, doit faire parvenir à cette enseignante ou cet enseignant une nouvelle attestation officielle de l'état de sa scolarité; une copie de ce cette nouvelle attestation est également transmise au syndicat.

De même, si la décision du comité de révision prévu à la clause 6-1.14 de la convention précédente 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 pas 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.

6-1.19

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 deux membres désignés. Il est aussi du devoir de la présidente ou du président de fixer le rôle des demandes de révision.

6-1.20

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

a) les deux membres désignés peuvent siéger en l'absence de la présidente ou du président et sans avis de convocation;

b) les trois membres peuvent siéger avec ou sans avis de convocation;

c) la présidente ou le président et une ou un membre désigné peuvent siéger en l'absence de l'autre membre désigné si l'absente ou l'absent a été convoqué conformément à la clause 6-1.19.

6-1.21

Dans les cas prévus au paragraphe a) ou b) de la clause 6-1.20, si les deux membres désignés du comité concourent à une décision et la signent, cette décision constitue celle du comité.

6-1.22

Dans les cas prévus au paragraphe b) ou c) de la clause 6-1.20, si les deux membres désignés du comité ne concourent pas à une décision, toute décision signée par la présidente ou le président et une ou un membre désigné constitue la décision du comité. Cependant, la ou le membre désigné qui est dissident peut signer comme dissidente ou dissident.

6-1.23

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.

6-1.24

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

6-1.25

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

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

6-2.00 RECONNAISSANCE DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE

6-2.01

a) La commission reconnaît à toute enseignante ou tout enseignant qu’elle emploie au 1er juillet 2020 l'expérience qu'elle lui reconnaissait pour l'année scolaire 2019-2020.

b) La commission évalue, selon les clauses 6-2.02 à 6-2.08, les années d'expérience acquises après l'année scolaire 2019-2020 pour toute enseignante ou tout enseignant qu’elle emploie au 1er juillet 2020 et, le cas échéant, révise son échelon en conséquence.

c) La commission évalue, selon les clauses 6-2.02 à 6-2.08, toutes les années d'expérience de toute autre enseignante ou tout autre enseignant engagé à compter du 1er juillet 2020.

d) Malgré ce qui précède :

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

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

Toutefois, uniquement pour l'enseignante ou l'enseignant classé à l'échelon 1 ou 2, l'expérience acquise durant l'année scolaire 2022-2023 pourra être considérée afin de lui permettre un avancement d'échelon conformément à l'article 6-2.00 de l'entente.

6-2.02

Une année scolaire, pendant laquelle une enseignante ou un enseignant à temps plein a enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative[1] pendant un minimum de 155 jours[2] dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le Ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec, est reconnue comme une année d'expérience.

Cependant, on reconnaît comme une année d'expérience l'année scolaire pendant laquelle une enseignante ou un enseignant à temps plein ou sous contrat annuel n'a enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative que pendant un minimum de 90 jours à cause de circonstances 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 congé prévus aux clauses 5-13.06, 5-13.07, 5-13.08, 5-13.09, 5-13.16, 5-13.22, 5-13.25, 5-13.26, 5-13.30, 5-13.31, 5-13.45, 5-13.46, 5-13.49 et ceux mentionnés au quatrième alinéa de la clause 5-13.68 pour la durée qui y est prévue, sont assimilés à des jours d'enseignement ou d'exercice d'une fonction pédagogique ou éducative.

6-2.03

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, remplaçant, à la leçon ou à titre de suppléante ou suppléant occasionnel, est reconnu et peut être accumulé pour constituer une année d'expérience. Le nombre de jours d'enseignement requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de 90 jours à titre d'enseignante ou 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[3].

---

[1] Voir l'annexe XI.

[2] 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.

[3] Voir l'annexe XII.

6-2.04

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

a) pour la suppléante ou le suppléant occasionnel :

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

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

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

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

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

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

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

6-2.05

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 l'enseignante ou l'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 quatre mois pour constituer une ou des années;

c) chacune des 10 premières années ainsi faites équivaut à une année d'expérience mais au-delà de ces 10 premières années, tout bloc de deux années ainsi faites équivaut à une année d'expérience.

6-2.06

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.

6-2.07

Les années additionnelles d'expérience sont reconnues pour chaque année au début de l'année de travail. L'enseignante ou l'enseignant à temps plein doit soumettre à la commission, avant le 1er novembre, les documents établissant qu'elle ou il possède une ou des années additionnelles d'expérience à moins que les documents n'émanent de la commission. Le réajustement du traitement faisant suite à un changement dans les années d'expérience entre en vigueur rétroactivement au début de l'année de travail pendant laquelle cette enseignante ou cet enseignant a fourni les documents établissant l'année d'expérience additionnelle. Si elle ou il fournit les documents établissant l'année d'expérience additionnelle après le 31 octobre, elle ou il ne peut bénéficier d'un réajustement 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.

6-2.08

Lorsque, dans le cadre du système de perfectionnement prévu au 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.

6-3.00 CLASSEMENT

Section A Dispositions générales

6-3.01

a) L'évaluation de la scolarité en années complètes établie conformément à la clause 6-1.08 ou 6-1.18 détermine l'échelon applicable prévu par l'article 6-4.00 pour toute enseignante ou tout enseignant à temps plein, à temps partiel ou remplaçant de la façon suivante :

   L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à l'année d'expérience qu'elle ou il est en voie d'acquérir conformément à l'article 6-2.00, dans la limite de l'atteinte de l'échelon 17, augmenté de :

   - deux échelons si sa scolarité est évaluée à 17 ans;
   - quatre échelons si sa scolarité est évaluée à 18 ans;
   - six échelons si sa scolarité est évaluée à 19 ans ou plus sans doctorat de 3e cycle;
   - huit échelons si sa scolarité est évaluée à 19 ans ou plus avec doctorat de 3e cycle.

b) L'évaluation de la scolarité en années complètes décidée à la clause 6-1.08 ou 6-1.18 détermine le taux applicable à la clause 6-6.02 pour toute enseignante ou tout enseignant à la leçon de la façon suivante :

i) moins de 17 ans, toute enseignante ou tout enseignant qui a moins de 17 années de scolarité;

ii) 17 ans, toute enseignante ou tout enseignant qui a 17 années de scolarité;

iii) 18 ans, toute enseignante ou tout enseignant qui a 18 années de scolarité;

iv) 19 ans ou plus, toute enseignante ou tout enseignant qui a 19 années de scolarité ou plus.

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 et l'expérience acquise à la date d'engagement.

La commission qui engage une enseignante ou un enseignant ayant une attestation officielle de l'état de sa scolarité lui reconnaît l'attestation officielle de scolarité décernée par la ou le Ministre ou par une commission scolaire ou un centre de services scolaire au sens de la clause 6-1.06.

Malgré ce qui précède, l'expérience acquise en 1982-1983 ne permet aucun avancement d'échelon.

6-3.02

Toute enseignante ou tout 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 originent. La commission en accuse réception à l'enseignante ou l'enseignant.

6-3.03

Pour chaque enseignante ou enseignant à qui la ou le Ministre, une commission scolaire ou un centre de services scolaire au sens de la clause 6-1.06 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'échelon dans lequel 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 6-3.01;

b) selon le Règlement sur les critères d'évaluation de la scolarité comme facteur servant à déterminer la qualification du personnel enseignant (R.R.Q., 1981, c. C-60, r. 4)[1] de la ou du Ministre, l'échelon dans lequel 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 6-3.01 si ses 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'échelon provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant, et ce, dans les 30 jours[2] de la réception des documents. Toutefois, la commission n'effectuera 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 d'un avis de modification.

Dans les 10 jours de la décision de classement provisoire, la commission en informe le syndicat en utilisant le formulaire prescrit à l'annexe XIII. À la demande écrite du syndicat, la commission lui fait parvenir une copie du dossier de classement provisoire.

6-3.04

Si le syndicat est en désaccord avec le classement provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant effectué par la commission selon la clause 6-3.03, 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.

6-3.05

Sauf dans les cas prévus à la section B, tout classement définitif fait en vertu de la clause 6-3.01 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 l’application de la présente convention, ce classement définitif ne peut avoir d'effet antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente entente.

---

[1] Tel qu'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.

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.

6-3.06

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

Section B Avancement d'échelon à la suite d'une augmentation de scolarité

6-3.07

a) À la suite d'une nouvelle évaluation de la scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant décidée en vertu de la section D de l'article 6-1.00, la commission procède, s'il y a lieu, à un avancement d'échelon conformément à la clause 6-3.01.

b) L'avancement ne se fait qu'une seule fois par année scolaire.

c) Cet avancement entre en vigueur rétroactivement, s'il y a lieu, le 101e jour de travail de l'année scolaire en cours :

   1. si, au 31 janvier de cette année scolaire en cours, l'enseignante ou l'enseignant a complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité;

      et

   2. si elle ou il a fourni, avant le 1er avril de cette année scolaire en cours, les documents requis selon le paragraphe a) de la clause 6-1.11.

d) Le cas échéant, le paiement de la rétroactivité faisant suite à cet avancement 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.

Section C Avancement d'échelon à la suite d'une augmentation d'expérience

6-3.08

L'enseignante ou l'enseignant bénéficie d'un avancement d'échelon au début de l'année de travail lorsque la commission lui reconnaît de l'expérience additionnelle selon l'article 6-2.00. Le réajustement du traitement faisant suite à un changement dans les années d'expérience entre en vigueur rétroactivement au début de l'année de travail pourvu que les conditions prescrites à la clause 6-2.07 concernant la reconnaissance d'expérience additionnelle soient respectées.

6-3.09

À la suite du classement initial dans l'échelle, l'enseignante ou l'enseignant n'avance pas plus d'un échelon à la fois par année scolaire, en raison de l'expérience additionnelle, peu importe l'expérience reconnue pour l'année scolaire précédente, sauf dans le cas où de l'expérience additionnelle est reconnue en raison de la documentation fournie selon la clause 6-2.07.

6-4.00 ÉCHELLE DE TRAITEMENT[1]

6-4.01

Une enseignante ou un enseignant a droit au traitement annuel prescrit à la clause 6-4.02 et au paragraphe A) de la clause 6-4.03, selon l'échelon attribué conformément aux articles 6-1.00 et 6-3.00.

L'enseignante ou l'enseignant a également droit aux rémunérations additionnelles conformément aux modalités prévues au paragraphe B) de la clause 6-4.03.

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 troisième 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 à la clause 8-2.01, moyennant le traitement annuel qu'elle ou il reçoit conformément à la clause 6-4.02. Ce traitement annuel vaut pour toute l'année scolaire comprenant les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances.

---

[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 XL de la présente entente.

6-4.02

L'échelle de traitement[1] applicable à l'enseignante ou l'enseignant est la suivante pour les périodes visées :

Échelon[2]	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	À compter du 139e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023
1	44 721	45 615	46 527	46 527
2	47 709	48 663	49 636	49 636
3	50 898	51 916	52 954	53 541
4	52 025	53 066	54 127	55 326
5	53 177	54 241	55 326	56 550
6	54 354	55 441	56 550	57 801
7	55 557	56 668	57 801	60 259
8	57 919	59 077	60 259	62 820
9	60 380	61 588	62 820	65 489
10	62 946	64 205	65 489	68 273
11	65 622	66 934	68 273	71 174
12	68 410	69 778	71 174	74 199
13	71 318	72 744	74 199	77 353
14	74 349	75 836	77 353	80 640
15	77 509	79 059	80 640	84 066
16	80 802	82 418	84 066	92 027
17	85 489	87 206	92 027	

6-4.03

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 6-4.02, 6-6.02 et 6-6.03 sont majorés selon les critères prévus aux sous-paragraphes 1) à 3) ainsi que de l'intégration à la nouvelle structure de l'échelle de traitement prévue au sous-paragraphe 4) du présent paragraphe.

1) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020

Les taux et l'échelle de traitement en vigueur au 140e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020 sont majorés avec effet au 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, d'un pourcentage égal à 2 %.

---

1 Telle qu'elle est définie à la clause 1-1.17.

2 Tel qu'il est défini à la clause 1-1.18.

2) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021

Les taux et l'échelle de traitement en vigueur au 140e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021 sont majorés, avec effet au 141e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, d'un pourcentage égal à 2 %.

3) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022

Les taux et l'échelle de traitement en vigueur au 140e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022 sont majorés, avec effet au 141e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022, d'un pourcentage égal à 2 %.

4) À compter du 139e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023

Une nouvelle structure de l'échelle de traitement est introduite conformément à l'annexe XL[1] de la présente entente. Les taux et l'échelle de traitement découlant de cette nouvelle structure de l'échelle de traitement sont en vigueur à compter du 139e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023.

L'enseignante ou l'enseignant est intégré à compter du 139e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023 dans la nouvelle structure de l'échelle de traitement au même échelon qui lui était reconnu au 138e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023. L'enseignante ou l'enseignant qui est à l'échelon 17 au 138e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023 est intégré à l'échelon 16 de la nouvelle structure de l'échelle de traitement à compter du 139e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023.

B) Rémunérations additionnelles[2]

1) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, l'enseignante ou l'enseignant qui a assumé une tâche à 100 % a droit à une rémunération additionnelle de 602,68 $[3] pour ces 200 jours de travail.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 30 jours suivant la signature de l'entente.

---

1 Les dispositions transitoires applicables à la nouvelle structure de l'échelle de traitement sont prévues à l'annexe XL de la présente entente.

2 Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'enseignante ou l'enseignant reçoit des prestations d'assurance salaire, des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption du RQAP, des indemnités prévues aux congés parentaux versées par la commission, des indemnités versées par la CNESST, par l'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) et par la SAAQ ainsi que celles versées par la commission dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

3 L'enseignante ou l'enseignant sous contrat à temps plein, à temps partiel ou de remplacement qui assume une tâche inférieure ou supérieure à 100 % a droit à une rémunération additionnelle proportionnelle au pourcentage de tâche effectuée.

2) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, l'enseignante ou l'enseignant qui a assumé une tâche à 100 % a droit à une rémunération additionnelle de 602,68 $[1] pour ces 200 jours de travail.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement au cours de la période de paie précédant le 15 janvier 2022.

6-4.04

Les dispositions du paragraphe A) de la clause 6-4.03 s'appliquent aux clauses 6-5.01, 6-6.02, 6-6.03, 11-1.03, 12-2.01 et 13-2.03 en faisant les adaptations nécessaires.

6-5.00 SUPPLÉMENTS ANNUELS

6-5.01

L'enseignante ou l'enseignant qui est nommé adjointe ou adjoint spécial[2] ou responsable[3] reçoit pour ses responsabilités additionnelles un supplément prévu au tableau suivant :

Période	Montant
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	1 632 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	1 665 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	1 698 $

6-5.02

Les suppléments annuels prévus au présent article sont versés en proportion du nombre de jours de travail pendant lesquels l'enseignante ou l'enseignant est nommé à l'une des fonctions visées au présent article.

6-5.03

Pour les années scolaires 2021-2022 et 2022-2023, l'enseignante ou l'enseignant qui agit en tant qu'enseignante ou enseignant mentor conformément à la clause 1-1.26, reçoit, pour ses responsabilités additionnelles, le supplément annuel prévu à la clause 6-5.01.

---

1 L'enseignante ou l'enseignant sous contrat à temps plein, à temps partiel ou de remplacement qui assume une tâche inférieure ou supérieure à 100 % a droit à une rémunération additionnelle proportionnelle au pourcentage de tâche effectuée.

2 Tel que défini à la clause 1-1.03.

3 Tel que défini à la clause 1-1.40.

6-6.00 ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL, REMPLAÇANT, À LA LEÇON ET SUPPLÉANTE OU SUPPLÉANT OCCASIONNEL

6-6.01

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou 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 pour les primes de disparités régionales et les congés spéciaux.

6-6.02

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

Taux / Périodes concernées	moins de 17 ans	17 ans	18 ans	19 ans ou plus
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	56,49 $	62,72 $	67,88 $	74,02 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	57,62 $	63,97 $	69,24 $	75,50 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2021 2022	58,77 $	65,25 $	70,62 $	77,01 $
À compter du 139e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	61,27 $	68,02 $	73,62 $	80,28 $

b) 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 ainsi : 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.

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.

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

d) L'enseignante ou l'enseignant appelé à donner 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 selon les taux prévus pour l'enseignante ou l'enseignant à la leçon.

e) Rémunérations additionnelles[1]

1) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon a droit à une rémunération additionnelle de 0,75 $ par heure rémunérée.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 30 jours suivant la signature de l'entente.

2) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon a droit à une rémunération additionnelle de 0,75 $ par heure rémunérée.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement au cours de la période de paie précédant le 15 janvier 2022.

6-6.03

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

Durée de remplacement dans une journée / **Périodes concernées**	**60 minutes ou moins**	**entre 61 minutes et 150 minutes[2]**	**entre 151 minutes et 210 minutes[3]**	**plus de 210 minutes[4]**
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	44,72 $	111,80 $	156,52 $	223,60 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	45,61 $	114,03 $	159,64 $	228,05 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	46,52 $	116,30 $	162,82 $	232,60 $
À compter du 139e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	46,52 $	116,30 $	162,82 $	232,60 $

---

1 Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'enseignante ou l'enseignant reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption du RQAP, des indemnités versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par la commission dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

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

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

4 Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par 5,0 du taux prévu ci-dessus, pour 60 minutes ou moins.

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

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

La suppléante ou le suppléant occasionnel est rémunéré selon le taux prévu pour plus de 210 minutes si elle ou il se voit confier trois 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 la direction de l'école reçoit, au minimum, le taux prévu pour 60 minutes de travail.

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

e) 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.

f) Cependant, après 20 jours ouvrables consécutifs d'absence de la part d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, à temps partiel ou remplaçant, 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, à temps partiel ou remplaçant, selon le cas. Ce traitement qu'elle ou il recevrait est basé sur l'échelon établi par la commission conformément à l'article 6-3.00 et est payé à raison de 1/200 du traitement annuel applicable pour le remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, à temps partiel ou remplaçant, selon le cas, 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 trois jours ou moins pendant l'accumulation de ces 20 jours consécutifs de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.

g) 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.

h) Rémunérations additionnelles[1]

1) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, la suppléante ou le suppléant occasionnel a droit à une rémunération additionnelle de :

Durée de remplacement			
60 minutes ou moins	**entre 61 minutes et 150 minutes**	**entre 151 minutes et 210 minutes**	**plus de 210 minutes**
0,60 $	1,50 $	2,10 $	3,00 $

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 30 jours suivant la signature de l'entente.

2) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, la suppléante ou le suppléant occasionnel a droit à une rémunération additionnelle de :

Durée de remplacement			
60 minutes ou moins	**entre 61 minutes et 150 minutes**	**entre 151 minutes et 210 minutes**	**plus de 210 minutes**
0,60 $	1,50 $	2,10 $	3,00 $

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement au cours de la période de paie précédant le 15 janvier 2022.

---

[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.

6-7.00 DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

6-7.01

L'enseignante ou l'enseignant reçoit son traitement annuel prévu à l'article 6-4.00, de même que les suppléments prévus à l'article 6-5.00 et les primes pour disparités régionales prévues au chapitre 12-0.00, s'il y a lieu, en 26 versements, selon les modalités suivantes :

a) à compter du début de l'année de travail, l'enseignante ou l'enseignant reçoit, à tous les deux jeudis, 1/26 des montants annuels applicables en traitement, suppléments et primes le premier jour de travail de la période[1] de paie visée[2];

b) malgré le paragraphe a) et sous réserve de l'annexe XV, le 26e versement pour une année de travail doit être rajusté de sorte que l'enseignante ou l'enseignant ait reçu, pour cette année de travail, 1/200 de son traitement annuel applicable, de même que de ses suppléments et primes applicables, s'il y a lieu, pour chaque jour de travail qu'elle ou il a effectué;

c) malgré le paragraphe a), l'enseignante ou l'enseignant qui quitte le service de la commission reçoit, au moment de son départ, le solde du traitement ainsi que les 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.

6-7.02

La rémunération pour le remplacement effectué par des enseignantes ou enseignants de l'école :

a) qui veulent faire du remplacement sur une base volontaire au-delà de la tâche éducative prévue au paragraphe a) de la clause 8-7.02,

ou

b) qui font le remplacement dans le cadre du système de dépannage établi selon la section E de l'article 5-1.00,

est égale à 1/1 000 du traitement annuel applicable de l'enseignante ou l'enseignant concerné pour toute période de 45 à 60 minutes. Pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, la rémunération est alors égale au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par 1/1 000 du traitement annuel applicable.

---

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

[2] Dans le cas où il y aurait plus de 14 jours entre le 26e versement pour une année de travail et le premier versement de l'année de travail à venir, la commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes.

6-7.03

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 voit son traitement de même que les suppléments et primes de disparités régionales, s'il y a lieu, calculés à raison de 1/200 du traitement annuel applicable par jour de travail effectué.

6-7.04[1]

La commission déduit 1/200 par jour de travail (lire 1/400 par demi-journée de travail et lire 1/1 000 pour toute période de temps de 45 à 60 minutes) du traitement annuel applicable de même que des suppléments et des primes de disparités régionales, s'il y a lieu, de l'enseignante ou l'enseignant dans les cas suivants :

a) absences autorisées sans traitement pour une durée inférieure à une année de travail;

b) absences non autorisées ou utilisées à des fins autres que celles autorisées.

6-8.00 MODALITÉS DU VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

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

[1] La commission et le syndicat peuvent convenir d'appliquer les dispositions de l'annexe XV.

CHAPITRE 7-0.00 PERFECTIONNEMENT

7-1.00 MONTANTS ALLOUÉS AU PERFECTIONNEMENT

7-1.01

Aux fins d'application du présent chapitre, la commission dispose de 240 $ par année scolaire par enseignante ou enseignant en équivalent à temps complet, en service à la commission le 30 septembre, à l'exclusion des enseignantes ou enseignants en disponibilité. Une partie de ce montant est consacrée à de la formation se rapportant à l'adaptation scolaire. Dans la limite de ces ressources disponibles, les parties s’assurent que les demandes en lien avec la formation se rapportant à l’adaptation scolaire sont traitées de manière à en favoriser l’accès.

Aux fins d'application du présent article, l'expression « équivalent à temps complet » comprend les enseignantes et enseignants à temps plein, à temps partiel, remplaçants et à la leçon.

7-1.02

Afin de faciliter le perfectionnement des enseignantes ou enseignants dans les régions isolées, la ou le Ministre prévoit une somme de 21 500 $ par année scolaire. Cette somme est répartie selon l'annexe XVII.

7-1.03

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

7-1.04

La répartition des sommes disponibles pour le perfectionnement en vertu du présent chapitre est sujette à la décision d'un comité paritaire dont la composition, les prérogatives et le fonctionnement sont définis au chapitre 4-0.00 de la présente convention. En cas de refus de la part de la commission d'appliquer une décision du comité paritaire concernant l'administration de ces sommes, le comité paritaire doit être à nouveau saisi de la question.

7-2.00 PERFECTIONNEMENT (SOUS RÉSERVE DES MONTANTS ALLOUÉS ET DU PERFECTIONNEMENT PROVINCIAL)

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

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

8-1.00 PRINCIPES GÉNÉRAUX

8-1.01

Les conditions d'exercice de la profession d'enseignante ou d'enseignant doivent être telles que l'élève puisse bénéficier de la qualité d'éducation à laquelle 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.

Les examens de la commission sont administrés conformément à sa politique d'évaluation.

8-1.03

Considérant l'importance que les parties accordent à la formation continue, elles reconnaissent qu'il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de prendre les mesures appropriées pour lui permettre d'atteindre et de conserver un haut degré de compétence professionnelle, et ce, dans le respect de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3).

8-2.00 FONCTION GÉNÉRALE

8-2.01

L'enseignante ou l'enseignant donne 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 :

a) de préparer et de donner des cours et des activités de formation et d'éveil dans les limites des programmes autorisés;

b) de collaborer avec les autres enseignantes et enseignants et les autres personnels de l'école en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;

---

[1] Les parties ont convenu de modifications sur l'aménagement de la tâche applicables à compter de l'année scolaire 2022-2023. L'annexe XLI (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. Les parties nationales conviennent d'un guide d'application, lequel sera non arbitrable. Pour l'année scolaire 2021-2022, se référer à l'annexe LI pour les dispositions applicables.

c) d'organiser et de superviser des activités étudiantes;

d) d'organiser et de superviser des stages en milieu de travail;

e) d'assumer les responsabilités d'encadrement;

f) d'assumer les responsabilités de récupération;

g) de surveiller les élèves qui lui sont confiés ainsi que les autres élèves lorsqu'elles ou ils sont en sa présence;

h) d'évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et d'en faire rapport à la direction de l'école et aux parents selon le système en vigueur;

i) de contrôler les retards et les absences de ses élèves et d'en faire rapport à la direction de l'école selon le système en vigueur;

j) de participer aux réunions en relation avec son travail;

k) de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

8-3.00 IMPLANTATION DES NOUVEAUX PROGRAMMES (PROTOCOLE)

8-3.01

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

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

8-3.02

Les documents reliés à des matières pédagogiques préparés par le Ministère et destinés aux enseignantes et enseignants sont des instruments mis à leur disposition à titre indicatif.

8-4.00 RÈGLES DE FORMATION DES GROUPES D'ÉLÈVES

8-4.01

a) Les moyennes d'élèves par groupe se calculent au niveau de la commission aux fins de l'application du présent article. Toutefois, dans l'établissement de ces moyennes, la commission ne tient pas compte des groupes d'élèves visés par des modes d'organisation d'enseignement du type « coenseignement », « cours conférence », etc.

b) Les règles de formation de groupes doivent être telles que la moyenne du nombre d'élèves par groupe pour chaque groupe d'élèves défini au présent article ne peut excéder les nombres indiqués.

c) La commission ne peut dépasser les maximums prévus que pour un des motifs particuliers suivants : le manque de locaux dans l'école, le nombre restreint de groupes dans l'école, la carence de personnel qualifié disponible ou la situation géographique de l'école.

La commission et le syndicat peuvent convenir de motifs additionnels de dépassement des maximums prévus.

d) Lorsqu'un groupe d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage compte des élèves de différents types, le maximum et la moyenne d'élèves de ce groupe sont déterminés conformément à l'annexe XVIII.

Lorsqu'un groupe d'élèves en cheminement particulier de formation de type temporaire compte une ou un élève ou des élèves de différents types d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, le maximum et la moyenne d'élèves de ce groupe sont déterminés conformément à l'annexe XVIII.

e) Aux fins d'établissement des maximums d'élèves par groupe, lorsque des élèves ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale, ou des élèves handicapés par des troubles envahissants du développement, ou des élèves handicapés par des troubles relevant de la psychopathologie, sont intégrés dans des groupes ordinaires, ces élèves sont pondérés en appliquant un facteur de pondération établi conformément à l'annexe XIX.

La pondération a priori s'effectue dans le cadre du processus annuel de formation des groupes et s'applique jusqu'à la première journée de classe des élèves.

f) Ces maximums ne s'appliquent pas aux groupes d'élèves visés par des modes d'organisation d'enseignement du type « coenseignement », « cours conférence », etc.

De plus, le maximum et la moyenne ne s'appliquent pas à un groupe d'élèves d'une classe spécialisée reconnus handicapés en raison d'une déficience intellectuelle profonde ou en raison de troubles envahissants du développement ou de troubles relevant de la psychopathologie ou handicapés en raison d'une déficience langagière sévère, si la commission fournit du soutien visible autre qu'une enseignante ou un enseignant.

g) Sous réserve de l'annexe XX, 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 XXI aux conditions suivantes :

1) le nombre d'élèves dont on tient compte est celui des élèves inscrits pour au moins la moitié des jours de classe d'un mois donné;

2) aucune compensation n'est due si un dépassement constaté en septembre n'existe plus au 15 octobre;

3) la suppléante ou le suppléant occasionnel n'a droit à aucune compensation.

Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas d'un groupe formé conformément à une modification convenue en vertu de la clause 8-10.02.

8-4.02 Au préscolaire, le maximum et la moyenne d'élèves par groupe sont :

		Moy.	Max.
a)	Pour les groupes ordinaires :		
	1. pour les cours destinés aux élèves des classes du préscolaire quatre ans :	14	17
	2. pour les cours destinés aux élèves des classes du préscolaire quatre ans en milieux défavorisés[1] :	13	16
	3. pour les cours destinés aux élèves des classes du préscolaire cinq ans :	17	19
	4. pour les cours destinés aux élèves des classes du préscolaire cinq ans en milieux défavorisés[1] :	16	18
b)	Pour les groupes d'élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage :		
	1. pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du préscolaire cinq ans présentant des troubles du comportement :	8	10
c)	Pour les groupes d'élèves handicapés :		
	1. pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du préscolaire quatre ou cinq ans reconnus handicapés en raison d'une déficience motrice légère ou organique :	10	12
	2. pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du préscolaire quatre ou cinq ans reconnus handicapés en raison d'une déficience intellectuelle moyenne à sévère :	8	10
	3. pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du préscolaire quatre ou cinq ans reconnus handicapés en raison d'une déficience motrice grave, d'une déficience atypique ou d'une déficience langagière :	6	8
	4. pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du préscolaire quatre ou cinq ans reconnus handicapés en raison d'une déficience langagière sévère, d'une déficience visuelle ou d'une déficience auditive :	5	7

[1] Conformément à l'annexe XXIII de l'entente.

	Moy.	Max.
5. pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du préscolaire quatre ou cinq ans reconnus handicapés en raison d'une déficience intellectuelle profonde, de troubles envahissants du développement ou de troubles relevant de la psychopathologie :	4	6

8-4.03 Au primaire, le maximum et la moyenne d'élèves par groupe sont :

	Moy.	Max.
a) Pour les groupes ordinaires :		
1. pour les cours destinés aux élèves de la première année du primaire :	20	22
2. pour les cours destinés aux élèves de la deuxième année du primaire :	22	24
3. pour les cours destinés aux élèves des autres années du primaire :	24	26
4. pour les cours destinés aux élèves de la première année à la sixième année du primaire en milieux défavorisés[1] :	18	20
b) Pour les groupes d'élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage :		
1. pour les cours destinés à l'ensemble des élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage des classes spécialisées du primaire :	12	16
1.1 pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du primaire présentant des troubles du comportement :	10	12
2. pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du primaire reconnus comme élèves ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale :	7	9
c) Pour les groupes d'élèves handicapés :		
1. pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du primaire reconnus handicapés en raison d'une déficience motrice légère ou organique :	12	14

[1] Conformément à l'annexe XXIII de l'entente.

	Moy.	Max.
2. pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du primaire reconnus handicapés en raison d'une déficience intellectuelle moyenne à sévère :	10	12
3. pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du primaire reconnus handicapés en raison d'une déficience motrice grave, d'une déficience atypique ou d'une déficience langagière :	8	10
4. pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du primaire reconnus handicapés en raison d'une déficience langagière sévère :	6	8
5. pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du primaire reconnus handicapés en raison d'une déficience auditive, d'une déficience visuelle, de troubles envahissants du développement ou de troubles relevant de la psychopathologie :	5	7
6. pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du primaire reconnus handicapés en raison d'une déficience intellectuelle profonde :	4	6

8-4.04 Au secondaire, le maximum et la moyenne d'élèves par groupe sont :

	Moy.	Max.
a) Pour les groupes ordinaires :		
1. pour les cours de formation générale de la 1ère secondaire mais à l'exception des cours visés au sous-paragraphe 5 suivant :	26	28
2. pour les cours de formation générale de la 2e secondaire mais à l'exception des cours visés au sous-paragraphe 5 suivant :	27	29
3. pour les cours de formation générale de la 3e à la 5e secondaire mais à l'exception des cours visés aux sous-paragraphes 4 et 5 suivants :	30	32
4. pour les cours d'exploration technique (ou d'exploration professionnelle) de la 3e à la 5e secondaire[1] :	20	23
5. pour les cours destinés aux élèves en cheminement particulier de formation de type temporaire :	18	20

[1] Pour les écoles qui offrent encore les cours d'initiation à la technologie, la même règle s'applique.

	Moy.	Max.
b) Pour les groupes d'élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage :		
1. pour les cours destinés à l'ensemble des élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage des classes spécialisées du secondaire :	16	20
1.1 pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du secondaire présentant des troubles du comportement : ...	12	14
2. pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du secondaire reconnus comme élèves ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale :	9	11
c) Pour les groupes d'élèves handicapés :		
1. pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du secondaire reconnus handicapés en raison d'une déficience motrice légère ou organique :	14	16
2. pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du secondaire reconnus handicapés en raison d'une déficience intellectuelle moyenne à sévère :	12	14
3. pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du secondaire reconnus handicapés en raison d'une déficience langagière :	10	12
4. pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du secondaire reconnus handicapés en raison d'une déficience motrice grave ou d'une déficience atypique :	9	11
5. pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du secondaire reconnus handicapés en raison de troubles envahissants du développement ou de troubles relevant de la psychopathologie :	6	8
6. pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du secondaire reconnus handicapés en raison d'une déficience auditive ou d'une déficience visuelle :	5	7
7. pour les cours destinés aux élèves des classes spécialisées du secondaire reconnus handicapés en raison d'une déficience intellectuelle profonde :	4	6

8-4.05

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer les moyennes et les maximums prévus aux clauses 8-4.02, 8-4.03 et 8-4.04.

8-4.06 Groupe à plus d'une année d'études

Au primaire

a) Lorsque la commission forme un groupe à plus d'une année d'études, elle s'efforce de regrouper les élèves de manière à leur assurer le meilleur enseignement possible tout en respectant les dispositions de la présente clause.

b) La commission transmet au syndicat au moment et dans la forme déterminée par celle-ci les informations concernant les groupes à plus d'une année d'études que la commission prévoit former pour la prochaine année scolaire. Le syndicat peut faire des recommandations à la commission concernant ces groupes.

c) **(Protocole)** Lorsque la commission forme un groupe à plus d'une année d'études dans une école comptant 100 élèves ou plus, elle s'efforce de regrouper, dans la mesure du possible, des élèves provenant d'un même cycle.

d) Lorsque l'école compte 65 élèves ou plus au primaire, un groupe ne peut être formé de plus de deux années d'études à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat.

Malgré l'alinéa précédent, un groupe peut être formé d'un maximum de trois années d'études, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat lorsque, dans le cadre du paragraphe a), la commission désire regrouper des élèves et que le nombre d'élèves du groupe à deux années d'études que la commission pourrait ainsi former est inférieur à :

- 18[1] s'il y a une ou un élève ou des élèves de 1re année;
- 20[1] s'il n'y a pas d'élève de 1re année mais une ou un élève ou des élèves de 2e année;
- 21[1] s'il y a une ou un élève ou des élèves de 3e année;
- 23[1] s'il n'y a que des élèves de 4e, 5e ou 6e année.

Dans chacun de ces cas, le groupe peut être formé d'un maximum de trois années d'études.

e) Sous réserve du paragraphe f), lorsque l'école compte moins de 65 élèves au primaire, un groupe ne peut être formé de plus de trois années d'études, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat.

f) Lorsque l'école compte moins de 25 élèves au primaire, un groupe peut être formé de plus de trois années d'études.

g) Le dépassement du nombre d'élèves d'un groupe à plus d'une année d'études s'établit à compter de la moyenne[2] au lieu du maximum et la compensation est calculée en conséquence.

---

[1] Lire 16 pour les écoles situées en milieux défavorisés conformément à l'annexe XXIII de l'entente.

[2] Si les moyennes applicables aux années d'études des élèves d'un groupe sont différentes, la moyenne la plus basse parmi ces moyennes s'applique pour ce groupe.

h) Aux fins de l'application de la présente clause, « école » signifie « immeuble » où l'enseignante ou l'enseignant donne son enseignement.

Au préscolaire

i) **(Protocole)** Lorsque la commission forme un groupe à plus d'une année d'études dans une école comptant 100 élèves ou plus, elle s'efforce, dans la mesure du possible, de former de tels groupes d'élèves en excluant les élèves du préscolaire.

8-5.00 DURÉE DE TRAVAIL ET TÂCHE ANNUELLE

8-5.01

a) Année de travail

L'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant comporte 200 jours de travail et, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, elle débute le 1er septembre et se termine au 30 juin suivant.

b) Tâche annuelle

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.

Dans le cadre de la répartition annuelle des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants, la direction d'école consulte l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école sur les différentes activités professionnelles autres que les activités de formation et d'éveil ou la présentation de cours et leçons et le temps prévu pour les réaliser[1].

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 d'école, après consultation de l'enseignante ou l'enseignant.

8-5.02 Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'intérieur de l'année de travail à l'exclusion de la détermination du nombre de jours de travail et de la période couverte par l'année de travail

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

---

[1] Dans le respect des dispositions des ententes locales, ce temps devant être converti sur une base annuelle. Il en est de même, le cas échéant, pour les arrangements locaux en vigueur au moment de la signature de la présente entente, à moins que les parties locales en aient convenu autrement. Malgré ce qui précède, ces arrangements locaux prendront fin au plus tard au renouvellement de l'entente 2020-2023.

8-5.03 Journées pédagogiques

Sous réserve des modalités prévues aux dispositions locales, un minimum de 10 % des journées pédagogiques dont le contenu sera déterminé par les enseignantes et enseignants sont identifiés par la commission dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-5.02.

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.

8-6.00 SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL

8-6.01

La semaine régulière de travail de l'enseignante ou l'enseignant est de cinq jours du lundi au vendredi et comporte en moyenne 32 heures de travail à l'école (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 280 heures).

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

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

8-6.02

a) La semaine régulière de travail comprend :

   i) 23 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 828 heures) de tâche éducative assignée par la direction de l'école 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 de l'école pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du niveau secondaire;

ii) neuf heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 452 heures incluant les journées pédagogiques) pour l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire et du niveau primaire ou 12 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 560 heures incluant les journées pédagogiques) pour l'enseignante ou l'enseignant du niveau secondaire pour la réalisation des autres tâches professionnelles[1]. Ces heures sont assignées par la direction de l'école, sous réserve des modalités suivantes :

1) Parmi les heures prévues au présent sous-paragraphe ii), l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître cinq 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 8-8.03 excédant 50 minutes.

   Le temps requis pour les 10 rencontres collectives et les trois premières réunions avec les parents est compris dans ces 200 heures.

2) Toutefois, parmi les 200 heures prévues à l'alinéa 1 du présent sous-paragraphe ii), une moyenne de deux 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 8-6.01, à l'exclusion du temps consacré aux activités de formation et d'éveil ou à la présentation de cours et leçons, peuvent varier en durée d'une semaine à l'autre pour tenir compte notamment de la fluctuation des besoins pédagogiques ou organisationnels[2].

Malgré l'alinéa précédent, la variation du temps consacré aux activités de formation et d'éveil ou à la présentation de cours et leçons est possible afin de mieux répondre aux besoins des élèves, et pour tenir compte du projet éducatif et 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 de l'école ou la commission considère cette variation.

---

[1] Dans le respect des dispositions des ententes locales, ce temps devant être converti sur une base annuelle. Il en est de même, le cas échéant, pour les arrangements locaux en vigueur au moment de la signature de la présente entente, à moins que les parties locales en aient convenu autrement. Malgré ce qui précède, ces arrangements locaux prendront fin au plus tard au renouvellement de l'entente 2020-2023.

[2] À titre d'exemple, la récupération, l'encadrement, les rencontres de plan d'intervention, les périodes d'examens, les rencontres de concertation, etc., sont des circonstances pouvant entraîner la variation des 32 heures. Il en est de même pour les 10 rencontres collectives et les trois premières réunions avec les parents.

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 :

i) 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;

ii) 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 cinq 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 de 35 heures par semaine ou l'équivalent, 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 pas la période prévue pour le repas ni le temps prévu pour les 10 premières rencontres collectives qui sont tenues immédiatement après la sortie de l'ensemble des élèves ni les trois premières réunions pour rencontrer les parents.

Cette amplitude de 35 heures doit se situer dans une amplitude quotidienne n'excédant pas huit heures, ces huit heures comportant les mêmes exclusions que les 35 heures.

Les heures prévues au sous-paragraphe 2) du sous paragraphe ii) du paragraphe a) de la présente clause peuvent être effectuées par l'enseignante ou l'enseignant à l'extérieur de l'amplitude de 35 heures ou de l'amplitude de huit heures.

8-6.03

Dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant itinérant, la commission doit tenir compte dans l'élaboration de la tâche annuelle de l'enseignante ou l'enseignant, du fait qu'elle ou il doit se déplacer d'un immeuble à un autre, sous réserve des heures prévues au sous-paragraphe 1) du sous-paragraphe ii) du paragraphe a) de la clause 8-6.02.

8-6.04

Horaire de travail

La direction de l'école établit, pour chaque enseignante ou enseignant, un horaire de travail. Seules les activités professionnelles qui nécessitent une présence récurrente de l'enseignante ou l'enseignant sont fixées à son horaire[1].

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

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 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).

8-6.05

Dans le cas où l'enseignement se donne aux élèves sur un cycle différent d'un cycle de cinq jours, l'expression « ou l'équivalent » signifie que les heures prévues au présent article sont réduites ou majorées proportionnellement.

8-6.06 Modalités de distribution des heures de travail

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

---

[1] À titre d'exemple, dans le respect des ententes locales : les activités de formation et d'éveil, les cours et leçons et, le cas échéant, les surveillances de l'accueil et des déplacements, des récupérations, des surveillances ou des rencontres de concertation, etc. Ces mêmes exemples s'appliquent, le cas échéant, pour les arrangements locaux en vigueur au moment de la signature de la présente entente, à moins que les parties locales en aient convenu autrement. Malgré ce qui précède, ces arrangements locaux prendront fin au plus tard au renouvellement de l'entente 2020-2023.

8-7.00 TÂCHE ÉDUCATIVE

8-7.01

Aux fins d'application du présent chapitre, les définitions suivantes s'appliquent.

a) Encadrement :

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

b) Récupération :

- Intervention de l'enseignante ou l'enseignant auprès d'une ou d'un élève ou d'un groupe d'élèves visant à prévenir des difficultés ou des retards pédagogiques et à offrir un soutien particulier aux élèves aux prises avec des difficultés ou des retards pédagogiques. Au primaire, l'enseignante ou l'enseignant effectue la récupération auprès de ses élèves.

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 la sortie des classes. Cette surveillance ne peut être comptabilisée dans la tâche éducative.

8-7.02

a) En affectant l'enseignante ou l'enseignant à des activités visées aux paragraphes b) et c) de la présente clause, la commission ou la direction de l'école, sous réserve des clauses 8-7.04 et 8-7.05, respecte les maximums suivants :

Le nombre d'heures de tâche éducative pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein du niveau primaire et du niveau secondaire est celui prévu au sous-paragraphe i) du paragraphe a) de la clause 8-6.02.

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 de l'enseignante ou l'enseignant est composée de services auxquels l'enseignante ou l'enseignant est affecté par la commission ou la direction de l'école et qui sont rendus directement aux élèves par l'enseignante ou l'enseignant. Cette tâche éducative comprend la présentation des cours et leçons, les activités de formation et d'éveil, les activités étudiantes, l'encadrement, la récupération, le foyer et la surveillance[1], à l'exception de la surveillance de l'accueil ainsi qu'à l'exception de la surveillance des déplacements des élèves lors des récréations et entre les périodes.

c) Pour l'enseignante ou l'enseignant spécialisé en orientation, la tâche éducative comprend aussi les services d'orientation auxquels elle ou il est affecté par la commission ou la direction de l'école et qui sont rendus directement aux élèves par l'enseignante ou l'enseignant.

d) La tâche éducative ne comprend pas le temps assumé par l'enseignante ou l'enseignant afin d'offrir des services complémentaires aux élèves dans le cadre de l'article 8-2.00 et auxquels elle ou il n'est pas affecté par la commission ou la direction de l'école. De même, elle ne comprend pas la participation de l'enseignante ou l'enseignant à des activités étudiantes qui ne sont pas inscrites à l'horaire des élèves et qui sont faites par l'enseignante ou l'enseignant sur une base volontaire.

   Dans ces cas, l'enseignante ou l'enseignant doit mener à terme la ou les activités à laquelle ou auxquelles elle ou il s'est engagé à moins de circonstances indépendantes de sa volonté.

e) 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 i) du paragraphe a) de la clause 8-6.02, cette enseignante ou cet enseignant 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.

   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 i) du paragraphe a) de la clause 8-6.02, cette compensation monétaire s’effectue lors du prochain versement de traitement le permettant.

---

[1] Sous réserve de l’annexe XXXIV.

8-7.03

a) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, le temps moyen d'enseignement à consacrer à la présentation de cours et leçons, ainsi qu'à la supervision d'activités étudiantes à l'horaire des élèves, n'excède pas :

i) 20 heures et 30 minutes par semaine, ou l'équivalent, pour l'ensemble des enseignantes et enseignants à temps plein du primaire;

ii) 17 heures et cinq minutes par semaine, ou l'équivalent, pour l'ensemble des enseignantes et enseignants à temps plein du secondaire.

b) Ce temps moyen s'établit au 15 octobre en divisant la somme du nombre d'heures consacrées à ces activités pour chacune des enseignantes ou chacun des enseignants à temps plein de l'ordre d'enseignement concerné par le nombre total d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein de cet ordre. Si le temps moyen d'enseignement excède pour un ordre 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 ainsi :

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 de l'ordre, 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 de l'application des paragraphes a) et b) 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 ressource au sens de l'article 8-11.00, de l'enseignante ou l'enseignant mentor visé à l'annexe XIV, de l'enseignante ou l'enseignant visé au paragraphe a) de la clause 5-3.36 et de l'enseignante ou l'enseignant qui a obtenu, en vertu de la présente convention, un congé à temps plein ou un congé à temps partiel pour toute l'année.

8-7.04

Pour la ou le spécialiste à qui on confie 26 ou 27 groupes d'élèves différents, le temps maximum à consacrer à la présentation de cours et leçons est de 19 heures et la tâche éducative est de 21 heures 30 minutes (ou son équivalent sur une base annuelle de 774 heures), par semaine de travail.

Pour la ou le spécialiste à qui on confie plus de 27 groupes d'élèves différents, le temps maximum à consacrer à la présentation de cours et leçons est de 18 heures 30 minutes et la tâche éducative est de 21 heures (ou son équivalent sur une base annuelle de 756 heures), par semaine de travail.

Dans le cas où l'organisation de l'enseignement est sur un cycle différent d'un cycle de cinq jours, les nombres d'heures mentionnés à la présente clause sont modifiés proportionnellement.

8-7.05

Dans le cas où l'enseignement se donne aux élèves sur un cycle différent d'un cycle de cinq jours, l'expression « ou l'équivalent » signifie que la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant ou, le cas échéant, le temps moyen à être consacré à la présentation de cours et leçons pour ce cycle est réduit ou majoré proportionnellement.

8-7.06

À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, au moins 50 % du temps de la tâche éducative effectuée par l'enseignante ou l'enseignant à temps plein prévu à la clause 8-7.02 est consacré à la présentation de cours et leçons, ainsi qu'à la supervision d'activités étudiantes à l'horaire des élèves.

La présente clause ne s'applique pas aux enseignantes ou enseignants spécialisés en orientation, aux enseignantes ou enseignants affectés à la suppléance régulière ou aux enseignantes ou enseignants en disponibilité.

8-7.07 Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative

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

8-8.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES

8-8.01

L'enseignante ou l'enseignant a accès à la fiche scolaire de l'élève sous réserve du respect des personnes et du respect du code de déontologie des spécialistes qui y versent des documents.

8-8.02

Dans une école où la direction de l'école dispose d'un personnel de secrétariat, l'enseignante ou l'enseignant peut utiliser ce personnel pour faire effectuer des travaux qui sont en relation directe avec son enseignement. 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 du personnel.

8-8.03

L'enseignante ou l'enseignant a droit à une période d'au moins 50 minutes pour prendre son repas. Pour l'enseignante ou l'enseignant du secondaire, et à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, cette période débute entre 11 h et 12 h 30.

8-8.04 Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents

Ces matières sont l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

8-9.00 DISPOSITIONS RELATIVES AUX ÉLÈVES AYANT DES BESOINS PARTICULIERS

8-9.01 Prévention et intervention rapide

a) La prévention et l'intervention rapide, et ce, dès le préscolaire, sont l'affaire de toutes les intervenantes et tous les intervenants et sont essentielles pour assurer la réussite scolaire.

   Dans cette optique, les parties reconnaissent l'importance de déceler les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage le plus tôt possible dans leur parcours scolaire.

   Une attention particulière doit être portée aux élèves à risque du préscolaire.

b) Dans ce contexte, la direction de l'école fournit à l'enseignante ou l'enseignant, sur demande, les renseignements concernant les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, la transmission se faisant notamment en donnant accès au dossier scolaire et au dossier d'aide particulière des élèves. La transmission de ces renseignements se fait à la condition qu'ils soient disponibles et qu'ils soient dans l'intérêt de l'élève, le tout sous réserve du respect des personnes et des règles de déontologie.

c) De plus, les parties reconnaissent que l'enseignante ou l'enseignant est la première intervenante ou le premier intervenant auprès des élèves et que, de ce fait, elle ou il se doit de noter et de partager avec les autres intervenantes ou intervenants les informations ou observations concernant les élèves, notamment celles relatives aux interventions qu'elle ou il a réalisées.

8-9.02 Intégration partielle et totale

a) L'intégration partielle signifie le processus par lequel une ou un élève participe pour une partie de son temps de présence à l'école à des activités d'apprentissage d'un groupe d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et est pour l'autre partie de son temps intégré dans un groupe ordinaire.

b) L'intégration totale signifie le processus par lequel une ou un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage est intégré dans un groupe ordinaire pour la totalité de son temps de présence à l'école.

8-9.03

Au plus tard le 30 avril, pour l'année scolaire suivante, la commission identifie provisoirement l'ensemble des ressources spécialisées à l'intérieur de toutes les catégories de personnel et les ressources financières disponibles dans les écoles et à la commission pour les services à offrir aux élèves ayant des besoins particuliers et en fait part au comité paritaire prévu à la clause 8-9.04.

Lorsque la commission détermine les ressources totales disponibles, elle en avise le comité paritaire.

Ces ressources incluent notamment :

a) pour la durée de l'entente, le financement des postes additionnels d'enseignante ou d'enseignant au primaire indiqué à l'annexe XXIX;

b) pour la durée de l'entente, le nombre de postes et le financement reçu par la commission pour les postes additionnels d'enseignante ou d'enseignant au secondaire en vertu de la répartition des 600 postes[1] d'enseignantes ou d'enseignants ressource entre les commissions scolaires et les centres de services scolaires suivant les paramètres établis par le Ministère;

c) le financement reçu par la commission, tel qu'il est indiqué à l'annexe XXX, pour faire face à des problématiques spécifiques liées à l'intégration des élèves ayant des besoins particuliers et, plus spécifiquement, les élèves ayant des troubles du comportement;

d) les ressources budgétaires allouées pour les élèves en difficulté additionnelles à celles qu'elle obtient pour les élèves réguliers, et ce, pour les activités éducatives;

e) les ressources budgétaires allouées pour les élèves handicapés additionnelles à celles qu'elle obtient pour les élèves réguliers, et ce, pour les activités éducatives.

Au plus tard le 31 octobre ou à une autre date convenue entre la commission et le syndicat, la commission informe le comité du nombre de classes spécialisées et de classes en cheminement particulier.

8-9.04

La commission et le syndicat mettent sur pied un comité paritaire. Ce comité a pour mandat :

a) de donner son avis sur l'élaboration de la politique relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, de faire des recommandations quant à la mise en œuvre de cette politique et quant aux modalités d'intégration dans des groupes ordinaires et les services d'appui à l'élève;

---

[1] Les postes sont répartis par le Ministère entre les commissions scolaires et les centres de services scolaires ainsi que le Centre de services scolaire du Littoral.

b) de faire des recommandations sur les modèles d'organisation de services pouvant être mis en place au niveau de l'école pour soutenir la composition de la classe, notamment pour l'ouverture de groupes d'élèves permettant, par exemple, la pondération a priori ou la mise en place de « classe répit ou ressource » ou l'ajout de services, etc.;

c) de donner son avis sur les services à rendre au niveau de la commission;

d) de vérifier toutes les ressources rendues disponibles en vertu de la clause 8-9.03;

e) d'établir les critères de répartition des ressources aux écoles conformément à la politique en vigueur à la commission;

f) d'analyser les demandes provenant des écoles en fonction des critères de répartition établis;

g) en fonction des ressources totales rendues disponibles en vertu de la clause 8-9.03, de recommander à la commission :

   i) la répartition de ces ressources entre les écoles;

   ii) la portion de ces ressources à allouer aux fins de la compensation résultant de la pondération de certaines ou certains élèves ayant des besoins particuliers à payer ou, le cas échéant, à verser au budget de l'école;

   iii) les réserves à maintenir en vue d'assumer des services additionnels qui seront déterminés au cours de l'année suivante en application de la clause 8-9.07;

h) de recevoir et d'analyser les rapports produits en vertu du paragraphe e) de la clause 8-9.05 et de faire les recommandations qu'il juge appropriées.

Le comité peut inviter des représentantes et représentants d'une autre catégorie de personnel pour participer aux discussions.

8-9.05

Au niveau de chaque école est formé un comité composé d'enseignantes ou d'enseignants et de la direction de l'école. Ce comité a pour mandat :

a) en tenant compte des critères déterminés par le comité paritaire établi en vertu de la clause 8-9.04, d'identifier les ressources spécialisées et financières qu'il estime nécessaires pour l'année scolaire suivante, destinées aux élèves ayant des besoins particuliers et en appui aux enseignantes et enseignants;

b) pour l'année scolaire suivante, d'aviser le comité paritaire, au plus tard le 1er avril ou à une autre date que la commission détermine, des ressources identifiées conformément au paragraphe précédent;

c) de répartir les ressources allouées à l'école en vertu de la clause 8-9.04 ainsi que les services additionnels qui seront déterminés au cours de l'année et d'établir les mécanismes d'accès à ces services incluant, le cas échéant, la possibilité de mettre en place des services d'appui provisoires avant qu'une décision ne soit prise en vertu du paragraphe a) de la clause 8-9.07;

d) d'évaluer périodiquement l'efficacité des mécanismes d'accès aux services mis en place;

e) de faire rapport au comité paritaire de l'affectation des ressources convenues en vertu du paragraphe c) précédent.

Dans l'exercice de son mandat, le comité prend en considération les recommandations exprimées par les autres catégories de personnel de l'école. De plus, dans le cadre de l'application des paragraphes a) et c), il tient compte, le cas échéant, du plan d'organisation de l'école à être établi conformément à l'article 8-10.00. Le comité peut permettre la participation aux discussions à un membre du personnel professionnel ou de soutien travaillant de façon habituelle auprès des élèves à risque ou des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

8-9.06

a) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant décèle dans sa classe une ou un élève qui, à son avis, présente des difficultés particulières, elle ou il fait rapport à la direction de l'école en indiquant le ou les problèmes rencontrés par l'élève et les mesures d'intervention mises en place par l'enseignante ou l'enseignant durant une période significative afin de demander des services d'appui ou afin que l'étude du cas soit faite par le comité prévu à la clause 8-9.08, selon le cas.

   Toute demande pour que l'étude du cas soit faite par le comité prévu à la clause 8-9.08 doit nécessairement être faite au moyen d'un rapport écrit et contenir notamment les informations suivantes :

   - identification de l'élève;
   - motif de la demande;
   - description de la problématique;
   - interventions déjà effectuées et leur durée, le cas échéant;
   - services d'appui demandés.

   Dans les autres cas, la demande peut être faite par tout autre moyen déterminé par la commission et le syndicat.

b) Une demande de services peut être faite pour toute ou tout élève ayant des besoins particuliers. Les services d'appui demandés doivent tenir compte de la répartition des ressources disponibles pour l'école déterminée par le comité prévu à la clause 8-9.05.

c) Une demande pour l'étude du cas peut être faite afin de déterminer si l'élève satisfait à l'une des définitions prévues à l'annexe XXXI. La demande d'avoir une ou un élève reconnu comme ayant des troubles du comportement n'est valide qu'après une période d'au moins 40 jours ouvrables qui suivent la demande de services d'appui lorsque les services d'appui offerts n'ont pas redressé la situation ou qu'aucun service n'a été offert.

d) Les services d'appui mis en place peuvent consister en des services destinés soit, à l'élève ou à l'enseignante ou l'enseignant soit, aux deux à la fois.

e) La présente clause s'applique tant pour les groupes ordinaires que pour les classes spécialisées.

8-9.07

a) La direction de l'école informe l'enseignante ou l'enseignant de sa décision concernant la demande de services faite en vertu du paragraphe b) de la clause 8-9.06 dans les 10 jours ouvrables de la demande. La décision est prise en tenant compte de la répartition des ressources déterminée par le comité prévu à la clause 8-9.05.

b) Les services d'appui sont mis en place dès que possible.

c) À la demande de l'enseignante ou l'enseignant, la direction de l'école lui donne par écrit les motifs de sa décision.

d) L'enseignante ou l'enseignant peut, par écrit, faire des commentaires au comité prévu à la clause 8-9.05 concernant le traitement de sa demande de services. Le comité en prend note et prend toute mesure qu'il juge appropriée.

8-9.08

a) Dans les 15 jours ouvrables qui suivent la réception du rapport de l'enseignante ou l'enseignant, conformément au paragraphe c) de la clause 8-9.06, la direction de l'école met sur pied un comité ad hoc dans le but d'assurer l'étude et le suivi du cas. Ce comité est formé d'une représentante ou d'un représentant de la direction de l'école, de l'enseignante ou l'enseignant ou des enseignantes ou enseignants concernés et, sur demande du comité, d'une professionnelle ou d'un professionnel. Le comité invite les parents à y participer; toutefois leur absence ne peut en aucun cas freiner ou empêcher le travail du comité. Plus particulièrement, ce comité a pour mandat :

   i) d'étudier chaque cas soumis et, le cas échéant, de faire des recommandations à l'enseignante ou l'enseignant sur d'autres mesures d'intervention à être mises en place immédiatement;

   ii) de demander, si le comité l'estime nécessaire, les évaluations pertinentes au personnel compétent;

   iii) d'obtenir le plus tôt possible, le rapport de l'évaluation prévue au sous-paragraphe ii) précédent, s'il y a lieu;

   iv) de faire des recommandations à la direction de l'école sur les services à mettre en place conformément aux clauses 8-9.04 et 8-9.05 et, le cas échéant, sur la possibilité de reconnaître l'élève selon l'une des définitions prévues à l'annexe XXXI;

   v) de collaborer à l'établissement, par la direction de l'école, du plan d'intervention en faisant les recommandations appropriées;

vi) de veiller à l'application des mesures prises concernant le plan d'intervention, son suivi et son évaluation périodique.

b) La direction de l'école décide de donner suite aux recommandations faites en vertu du sous-paragraphe iv) du paragraphe a) précédent, ou de ne pas les retenir, dans les 15 jours ouvrables de ces recommandations, à moins de circonstances exceptionnelles.

c) Lorsque la direction de l'école décide de prendre des mesures, à la suite des recommandations faites en vertu du sous-paragraphe iv) du paragraphe a) précédent, ces mesures s'appliquent dans la mesure du possible, dans les 15 jours ouvrables de la décision.

d) Lorsque la direction de l'école décide de ne pas retenir les recommandations faites en vertu du sous-paragraphe iv) du paragraphe a) précédent, elle ou il informe les membres du comité prévu à ce paragraphe des motifs de sa décision, et ce, dans les 15 jours ouvrables de cette décision.

e) En tout temps, le comité ad hoc peut s'adjoindre d'autres ressources et, s'il le juge nécessaire, rencontrer l'élève.

8-9.09

a) Les élèves ayant des besoins particuliers peuvent être intégrés totalement ou partiellement dans les groupes ordinaires ou être regroupés dans des classes spécialisées conformément à la politique en vigueur à la commission.

b) Lorsque des élèves ayant des besoins particuliers sont intégrés dans des groupes ordinaires ou regroupés dans des classes spécialisées, la direction de l'école fournit à l'enseignante ou l'enseignant concerné les renseignements concernant ces élèves, à la condition que ces renseignements soient disponibles et que leur transmission soit dans l'intérêt de l'élève.

L'alinéa précédent s'applique sous réserve du respect des personnes et des règles de déontologie.

c) Pour l'application des règles de formation des groupes d'élèves, lorsque des élèves ayant des troubles du comportement sont placés dans des groupes ordinaires, ces élèves sont réputés appartenir au groupe d'élèves auquel elles ou ils sont intégrés. Dans ce cas, la commission maintient, le cas échéant, les services d'appui déjà en place en vertu de la clause 8-9.07 et pondère les élèves conformément à l'annexe XIX.

d) i) Pour l'application des règles de formation des groupes d'élèves, lorsque des élèves handicapés autres que des élèves handicapés par des troubles envahissants du développement ou par des troubles relevant de la psychopathologie ou ayant des difficultés d'apprentissage sont placés dans des groupes ordinaires, ces élèves sont réputés appartenir au groupe d'élèves auquel elles ou ils sont intégrés.

ii) Dans le cas des élèves handicapés autres que des élèves handicapés par des troubles envahissants du développement ou par des troubles relevant de la psychopathologie, la commission fournit des services d'appui à l'enseignante ou l'enseignant ou, à défaut, pondère les élèves conformément aux dispositions de l'annexe XIX; cependant, la politique peut prévoir des services d'appui et la pondération.

iii) Dans le cas des élèves ayant des troubles graves du comportement, lorsqu'elles ou ils sont placés dans des groupes ordinaires, la commission fournit des services d'appui à l'enseignante ou l'enseignant et ces élèves, si elles ou ils n'ont pas déjà fait l'objet d'une pondération en vertu du paragraphe e) de la clause 8-4.01, sont pondérés conformément aux dispositions de l'annexe XIX.

iv) Dans le cas des élèves en difficulté d'apprentissage, s'il advient qu'en cours d'année aucun service d'appui ne soit disponible, la commission pondère ces élèves conformément aux dispositions de l'annexe XIX.

e) Les paragraphes c) et d) ne s'appliquent pas aux élèves qui se retrouvent dans un groupe d'élèves en cheminement particulier de formation de type temporaire.

f) Une ou un élève reconnu handicapé ou en trouble grave du comportement le demeure tant que le comité prévu à la clause 8-9.08 n'a pas eu l'occasion de donner son avis sur la révision de son classement.

g) À la date d'entrée en vigueur de l'entente, les élèves handicapés ou en trouble grave du comportement intégrés totalement ou partiellement le demeurent jusqu'à ce que le comité prévu à la clause 8-9.08 ait eu l'occasion de donner son avis sur la révision de leur classement.

8-9.10

À la date d'entrée en vigueur de l'entente, les élèves considérés à risque conformément aux dispositions de l'entente 2015-2020 le demeurent et bénéficient des services sans que l'enseignante ou l'enseignant ait à faire une demande conformément au paragraphe b) de la clause 8-9.06 au cours de la première année scolaire complète qui suit la signature de l'entente. Au cours de cette année scolaire, chaque cas doit être étudié dans le but de déterminer si les services s'avèrent encore nécessaires et, dans le cas des élèves identifiés à risque manifestant des troubles du comportement, si ces élèves deviennent reconnus ou non comme étant des élèves ayant des troubles du comportement conformément à l'annexe XXXI. Dans ce dernier cas, les membres du comité prévu à la clause 8-9.08 doivent participer à l'étude du cas.

8-9.11

L'application du présent article ne peut faire l'objet d'un grief en vertu du chapitre 9-0.00. Toutefois, le syndicat peut, s'il soutient que la procédure prévue au présent article n'a pas été suivie, soumettre un grief à cet effet. Le syndicat peut aussi soumettre un grief sur l'application de la dernière phrase du paragraphe c) ou des sous-paragraphes ii), iii) et iv) du paragraphe d) de la clause 8-9.09.

8-9.12

La commission et le syndicat peuvent convenir d'un mécanisme interne de règlement à l'amiable des difficultés qui peuvent survenir au comité au niveau de l'école. En tout temps et même en l'absence d'un tel mécanisme, la prise de décision au niveau de l'école ne peut être retardée.

8-9.13

La composition et les modalités de fonctionnement des comités prévus aux clauses 8-9.04 et 8-9.05 sont déterminées dans le cadre du chapitre 4-0.00.

8-10.00 PLAN D'ORGANISATION DE L'ÉCOLE

8-10.01

Afin de mieux répondre aux besoins spécifiques de l'école, les enseignantes et enseignants et la direction de l'école établissent un plan d'organisation pour l'année scolaire suivante et la direction de l'école le soumet à la commission et au syndicat pour analyse de conformité.

Le plan d'organisation de l'école est constitué notamment de projets qui visent soit l'ensemble des enseignantes et enseignants de l'école ou une partie de celles-ci ou ceux-ci, par exemple, les enseignantes et enseignants d'une même année d'études, d'un même cycle, de plusieurs années d'études, etc.

8-10.02

Aux fins de la mise en place du plan d'organisation prévu à la clause 8-10.01, les enseignantes et enseignants et la direction de l'école peuvent modifier ou remplacer l'ensemble ou une partie des stipulations contenues aux clauses et articles mentionnés ci-après et, le cas échéant, les dispositions des annexes auxquelles on y réfère :

- l'article 8-4.00;
- la clause 8-6.02 (dans le respect des termes et conditions prévus à la clause 8-6.01);
- l'article 8-7.00 à l'exception de la clause 8-7.07;
- l'utilisation des montants déterminés en vertu du paragraphe g) de la clause 8-4.01[1] et du paragraphe e) de la clause 8-7.02;
- les modalités d'une entrée progressive sur trois jours au préscolaire (annexe XXXIII).

La commission et le syndicat peuvent convenir des arrangements locaux et des stipulations négociées à l'échelle locale pouvant être modifiées ou remplacées dans le cadre de l'établissement du plan d'organisation de l'école.

---

[1] Pour une année donnée, les écoles qui choisissent d'adhérer à l'annexe XX, doivent le faire au plus tard le 30 septembre de l'année scolaire visée.

8-10.03

En aucun cas, les maximums prévus au paragraphe a) de la clause 8-7.02 ne peuvent être dépassés sans recevoir l'assentiment de l'ensemble des enseignantes et enseignants concernés.

8-10.04

Les modifications convenues en vertu de la clause 8-10.02 ne peuvent avoir pour effet d'augmenter ni de réduire les montants déterminés en vertu du paragraphe g) de la clause 8-4.01 et du paragraphe e) de la clause 8-7.02.

Ces montants doivent faire partie de l'accord convenu en vertu de la clause 8-10.02.

8-10.05

Les modifications convenues en vertu de la clause 8-10.02 ne peuvent avoir pour effet d'augmenter ni de réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants affectés à l'école déterminé selon les règles prévues à la convention.

8-10.06

Les modifications convenues en vertu de la clause 8-10.02 prennent fin le 30 juin de l'année scolaire pour laquelle elles ont été convenues.

8-10.07

Les articles et clauses du chapitre 8-0.00 de l'entente ont préséance sur tout accord convenu en vertu du présent article aux fins de la détermination des excédents et surplus de personnel prévue à l'article 5-3.00 de l'entente.

8-10.08

En application du présent article, la commission et le syndicat décident de la conformité ou non du plan d'organisation de l'école avec les termes et conditions énoncées ci-dessus. Dans le cas d'une décision de non-conformité, les motifs sont fournis par écrit et le plan d'organisation de l'école doit être modifié en conséquence.

8-10.09

Une modification ou un remplacement de stipulations ou d’articles prévu à la clause 8-10.02 doit recueillir l’assentiment de 75 % des enseignantes ou enseignants directement visés par un projet donné et présents au moment de l’adoption du plan d’organisation de l’école.

8-11.00 ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT RESSOURCE

8-11.01

Les enseignantes ou enseignants ressource nommés par la commission relèvent de la direction de l'école.

8-11.02

Le poste d'enseignante ou d'enseignant ressource comporte deux aspects, à savoir la fonction d'enseignement et la fonction d'enseignante ou d'enseignant ressource proprement dite. L'enseignante ou l'enseignant ressource exerce ses fonctions auprès des groupes ordinaires.

8-11.03

Quant à sa fonction d'enseignement, l'enseignante ou l'enseignant ressource doit s'acquitter de la fonction générale d'enseignante ou d'enseignant prévue à l'article 8-2.00 et notamment des attributions caractéristiques qui y sont énumérées.

8-11.04

Quant à la fonction d'enseignante ou d'enseignant ressource proprement dite, l'enseignante ou l'enseignant doit s'acquitter des fonctions et responsabilités suivantes.

Auprès des élèves ayant des besoins particuliers, l'enseignante ou l'enseignant ressource :

- offre un accompagnement personnalisé, notamment pour chaque élève qui entre au secondaire avec une année de retard;

- assume un rôle d'aide auprès d'élèves ayant des besoins particuliers notamment celles ou ceux ayant des difficultés relatives au comportement;

- assume des tâches d'encadrement; dans ce cadre, elle ou il soutient l'élève ayant des besoins particuliers dans sa démarche en vue de trouver des solutions à ses problèmes;

- assure le suivi scolaire et soutient les élèves du secondaire dans diverses facettes de leur vie scolaire.

Auprès des enseignantes et enseignants de l'école, l'enseignante ou l'enseignant ressource :

- travaille en concertation avec l'enseignante ou l'enseignant dont des élèves ont des besoins particuliers;

- accompagne les enseignantes et enseignants en début de carrière ou ayant besoin de support dans l'exercice de leurs attributions, par exemple au niveau de la gestion de classe, de la création de matériel adapté, de l'adaptation des méthodes d'enseignement, de la prévention et de l'intervention précoce.

Autres fonctions

- s'acquitte d'autres fonctions pouvant lui être attribuées et de nature à aider les élèves et les enseignantes et enseignants, compatibles avec l'article 8-2.00.

8-11.05

Chaque enseignante ou enseignant ressource doit être libéré d'une partie de sa fonction d'enseignement afin de lui permettre de mieux s'acquitter de sa fonction d'enseignante ou d'enseignant ressource proprement dite. Il appartient à la commission de déterminer cette partie pour chaque enseignante ou enseignant.

8-11.06

La nomination d'une enseignante ou d'un enseignant à titre d'enseignante ou d'enseignant ressource se termine automatiquement et sans avis le 30 juin.

8-12.00 RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS D'UNE ÉCOLE

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

8-13.00 CHEF DE GROUPE

8-13.01

Si la commission décide de nommer des enseignantes ou enseignants au poste de chef de groupe, elles ou ils relèvent de la direction de l'école et leur nomination n'est valide que dans la seule mesure où le présent article est respecté intégralement.

8-13.02

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.

8-13.03

Quant à ses fonctions de chef de groupe proprement dites, la ou le chef de groupe doit s'acquitter des fonctions et responsabilités suivantes :

a) assumer des tâches de coordination et d'animation relativement à des activités d'enseignement, à des activités étudiantes ou à ces deux genres d'activités;

b) agir à titre de coordonnatrice ou coordonnateur et d'animatrice ou d'animateur auprès des enseignantes ou enseignants de son groupe. Elle ou il peut les inciter à développer et à préciser ensemble, dans le cadre des politiques et des programmes en vigueur, les contenus, les méthodes et les techniques d'enseignement de même que les modes de mesure et d'évaluation susceptibles de favoriser l'apprentissage des élèves ou à prendre les mesures nécessaires en vue de susciter la participation des enseignantes ou enseignants de son groupe à l'organisation, à la supervision et à l'animation des activités étudiantes ou les deux;

c) assister plus particulièrement l'enseignante ou l'enseignant en probation de son groupe et participer à son évaluation;

d) à la demande de sa supérieure ou son supérieur, collaborer à l'établissement des besoins en matériel didactique et en matériel de consommation pour son groupe et au contrôle de son utilisation;

e) conseiller et aviser sa supérieure ou son supérieur sur l'action pédagogique.

8-13.04

Chaque chef de groupe doit être libéré d'une partie de sa tâche afin de lui permettre de mieux s'acquitter de ses fonctions de chef de groupe proprement dites. Le temps de cette libération doit être consacré exclusivement à ses fonctions de chef de groupe. Il appartient à la commission ou à la direction de l'école de déterminer cette partie de la tâche pour chacune d'elles ou chacun d'eux; cependant, la détermination de cette libération partielle ne peut être supérieure à 50 % de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein.

Dans le cas d'un chef de groupe nommé au primaire, la libération d'une partie de sa tâche ne peut avoir pour effet d'augmenter la tâche éducative des autres enseignantes et enseignants de l'école.

8-13.05

La nomination d'une enseignante ou d'un enseignant à titre de chef de groupe se termine automatiquement et sans avis le 30 juin.

8-14.00 MÉCANISMES INTERNES ET EXTERNES DE RÉSOLUTION DES DIFFICULTÉS LIÉES À LA TÂCHE

8-14.01

Les parties s'engagent à prendre les moyens nécessaires pour assurer une application harmonieuse de la clause 8-5.01 et des articles 8-6.00 et 8-7.00, et ce, afin de prévenir les difficultés dans la mise en œuvre de ces dispositions et de les résoudre, le cas échéant.

À cette fin, la commission et le syndicat doivent convenir de mécanismes[1] internes et externes de résolution des difficultés. Les mécanismes tiennent compte de la réalité des milieux et sont applicables dès la consultation sur la tâche et tout au long de l'année scolaire.

---

[1] Ces mécanismes s'appliquent également si la difficulté vise plus d'une enseignante ou d'un enseignant.

CHAPITRE 9-0.00 GRIEF ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE (NE PORTANT PAS UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES DE NÉGOCIATIONS LOCALES)

9-1.01

a) Tout grief soumis à l'arbitrage en vertu de la convention 2015-2020 et pour lequel aucun tribunal d'arbitrage ou aucune ou aucun arbitre unique n'a été saisi ou n'est saisi à la date d'entrée en vigueur de la présente entente, est déféré à une ou un arbitre ou à une ou un arbitre assisté d'assesseures ou d'assesseurs conformément au présent chapitre.

b) Toute ou tout arbitre nommé en vertu de la présente clause est habileté à agir à titre d'arbitre qui décidera, conformément à une convention antérieure, d'un grief juridiquement né en vertu des dispositions de cette convention; cela n'a pas pour effet d'enlever la juridiction à d'autres arbitres uniques ou présidentes ou présidents d'un tribunal d'arbitrage quant aux griefs qui leur sont déférés par la première présidente ou le premier président avant la date d'entrée en vigueur de la présente entente.

c) Tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention 2015-2020 et soumis à l'arbitrage à l'intérieur des délais prévus à la convention applicable, est réputé valablement soumis à l'arbitrage. À cet effet, la commission, le CPNCA 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 la convention applicable.

9-1.02

Toute enseignante ou tout 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 la direction de l'école. Si nécessaire, la déléguée ou le délégué syndical est libéré de sa fonction d'enseignement le temps requis pour rencontrer la direction de l'école.

9-1.03

En vue de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir pendant la durée de la présente entente, la commission et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure qui suit. De plus, la commission et le syndicat sont invités à tenir au minimum une rencontre annuelle permettant de discuter des dossiers de griefs actifs. Cette rencontre permet aux parties locales d'échanger sur des solutions aux griefs. Les parties peuvent s'adjoindre une personne-ressource dans le cadre de cette rencontre.

9-1.04

Le syndicat avise par écrit la commission de la naissance d'un grief. L'avis de grief doit être transmis à la commission dans les 40 jours de travail de l'événement qui a donné naissance au grief sous pli recommandé, par poste certifiée, par remise de main à main, par signification par huissière ou huissier ou par courrier électronique. L'avis de grief doit contenir les principaux faits qui sont à son origine et, à titre indicatif, les articles ou les clauses concernés et le correctif requis, et ce, sans préjudice.

9-1.05

Une copie de l'avis de grief doit être également transmis à l'APEQ et à l'ACSAQ par le syndicat. Le syndicat doit aussi indiquer la date du 21e jour de travail qui suit la date de l'avis de grief.

9-1.06

Dans les 20 jours de travail du dépôt à la poste ou, selon le cas, de la remise, de la signification de l'avis de grief ou du courrier électronique, la représentante ou le représentant syndical rencontre, accompagné de la plaignante ou du plaignant, si cette dernière ou ce dernier le désire, l'autorité désignée par la commission et tente, avec cette dernière, de trouver une solution.

9-1.07

Si les parties ne trouvent pas une solution à l'intérieur du délai prévu à la clause 9-1.06, le grief est réputé soumis à l'arbitrage à la date indiquée en vertu de la clause 9-1.05.

9-1.08

Le syndicat et la commission peuvent convenir, par écrit, de prolonger le délai prévu à la clause 9-1.05. Dans ce cas, les parties doivent informer l'APEQ et l'ACSAQ de la nouvelle date aux fins d'application de la clause 9-1.07.

La date du courrier électronique, du récépissé constatant le dépôt des documents expédiés par courrier recommandé ou poste certifiée, constitue une preuve à sa face même servant à calculer les délais prévus à cet article.

9-1.09

Aucune enseignante ou aucun enseignant ne doit subir de l’intimidation, des représailles ou de la discrimination parce qu'elle ou il est impliqué dans un grief.

9-1.10

Si l'APEQ et l'ACSAQ n'ont pas reçu un avis en vertu du premier alinéa de la clause 9-1.08, l'avis de grief est enregistré comme l'avis d'arbitrage à la date prévue à la clause 9-1.05.

9-1.11

La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation pré arbitrale de tout grief ou litige. Cette médiation pré arbitrale peut avoir lieu dès le dépôt d'un grief, mais au plus tard 30 jours avant l'audience d'arbitrage.

a) À cet effet, les parties expédient au Greffe un avis conjoint en précisant, le cas échéant, le nom de la médiatrice ou du médiateur[1] qu'elles ont choisi dans la liste des arbitres prévue à la clause 9-1.12. Les parties peuvent s'entendre pour demander au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale d'assigner une personne pour agir à titre de médiatrice ou médiateur, plutôt que d'utiliser les services du Greffe.

b) La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, il est consigné par écrit, la médiatrice ou le médiateur en prend acte et il lie les parties. La médiatrice ou le médiateur informe le Greffe qu'un règlement du ou des griefs est intervenu.

c) À défaut d'un règlement total du ou des griefs compris dans la démarche de médiation pré arbitrale, le ou les griefs non réglés sont traités selon la procédure d'arbitrage prévue au présent article.

d) La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre, à moins que les parties y consentent, et ce, préalablement au début de la médiation, dans la poursuite de l'arbitrage du ou des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation pré arbitrale.

e) Les frais et honoraires de la personne qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou médiateur sont assumés à parts égales entre les parties. Toutefois, les frais et honoraires de la médiatrice ou du médiateur sont à la charge du Ministère dans le cas d'un grief contestant un renvoi en vertu de l'article 5-7.00.

9-1.12

a) Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé pour la durée de la présente entente par une ou un arbitre à qui le grief est déféré par l'APEQ et l'ACSAQ.

Toutefois, dans le cas d'un grief visant l'annexe X, l'arbitre et les assesseures ou assesseurs sont les membres du comité de révision prévu à la clause 6-1.14, la présidente ou le président agissant à titre d'arbitre.

---

[1] Les médiatrices et médiateurs doivent être accrédités, notamment par l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec.

b) Pour la durée de la présente entente, l'arbitre en chef est André G. Lavoie et les autres arbitres sont :

Serge Brault	Claude Martin	Nancy Ménard-Cheng
Maureen Flynn	Nathalie Massicotte	Yves St-André

ou toute autre personne nommée par l'APEQ et l'ACSAQ.

9-1.13

Un grief est déféré à une ou un arbitre unique. Cependant, un grief concernant une suspension de plus de trois jours, ou une action de la commission en vertu de la section B de l'article 5-1.00, des articles 5-7.00, 5-8.00, 5-9.00, 5-21.00, 8-2.00 à 8-12.00, 11-2.00, 11-14.00, 13-3.00 et 13-15.00, sauf les clauses 13-15.12 et 13-15.13, est déféré à une ou un arbitre nommé conformément à la clause 9-1.12 assisté d'une assesseure ou d'un assesseur nommé par l'APEQ et d'une assesseure ou d'un assesseur nommé par l'ACSAQ, sauf si le syndicat et la commission s'entendent autrement. Le syndicat et la commission peuvent également s'entendre sur d'autres sujets à être déférés à une ou un arbitre assisté d'assesseures ou d'assesseurs.

Toute assesseure ou tout assesseur ainsi nommé est réputé habile à siéger, quelles que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au syndicat, à la commission ou ailleurs.

9-1.14

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur pour la durée de la présente entente, à rendre sentence selon la loi, les dispositions de la convention, et à partir de la preuve recueillie à l'enquête, l'équité et la bonne conscience. Le cas échéant, l'arbitre reçoit au début de chaque arbitrage les serments ou les engagements sur l'honneur des assesseures ou assesseurs nommés pour l'assister à remplir leur fonction selon la loi, les dispositions de la convention et à partir de la preuve recueillie à l'enquête, l'équité et la bonne conscience.

9-1.15

Au minimum 30 jours avant la première date d'audience, l'arbitre communique avec les procureures ou procureurs des parties, ou, à défaut, avec leurs représentantes ou représentants, afin de convoquer une conférence préparatoire et de règlement à l'amiable devant se tenir au plus tard 10 jours avant la première date d'audience. Cette conférence préparatoire peut se tenir par téléphone ou par visioconférence.

Cette conférence a pour objet d'encadrer le processus d'arbitrage, d'utiliser de façon efficiente le temps d'audition et d'en accélérer le déroulement. L'arbitre aborde notamment les objets suivants :

a) déterminer l'ordre de présentation lorsque plusieurs griefs sont réunis;

b) déterminer la nature du litige et des questions à débattre en cours d'audition;

c) évaluer l'opportunité de clarifier et préciser les prétentions des parties ainsi que les conclusions recherchées;

d) déterminer la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou ils entendent soulever;

e) planifier le déroulement de la procédure et de la preuve lors de l'audition, en déterminer la durée prévisible et favoriser l'échange de preuve documentaire;

f) identifier les pièces à être déposées;

g) examiner la possibilité d'admettre certains faits ou d'en faire la preuve par déclaration sous serment;

h) fixer d'autres dates d'audition;

i) examiner toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audition.

L'arbitre doit, dans les meilleurs délais, informer la greffière ou le greffier en chef du résultat de cette conférence et consigner le tout dans un procès-verbal qu'elle ou il transmet aux procureures ou procureurs des parties, ou, à défaut, à leurs représentantes ou représentants, au plus tard 48 heures avant la première date d'audience. Au besoin, elle ou il dresse un échéancier en vue du déroulement de l'audience qu'elle ou il transmet aux procureures ou procureurs des parties, ou, à défaut, à leurs représentantes ou représentants. Le fait que la conférence préparatoire et de règlement à l'amiable n'ait pu avoir lieu n'empêche pas la tenue de la première séance d'arbitrage.

9-1.16

Après l'enregistrement de l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 9-1.10, un accusé de réception est envoyé immédiatement au syndicat et à la commission. Une copie de cet accusé de réception et de l'avis d'arbitrage est expédiée sans délai au Ministère et au CPNCA.

9-1.17

L'APEQ et l'ACSAQ :

a) se rencontrent trois fois par année scolaire afin de dresser le rôle d'arbitrage;

b) nomment une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-1.12;

c) fixent l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage qui aura lieu au minimum dans les 60 jours de la rencontre prévue au paragraphe a) de la présente clause.

Elles en avisent l'arbitre, les parties concernées, le Ministère, le CPNCA et, le cas échéant, les assesseures ou assesseurs.

Elles transmettent à l'arbitre, après sa nomination, une copie du grief.

9-1.18

Le cas échéant, l'APEQ et l'ACSAQ communiquent à l'arbitre le nom d'une assesseure ou d'un assesseur de leur choix pour chaque arbitrage prévu au rôle mensuel dans les cinq jours de l'enregistrement de l'avis d'arbitrage.

9-1.19

Après la première séance, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes d'arbitrage et en informe l'APEQ et l'ACSAQ, lesquelles en avisent par écrit les parties concernées, le Ministère, le CPNCA et, le cas échéant, les assesseures ou assesseurs. Elle ou il fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise par écrit les assesseures ou assesseurs.

Si la première séance n'est pas tenue à la date prévue, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu de la séance et en informe l'APEQ et l'ACSAQ, lesquelles en avisent les parties concernées, le Ministère, le CPNCA et, le cas échéant, les assesseures ou assesseurs.

9-1.20

Toute vacance de l'arbitre ou d'une assesseure ou d'un assesseur est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.

9-1.21

Si une assesseure ou un assesseur n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale, ou si la vacance d'une assesseure ou d'un assesseur n'est pas comblée avant la date fixée pour l'audience, l'arbitre la ou le nomme d'office le jour de l'audience.

9-1.22

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou il juge appropriées.

9-1.23

En tout temps avant que l'arbitre dépose sa sentence conformément à la clause 9-1.26 s'il s'agit d'une ou d'un arbitre agissant seul ou, le cas échéant, avant la première séance du délibéré s'il s'agit d'une ou d'un arbitre avec assesseures ou assesseurs, l'APEQ, le CPNCA, l'ACSAQ et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre ou, le cas échéant, à l'arbitre assisté d'assesseures ou d'assesseurs, toutes recommandations qu'elles jugent appropriées ou pertinentes.

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.

9-1.24

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de sa propre initiative ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

9-1.25

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une assesseure ou d'un assesseur, le cas échéant, à condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-1.19 au moins sept jours à l'avance.

9-1.26

L'arbitre doit rendre sa sentence dans les 20 jours de la fin de l'audience. L'arbitre qui ne rend pas sa sentence dans le délai prescrit ne peut se voir assigner aucun nouveau dossier pour lequel l'APEQ ou l'ACSAQ est concernée. Toutefois, la sentence n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après expiration du délai.

9-1.27

a) La sentence arbitrale est motivée et rendue par écrit. Elle est signée par l'arbitre.

b) Toute assesseure ou tout assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la sentence.

c) L'arbitre dépose l'original signé de la sentence à l'APEQ et l'ACSAQ et, le cas échéant, en même temps en expédie une copie aux deux assesseures ou assesseurs.

d) L'APEQ et l'ACSAQ, sous la responsabilité de l'arbitre en cause, transmettent une copie de la sentence aux parties concernées, au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation, au Ministère et au CPNCA, et en dépose deux copies conformément aux dispositions de l'article 101.6 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

9-1.28

En tout temps, avant sa sentence finale, une ou un arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou il croit juste et utile.

La sentence arbitrale est exécutoire et lie les parties.

9-1.29

L'arbitre ne peut, par sa décision, modifier, abroger, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention collective.

9-1.30

L'arbitre éventuellement chargé de juger sur le 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.

Exceptionnellement, la présente clause s'applique au cas de non-rengagement pour cause de surplus d'une enseignante ou d'un enseignant régulier qui ne peut contester les causes de son non-rengagement au motif qu'elle ou il n'a pas complété les périodes d'emploi requises à cet égard en vertu de l'article 5-8.00, à la condition que la procédure prescrite à l'article 5-8.00 ait été intégralement suivie par cette enseignante ou cet enseignant et que la seule raison invoquée par la commission au soutien du non-rengagement est le surplus de personnel.

9-1.31

a) Le système administratif nécessaire pour accomplir les responsabilités conjointes découlant de l'application de l'article 9-1.00 est l'objet d'un accord entre l'APEQ et l'ACSAQ.

b) Les frais et honoraires de l'arbitre sont aux frais de la partie perdante. Toutefois, les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère dans le cas d'un grief concernant une action en vertu de l'article 5-7.00.

   Si un grief est partiellement accueilli, l'arbitre détermine le partage des coûts que chaque partie doit payer.

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 honoraires et les frais 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 audiences se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location par la commission, le syndicat, le CPNCA ou l'APEQ.

e) Les frais du Greffe sont aux frais du Ministère.

9-1.32

Les assesseures ou assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'elles ou ils représentent.

Les frais de déplacement et de séjour d'une ou d'un témoin lui sont remboursés par la partie qui l'a désigné ou en a proposé la désignation.

9-1.33

Si une partie exige les services d'une ou d'un sténographe officiel, les frais et honoraires sont aux frais 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, le cas échéant, avant le début du délibéré, aux frais de la partie qui les a exigées.

Si l'autre partie désire obtenir un exemplaire de la transcription des notes sténographiques, elle partage à parts égales avec celle qui les a exigées les frais et honoraires de la ou du sténographe, à moins d'entente contraire entre les parties.

9-1.34

L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre, document ou procédure émanant d'elle ou de lui ou des parties en cause.

9-1.35

À la demande d'une partie, l'arbitre peut désigner une ou un témoin conformément au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

9-1.36

Lorsqu'un grief porte à la fois sur une matière qui est l’objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale et sur une matière prévue à la présente entente, l'article 9-1.00 s'applique alors à l'exclusion de l'article 9-2.00.

9-2.00 GRIEF ET ARBITRAGE (PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES DE NÉGOCIATIONS LOCALES)

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

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

10-1.00 NULLITÉ D'UNE STIPULATION

10-1.01

La nullité d'une clause de la présente 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

L'ACSAQ et le Ministère s'engagent à fournir à l'APEQ une version anglaise de l'entente.

10-2.03

Toutes les clauses de l'entente auxquelles est ajoutée la mention « Protocole » sont incluses dans le texte de l'entente dans le seul but d'indiquer à la commission et au syndicat :

a) les buts que visent l'ACSAQ, le Ministère et l'APEQ par la négociation et la conclusion des ententes sur les dispositions de conventions collectives dans le secteur scolaire;

et

b) les ententes intervenues entre l'ACSAQ, le Ministère et l'APEQ dans des cas précis.

Elles n'engagent en aucune manière la responsabilité de la commission ou du syndicat et ne sont pas assujetties à la procédure de règlement des griefs de l'entente.

10-2.04

Les annexes font partie intégrante de la convention, à l'exception des annexes VII, XI, XII, XXIII, XXIV, XXVII, XXVIII, XXXI, XXXV, XXXVI, XXXVIII, XXXIX, XLIX, L, LII, LIII et LIV.

Dans le cas d'un grief visant l'annexe XVIII ou l'annexe XIX, seul le calcul qui y est prévu peut faire l'objet d'arbitrage.

10-2.05 (Protocole)

Aux fins de la rédaction de l'entente, les parties conviennent d'utiliser les genres féminin et masculin dans toute désignation de personne. À cette fin, elles ont établi des règles d'écriture que l'on retrouve à l'annexe XXXV.

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 L'ENTENTE

10-3.01

L'entente entre en vigueur à la date de sa signature.

10-3.02

L'entente se termine le 31 mars 2023.

10-3.03

Malgré la clause 10-3.01, les dispositions mentionnées ci-après s'appliquent de la façon suivante :

- Les dispositions suivantes de l'entente ou leurs modifications s'appliquent à compter de l'année scolaire 2022-2023 :

  - les 4e et 5e alinéas de la clause 6-4.01;
  - le paragraphe b) de la clause 8-5.01;
  - l'article 8-6.00;
  - l'article 8-7.00, à l'exception du 3e alinéa du paragraphe a) de la clause 8-7.02;
  - l'article 8-14.00;
  - le paragraphe b) de la clause 11-14.03;
  - la clause 11-14.04;
  - la clause 11-14.09;
  - le paragraphe b) de la clause 13-15.06;
  - la clause 13-15.07;
  - la clause 13-15.15.

  Pour toute période antérieure à l'année scolaire 2022-2023, au regard des dispositions mentionnées au présent paragraphe, les dispositions correspondantes de l'entente 2015-2020 continuent de s'appliquer, le cas échéant.

- L'article 5-13.00 prend effet à compter de la date de signature de l'entente. Toutefois, les conditions de travail portant sur les droits parentaux en vigueur à cette date continuent de s'appliquer à l'enseignante ou l'enseignant qui, à cette date, bénéficie du régime de droits parentaux prévu à la convention 2015-2020.

- Lorsqu'il est stipulé qu'une obligation imposée à l'une des parties doit être exécutée dans un délai imparti suivant la signature ou la date d'entrée en vigueur de l'entente, la date de signature de la présente entente constitue la date de début de computation de ce délai.

- L'annexe LI ne fera plus partie intégrante de l'entente à compter de l'année scolaire 2022-2023.

10-3.04

À moins de stipulations contraires qui y sont expressément contenues, l'entente remplace toutes les dispositions de la convention antérieure à l'exception de celles qui sont négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

10-3.05

À moins de stipulations contraires qui y sont expressément contenues, l'entente ne doit en aucun cas avoir pour effet de permettre le cumul des avantages qui y sont prévus avec ceux de la convention qu'elle remplace. Cependant, les délais prévus dans la convention précédente applicable aux mesures disciplinaires, aux procédures de renvoi ou aux procédures de grief commencées avant la date d'entrée en vigueur de l'entente continuent de s'appliquer à cette mesure disciplinaire, à ce renvoi ou à ce grief.

10-3.06

Les conditions de travail applicables en vertu de l'entente s'appliquent jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

10-4.00 REPRÉSAILLES, DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL

10-4.01

Le présent article s’applique à l’enseignante ou l’enseignant à la leçon et à la suppléante ou au suppléant occasionnel.

10-4.02

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.

10-4.03

La commission et le syndicat reconnaissent que toutes et tous ont droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tels qu'ils sont affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12).

La commission et le syndicat conviennent expressément de respecter, dans leurs gestes, attitudes et décisions, l'exercice en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'alinéa précédent.

10-4.04

Aucunes représailles, menace ou contrainte ne seront exercées contre qui que ce soit en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

10-4.05

a) Le harcèlement psychologique en milieu de travail 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.

b) Toute enseignante ou tout enseignant a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. La commission prend les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement 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 gestes à caractère sexuel.

c) L'enseignante ou l'enseignant qui prétend être victime de harcèlement psychologique doit s'adresser à une représentante ou un représentant de la commission pour tenter de trouver une solution en appliquant, s'il y a lieu, la démarche ou les mécanismes prévus à la politique de la commission.

d) L'enseignante ou l'enseignant, ou le syndicat, avec l'accord de celle-ci ou celui-ci, peut soumettre un grief selon la procédure prévue au chapitre 9-0.00. Ce grief est entendu en priorité.

e) Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique donnant lieu à un grief doit être déposée dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite. Le syndicat et la commission peuvent s'entendre pour prolonger ce délai.

10-5.00 PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL

10-5.01

Le programme d'aide au personnel contient notamment les mécanismes garantissant aux utilisatrices ou utilisateurs éventuels la confidentialité ainsi que le caractère volontaire de la participation.

10-6.00 INTERDICTION

10-6.01

La grève et le lock-out sont interdits à toute personne à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente entente et tant que le droit à la grève et au lock-out n'est pas acquis conformément aux dispositions du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

10-7.00 DIFFUSION DE L'ENTENTE

10-7.01

Les textes français et anglais de l'entente sont mis en ligne et tenus à jour sur le site Web du CPNCA (http://www.cpn.gouv.qc.ca). La commission assure le support informatique nécessaire dans chaque école pour que les enseignantes et enseignants puissent y avoir accès.

10-8.00 HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

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

10-9.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT

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

10-10.00 AMENDEMENTS

10-10.01

Le CPNCA et l'APEQ doivent se rencontrer à la demande de l'une ou l'autre des parties pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des enseignantes et enseignants et adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par écrit, d'une part, par le CPNCA et, d'autre part, par l'APEQ, peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier l'une des dispositions de la présente entente ou d'ajouter une ou plusieurs autres dispositions à la présente entente. Le cas échéant, la version électronique de la convention sera modifiée en conséquence.

10-10.02

Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la présente entente pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

10-11.00 ARRANGEMENTS LOCAUX

10-11.01

Les dispositions énumérées ci-après peuvent faire l'objet d'un arrangement local :

1) la clause 1-1.09;
2) la clause 1-1.19;
3) les paragraphes a) et b) de la clause 5-1.02 aux fins de la détermination des délais;
4) le paragraphe c) et le sous-paragraphe iii) du paragraphe d) de la clause 5-1.04;
5) la clause 5-3.09;
6) le paragraphe d) de la clause 5-3.24;
7) les paragraphes i) et j) de la clause 5-3.36;
8) la clause 5-3.43;
9) l'article 5-5.00 à l'exception des clauses 5-5.02 et 5-5.03;
10) la clause 5-14.02;
11) le paragraphe c) de la clause 8-4.01;
12) les clauses 8-4.02, 8-4.03 et 8-4.04;
13) les paragraphes d) et e) de la clause 8-4.06;
14) le paragraphe a) de la clause 8-5.01;
15) le paragraphe d) de la clause 8-6.02;
16) la clause 8-7.03;
17) la clause 8-7.06;
18) la clause 8-8.03;
19) le paragraphe a) de la clause 8-9.06;
20) les clauses 8-10.02 et 8-10.09;
21) les paragraphes i) et j) de la clause 11-10.05;
22) les paragraphes i) et j) de la clause 13-11.03;
23) les clauses 13-11.11 et 13-11.12;
24) le sous-paragraphe v) du paragraphe b) de la clause 13-12.02;
25) le paragraphe a) de la clause 13-15.05;
26) les paragraphes a) et e) de la clause 13-15.07;
27) les paragraphes e) et h) de la clause 13-15.09;
28) la clause 13-15.10;
29) l'annexe XXV.

10-11.02

À défaut d'un arrangement local effectué conformément à la clause 10-11.01, les dispositions de l'entente visées à la clause 10-11.01 s'appliquent intégralement.

10-11.03

La négociation d'un arrangement local ne donne lieu à aucun différend au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

10-11.04

Un arrangement local est sans effet dans la mesure où il modifie la portée d'une stipulation de la présente entente qui n'est pas susceptible de faire l'objet d'un arrangement local.

10-11.05

Un arrangement local a effet jusqu'à la date de son remplacement ou, au plus tard, jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

10-11.06

Un arrangement local doit être déposé conformément aux dispositions de l'article 72 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

10-12.00 RÈGLES BUDGÉTAIRES

10-12.01

a) Dès que la commission reçoit du Ministère le projet de règles budgétaires en consultation, elle en transmet une copie au syndicat en l'avisant des délais impartis par le Ministère pour répondre à la consultation. Le syndicat, dans les délais impartis, fait à la commission les commentaires qu'il juge appropriés.

b) Au plus tard le 31 mai de chaque année, la commission transmet au syndicat l'information concernant l'application des règles budgétaires à la commission par les documents suivants :

   i) les règles budgétaires pour l'année suivante;

   ii) les paramètres d'allocation spécifique à la commission tant au niveau des allocations de base standardisées que des allocations de base complémentaires;

   iii) le calcul du coût subventionné par enseignante ou enseignant spécifique à la commission.

c) Après approbation de ses prévisions budgétaires pour l'année suivante, la commission en transmet une copie au syndicat.

10-13.00 CONVENTION 2000-2003

10-13.01

L'expression « convention 2000-2003 » signifie la convention 2000-2002 et sa prolongation jusqu'au 30 juin 2003.

10-14.00 RAPPEL DE TRAITEMENT

10-14.01

Le présent article s'applique à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, à temps partiel, remplaçant, à la leçon, à taux horaire ainsi qu'à la suppléante ou au suppléant occasionnel.

10-14.02

Le terme « traitement » utilisé au présent article comprend, selon ce qui est applicable en l'espèce, le traitement lui-même, soit l'échelle de traitement prévue à la clause 6-4.02 ainsi que, s'il y a lieu, toute somme due en vertu de l'entente, à savoir :

- les prestations et indemnités versées par la commission en vertu des articles 5-10.00 et 5-13.00;

- la rémunération de l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, selon la clause 6-6.02, de la suppléante ou du suppléant occasionnel, selon la clause 6-6.03, et l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire, selon la clause 11-1.03 ou 13-2.03;

- la rémunération à verser pour le remplacement selon la clause 6-7.02;

- le supplément annuel prévu à l'article 6-5.00;

- la rémunération à verser pour les périodes excédentaires payées en vertu du paragraphe e) de la clause 8-7.02, de la clause 11-14.05 et du paragraphe d) de la clause 13-15.09;

- la prime annuelle d'isolement et d'éloignement prévue à la clause 12-2.01;

- la prime de rétention prévue à la clause 12-8.02;

- la rémunération additionnelle à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a droit à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019 jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, comme prévu au sous-paragraphe 1) du paragraphe B) de la clause 6-4.03, au sous-paragraphe 1) du paragraphe e) de la clause 6-6.02, au sous-paragraphe 1) du paragraphe h) de la clause 6-6.03, du sous-paragraphe 1) du paragraphe d) de la clause 11-1.03 et du sous-paragraphe 1) du paragraphe d) de la clause 13-2.03.

- la rémunération additionnelle à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a droit à compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020 jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, comme prévu au sous-paragraphe 2) du paragraphe B) de la clause 6-4.03, au sous-paragraphe 2) du paragraphe e) de la clause 6-6.02, au sous-paragraphe 2) du paragraphe h) de la clause 6-6.03, au sous-paragraphe 2) du paragraphe d) de la clause 11-1.03 et au sous-paragraphe 2) du paragraphe d) de la clause 13-2.03.

Section I Détermination des sommes dues à titre de rappel de traitement

10-14.03 Pour la période comprise entre le 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020 et la date d'entrée en vigueur de l'entente

L'enseignante ou l'enseignant a droit, à titre de rappel de traitement, compte tenu de la durée de ses services, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre :

- le traitement et la rémunération additionnelle qu'elle ou il aurait dû recevoir pour la période comprise entre le 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020 et la date d'entrée en vigueur de l'entente;

  et

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

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

A) Sommes dues à l'enseignante ou l'enseignant encore au service de la commission à la date d'entrée en vigueur de l'entente

10-14.04 Sommes dues par application de la clause 10-14.03

Les sommes dues pour cette période sont payables dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de l'entente.

B) Sommes dues par application de la clause 10-14.03 à l'enseignante ou l'enseignant qui n'est plus au service de la commission à la date d'entrée en vigueur de l'entente

Transmission de l'information pertinente

10-14.05

Dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de l'entente, la commission transmet au syndicat la liste des enseignantes et enseignants dont la date de départ est postérieure au 140e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019 en y précisant leur dernière adresse connue.

10-14.06

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.

10-14.07

Les sommes dues par application de la clause 10-14.03 à l'enseignante ou l'enseignant qui n'est plus au service de la commission à la date d'entrée en vigueur de l'entente leur sont transmises à la dernière adresse connue, et ce, au plus tard dans les 15 jours de la date du versement effectué aux enseignantes et enseignants toujours au service de la commission en vertu de la clause 10-14.04.

Section III Dispositions diverses

10-14.08 Exigibilité par les ayants droit

Les sommes dues à une enseignante ou un enseignant en vertu du présent article sont exigibles, le cas échéant, par ses ayants droit.

10-14.09

Toute erreur dans le versement final de toute somme due à titre de rappel de traitement doit être corrigée dans les meilleurs délais.

Toute somme versée en trop peut être récupérée par la commission conformément à l'article 6-8.00 dans la mesure où cet article le prévoit.

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.

10-15.00 MODALITÉS RELATIVES À L'ÉTABLISSEMENT DU CONSENSUS

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

CHAPITRE 11-0.00 ÉDUCATION DES ADULTES

11-1.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TAUX HORAIRE

11-1.01

Le présent article s'applique 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 sous l'autorité de la commission.

11-1.02

Seuls s'appliquent aux enseignantes ou enseignants à taux horaire les clauses et les articles où elles ou ils sont expressément désignés de même que le chapitre, les articles, la clause et les annexes suivants :

- le chapitre 1-0.00;
- l'article 3-7.00;
- la clause 8-1.03;
- les articles 10-1.00 à 10-5.00;
- l'article 10-14.00;
- l'article 11-2.00;
- les annexes XVI, XXII, XXVI et XL.

11-1.03 Rémunération de l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire

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

Périodes concernées	Taux
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	56,49 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	57,62 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	58,77 $
À compter du 139e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	61,27 $

b) Ce taux est pour 50 à 60 minutes d'enseignement. L'enseignante ou l'enseignant dont les périodes sont de durée moindre que 50 minutes ou de durée supérieure à 60 minutes est rémunéré ainsi : le nombre de minutes d'enseignement divisé par 50 et multiplié par le taux applicable.

c) Même si le taux n'est payé que lorsque du travail est effectué, il comprend le paiement du travail effectué et des mêmes jours fériés et chômés que ceux de l'enseignante ou l'enseignant régulier.

d) Rémunérations additionnelles[1]

1) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire a droit à une rémunération additionnelle de 0,75 $ par heure rémunérée.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 30 jours suivant la signature de l'entente.

2) À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au 140e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire a droit à une rémunération additionnelle de 0,75 $ par heure rémunérée.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement au cours de la période de paie précédant le 15 janvier 2022.

11-1.04

Lorsque la commission décide d'engager une enseignante ou un enseignant à taux horaire, elle procède conformément à l'article 11-2.00.

11-1.05

La commission peut confier d'autres heures d'enseignement à une enseignante ou un enseignant qui bénéficie déjà d'un contrat d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel ou remplaçant, ou qui est en cours d'un engagement à taux horaire, sans égard aux dispositions contenues à la clause 11-2.03, lorsqu'elle juge que cela est dans le meilleur intérêt de l'enseignement.

11-1.06

L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire a droit à la procédure de règlement des griefs prévue au chapitre 9-0.00 quant aux articles 11-1.00 et 11-2.00 ainsi qu'aux autres articles et clauses où elle ou il est expressément désigné.

11-2.00 LISTE DE RAPPEL

Partie I Principes applicables

11-2.01

La liste de rappel ne peut contenir le nom d'une personne détenant un emploi à temps plein.

---

[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.

11-2.02

Le nom des enseignantes ou enseignants est inscrit sur les listes de rappel par ordre du nombre d'heures enseignées dans la spécialité.

11-2.03

Lorsque la commission décide d'engager une enseignante ou un enseignant à taux horaire et lorsqu'elle doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel ou remplaçant, elle offre le poste à l'enseignante ou l'enseignant dans le respect de la clause 11-2.04.

L'enseignante ou l'enseignant doit répondre aux exigences requises conformément à la clause 11-11.02.

Partie II Dispositions relatives à la liste de rappel sous réserve des principes de la partie I

11-2.04

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

11-3.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TEMPS PLEIN, À TEMPS PARTIEL OU REMPLAÇANTS

11-3.01

L'article 11-2.00 s'applique aux enseignantes ou enseignants à temps partiel ou remplaçants 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.

11-3.02

Les articles 11-3.00 à 11-17.00 s'appliquent aux enseignantes ou enseignants réguliers, à temps plein, à temps partiel ou remplaçants 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.

11-4.00 DÉFINITIONS

11-4.01

Le chapitre 1-0.00 s'applique.

11-5.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

11-5.01

La clause 2-1.02, le paragraphe c) de la clause 2-1.03 et les clauses 2-1.04 et 2-1.05 s'appliquent.

11-5.02

Les articles 2-2.00 et 2-3.00 s'appliquent.

11-6.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

11-6.01

Le chapitre 3-0.00 s'applique.

11-7.00 MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS

11-7.01

Le chapitre 4-0.00 s'applique à l'exception des paragraphes a), b), e), f) et h) de la clause 4-1.01 et des paragraphes a), b) et d) de la clause 4-1.02.

11-8.00 ENGAGEMENT

11-8.01

L'engagement est du ressort de la commission.

Les dispositions de l'article 5-1.00, à l'exception de la section B, en autant qu'elles sont applicables aux enseignantes ou enseignants réguliers, à temps plein, à temps partiel ou remplaçants, s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

11-8.02

Lorsque la commission décide d'engager une enseignante ou un enseignant à temps partiel ou remplaçant, elle procède conformément à l'article 11-2.00 et au présent article.

11-8.03

La commission accorde un contrat d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel ou d'enseignante ou d'enseignant remplaçant dans les cas suivants :

a) pour donner, dans une même année scolaire, des heures d'enseignement dont le nombre est préalablement déterminé être égal ou supérieur à 200 heures;

b) pour donner, dans une même année scolaire, des heures d'enseignement au-delà des 200 heures déjà faites, à la condition que le nombre d'heures excédant ces 200 heures dans cette année scolaire soit préalablement déterminé être égal ou supérieur à 25 heures.

Lorsque la commission confie d'autres heures d'enseignement à une enseignante ou un enseignant bénéficiant d'un contrat d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel ou remplaçant, la commission ajoute ces heures d'enseignement[1] au nombre d'heures d'enseignement visé à ce contrat.

11-8.04

La clause 11-8.03 ne s'applique qu'aux heures d'enseignement données en formation générale dans le cadre des cours financés par le Ministère ou des cours qualifiés « d'achats de formation » en vertu de « l'Entente modificatrice à l'entente de principe Canada-Québec relative au marché au travail ».

Sans modifier la portée de l'alinéa précédent, la clause 11-8.03 ne s'applique pas aux cours qualifiés actuellement de « cours d'éducation populaire ».

11-8.05

Si les appellations « achats de formation » et « cours d'éducation populaire » mentionnées au présent article changent, tout en visant la même réalité, ces appellations sont automatiquement modifiées dans cet article.

11-8.06

Malgré la clause 11-8.01, la commission peut réduire la durée d'un contrat d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel ou remplaçant, ou le nombre d'heures visées à ce contrat pour tenir compte de la diminution du nombre d'élèves.

11-8.07 Nombre de postes réguliers

À compter de l'année scolaire 2016-2017, à chaque année et pour chaque spécialité, la commission détermine le nombre de contrats à temps partiel dont la tâche en est une à 100 % récurrents au cours des trois années antérieures.

Le nombre de postes d'enseignantes ou d'enseignants réguliers à la commission équivaut à 75 % de la somme du nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers, y compris celles et ceux en disponibilité, et du nombre d'enseignantes et d'enseignants détenant un contrat à temps partiel tel que déterminé à l'alinéa précédent. Il appartient à la commission de déterminer dans quelle spécialité les postes d'enseignantes ou d'enseignants réguliers sont octroyés.

---

[1] Dans le cas de remplacement, les heures d'enseignement ne sont ajoutées que si leur nombre dépasse 12 heures consécutives d'absence de la part d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, à temps partiel ou remplaçant.

Le nombre de postes d'enseignantes ou d'enseignants réguliers peut varier à la hausse ou à la baisse d'une année à l'autre.

Lorsque la commission doit octroyer un ou des postes d'enseignantes ou d'enseignants réguliers pour une année scolaire suivant l'application de l'exercice prévu aux deux premiers alinéas de la présente clause, elle le fait au plus tard le 1er décembre.

11-9.00 ANCIENNETÉ

11-9.01

L'article 5-2.00 s'applique à l'exception des clauses 5-2.05 et 5-2.07 qui sont remplacées par les dispositions suivantes :

5-2.05

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 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, il lui est reconnu 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, divisé par 200;

c) pour chaque année scolaire où l'enseignante ou l'enseignant a été sous contrat à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel ou remplaçant, il lui est reconnu 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 quatre le nombre de périodes de 50 à 60 minutes consacrées à l'enseignement des adultes. Lorsque le total du nombre de jours ainsi calculés est de 200 jours ou plus, on compte une année d'ancienneté. Lorsque ce total est moindre que 200 jours pour l'année scolaire, on cumule le nombre de jours ainsi calculés et chaque tranche de 200 jours équivaut à une année d'ancienneté;

e) pour les périodes d'enseignement prévues aux paragraphes c) et d) de la clause 5-2.07, le paragraphe d) s'applique lorsque, le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant détient un autre contrat après son engagement à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire.

5-2.07

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

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

b) le renvoi, la résiliation ou le non-rengagement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale, sauf dans un cas de renvoi, de résiliation ou de non-rengagement suivi d'un rengagement par sa commission pour services au cours de l'année scolaire suivant celle du renvoi, de la résiliation ou du non-rengagement;

c) s'il s'est écoulé plus de 24 mois consécutifs depuis le non-rengagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour surplus de personnel ou entre son non-rengagement pour surplus de personnel et son rengagement par sa commission, sauf si elle ou il est engagé par la commission à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire pour donner au moins 50 périodes d'enseignement, autrement que dans le cadre d'un remplacement, dans chaque année scolaire depuis son non-rengagement;

d) s'il s'est écoulé plus de 24 mois consécutifs depuis l'expiration du contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, remplaçant ou à la leçon et son rengagement par sa commission, sauf si elle ou il est engagé par la commission à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire pour donner au moins 50 périodes d'enseignement, autrement que dans le cadre d'un remplacement, dans chaque année scolaire depuis l'expiration de son contrat d'engagement. Toutefois, la présente disposition n'a pas d'effet rétroactif antérieur au 1er février 2006.

11-10.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

11-10.01

Les clauses 11-10.02 à 11-10.08 s'appliquent uniquement aux enseignantes ou enseignants réguliers.

11-10.02

Si à cause d'un surplus de personnel la commission doit réduire ses effectifs, la commission met en disponibilité ou ne rengage pas pour cause de surplus selon le cas, pour l'année scolaire suivante, l'enseignante ou l'enseignant concerné. La commission doit aviser l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour cause de surplus ou mis en disponibilité, avant le 1er juin de l'année scolaire en cours. Ce non-rengagement ou cette mise en disponibilité se fait à l'intérieur de la spécialité enseignée où il y a surplus, selon l'ordre inverse d'ancienneté. Aux fins d'application de la présente clause, lorsque deux ou plusieurs enseignantes ou enseignants ont une ancienneté égale, l'enseignante ou l'enseignant qui a le moins d'expérience est réputé avoir le moins d'ancienneté et, à expérience égale, celle ou celui qui a le moins de scolarité est réputé avoir le moins d'ancienneté. Aux fins d'application de la présente clause, la commission définit les spécialités.

11-10.03

Tant qu'elle ou il n'a pas été affecté à un poste disponible à sa commission ou relocalisé dans une autre commission ou centre de services scolaire, la commission a l'entière responsabilité de l'utilisation de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité à l'inclusion de son affectation au secteur des jeunes ainsi qu'à la formation professionnelle.

11-10.04

La clause 5-3.03 s'applique. Les clauses 5-3.24 à 5-3.35 et les clauses 5-3.40 et 5-3.41 s'appliquent étant précisé que le rappel de l'enseignante ou l'enseignant à sa commission ou son obligation d'accepter une offre d'engagement dans une autre commission ou centre de services scolaire vise le préscolaire, le primaire, le secondaire, l'éducation des adultes ainsi que la formation professionnelle.

11-10.05

Les obligations de la commission concernant l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants en disponibilité, telles qu'elles sont définies aux clauses 5-3.36 à 5-3.38, visent également l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité à l'éducation des adultes.

Cependant, le paragraphe i) de la clause 5-3.36 est remplacé par le suivant :

i) la commission engage par ordre d'ancienneté, l'enseignante ou l'enseignant inscrit dans la spécialité visée sur la liste de rappel prévue à l'article 11-2.00, qui a accumulé deux ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède et qui, le cas échéant, répond aux exigences pertinentes que la commission peut poser en vertu du paragraphe j) suivant.

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

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

De même, le paragraphe j) de la clause 5-3.36 est remplacé par le suivant :

j) aux fins de l'application du paragraphe i) précédent, la commission peut, en vue de pourvoir un poste, poser des exigences pertinentes au poste à pourvoir, après consultation du syndicat.

En cas de contestation par grief du syndicat de la décision de la commission de ne pas octroyer le poste à une enseignante ou un enseignant inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 11-2.00, la commission doit établir que sa décision est fondée sur un motif raisonnable.

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

11-10.06

Pendant l'année scolaire précédant une fusion, une annexion ou une restructuration, la commission ne peut invoquer « surplus de personnel » pour ne pas rengager ou pour mettre en disponibilité, selon le cas, les enseignantes ou enseignants réguliers, si la cause de surplus de personnel provient de cette fusion, cette annexion ou cette restructuration.

Cependant, à compter du 2 juillet suivant la date de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, la nouvelle commission, la commission qui annexe ou la commission restructurée peut invoquer « surplus de personnel » pour ne pas rengager ou pour mettre en disponibilité, selon le cas, des enseignantes ou enseignants réguliers.

11-10.07

La commission ne peut invoquer « surplus de personnel » 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 à but lucratif.

Cependant, la commission, avant d'accorder un contrat au sens de l'alinéa précédent, doit aviser par écrit le syndicat de l'obtention de la permission de la ou du Ministre pour accorder ce contrat, s'il y a lieu.

11-10.08

L'article 5-4.00 s'applique en faisant les adaptations nécessaires et la clause 5-4.04 est modifiée en ajoutant le paragraphe e) qui suit :

e) Malgré ce qui précède, la commission peut convenir avec l’enseignante ou l’enseignant mis en disponibilité depuis deux ans et pour qui il n’y a pas de probabilité d’un retour à temps plein au cours de l’année scolaire suivante, de mettre fin à son emploi et de lui verser, en un seul versement, un montant forfaitaire équivalant à 12 mois de traitement. Ce montant est non cotisable au régime de retraite. L’enseignante ou l’enseignant doit s’engager à ne pas être salariée ou salarié auprès d’une autre commission ou centre de services scolaire pour une période de 12 mois suivant la rupture du lien d’emploi.

11-11.00 AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

11-11.01

Les articles 5-5.00 à 5-20.00 s'appliquent.

11-11.02

Lorsque la commission décide qu’il est nécessaire d’avoir des exigences particulières, celles-ci doivent être préalablement déterminées après consultation du syndicat. Ces exigences doivent être directement reliées aux besoins à combler à cause de la clientèle visée (déficience auditive, déficience visuelle, etc.), de la nature même de la matière à enseigner ou d’exigences similaires demandées par une organisation externe dans le cadre de l’achat de formation ou de la formation sur mesure.

11-11.03 Régime de mise à la retraite de façon progressive

L'article 5-22.00 s'applique.

11-12.00 RÉMUNÉRATION

11-12.01

L'article 6-1.00 s'applique.

11-12.02

L'article 6-2.00 s'applique en précisant qu'aux fins de détermination du nombre d'années d'expérience lors de son engagement à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, pour chaque année scolaire prise séparément, le quotient obtenu en divisant par quatre le nombre total de périodes de 50 à 60 minutes[1] consacrées à l'enseignement aux adultes ou en formation professionnelle ou à l'exercice d'une fonction pédagogique au sens de la clause 11-14.02 ou 13-15.02 détermine le nombre de jours d'expérience reconnus pour l'année scolaire en cause. Pour le temps où cette enseignante ou cet enseignant ne détenait pas de contrat d'enseignement à temps plein à l'éducation des adultes ou en formation professionnelle, la clause 6-2.03 s'applique aux fins de calcul du nombre d'années d'expérience.

11-12.03

Les articles 6-3.00 à 6-5.00 s'appliquent.

11-12.04

La clause 6-6.01 s'applique.

11-12.05

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou remplaçant a également droit à des heures consacrées à des journées pédagogiques ou à des parties de journées pédagogiques à fixer par la commission. Ce nombre d'heures[2] est établi à partir des heures prévues pour l'enseignante ou l'enseignant régulier, dans la proportion du nombre d'heures d'enseignement indiquées au contrat de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou remplaçant par rapport à une pleine tâche annuelle d'enseignement.

---

[1] S'il s'agit de périodes de plus de 60 minutes, le nombre de jours d'expérience reconnus pour l'année scolaire en cause est obtenu en divisant par 240 le nombre total de minutes consacrées à l'enseignement aux adultes ou en formation professionnelle ou à l'exercice d'une fonction pédagogique au sens de la clause 11-14.02 ou 13-15.02.

[2] Si le nombre d'heures ainsi obtenu n'est pas un nombre entier, on procède comme suit : si la fraction est inférieure à 0,5, on n'en tient pas compte; si la fraction est égale ou supérieure à 0,5, on complète la fraction à l'unité.

Le nombre d'heures ainsi obtenu est ajouté aux heures d'enseignement du contrat. Le total ne doit cependant pas dépasser une pleine tâche annuelle d'enseignement.

11-12.06

Les clauses 6-7.01, 6-7.03 et 6-7.04 ainsi que l'article 6-8.00 s'appliquent.

11-13.00 PERFECTIONNEMENT

11-13.01

Le chapitre 7-0.00 s'applique.

11-14.00 TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT[1]

11-14.01

a) La clause 8-1.02 s'applique.

b) La direction du centre tient compte du suivi pédagogique relié à la spécialité de l'enseignante ou l'enseignant, prévu à la clause 11-14.05, lors de l'élaboration de sa tâche.

Fonction générale

11-14.02

Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de donner des activités d'apprentissage et de formation aux élèves. Dans le cadre de ces devoirs, ses attributions caractéristiques sont :

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

b) d'aider l'adulte dans l'établissement de son profil de formation en fonction de son plan de carrière et de ses acquis;

c) 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;

d) de suivre l'adulte dans son cheminement et de s'assurer de la validité de sa démarche d'apprentissage;

e) de superviser et d'évaluer des projets expérimentaux et des stages en milieu de travail;

f) de préparer, d'administrer et de corriger les tests et les examens et de remplir les rapports inhérents à cette fonction;

---

[1] Les parties nationales conviennent d'un guide d'application, lequel sera non arbitrable. Pour l'année scolaire 2021-2022, se référer à l'annexe LI pour les dispositions applicables.

g) 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 et l'organisation et la supervision des activités socioculturelles;

h) de contrôler les retards et les absences de ses étudiantes ou étudiants;

i) de participer aux réunions en relation avec son travail;

j) de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

11-14.03 Année de travail et tâche annuelle

a) Année de travail

L'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant comporte 200 jours de travail distribués du 1er juillet au 30 juin suivant.

La distribution de ces jours est faite par la commission après consultation du ou des enseignantes ou enseignants concernés par une distribution particulière. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant est assuré d'une période minimale de quatre semaines de vacances, laquelle est normalement située entre le 1er juillet et le 30 août d'une même année scolaire.

b) Tâche annuelle

Chaque enseignante ou enseignant se voit confier une tâche annuelle et un horaire de travail. Cette tâche annuelle est établie par la direction du centre, 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, pouvant s'exercer notamment dans le cadre des activités professionnelles qui lui sont confiées.

11-14.04 Semaine de travail

a) Sous réserve des autres dispositions de la présente clause, les clauses 8-6.05 et 8-8.03 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

b) La semaine régulière de travail de l'enseignante ou l'enseignant est de cinq jours du lundi au vendredi et comporte en moyenne 32 heures de travail au centre (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 280 heures).

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

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

c) La semaine régulière de travail de l'enseignante ou l'enseignant comprend :

i) 20 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 800 heures sous réserve du troisième alinéa de la clause 11-14.05) pour l'enseignante ou l'enseignant régulier assignées par la direction du centre. Ces heures sont consacrées à dispenser des cours et leçons dans les limites des programmes autorisés par la commission et au suivi pédagogique relié à sa spécialité requis par la commission.

ii) 12 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 480 heures incluant les heures des journées pédagogiques en sus de celles prévues au troisième alinéa de la clause 11-14.05) pour la réalisation des autres tâches professionnelles[1]. Ces heures sont assignées par la direction du centre selon les modalités suivantes :

1) Parmi les heures prévues au présent sous-paragraphe ii), l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître cinq 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 11-14.02. 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 du centre. Ces heures peuvent s'effectuer pendant toute partie de la période de repas prévue au paragraphe a) de la présente clause excédant 50 minutes;

Le temps requis pour les 10 rencontres collectives et pour les trois premières réunions avec les parents est compris dans ces 200 heures.

2) Toutefois, parmi les heures prévues à l'alinéa 1 du présent sous-paragraphe ii), une moyenne de deux heures par semaine (80 heures annuellement) est effectuée au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant.

d) Les heures de travail prévues à la présente clause peuvent varier en durée d'une semaine à l'autre. Ces heures peuvent être considérées comme un temps moyen hebdomadaire.

e) Tout en respectant les nombres d'heures de travail sur une base annuelle prévus à la présente clause, la direction du centre 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 moyennant un préavis raisonnable.

---

[1] Dans le respect des dispositions des ententes locales, ce temps devant être converti sur une base annuelle. Il en est de même, le cas échéant, pour les arrangements locaux en vigueur au moment de la signature de la présente entente, à moins que les parties locales en aient convenu autrement. Malgré ce qui précède, ces arrangements locaux prendront fin au plus tard au renouvellement de l'entente 2020-2023.

f) Horaire de travail

La direction du centre établit, pour chaque enseignante ou enseignant, un horaire de travail qui peut varier au cours de l'année scolaire. Seules les activités professionnelles qui nécessitent une présence récurrente de l'enseignante ou l'enseignant sont fixées à son horaire[1].

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

Considérant l'absence d'obligation pour l'enseignante ou l'enseignant de fixer à son horaire tous les moments pour l'accomplissement de ses activités professionnelles, les moments sans assignation fixée à son horaire, et ce, même durant les pauses des élèves, ne peuvent aucunement être qualifiés de pauses pour l'enseignante ou l'enseignant ni de moments où celle-ci ou celui-ci attend qu'on lui donne du travail au sens de l'article 57 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

g) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, les heures de la semaine régulière de travail se situent dans une amplitude de 35 heures par semaine ou l'équivalent, laquelle est aussi déterminée pour chaque enseignante ou enseignant par la commission ou la direction du centre.

Cette amplitude de 35 heures ne comprend pas la période prévue pour le repas.

Les heures prévues à l'alinéa 2) du sous paragraphe ii) du paragraphe c) de la présente clause peuvent être effectuées par l'enseignante ou l'enseignant à l'extérieur de cette amplitude de 35 heures.

11-14.05

À l'intérieur de la semaine de travail, le temps consacré à donner des cours et des leçons dans les limites des programmes autorisés par la commission, de même que le temps consacré par l'enseignante ou l'enseignant au suivi pédagogique relié à sa spécialité requis par la commission, est de 20 heures par semaine ou l'équivalent. Ce temps de 20 heures peut être considéré comme du temps moyen hebdomadaire permettant le dépassement de ce temps pour certaines semaines, compensé par une réduction de ce temps pour d'autres semaines. Dans ce cas, toutefois, le temps à être consacré à donner des cours et des leçons dans les limites des programmes autorisés, de même que le temps consacré par l'enseignante ou l'enseignant au suivi pédagogique relié à sa spécialité requis par la commission, demeure à 800 heures par année.

---

[1] À titre d'exemple : les cours et leçons, certaines rencontres de concertation, etc.

Si la commission dépasse, pour une enseignante ou un enseignant donné, les 800 heures mentionnées à l'alinéa précédent, cette enseignante ou cet enseignant a droit, pour chaque période excédentaire de 50 à 60 minutes pendant laquelle elle ou il donne ces cours et ces leçons ou qu'elle ou il fournit ce suivi pédagogique, à une compensation égale à 1/1 000 du traitement annuel.

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 quatre premières heures d'une journée pédagogique sont puisées à même la banque de 32 heures.

11-14.06

Les clauses 8-8.01 et 8-8.02 s'appliquent.

11-14.07 Dispositions relatives aux élèves ayant des besoins particuliers

a) Élèves visés

Sauf au regard de l'application du sous-paragraphe vi) du paragraphe c), seules ou seuls les élèves ayant des besoins particuliers qui sont des personnes visées à l'article 1 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3) bénéficient du présent article.

b) Prévention et intervention rapide

i) La prévention et l'intervention rapide sont l'affaire de toutes les intervenantes et tous les intervenants et sont essentielles pour assurer la réussite scolaire.

Dans cette optique, les parties reconnaissent l'importance de déceler les élèves ayant des besoins particuliers le plus tôt possible dans leur formation ou d'assurer la transition de celles ou ceux provenant du secteur des jeunes, et ce, afin de déterminer les services pouvant leur être offerts.

ii) Dans ce contexte, la direction du centre fournit à l'enseignante ou l'enseignant, sur demande, les renseignements concernant les élèves ayant des besoins particuliers, la transmission se faisant notamment en donnant accès au dossier des élèves. La transmission de ces renseignements se fait à la condition qu'ils soient disponibles et qu'ils soient dans l'intérêt de l'élève, le tout sous réserve du respect des personnes et des règles de déontologie.

iii) De plus, les parties reconnaissent que l'enseignante ou l'enseignant est la première intervenante ou le premier intervenant auprès des élèves et que, de ce fait, elle ou il se doit de noter et de partager avec les autres intervenantes et intervenants les informations et observations concernant les élèves, notamment celles relatives aux interventions qu'elle ou il a réalisées.

c) Approche de service

i) Les services pouvant être fournis doivent se situer à l'intérieur des ressources disponibles au centre et déterminées par la commission.

ii) Le comité visé à la clause 8-9.05 peut faire des recommandations à la commission sur la répartition des ressources disponibles au centre.

iii) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant perçoit chez l'élève des difficultés qui persistent, malgré les interventions qu'elle ou il a effectuées et les services ayant pu être offerts, elle ou il peut soumettre la situation à la direction du centre.

iv) Il appartient à la direction d'analyser chaque situation soumise et de prendre les décisions appropriées notamment au regard des services pouvant être fournis.

v) L'enseignante ou l'enseignant concerné peut se prévaloir du mécanisme pouvant être convenu par application de la clause 8-9.12.

vi) En plus des services pouvant leur être fournis au centre, les élèves peuvent être référés par les intervenantes ou intervenants du centre à divers organismes de la communauté offrant certains services dont elles ou ils peuvent avoir besoin, notamment des organismes relevant du ministère de la Santé et des Services sociaux.

11-14.08 Chef de groupe

a) Si la commission décide de nommer des enseignantes ou enseignants au poste de chef de groupe, elles ou ils sont sous l'autorité de la directrice ou du directeur et leur nomination n'est valide que dans la seule mesure où la présente clause est respectée intégralement.

b) Le poste de chef de groupe comporte deux aspects, à savoir les fonctions d'enseignante ou d'enseignant et les fonctions de chef de groupe proprement dites.

c) Quant à ses fonctions de chef de groupe proprement dites, la ou le chef de groupe doit s'acquitter des fonctions et responsabilités suivantes :

i) assumer des tâches de coordination et d'animation relativement aux activités d'enseignement;

ii) agir à titre de coordonnatrice ou coordonnateur et d'animatrice ou d'animateur auprès des enseignantes ou enseignants de son groupe et les inciter à développer et à préciser ensemble, dans le cadre des politiques et des programmes en vigueur, les contenus, les méthodes et les techniques d'enseignement de même que les modes de mesure et d'évaluation susceptibles de favoriser l'apprentissage des élèves;

iii) collaborer avec les autres enseignantes ou enseignants et les professionnelles ou professionnels en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;

iv) assister plus particulièrement l'enseignante ou l'enseignant en probation de son groupe et participer à son évaluation;

v) à la demande de sa supérieure ou son supérieur, collaborer à l'établissement des besoins en matériel didactique et en matériel de consommation pour son groupe et au contrôle de son utilisation.

d) La ou le chef de groupe peut être libéré d'une partie de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant afin de lui permettre de mieux s'acquitter de ses fonctions de chef de groupe proprement dites. Le temps de cette libération doit être consacré exclusivement à ses fonctions de chef de groupe. Il appartient à la commission, après consultation du syndicat, de déterminer cette partie pour chacune d'elles ou chacun d'eux; cependant, la détermination de cette libération partielle ne peut être supérieure à 10 heures par semaine.

e) La nomination à titre de chef de groupe se termine automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire en cause, sauf dans le cas d'une nomination dont la durée est inférieure à une année.

11-14.09 Mécanismes internes et externes de résolution des difficultés liées à la tâche

L'article 8-14.00 s'applique, sous réserve du premier alinéa de la clause 8-14.01, lequel est modifié de la façon suivante :

Les parties s'engagent à prendre les moyens nécessaires pour assurer une application harmonieuse du paragraphe b) de la clause 11-14.03 et de la clause 11-14.04, et ce, afin de prévenir les difficultés dans la mise en œuvre de ces dispositions et de les résoudre, le cas échéant.

11-15.00 GRIEFS ET ARBITRAGE

11-15.01

Le chapitre 9-0.00 s'applique.

11-16.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

11-16.01

Le chapitre 10-0.00 s'applique.

11-16.02

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application du présent chapitre, chaque fois qu'une clause ou un article de ce chapitre renvoie à une clause ou à un article contenant le terme « école », ce terme est remplacé par le terme « centre ».

11-17.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

11-17.01

Le chapitre 12-0.00 s'applique.

CHAPITRE 12-0.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

12-1.00 DÉFINITIONS

Aux fins de ce chapitre, on entend par :

12-1.01 Personne à charge

La conjointe ou le conjoint, l'enfant à charge tel qu'il est défini à la clause 5-10.02 et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), à condition que celle-ci réside avec l'enseignante ou l'enseignant. Cependant, aux fins du présent chapitre, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de l'enseignante ou l'enseignant n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

Le fait pour 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 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 lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside l'enseignante ou l'enseignant.

En outre, l'enfant de 25 ans ou moins est réputé détenir le statut de personne à charge lorsque les trois conditions suivantes sont rencontrées :

- l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'enseignante ou l'enseignant travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV et V à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova ou travaillant dans la localité de Fermont;

- l'enfant a déjà détenu le statut de personne à charge conformément à la définition de personne à charge prévue ci-dessus;

- l'enseignante ou l'enseignant a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

La reconnaissance du statut de personne à charge tel que défini dans l'alinéa précédent permet à l'enseignante ou l'enseignant de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport, alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des bénéfices relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

Les particularités décrites au quatrième alinéa ne s'appliquent pas aux dispositions sur le transport de nourriture et le logement.

12-1.02 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 celui-ci soit situé dans l'une des localités du Québec.

Le fait pour une enseignante ou un enseignant déjà couvert par le présent chapitre de changer de commission ou centre de services scolaire n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

12-1.03

Secteur I

- les localités de Chapais et Chibougamau;
- la localité de Témiscaming;
- la localité de Matagami;

Secteur II

- les localités des Îles-de-la-Madeleine;
- la localité de Fermont;

Secteur IV

- les localités de Kawawachikamach et Schefferville.

12-2.00 NIVEAU DES PRIMES[1]

12-2.01

L'enseignante ou l'enseignant travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 12-1.03 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

	Périodes concernées / Secteurs	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022
Avec personne(s) à charge	**Secteur I**	8 898 $	9 076 $	9 258 $
	Secteur II	11 005 $	11 225 $	11 450 $
	Secteur IV	18 005 $	18 365 $	18 732 $
Sans personne à charge	**Secteur I**	6 221 $	6 345 $	6 472 $
	Secteur II	7 334 $	7 481 $	7 631 $
	Secteur IV	10 215 $	10 419 $	10 627 $

12-2.02

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement pour chacun des secteurs décrits à la clause 12-1.03 auquel l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, remplaçant ou à la leçon 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.

12-2.03

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté en proportion du temps travaillé sur le territoire de la commission compris dans un des secteurs décrits à la clause 12-1.03 par rapport à une période de référence établie à 200 jours de travail.

---

[1] Le paragraphe A) de la clause 6-4.03 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

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 demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions du présent chapitre.

12-2.05

Dans le cas où les deux membres d'un couple travaillent pour la même commission ou que l'une ou l'un et l'autre travaillent pour deux employeurs différents des secteurs public et parapublic, une ou un seul des deux peut se prévaloir de la prime applicable à l'enseignante ou l'enseignant avec personne à charge, s'il y a une ou des personnes à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne à charge que la conjointe ou le conjoint, chacune ou chacun a droit à la prime de l'échelle sans personne à charge, et ce, malgré la définition du terme « personne à charge » apparaissant à 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 en vertu du présent article si l'enseignante ou l'enseignant et sa ou ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de 30 jours, sauf s'il s'agit de congé de maladie, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou de congé pour lésions professionnelles.

12-3.00 AUTRES AVANTAGES

12-3.01

La commission assume les frais suivants de toute enseignante ou tout enseignant recruté au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 12-1.03 :

a) le coût du transport de l'enseignante ou l'enseignant déplacé et de sa ou ses personnes à charge;

b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de sa ou ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :

   i) 228 kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;

   ii) 137 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans;

c) le coût du transport de ses meubles meublants (à l'inclusion des ustensiles courants), s'il y a lieu autres que ceux fournis par la commission;

d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;

e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants, s'il y a lieu.

12-3.02

L'enseignante ou l'enseignant n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle ou il est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le 61e jour de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et la commission n'en conviennent autrement.

12-3.03

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause 12-3.01, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date du début de son affectation.

12-3.04

Ces frais sont payables à condition que l'enseignante ou l'enseignant ne se les fasse pas rembourser par un autre régime ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un avantage équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

a) lors de la première affectation de l'enseignante ou l'enseignant et lors du rengagement par la commission de l'enseignante ou l'enseignant qui avait été non rengagé pour surplus de personnel : du point de départ au lieu 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 d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou de l'enseignante ou l'enseignant : du lieu d'affectation à un autre;

d) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de l'enseignante ou l'enseignant : du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'en proportion du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à 200 jours de travail sauf dans le cas de décès;

e) lorsqu'une enseignante ou un enseignant obtient un congé aux fins d'études : du lieu d'affectation au point de départ; dans ce cas, les frais visés à la clause 12-3.01 sont également payables à l'enseignante ou l'enseignant dont le point de départ est situé à 50 kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses fonctions.

12-3.05

Ces frais sont assumés par la commission entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant recruté à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par la commission sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où l'enseignante ou l'enseignant est appelé à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les deux conjoints travaillent pour la même commission, une ou un seul des deux conjoints peut se prévaloir des avantages prévus au présent article.

12-3.06

Le poids de 228 kilogrammes prévu au paragraphe b) de la clause 12-3.01 est augmenté de 45 kilogrammes par année de service à la commission passée sur le territoire. Cette disposition couvre exclusivement l'enseignante ou l'enseignant.

12-4.00 SORTIES

12-4.01

a) La commission assume directement ou rembourse à l'enseignante ou l'enseignant recruté à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle ou lui et sa ou ses personnes à charge :

   i) pour les localités de Fermont, Schefferville et Kawawachikamach : trois sorties par année;

   ii) pour les localités des Îles-de-la-Madeleine : une sortie par année.

b) L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus de personnel, qui est rengagé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.

c) Le fait que la conjointe ou le conjoint de l'enseignante ou l'enseignant travaille pour la commission ou un autre employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'enseignante ou l'enseignant d'un nombre de sorties payées par la commission, supérieur à celui prévu à la présente convention.

d) Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour l'enseignante ou l'enseignant et sa ou ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune ou chacun, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller et retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

e) À chaque année, l'enseignante ou l'enseignant visé au sous-paragraphe i) du paragraphe a) de la présente clause bénéficiant du remboursement des frais encourus pour les sorties, a droit au 1er mars, à une indemnité compensatrice égale à cinquante pour cent (50 %) du montant des dépenses encourues pour la 3e sortie de l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1er mars.

12-4.02

Dans les cas prévus aux sous-paragraphes i) et ii) du paragraphe a) de la clause 12-4.01, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident ou par un membre non résident de la famille pour rendre visite à l'enseignante ou l'enseignant habitant l'une des localités mentionnées au sous-paragraphe i) ou ii) du paragraphe a) de la clause 12-4.01.

12-4.03

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant ou l'une de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une des localités prévues à la clause 12-4.01 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la commission assume les coûts 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 assume également les coûts du transport par avion aller et retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

12-4.04

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 12-4.03 afin de lui permettre de l'accompagner, sous réserve des droits acquis dans les congés spéciaux.

12-4.05

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 12-4.01 même si elle ou il perd son statut de conjointe ou conjoint.

12-5.00 REMBOURSEMENT POUR 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 sa ou ses personnes à charge lors de l'embauche et de toute sortie prévue à la clause 12-4.01, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus aux dispositions de l'article 10-9.00 ou, à défaut, selon la politique établie par la commission applicable à l'ensemble des employées ou 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 à la ou aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller et retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de l'enseignante ou l'enseignant.

12-7.00 LOGEMENT

12-7.01

Les obligations et pratiques portant sur la mise à la disposition d'un logement par la commission à l'enseignante ou l'enseignant, au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

12-7.02

Les loyers exigés des enseignantes ou enseignants qui bénéficiaient d'un logement dans la localité de Fermont sont maintenus à leur niveau du 30 juin 2020.

12-7.03

À la demande du syndicat, la commission explique les motifs d'attribution des logements. De même, à la demande du syndicat, elle l'informe des mesures d'entretien existantes.

12-8.00 TRANSPORT DE NOURRITURE

12-8.01

L'enseignante ou l'enseignant qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans le secteur IV, parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes :

- 727 kilogrammes par année par adulte et par enfant de 12 ans et plus;

- 364 kilogrammes par année par enfant de moins de 12 ans.

Cet avantage est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes :

- la commission se charge elle-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou la plus économique au point de vue du transport et en assume directement le coût;

- elle verse à l'enseignante ou l'enseignant une allocation équivalente au coût qui aurait été engagé selon la première formule. L'enseignante ou l'enseignant bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture a droit annuellement au 1er mars, à une indemnité additionnelle égale à 66 % du montant des dépenses engagées pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

12-9.00 DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

12-9.01

Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la dernière convention ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de l'entente :

- la prime de rétention;
- la définition de « point de départ » prévue à la clause 12-1.02;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou remplaçant prévus à l'article 12-2.00;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de l'enseignante ou l'enseignant recruté à l'extérieur du Québec prévu aux articles 12-3.00 et 12-4.00;
- le nombre de sorties lorsque la conjointe ou le conjoint de l'enseignante ou l'enseignant travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à l'article 12-4.00.

12-9.02

La prime de rétention équivalant à 8 % du traitement annuel est maintenue pour les enseignantes ou enseignants travaillant dans la localité de Sept-Îles (dont Clarke City) et les localités de Port-Cartier, Gallix et Rivière-Pentecôte.

CHAPITRE 13-0.00 FORMATION PROFESSIONNELLE

13-1.00 DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

13-1.01

Malgré toute disposition contraire, seul le présent chapitre s'applique aux enseignantes ou enseignants employés directement par la commission pour enseigner, dans une école ou un centre, à toute ou tout élève, dans le cadre des cours de formation professionnelle.

13-1.02

Chaque fois qu'une disposition de ce chapitre renvoie à une autre disposition qui n'y est pas incluse, cette dernière s'applique en faisant les adaptations nécessaires et sous réserve des autres dispositions du présent chapitre.

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application du présent chapitre :

a) chaque fois que le mot école est utilisé ou qu'il en est fait mention, il signifie centre;

b) chaque fois qu'il est fait mention à l'un des critères d'affectation, il faut se référer aux critères d'affectation au sens de la clause 13-12.02;

c) chaque fois qu'il est fait mention à la suppléance régulière, il faut se référer à un excédent d'effectifs au sens de la clause 13-11.02.

13-2.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TAUX HORAIRE

13-2.01

Le présent article s'applique aux enseignantes ou enseignants à taux horaire employés directement par la commission pour enseigner aux élèves dans le cadre des cours de la formation professionnelle sous l'autorité de la commission.

13-2.02

Seuls s'appliquent aux enseignantes ou enseignants à taux horaire les clauses et les articles où elles ou ils sont expressément désignés, de même que le chapitre, les articles, la clause et les annexes suivants :

- le chapitre 1-0.00;
- l'article 3-7.00;
- la clause 8-1.03;
- les articles 10-1.00 à 10-5.00;
- l'article 10-14.00;
- les articles 13-1.00 et 13-3.00;
- les annexes XIV, XVI, XXII, XXVI et XL.

13-2.03

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

Périodes concernées	Taux
À compter du 141e jour de travail de l’année scolaire 2019-2020	56,49 $
À compter du 141e jour de travail de l’année scolaire 2020-2021	57,62 $
À compter du 141e jour de travail de l’année scolaire 2021-2022	58,77 $
À compter du 139e jour de travail de l’année scolaire 2022-2023	61,27 $

b) Ce taux est pour 50 à 60 minutes d'enseignement. L'enseignante ou l'enseignant dont les périodes sont de durée moindre que 50 minutes ou de durée supérieure à 60 minutes est rémunéré ainsi : le nombre de minutes d'enseignement divisé par 50 et multiplié par le taux applicable.

c) Même si le taux n'est payé que lorsque du travail est effectué, il comprend le paiement du travail effectué et des mêmes jours fériés et chômés que ceux de l’enseignante ou l’enseignant régulier.

d) Rémunérations additionnelles[1]

1) À compter du 141e jour de travail de l’année scolaire 2018-2019, jusqu’au 140e jour de travail de l’année scolaire 2019-2020, l’enseignante ou l’enseignant à taux horaire a droit à une rémunération additionnelle de 0,75 $ par heure rémunérée.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 30 jours suivant la signature de l’entente.

2) À compter du 141e jour de travail de l’année scolaire 2019-2020, jusqu’au 140e jour de travail de l’année scolaire 2020-2021, l’enseignante ou l’enseignant à taux horaire a droit à une rémunération additionnelle de 0,75 $ par heure rémunérée.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement au cours de la période précédant le 15 janvier 2022.

---

[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.

13-2.04

La commission favorise l'utilisation des services des enseignantes ou enseignants en disponibilité avant l'engagement des enseignantes ou enseignants à taux horaire.

13-2.05

Lorsque la commission décide d'engager une enseignante ou un enseignant à taux horaire, elle procède conformément au présent article et à l'article 13-3.00.

13-2.06

La commission peut confier d'autres heures d'enseignement à une enseignante ou un enseignant qui bénéficie déjà d'un contrat d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel ou remplaçant, ou qui est en cours d'un engagement à taux horaire, sans égard aux dispositions contenues à la clause 13-3.04, lorsqu'elle juge que cela est dans le meilleur intérêt de l'enseignement.

13-2.07

L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire a droit à la procédure de règlement des griefs prévue au chapitre 9-0.00 quant aux articles 13-2.00 et 13-3.00 ainsi qu'aux articles et clauses où elle ou il est expressément désigné.

13-3.00 LISTE DE RAPPEL

Partie I Principes applicables

13-3.01

La liste de rappel ne peut contenir le nom d'une personne détenant un emploi à temps plein.

13-3.02

Le nom des enseignantes ou enseignants est inscrit sur les listes de rappel par ordre du nombre d'heures enseignées dans la spécialité.

13-3.03

La commission détermine la catégorie ou la sous-catégorie correspondant à la spécialité enseignée pour chaque enseignante ou enseignant dont le nom apparaît sur la liste de rappel.

13-3.04

Lorsque la commission décide d'engager une enseignante ou un enseignant à taux horaire ou doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel ou remplaçant, elle offre le poste à l'enseignante ou l'enseignant dans le respect de la clause 13-3.05.

L’enseignante ou l’enseignant doit répondre aux exigences requises conformément à la clause 13-12.02.

Partie II Dispositions relatives à la liste de rappel sous réserve des principes de la partie I

13-3.05

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

13-4.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TEMPS PLEIN, À TEMPS PARTIEL ET REMPLAÇANTS

13-4.01

L'article 13-3.00 s'applique aux enseignantes ou enseignants à temps partiel ou remplaçants employés directement par la commission pour enseigner aux élèves dans le cadre des cours de la formation professionnelle sous l’autorité de la commission.

13-4.02

Les articles 13-1.00 et 13-4.00 à 13-18.00 s'appliquent aux enseignantes ou enseignants réguliers, à temps plein, à temps partiel ou remplaçants employés directement par la commission pour enseigner aux élèves dans le cadre des cours de la formation professionnelle sous l’autorité de la commission.

13-5.00 DÉFINITIONS

13-5.01

Le chapitre 1-0.00 s'applique.

13-6.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

13-6.01

La clause 2-1.02, le paragraphe c) de la clause 2-1.03 et les clauses 2-1.04 et 2-1.06 s'appliquent.

13-6.02

Les articles 2-2.00 et 2-3.00 s'appliquent.

13-7.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

13-7.01

Le chapitre 3-0.00 s'applique.

13-8.00 MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS

13-8.01

Le chapitre 4-0.00 s'applique à l'exception du paragraphe e) de la clause 4-1.01 et des paragraphes a) et b) de la clause 4-1.02.

13-9.00 ENGAGEMENT

13-9.01

L'engagement est du ressort de la commission.

Les dispositions de l'article 5-1.00, à l'exception de la clause 5-1.06 et de la section B, en autant qu'elles sont applicables aux enseignantes ou enseignants réguliers, à temps plein, à temps partiel ou remplaçants, s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

La clause 5-1.06 est remplacée par ce qui suit :

> Une enseignante ou un enseignant à temps partiel que la commission engage, entre le 1er juillet et le 1er décembre, pour accomplir la tâche éducative prévue pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, et ce, jusqu'à la fin de l'année scolaire, a droit à un contrat d'enseignante ou d'enseignant à temps plein à compter de la date prévue de son entrée en service.
>
> À la suite du départ d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, la commission doit engager une enseignante ou un enseignant à temps plein. Il appartient à la commission de déterminer dans quelle catégorie ou sous-catégorie elle engage l'enseignante ou l'enseignant à temps plein. À cet égard, le syndicat peut faire des recommandations à la commission.
>
> Dans l'éventualité où la commission engage une enseignante ou un enseignant à temps partiel pour accomplir la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein qui quitte définitivement la commission après le 1er décembre, la commission octroie un contrat à temps plein dès l'année scolaire suivante.
>
> Malgré les deux alinéas précédents, la commission ne procède pas à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein si cela a pour effet de générer, dans l'une des catégories ou sous-catégories du secteur de la formation professionnelle, un excédent de personnel enseignant[1].
>
> L'octroi d'un contrat à temps plein est sujet à l'application des dispositions de la clause 5-3.36.

---

[1] Au sens de l'article 13-11.00 portant sur la sécurité d'emploi.

La présente clause ne s’applique qu’aux cours financés par le Ministère.

13-9.02

Lorsque la commission décide d'engager une enseignante ou un enseignant à temps partiel ou remplaçant, elle procède conformément à l'article 13-3.00 et au présent article.

13-9.03

La commission accorde un contrat d’enseignante ou d’enseignant à temps partiel ou d’enseignante ou d’enseignant remplaçant dans les cas suivants :

a) pour donner, dans une même année scolaire, des heures d’enseignement dont le nombre est préalablement déterminé être égal ou supérieur à 144 heures;

b) pour donner, dans une même année scolaire, des heures d’enseignement au-delà des 144 heures déjà faites, à la condition que le nombre d’heures excédant ces 144 heures dans cette année scolaire soit préalablement déterminé être égal ou supérieur à 25 heures.

Lorsque la commission confie d’autres heures d’enseignement à une enseignante ou un enseignant bénéficiant d’un contrat d’enseignante ou d’enseignant à temps partiel ou remplaçant, la commission ajoute ces heures d’enseignement[1] au nombre d’heures d’enseignement visé à ce contrat.

13-9.04

La clause 13-9.03 ne s'applique qu'aux heures d'enseignement données dans le cadre des cours financés par le Ministère ainsi qu'aux heures d'enseignement données dans le cadre des cours offerts aux élèves des filières conduisant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) et à une attestation de spécialisation professionnelle (ASP), cours qualifiés d'« achats de formation » en vertu de « l'Entente modificatrice à l’entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail ».

Sans modifier la portée de l'alinéa précédent, la clause 13-9.03 ne s'applique pas aux cours qualifiés de « formation sur mesure ».

13-9.05

Si les appellations « achats de formation » et « formation sur mesure » mentionnées au présent article changent, tout en visant la même réalité, ces appellations sont automatiquement modifiées dans cet article.

---

[1] Dans le cas de remplacement, les heures d'enseignement ne sont ajoutées que si leur nombre dépasse 12 heures consécutives d'absence de la part d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, à temps partiel ou remplaçant.

13-9.06

Malgré la clause 13-9.01, la commission peut réduire la durée d'un contrat d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel ou remplaçant, ou le nombre d'heures visées à ce contrat pour tenir compte de la diminution du nombre d'élèves.

13-10.00 ANCIENNETÉ

13-10.01

L'article 5-2.00 s'applique à l'exception des clauses 5-2.05 et 5-2.07 qui sont remplacées par les dispositions suivantes :

5-2.05

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 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, il lui est reconnu 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, divisé par 200;

c) pour chaque année scolaire où l'enseignante ou l'enseignant a été sous contrat à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel ou remplaçant, il lui est reconnu 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 quatre le nombre de périodes de 50 à 60 minutes[1] consacrées à l'enseignement en formation professionnelle ou à l'exercice d'une fonction pédagogique au sens de la clause 13-15.02. Lorsque le total du nombre de jours ainsi calculés est de 200 jours ou plus, on compte une année d'ancienneté. Lorsque ce total est moindre que 200 jours pour l'année scolaire, on cumule le nombre de jours ainsi calculés et chaque tranche de 200 jours équivaut à une année d'ancienneté;

---

[1] S'il s'agit de périodes de plus de 60 minutes, le nombre de jours reconnus pour l'année scolaire en cause est obtenu en divisant par 240 le nombre total de minutes consacrées à l'enseignement en formation professionnelle ou à l'exercice d'une fonction pédagogique au sens de la clause 13-15.02.

e) pour les périodes d'enseignement prévues aux paragraphes c) et d) de la clause 5-2.07, le paragraphe d) s'applique lorsque, le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant détient un autre contrat après son engagement à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire.

5-2.07

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

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

b) le renvoi, la résiliation ou le non-rengagement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale, sauf dans un cas de renvoi, de résiliation ou de non-rengagement suivi d'un rengagement par sa commission pour services au cours de l'année scolaire suivant celle du renvoi, de la résiliation ou du non-rengagement;

c) s'il s'est écoulé plus de 24 mois consécutifs depuis le non-rengagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour surplus de personnel ou entre son non-rengagement pour surplus de personnel et son rengagement par sa commission, sauf si elle ou il est engagé par la commission à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire pour donner au moins 50 périodes d'enseignement, autrement que dans le cadre d'un remplacement, dans chaque année scolaire depuis son non-rengagement;

d) s'il s'est écoulé plus de 24 mois consécutifs depuis l'expiration du contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, remplaçant ou à la leçon et son rengagement par sa commission, sauf si elle ou il est engagé par la commission à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire pour donner au moins 50 périodes d'enseignement, autrement que dans le cadre d'un remplacement, dans chaque année scolaire depuis l'expiration de son contrat d'engagement. Toutefois, la présente disposition n'a pas d'effet rétroactif antérieur au 1er février 2006.

13-11.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

13-11.01

Les clauses 5-3.01 à 5-3.35 s'appliquent à l'exception du premier alinéa de la clause 5-3.10 qui est remplacé par ce qui suit :

> La directrice ou le directeur, après consultation des enseignantes et enseignants du centre, fait part à la commission, selon l'organisation des services du centre, de ses besoins en personnel enseignant pour le centre pour réaliser son projet éducatif, et ce, dans le respect du temps alloué aux matières à enseigner. Chaque année, avant le 30 avril, la commission estime, pour ce qui est des cours offerts aux élèves à temps plein et financés par le Ministère[1], sa clientèle pour l'année scolaire suivante pour l'ensemble des centres et détermine ses besoins d'effectifs en formation professionnelle conformément aux dispositions du chapitre 13-0.00 relatives à la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant et aux règles de formation des groupes d'élèves.
>
> Sans modifier la portée de l'alinéa précédent, les cours qualifiés de « formation sur mesure » ne sont pas considérés aux fins d'application de l'alinéa précédent.
>
> S'il en résulte un excédent d'effectifs, l'identification de ces enseignantes ou enseignants se fait conformément aux dispositions de l'annexe II.

13-11.02

Si un excédent d'effectifs est constaté après le 1er juin, l'enseignante ou l'enseignant concerné est excédentaire et elle ou il peut être utilisé par la commission comme si elle ou il était en disponibilité.

De même, si un excédent d'effectifs est constaté par application de la section B de l'article 5-21.00, l'enseignante ou l'enseignant excédentaire peut être utilisé par la commission comme si elle ou il était en disponibilité.

13-11.03

La clause 5-3.36 s'applique à l'exception des paragraphes a), i) et j) qui sont remplacés par ce qui suit :

a) elle affecte une enseignante ou un enseignant excédentaire affecté à la suppléance régulière en vertu du premier alinéa de la clause 5-3.19 ou l'enseignante ou l'enseignant excédentaire par application de la clause 13-11.02.

---

[1] Les cours offerts aux élèves à temps plein des filières conduisant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) et à une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) financés par le gouvernement fédéral dans le cadre de « l'Entente modificatrice à l'entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail » et qualifiés d'« achats de formation » sont également visés, aux fins de l'application de cette clause.

i) la commission engage par ordre d'ancienneté, l'enseignante ou l'enseignant inscrit pour la catégorie ou sous-catégorie correspondant à la spécialité visée sur la liste de rappel prévue à l'article 13-3.00, qui a accumulé deux ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède et qui, le cas échéant, répond aux exigences additionnelles que la commission peut poser en vertu du paragraphe j) suivant.

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

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

j) aux fins de l'application du paragraphe i) précédent, la commission peut, en vue de pourvoir un poste, poser des exigences additionnelles à celles prévues à l'article 5-21.00, après consultation du syndicat, et qui sont pertinentes au poste à pourvoir.

En cas de contestation par grief du syndicat de la décision de ne pas octroyer le poste à une enseignante ou un enseignant inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 13-3.00, la commission doit établir que sa décision est fondée sur un motif raisonnable.

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

13-11.04

Les clauses 5-3.37 à 5-3.42 s'appliquent.

13-11.05

La commission ne peut invoquer « surplus de personnel » 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 à but lucratif.

Cependant, la commission, avant d'accorder un contrat au sens de l'alinéa précédent, doit aviser par écrit le syndicat de l'obtention de la permission de la ou du Ministre pour accorder ce contrat, s'il y a lieu.

13-11.06

a) L'enseignante ou l'enseignant dont la mise en disponibilité est directement causée par le fait que sa commission ne détient plus l'autorisation de la ou du Ministre d'offrir un programme d'études en formation professionnelle de même que l'enseignante ou l'enseignant déjà en disponibilité à cette commission qui répond aux exigences de la catégorie ou sous-catégorie visée par ce programme d'études, bénéficient, en plus des dispositions qui sont applicables à l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité, des dispositions de relocalisation suivantes :

   i) elle ou il est engagé, à titre d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité ou à titre d'enseignante ou d'enseignant en surplus d'affectation dans le cas prévu au paragraphe b), dans une commission ou centre de services scolaire autorisé par la ou le Ministre à offrir le programme d'études concerné et dont un centre où elle ou il pourrait être appelé à enseigner est situé à une distance de 50 kilomètres[1] ou moins de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité ou lorsqu'elle ou il est devenu en surplus d'affectation;

      ou

   ii) elle ou il est engagé à titre d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité, ou à titre d'enseignante ou d'enseignant en surplus d'affectation dans le cas prévu au paragraphe b), si elle ou il y consent, dans une commission ou centre de services scolaire autorisé par la ou le Ministre à offrir le programme d'études concerné et dont un centre, à l'intérieur du territoire de la région administrative de sa commission d'origine, où elle ou il pourrait être appelé à enseigner, est situé à une distance de plus de 50 kilomètres de son domicile et de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité ou lorsqu'elle ou il est devenu en surplus d'affectation.

b) Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à l'enseignante ou l'enseignant qui est en surplus d'affectation au 30 juin par application de la section B de l'article 5-21.00 qui répond aux exigences de la catégorie ou sous-catégorie visée par ce programme d'études.

13-11.07

Lorsque, par application de la clause précédente, des enseignantes ou enseignants peuvent être relocalisés dans plus d'une commission ou centre de services scolaire, les règles suivantes s'appliquent : les commissions ou centres de services scolaires visés s'entendent sur le nombre d'enseignantes ou d'enseignants devant être accueillis par chacune d'elles ou chacun d'eux et sur la répartition des enseignantes ou enseignants à chacune des commissions ou chacun des centres de services scolaires.

---

[1] Chaque fois qu'il est question de la distance de 50 kilomètres dans la présente clause, cette distance est calculée par le plus court chemin public qui est l'itinéraire normal.

À défaut d'entente entre les commissions ou centres de services scolaires concernés sur le nombre, chaque commission ou centre de services scolaire reçoit un nombre d'enseignantes ou d'enseignants proportionnel à son nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein en poste au 30 juin dans la catégorie ou sous-catégorie visée.

13-11.08

Lors d'une relocalisation dans le cadre de la clause 13-11.06, la relocalisation se fait le 1er juillet.

13-11.09

L'enseignante ou l'enseignant relocalisé dans le cadre du sous-paragraphe ii) du paragraphe a) de la clause 13-11.06 bénéficie du remboursement des frais de déménagement prévus à l'annexe III, aux conditions y mentionnées, si sa relocalisation implique, selon cette même annexe, son déménagement.

13-11.10

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant visé à la clause 13-11.06 n'est pas relocalisé dans une autre commission ou centre de services scolaire si sa commission estime qu'elle ou il peut être résorbé ou affecté dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation, après recyclage et si l'enseignante ou l'enseignant accepte de suivre le programme de recyclage déterminé par sa commission.

13-11.11

Dès qu'une commission ne détient plus l'autorisation de la ou du Ministre d'offrir un programme d'études en formation professionnelle, elle transmet à la commission ou au centre de services scolaire autorisé par la ou le Ministre à offrir ce programme d'études, la liste des noms des personnes inscrites sur la liste de rappel dans la catégorie ou sous-catégorie visée par ce programme d'études ainsi que les noms des personnes ayant enseigné durant la dernière année scolaire dans cette catégorie ou sous-catégorie visée par ce programme d'études et dont le nom n'est pas inscrit sur cette liste de rappel. De même, elle transmet, le cas échéant, le nom des enseignantes et enseignants non rengagés pour surplus en raison de cette décision de la ou du Ministre.

13-11.12

La commission inscrit sur sa liste de rappel, dans cette catégorie ou sous-catégorie, le nom des personnes inscrites sur la liste de rappel mentionnée à la clause 13-11.11. Au moment de l'inscription sur sa liste de rappel, la commission reconnaît l'équivalent de ce qui était reconnu sur la liste de rappel à l'autre commission ou centre de services scolaire, dans les limites des règles applicables aux autres enseignantes et enseignants déjà inscrits sur sa liste de rappel.

13-11.13

La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes d'application des clauses 13-11.11 et 13-11.12 concernant le personnel visé par ces clauses.

13-12.00 AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

13-12.01

Les articles 5-4.00 à 5-20.00 s'appliquent.

13-12.02

a) L'article 5-21.00 s'applique, à l'exception du paragraphe b) de la clause 5-21.05 et de la clause 5-21.06.

b) Le paragraphe b) de la clause 5-21.05 est remplacé par ce qui suit :

L'enseignante ou l'enseignant appelé à changer de discipline doit répondre aux critères d'affectation.

i) Sous réserve des exigences particulières d'un poste donné, l'enseignante ou l'enseignant est réputé répondre aux critères d'affectation si elle ou il possède :

- pour la discipline visée, un diplôme universitaire ou un diplôme d'études collégiales (professionnel) de technicienne ou technicien (ou un diplôme équivalent), ou un certificat d'études professionnelles, ou un diplôme d'études professionnelles, ou un certificat d'études secondaires professionnelles ou un certificat d'école de métiers (ou l'équivalent);

  et

- une expérience pertinente en entreprise, ou a participé à un programme de recyclage approprié, ou a l'expérience d'enseignement d'au moins un an à temps complet, ou l'équivalent à temps partiel, dans la discipline visée, à l'intérieur des trois dernières années.

ii) Malgré le sous-paragraphe i), est réputé répondre aux critères d'affectation l'enseignante ou l'enseignant qui détient, pour la discipline, un diplôme universitaire, un brevet spécialisé ou un certificat universitaire; le présent sous-paragraphe ne s'applique qu'aux enseignantes ou enseignants détenant un contrat à temps plein et en poste, et ce, à la date d'entrée en vigueur de l'entente.

iii) Malgré le sous-paragraphe i), est réputé répondre aux critères d'affectation, l'enseignante ou l'enseignant qui a l'expérience d'enseignement d'au moins un an à temps complet à l'intérieur des quatre dernières années, ou l'équivalent d'au moins un an à temps partiel à l'intérieur des deux dernières années, et ce, dans la discipline visée; le présent sous-paragraphe ne s'applique qu'aux enseignantes ou enseignants en poste à la date d'entrée en vigueur de l'entente, ainsi qu'aux enseignantes ou enseignants en disponibilité à la date d'entrée en vigueur de l'entente.

iv) La commission peut requérir de l'enseignante ou l'enseignant, auquel s'applique le sous-paragraphe ii) ou iii), qu'elle ou il fasse un stage adéquat en milieu de travail ou qu'elle ou il participe à un programme de recyclage approprié, et ce, à l'intérieur de la semaine régulière de travail.

v) Si lors de l'affectation et de la mutation aucune candidate ou aucun candidat ne répond aux critères mentionnés au sous-paragraphe i) précédent ou aucune candidate ou aucun candidat n'est réputé répondre aux critères dans le cas où le sous-paragraphe ii) ou iii) précédent s'applique, une enseignante ou un enseignant peut être reconnu capable par la commission de combler un besoin dans la discipline visée si elle ou il possède des qualifications spécifiques, ou si elle ou il possède des connaissances particulières dans la discipline visée ou si elle ou il a une expérience pertinente. La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent sous-paragraphe.

c) La clause 5-21.06 est remplacée par ce qui suit :

Lorsque la commission décide qu'il est nécessaire d'avoir des exigences particulières, celles-ci doivent être préalablement déterminées après consultation du syndicat. Ces exigences doivent être directement reliées aux besoins à combler à cause de la clientèle visée (déficience auditive, déficience visuelle, etc.), de la nature même de la matière à enseigner ou d'exigences similaires demandées par une organisation externe dans le cadre de l'achat de formation ou de la formation sur mesure.

13-12.03 Régime de mise à la retraite de façon progressive

L'article 5-22.00 s'applique.

13-13.00 RÉMUNÉRATION

13-13.01

L'article 6-1.00 s'applique.

13-13.02

L'article 6-2.00 s'applique en précisant qu'aux fins de détermination du nombre d'années d'expérience lors de son engagement à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, pour chaque année scolaire prise séparément, le quotient obtenu en divisant par quatre le nombre total de périodes de 50 à 60 minutes[1] consacrées à l'enseignement aux adultes ou en formation professionnelle ou à l'exercice d'une fonction pédagogique au sens de la clause 11-14.02 ou de la clause 13-15.02 détermine le nombre de jours d'expérience reconnus pour l'année scolaire en cause. Pour le temps où cette enseignante ou cet enseignant ne détenait pas de contrat d'enseignement à temps plein à l'éducation des adultes ou en formation professionnelle, la clause 6-2.03 s'applique aux fins de calcul du nombre d'années d'expérience.

13-13.03

Les articles 6-3.00 à 6-5.00 s'appliquent.

13-13.04

La clause 6-6.01 s'applique.

13-13.05

Les clauses 6-7.01, 6-7.03 et 6-7.04 ainsi que l'article 6-8.00 s'appliquent.

13-14.00 PERFECTIONNEMENT

13-14.01

Le chapitre 7-0.00 s'applique à l'exception du premier alinéa de la clause 7-1.01 qui est remplacé par ce qui suit :

> Aux fins d'application du présent article, la commission dispose de 300 $ par enseignante ou enseignant en équivalent à temps complet au 30 septembre, dans le cadre des cours de formation professionnelle, à l'inclusion de celles ou ceux en disponibilité à compter de l'année scolaire 2006-2007. Une partie de ce montant est consacré à de la formation se rapportant à l'adaptation scolaire.

---

[1] S'il s'agit de périodes de plus de 60 minutes, le nombre de jours d'expérience reconnus pour l'année scolaire en cause est obtenu en divisant par 240 le nombre total de minutes consacrées à l'enseignement aux adultes ou en formation professionnelle ou à l'exercice d'une fonction pédagogique au sens de la clause 11-14.02 ou de la clause 13-15.02.

13-15.00 TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT[1]

13-15.01

L'article 8-1.00 s'applique.

Fonction générale

13-15.02

L'enseignante ou l'enseignant donne des activités d'apprentissage et de formation aux élèves.

Dans ce cadre, ses attributions caractéristiques sont :

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

b) d'aider l'élève dans l'établissement de son profil de formation en fonction de son plan de carrière et de ses acquis;

c) d'aider l'élève à choisir des modes d'apprentissage et à déterminer le temps à consacrer à chaque programme et de lui signaler les difficultés à résoudre pour atteindre chaque étape;

d) de suivre l'élève dans son cheminement et de s'assurer de la validité de sa démarche d'apprentissage;

e) de superviser et d'évaluer des projets expérimentaux et des stages en milieu de travail;

f) de préparer, d'administrer et de corriger les tests et les examens et de remplir les rapports inhérents à cette fonction;

g) d'assurer l'encadrement nécessaire aux activités d'apprentissage en collaborant aux tâches suivantes : l'accueil et l'inscription des élèves, le dépistage des problèmes qui doivent être soumis aux professionnelles ou professionnels de l'aide personnelle, l'organisation et la supervision des activités socioculturelles et, s'il y a lieu, la surveillance des élèves;

h) de veiller à l'équipement utilisé dans le cadre des activités d'apprentissage reliées à son enseignement;

i) de contrôler les retards et les absences de ses élèves;

j) de participer aux réunions en relation avec son travail;

k) de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

---

[1] Les parties nationales conviennent d'un guide d'application, lequel sera non arbitrable. Pour l'année scolaire 2021-2022, se référer à l'annexe LI pour les dispositions applicables.

13-15.03

L'article 8-3.00 s'applique.

13-15.04

La clause 8-4.01 s'applique à l'exception du paragraphe d) et du deuxième alinéa du paragraphe f).

13-15.05

a) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, le maximum et la moyenne d'élèves par groupe sont :

	Moy.	**Max.**
1) pour les cours de la formation professionnelle du secteur santé, assistance et soins infirmiers :		
a) en milieu hospitalier :	6	6
b) pour les cours hors hôpital :	17	20
2) pour les cours de la formation professionnelle des secteurs agriculture et pêches ainsi que foresterie et papier :	10	13
3) pour les cours de la formation professionnelle du secteur administration, commerce et informatique à l'exception des classes-ateliers ou laboratoires et à l'exception du profil informatique (opération) :	30	32
4) pour les cours de la formation professionnelle du secteur administration, commerce et informatique en classes-ateliers ou en laboratoires :	19	22
5) pour tous les cours de la formation professionnelle à l'exception des cours visés aux sous-paragraphes 1, 2, 3 et 4 précédents :.....	19	22

b) La présente clause ne s'applique pas lorsqu'une enseignante ou un enseignant couvert par le présent chapitre donne des cours complémentaires relevant de la formation générale, auquel cas la clause 8-4.04 s'applique.

13-15.06 Année de travail et tâche annuelle

a) Année de travail

L'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant comporte 200 jours de travail à l'intérieur de l'année scolaire.

La distribution de ces jours est faite par la commission après consultation du syndicat. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant est assuré d'une période minimale de quatre semaines de vacances. Ces quatre semaines sont situées au mois de juillet sauf si la présence de l'enseignante ou l'enseignant est requise compte tenu de la nature particulière de certains cours ou d'une période spécifiquement visée par un contrat d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel ou remplaçant de six mois ou moins.

b) Tâche annuelle

Chaque enseignante ou enseignant se voit confier une tâche annuelle et un horaire de travail. Cette tâche annuelle est établie par la directrice ou le directeur, 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.

13-15.07 Semaine régulière de travail

a) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, la semaine de travail de l'enseignante ou l'enseignant est de cinq jours, du lundi au vendredi et comporte en moyenne 32 heures de travail au centre (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 280 heures).

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant est tenu d'être présent au centre en moyenne 30 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 1 200 heures).

Cependant, la commission ou la direction du centre peut assigner une enseignante ou un enseignant à un lieu de travail autre que le centre.

b) La semaine régulière de travail comprend :

i) 20 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 720 heures, sous réserve de la clause 13-15.09) de tâche éducative pour l'enseignante ou l'enseignant régulier, assignée par la direction du centre;

ii) 12 heures par semaine (ou son équivalent sur une base annuelle de 560 heures incluant les journées pédagogiques) pour la réalisation des autres tâches professionnelles[1]. Ces heures sont assignées par la direction du centre, sous réserve des modalités suivantes :

---

[1] Dans le respect des dispositions des ententes locales, ce temps devant être converti sur une base annuelle. Il en est de même, le cas échéant, pour les arrangements locaux en vigueur au moment de la signature de la présente entente, à moins que les parties locales en aient convenu autrement. Malgré ce qui précède, ces arrangements locaux prendront fin au plus tard au renouvellement de l'entente 2020-2023.

1) Parmi les heures prévues au présent sous-paragraphe ii), l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître cinq 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 13-15.02. 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 du centre. Ces heures peuvent s'effectuer pendant toute partie de la période de repas prévue à la clause 13-15.10 excédant 50 minutes.

   Le temps requis pour les 10 rencontres collectives et pour les trois premières réunions avec les parents est compris dans ces 200 heures;

2) Toutefois, parmi les heures prévues à l'alinéa 1 du sous-paragraphe ii) du paragraphe b) de la clause 13-15.07, une moyenne de deux heures par semaine (80 heures annuellement) sont effectuées au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant.

c) Les heures de travail prévues à la présente clause peuvent varier en durée d'une semaine à l'autre. Ces heures sont considérées comme un temps moyen hebdomadaire.

d) Tout en respectant les nombres d'heures sur une base annuelle prévus à la présente clause, la direction du centre 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 avec un préavis raisonnable.

e) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, les heures de la semaine régulière de travail se situent dans une amplitude de 35 heures par semaine ou l'équivalent, laquelle est aussi déterminée pour chaque enseignante ou enseignant par la commission ou la direction du centre.

   Cette amplitude de 35 heures ne comprend pas la période prévue pour le repas ni le temps prévu pour les 10 premières rencontres collectives ni les trois premières réunions pour rencontrer les parents.

   Cette amplitude de 35 heures doit se situer dans une amplitude quotidienne n'excédant pas huit heures, ces huit heures comportant les mêmes exclusions que les 35 heures.

   Les heures prévues à l'alinéa 2) du sous paragraphe ii) du paragraphe b) de la présente clause peuvent être effectuées par l'enseignante ou l'enseignant à l'extérieur de cette amplitude de 35 heures.

f) Horaire de travail

La direction du centre établit, pour chaque enseignante ou enseignant, un horaire de travail qui peut varier au cours de l'année scolaire. Seules les activités professionnelles qui nécessitent une présence récurrente de l'enseignante ou l'enseignant sont fixées à son horaire[1].

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

Considérant l'absence d'obligation pour l'enseignante ou l'enseignant de fixer à son horaire tous les moments pour l'accomplissement de ses activités professionnelles, les moments sans assignation fixée à son horaire, et ce, même durant les pauses des élèves, ne peuvent aucunement être qualifiés de pauses pour l'enseignante ou l'enseignant ni de moments où celle-ci ou celui-ci attend qu'on lui donne du travail au sens de l'article 57 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

13-15.08

Les clauses 8-6.04, 8-6.05 et 8-6.06 s'appliquent.

13-15.09

a) La clause 8-7.01 s'applique.

b) La tâche éducative comprend les activités professionnelles suivantes expressément confiées par la commission ou la direction du centre : présentation de cours et leçons[2] dans les limites des programmes autorisés, récupération, encadrement et surveillances autres que les surveillances de l'accueil et des déplacements.

c) La tâche éducative est de 20 heures par semaine. Ce temps de 20 heures peut être considéré comme un temps moyen hebdomadaire permettant le dépassement de ce temps pour certaines semaines, compensé par une réduction de ce temps pour d'autres semaines. Dans ce cas toutefois, la tâche éducative demeure à 720 heures pour l'année.

---

[1] À titre d'exemple : les cours et leçons, certaines récupérations, certaines rencontres de concertation, etc.

[2] La supervision des stages en milieu de travail est assimilée à la présentation des cours et leçons pour la portion du temps consacrée auprès de l'élève dans le milieu de travail où s'effectue le stage.

La règle qui précède ne s'applique qu'aux stages prévus dans les programmes d'études de la formation professionnelle qui conduisent à un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou à une attestation de spécialisation professionnelle (ASP). Elle ne s'applique toutefois pas aux stages qui découlent des programmes qui prévoient une alternance entre l'école et le milieu de travail.

d) Si la commission dépasse, pour une enseignante ou un enseignant, les 720 heures de tâche éducative, cette enseignante ou cet enseignant a droit, pour chaque période excédentaire de 50 à 60 minutes, à une compensation égale à 1/1 000 du traitement annuel. Pour toute période inférieure à 50 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes, divisé par 50 et multiplié par 1/1 000 du traitement annuel. Le versement de cette compensation s'effectue lors du dernier versement de traitement de l'année scolaire en cause.

e) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, le temps à consacrer à la présentation de cours et leçons dans les limites des programmes autorisés n'excède pas 635 heures pour l'année scolaire, en moyenne, pour l'ensemble des enseignantes ou enseignants à temps plein couverts par le présent chapitre.

f) Sous réserve du paragraphe e) précédent, si le temps visé à ce paragraphe excède la moyenne de 635 heures au cours d'une année scolaire, la commission verse au budget de perfectionnement de l'année scolaire suivante une compensation établie de la façon suivante :

> la différence entre la moyenne d'heures consacrées effectivement durant l'année à la présentation de cours et leçons dans les limites des programmes autorisés et la moyenne de 635 heures pour l'année, multipliée par le nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein concernés, multipliée par le traitement moyen de ces enseignantes ou enseignants et divisée par 1 000.

g) Aux fins d'application des paragraphes e) et f) précédents, l'enseignante ou l'enseignant à temps plein est l'enseignante ou l'enseignant régulier à l'exclusion de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité, de l'enseignante ou l'enseignant excédentaire par application de la clause 13-11.02, 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 présente convention, un congé à temps plein ou un congé à temps partiel pour toute l'année.

h) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, au moins 50 % de la tâche éducative doit être consacré à la présentation de cours et de leçons.

i) La clause 8-7.07 s'applique.

13-15.10

L'article 8-8.00 s'applique étant précisé que la clause 8-8.03 s'applique uniquement pour le repas du midi. Pour le repas du soir, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, l'enseignante ou l'enseignant a droit à une période de 50 minutes pour son repas.

13-15.11 Dispositions relatives aux élèves ayant des besoins particuliers

a) Élèves visés

Sauf au regard de l'application du sous-paragraphe vi) du paragraphe c), seules ou seuls les élèves ayant des besoins particuliers qui sont des personnes visées à l'article 1 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3) bénéficient du présent article.

b) Prévention et intervention rapide

i) La prévention et l'intervention rapide sont l'affaire de toutes les intervenantes et tous les intervenants et sont essentielles pour assurer la réussite scolaire.

Dans cette optique, les parties reconnaissent l'importance de déceler les élèves ayant des besoins particuliers le plus tôt possible dans leur formation ou d'assurer la transition de celles ou ceux provenant du secteur des jeunes, et ce, afin de déterminer les services pouvant leur être offerts.

ii) Dans ce contexte, la direction du centre fournit à l'enseignante ou l'enseignant, sur demande, les renseignements concernant les élèves ayant des besoins particuliers, la transmission se faisant notamment en donnant accès au dossier des élèves. La transmission de ces renseignements se fait à la condition qu'ils soient disponibles et qu'ils soient dans l'intérêt de l'élève, le tout sous réserve du respect des personnes et des règles de déontologie.

iii) De plus, les parties reconnaissent que l'enseignante ou l'enseignant est la première intervenante ou le premier intervenant auprès des élèves et que, de ce fait, elle ou il se doit de noter et de partager avec les autres intervenantes et intervenants les informations et observations concernant les élèves, notamment celles relatives aux interventions qu'elle ou il a réalisées.

c) Approche de service

i) Les services pouvant être fournis doivent se situer à l'intérieur des ressources disponibles au centre et déterminées par la commission.

ii) Le comité visé à la clause 8-9.05 peut faire des recommandations à la commission sur la répartition des ressources disponibles au centre.

iii) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant perçoit chez l'élève des difficultés qui persistent, malgré les interventions qu'elle ou il a effectuées et les services ayant pu être offerts, elle ou il peut soumettre la situation à la direction du centre.

iv) Il appartient à la direction d'analyser chaque situation soumise et de prendre les décisions appropriées notamment au regard des services pouvant être fournis.

v) L'enseignante ou l'enseignant concerné peut se prévaloir du mécanisme pouvant être convenu par application de la clause 8-9.12.

vi) En plus des services pouvant leur être fournis au centre, les élèves peuvent être référés par les intervenantes ou intervenants du centre à divers organismes de la communauté offrant certains services dont elles ou ils peuvent avoir besoin, notamment des organismes relevant du ministère de la Santé et des Services sociaux.

13-15.12

L'article 8-10.00 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

13-15.13

L'article 8-12.00 s'applique.

13-15.14 Chef de groupe

a) Si la commission décide de nommer des enseignantes ou enseignants au poste de chef de groupe, elles ou ils sont sous l'autorité de la directrice ou du directeur et leur nomination n'est valide que dans la seule mesure où la présente clause est respectée intégralement.

b) Le poste de chef de groupe comporte deux aspects, à savoir les fonctions d'enseignante ou d'enseignant et les fonctions de chef de groupe proprement dites.

c) Quant à ses fonctions de chef de groupe proprement dites, la ou le chef de groupe doit s'acquitter des fonctions et responsabilités suivantes :

   i) assumer des tâches de coordination et d'animation relativement aux activités d'enseignement;

   ii) agir à titre de coordonnatrice ou coordonnateur et d'animatrice ou d'animateur auprès des enseignantes ou enseignants de son groupe et les inciter à développer et à préciser ensemble, dans le cadre des politiques et des programmes en vigueur, les contenus, les méthodes et les techniques d'enseignement de même que les modes de mesure et d'évaluation susceptibles de favoriser l'apprentissage des élèves;

   iii) collaborer avec les autres enseignantes ou enseignants et les professionnelles ou professionnels en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;

   iv) assister plus particulièrement l'enseignante ou l'enseignant en probation de son groupe et participer à son évaluation;

   v) à la 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;

   vi) conseiller et aviser sa supérieure ou son supérieur sur l'action pédagogique.

d) La ou le chef de groupe doit être libéré d'une partie de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant afin de lui permettre de mieux s'acquitter de ses fonctions de chef de groupe proprement dites. Le temps de cette libération partielle doit être consacré exclusivement à ses fonctions de chef de groupe. Il appartient à la commission, après consultation du syndicat, de déterminer cette partie pour chacune d'elles ou chacun d'eux. Cependant, la détermination de cette libération partielle ne peut être supérieure à 10 heures par semaine.

e) La nomination comme chef de groupe se termine automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire en cause, sauf dans le cas d'une nomination dont la durée est inférieure à une année.

13-15.15 Mécanismes internes et externes de résolution des difficultés liées à la tâche

L'article 8-14.00 s'applique, sous réserve du premier alinéa de la clause 8-14.01, lequel est modifié de la façon suivante :

Les parties s'engagent à prendre les moyens nécessaires pour assurer une application harmonieuse du paragraphe b) de la clause 13-15.06 et de la clause 13-15.07, et ce, afin de prévenir les difficultés dans la mise en œuvre de ces dispositions et de les résoudre, le cas échéant.

13-16.00 GRIEFS ET ARBITRAGE

13-16.01

Le chapitre 9-0.00 s'applique.

13-17.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

13-17.01

Le chapitre 10-0.00 s'applique.

13-18.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

13-18.01

Le chapitre 12-0.00 s'applique.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 17e jour du mois de novembre 2021 les stipulations négociées et agréées entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA) et l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ) pour le compte des syndicats des enseignantes et enseignants qu'elle représente.

POUR LA PARTIE PATRONALE

M. Jean-François Roberge
Ministre de l'Éducation

Mme Sonia LeBel
Ministre responsable de l'Administration gouvernementale et présidente du Conseil du trésor

Mme Édith Lapointe
Négociatrice en chef du gouvernement

M. Dan Lamoureux
Président, ACSAQ

Mme Christine Denommée
Présidente, CPNCA

M. Pascal Poulin
Vice-président, CPNCA

Mme Paula Pedroso
Négociatrice, CPNCA

M. Charles Provencher
Négociateur, CPNCA

M. Richard Greschner
Porte-parole, CPNCA

M. Simon-Pierre Hamel
Porte-parole

POUR LA PARTIE SYNDICALE

Mme Heidi Yetman
Présidente, APEQ

Mme Nancy Champagne
Négociatrice, APEQ

M. Olivier Dolbec
Porte-parole, APEQ

ANNEXE I-a CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À TEMPS PLEIN

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

ci-après appelée LA COMMISSION,

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SEXE : F ☐ M ☐

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT.

La commission et l'enseignante ou l'enseignant conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

a) L'enseignante ou l'enseignant s'engage, à toutes fins que de droit, à enseigner à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps plein dans les écoles de la commission pour l'année scolaire commençant le 1er 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 se conforme à la loi, à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires, aux résolutions et règlements de la commission non contraires aux dispositions de la convention collective, de même qu'à la convention collective.

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 des commissions scolaires et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la convention collective.

III- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

a) Ce contrat d'engagement entre en vigueur à compter du _____ 20 ___ et se termine le _____ 20 ___.

b) Les dispositions de la convention collective font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ ce _____e jour du mois de _____ 20 ___ .

pour la commission : _____

enseignante ou enseignant : _____
(nom)

_____
(adresse)

témoin : _____
(nom)

_____
(adresse)

ANNEXE I-b CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

ci-après appelée LA COMMISSION,

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SEXE : F ☐ M ☐

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT.

La commission et l'enseignante ou l'enseignant conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

a) L'enseignante ou l'enseignant s'engage, à toutes fins que de droit, à enseigner 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 établi ci-après :

N. B. : À remplir par la commission conformément à la clause 1-1.22.

c) L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né

à _____ le _____
(localité) (année, mois, jour)

d) L'enseignante ou l'enseignant se conforme à la loi, à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires, aux résolutions et règlements de la commission non contraires aux dispositions de la convention collective, de même qu'à la convention collective.

e) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

f) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la commission, tous les autres renseignements et les certificats requis par la commission avant la date des présentes.

g) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la convention collective.

III- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

a) Ce contrat d'engagement entre en vigueur à compter du _____ 20 ___ et se termine à la date la plus rapprochée suivante :

le _____ 20 ____ ou lors de l'arrivée de l'événement suivant :

_____

b) Les dispositions de la convention collective font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ ce _____e jour du mois de _____ 20 ___ .

pour la commission : _____

enseignante ou enseignant : _____
(nom)

_____
(adresse)

témoin : _____
(nom)

_____
(adresse)

ANNEXE I-c CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À LA LEÇON

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

ci-après appelée LA COMMISSION,

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SEXE : F ☐ M ☐

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT.

La commission et l'enseignante ou l'enseignant conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

a) L'enseignante ou l'enseignant s'engage, à toutes fins que de droit, à enseigner 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 établi ci-après :

N. B. : À remplir par la commission conformément à la clause 1-1.21.

c) L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né

à _____ le _____
(localité) (année, mois, jour)

d) L'enseignante ou l'enseignant se conforme à la loi, à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires, aux résolutions et règlements de la commission non contraires aux dispositions de la convention collective, de même qu'à la convention collective.

e) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

f) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la commission, tous les autres renseignements et les certificats requis par la commission avant la date des présentes.

g) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la convention collective.

III- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

a) Ce contrat d'engagement entre en vigueur à compter du _____ 20 ___ et se termine à la date la plus rapprochée suivante :

le _____ 20 ____ ou lors de l'arrivée de l'événement suivant :

_____

b) Les dispositions de la convention collective font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ ce _____e jour du mois de _____ 20 ___ .

pour la commission : _____

enseignante ou enseignant : _____
(nom)

_____
(adresse)

témoin : _____
(nom)

_____
(adresse)

ANNEXE I-d CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT REMPLAÇANT

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

ci-après appelée LA COMMISSION,

et

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SEXE : F ☐ M ☐

ci-après appelé L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT.

La commission et l'enseignante ou l'enseignant conviennent de ce qui suit :

I- OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

a) L'enseignante ou l'enseignant s'engage, à toutes fins que de droit, à enseigner en tant qu'enseignante ou enseignant remplaçant dans les écoles de la commission.

b) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à enseigner pour la commission selon ce qui est établi ci-après :

N. B. : À compléter par la commission en conformité avec la clause 1-1.28.

c) L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né

à _____ (localité) le _____ (année, mois, jour)

d) L'enseignante ou l'enseignant se conforme à la loi, à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires, aux résolutions et règlements de la commission non contraires aux dispositions de la convention collective, de même qu'à la convention collective.

e) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la commission, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

f) L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai, à la commission, tous les autres renseignements et les certificats requis par la commission avant la date des présentes.

g) Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

II- OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

La commission s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la convention collective.

III- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

a) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____ 20____ et se termine à la date la plus rapprochée suivante :

le _____ 20____ ou lors du retour de l'enseignante ou l'enseignant remplacé selon la clause 5-1.04 :

_____

b) Les dispositions de la convention collective font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ ce __e jour du mois de _____ 20 ____ .

pour la commission : _____

enseignante ou enseignant : _____
(nom)

_____
(adresse)

témoin : _____
(nom)

_____
(adresse)

ANNEXE I-e LETTRE D'ENGAGEMENT

MODÈLE

Inscrire : le lieu, la date

Inscrire le nom du destinataire : *Madame ou Monsieur prénom et nom*
Inscrire : l'adresse du destinataire

Objet : Lettre d'engagement

Madame, Monsieur,

La présente confirme votre engagement à la Commission scolaire *(inscrire le nom)*.

Vous exercerez vos fonctions à titre d'enseignante ou d'enseignant *(inscrire le statut d'engagement)* dans les écoles de la commission.

Votre engagement prend effet à compter du *(inscrire : jour/mois/année)* et se termine à la date la plus rapprochée suivante : le *(inscrire : jour/mois/année)* ou lors de l'arrivée de l'événement suivant : *(inscrire l'événement, le cas échéant ou faire référence au retour de l'enseignante ou l'enseignant remplacé selon la clause 5-1.04)*.

La commission s'engage à vous verser le traitement et à vous accorder tous les droits et avantages prévus à la convention collective.

À titre d'enseignante ou d'enseignant, vous devez vous conformer à la loi, aux résolutions et règlements de la commission non contraires aux dispositions de la convention collective, de même qu'à la convention collective.

De plus, il est de votre devoir de vous conformer à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires et de vous acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

Par ailleurs, vous devez fournir sans délai à la commission les documents nécessaires pour établir vos qualifications et votre expérience, les certificats requis par la commission et les renseignements pertinents à votre engagement, notamment votre lieu et date de naissance.

Référence : clause 5-1.02

Rappelons que les droits et obligations de la commission et de l'enseignante ou l'enseignant prévus aux dispositions de la convention collective s'appliquent en plus de ceux prévus à la présente lettre d'engagement.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

(signature)

Nom de la directrice ou du directeur
des ressources humaines

c. c. Syndicat

ANNEXE II

REGROUPEMENT DES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS DES COMMISSIONS SCOLAIRES ANGLOPHONES 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 des enseignantes ou enseignants, uniquement aux fins d'identification de celles ou ceux qui sont excédentaires au niveau des écoles et qui doivent en conséquence être mutés, mis en disponibilité ou non rengagés pour cause de surplus selon les dispositions de la convention.

PRINCIPE

Les catégories et sous-catégories applicables à une commission sont celles en vigueur à cette commission durant l'année scolaire 2004-2005 à moins que la commission décide de modifier, ajouter ou soustraire des catégories ou sous-catégories. Cette décision ne se fait qu'après consultation du syndicat.

RÈGLES GÉNÉRALES

1. Aux fins d'application du présent plan, les sous-catégories sont assimilables à des catégories.

2. Le regroupement en catégories ou sous-catégories s'applique à l'ensemble des écoles de la commission.

3. a) Aux fins du présent plan, toute enseignante ou tout enseignant, à l'inclusion de celle ou celui qui est affecté en partie à la suppléance, mais à l'exclusion de celle ou celui qui est en disponibilité, est classé à la catégorie ou sous-catégorie où elle ou il enseigne.

   b) L'enseignante ou l'enseignant visé au premier alinéa de la clause 5-3.19 est classé à la catégorie où elle ou il enseignait au moment où elle ou il était affecté à la suppléance régulière. Il en est de même pour l'enseignante ou l'enseignant affecté en totalité à la suppléance régulière mais qui n'est pas visé au premier alinéa de la clause 5-3.19.

   c) Le classement à une catégorie ou sous-catégorie ne peut avoir pour effet d'empêcher qu'une enseignante ou un enseignant donne de l'enseignement dans plus d'une catégorie ou sous-catégorie.

   d) L'enseignante ou l'enseignant qui donne son enseignement dans plus d'une catégorie ou sous-catégorie est classé à la catégorie ou sous-catégorie où elle ou il donne la majeure partie de son enseignement.

Référence : clause 5-3.10

e) Aux fins d'application du paragraphe d) précédent, la catégorie ou sous-catégorie où l'enseignante ou l'enseignant donne la majeure partie de son enseignement signifie celle où l'enseignante ou l'enseignant enseigne pour plus de temps que n'importe quelle autre catégorie ou sous-catégorie.

f) Si l'enseignante ou l'enseignant ne donne pas la majeure partie de son enseignement à une catégorie ou sous-catégorie, la commission doit demander à l'enseignante ou l'enseignant la catégorie ou sous-catégorie à laquelle elle ou il désire être classé aux fins du présent plan. L'enseignante ou l'enseignant doit indiquer son choix dans les 20 jours de la demande de la commission. À défaut de cet avis de la part de l'enseignante ou l'enseignant dans le délai imparti, la commission décide.

g) Toutefois, en exerçant ce choix lorsque l'enseignante ou l'enseignant donne une partie de son enseignement dans deux ou plusieurs catégories ou sous-catégories où la durée de cet enseignement est égale dans chacune de ces catégories ou sous-catégories et supérieure à la durée de l'enseignement donné par l'enseignante ou l'enseignant dans n'importe quelle autre catégorie ou sous-catégorie, le choix ne s'exerce que parmi ces catégories ou sous-catégories.

4. a) Aux fins du présent plan, toute enseignante ou tout enseignant, à l'inclusion de celle ou celui qui est affecté en partie ou en totalité à la suppléance, ainsi que l'enseignante ou l'enseignant visé au premier alinéa de la clause 5-3.19, mais à l'exclusion de celle ou celui qui est en disponibilité, est affecté à l'école où elle ou il enseigne.

b) L'enseignante ou l'enseignant qui donne son enseignement dans plus d'une école est affecté à l'école où elle ou il donne la majeure partie de son enseignement.

c) Aux fins d'application du paragraphe b) précédent, l'école où l'enseignante ou l'enseignant donne la majeure partie de son enseignement signifie celle où l'enseignante ou l'enseignant enseigne pour plus de temps que n'importe quelle autre école.

d) Si l'enseignante ou l'enseignant ne donne pas la majeure partie de son enseignement à une école, la commission doit demander à l'enseignante ou l'enseignant l'école à laquelle elle ou il désire être affecté 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.

e) Toutefois, en exerçant ce choix lorsque l'enseignante ou l'enseignant donne une partie de son enseignement dans deux ou plusieurs écoles où la durée de cet enseignement est égale dans chacune des écoles et supérieure à la durée de l'enseignement donné par l'enseignante ou l'enseignant dans n'importe quelle autre école, le choix ne s'exerce que parmi ces écoles.

5. Malgré la règle générale nº 2, lorsque la commission offre l'enseignement dans le cadre des ententes entre le Ministère et le ministère de la Santé et des Services sociaux, elle peut créer des catégories appropriées pour en tenir compte. Dans ces cas, la commission doit également stipuler quelles autres catégories, tant au primaire qu'au secondaire, continuent à s'appliquer à ces établissements.

6. Malgré la division des ordres d'enseignement primaire et secondaire, la commission peut fusionner les catégories ou sous-catégories de ces deux ordres qui visent les mêmes matières (ex. enseignement aux élèves ayant une déficience auditive).

Les catégories indiquées ci-après s'appliquent à l'ensemble des enseignantes ou enseignants à la commission. À l'intérieur de chacune de ces catégories, la commission décide si elle veut se doter des sous-catégories pour l'une de ces catégories. De plus, dans le cas où la commission organise l'enseignement en anglais et français, elle décide si elle se dotera des catégories ou sous-catégories sur le plan de la langue d'enseignement.

I- AU PRÉSCOLAIRE ET PRIMAIRE

1. Général

Cette catégorie comprend les enseignantes ou enseignants généralistes au préscolaire et au primaire. Elle peut se diviser en sous-catégories, à savoir : maternelle, premier cycle, deuxième cycle.

2. Langue seconde

Cette catégorie comprend les enseignantes ou enseignants spécialistes en enseignement du français langue seconde.

3. Éducation physique

Cette catégorie comprend les enseignantes ou enseignants spécialistes en enseignement de l'éducation physique. Elle peut se diviser en sous-catégories, à savoir : enseignement aux filles, enseignement aux garçons.

4. Musique

Cette catégorie comprend les enseignantes ou enseignants spécialistes en enseignement de la musique. Elle peut se diviser en sous-catégories, à savoir : musique instrumentale, chorale.

5. Arts

Cette catégorie comprend les enseignantes ou enseignants spécialistes en enseignement des arts. Elle peut se diviser en sous-catégories, à savoir : arts dramatique, arts plastique et danse.

6. Autres spécialités

Lorsque la commission offre des spécialités non visées par les catégories ou sous-catégories prévues ci-dessus, elle peut établir les nouvelles catégories pour en tenir compte.

II- AU SECONDAIRE

Formation générale

1. Langue première

Cette catégorie comprend les enseignantes ou enseignants spécialistes en enseignement de la langue anglaise. Elle peut se diviser en sous-catégories, à savoir : premier cycle, deuxième cycle, théâtre.

2. Langue seconde

Cette catégorie comprend les enseignantes ou enseignants spécialistes en enseignement du français langue seconde.

3. Éducation physique

Cette catégorie comprend les enseignantes ou enseignants spécialistes en enseignement de l'éducation physique. Elle peut se diviser en sous-catégories, à savoir : enseignement aux filles, enseignement aux garçons.

4. Musique

Cette catégorie comprend les enseignantes ou enseignants spécialistes en enseignement de la musique. Elle peut se diviser en sous-catégories, à savoir : musique instrumentale, chorale.

5. Arts

Cette catégorie comprend les enseignantes ou enseignants spécialistes en enseignement des arts. Elle peut se diviser en sous-catégories, à savoir : média, photographie.

6. Mathématiques

Cette catégorie comprend les enseignantes ou enseignants spécialistes en enseignement des mathématiques. Elle peut se diviser en sous-catégories, à savoir : premier cycle, deuxième cycle, informatique.

7. Sciences

Cette catégorie comprend les enseignantes ou enseignants spécialistes en enseignement des sciences. Elle peut se diviser en sous-catégories, à savoir : biologie, chimie, physique, sciences naturelles.

8. Sciences humaines

Cette catégorie comprend les enseignantes ou enseignants spécialistes en enseignement des sciences de l'homme. Elle peut se diviser en sous-catégories, à savoir : histoire, géographie, économie.

9. Développement individuel

Cette catégorie comprend les enseignantes ou enseignants spécialistes en enseignement d’éthique et culture religieuse.

10. Autres spécialités

Lorsque la commission offre des spécialités non visées par les catégories ou sous-catégories prévues ci-dessus, elle peut établir les nouvelles catégories pour en tenir compte.

11. Premier cycle

Cette catégorie comprend les enseignantes ou enseignants du premier niveau, ou du premier cycle du secondaire, selon la décision de la commission d'adopter ce mode d'organisation. Elle doit décider quelles autres catégories de la formation générale continuent à s'appliquer à ce ou à ces niveaux.

III- AU PRÉSCOLAIRE, PRIMAIRE ET SECONDAIRE

1. Adaptation scolaire

Cette catégorie comprend les enseignantes ou enseignants qui enseignent auprès d'un groupe d'élèves constitué majoritairement ou également d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage[1]. Elle peut se diviser en sous-catégories, à savoir : enseignement au primaire, enseignement au secondaire, enseignement aux élèves ayant une déficience auditive et enseignement aux élèves ayant une déficience visuelle.

Malgré ce qui précède :

a) les enseignantes ou enseignants orthopédagogues (en soutien à l'apprentissage) relèvent de cette catégorie, sans égard au nombre d'élèves ou à la composition du groupe d'élèves (élèves à risque ou autres);

b) l'enseignement dans une discipline auprès d'un groupe d'élèves visé au premier alinéa relève de la catégorie ou sous-catégorie à laquelle appartient cette discipline.

2. Orientation

Cette catégorie comprend les enseignantes ou enseignants spécialistes en orientation. Elle peut se diviser en sous-catégories, à savoir : primaire et secondaire.

IV- AU SECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Lorsque la commission offre les cours de formation professionnelle, elle détermine les catégories appropriées selon les cours offerts à la commission.

La division en catégories tient compte du regroupement des matières dans les différentes techniques ou profils, à savoir : administration, commerce et secrétariat, mécanique automobile, service de santé, meubles et construction.

---

[1] La commission procède à la vérification de la composition d'un tel groupe d'élèves au plus tard le 30 juin ou à une autre date convenue entre la commission et le syndicat. Toute modification apportée à la composition du groupe d'élèves après cette date est sans effet sur la détermination de la catégorie ou sous-catégorie.

Lors de la vérification de la composition d'un groupe d'élèves en cheminement particulier de type temporaire, la commission considère les élèves reconnus par elle comme élèves en difficulté d'apprentissage ainsi que celles ou ceux non reconnus comme tels, mais dont l'analyse de la situation démontre, à son avis, que les mesures de remédiation mises en place par l'enseignante ou l'enseignant ou par les autres intervenantes ou intervenants durant une période significative ne leur ont pas permis de progresser suffisamment dans leur apprentissage pour leur permettre d'atteindre les exigences minimales du cycle en langue d'enseignement et en mathématiques conformément au Programme de formation de l'école québécoise.

ANNEXE III 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 la clause 5-4.04.

2. Les frais de déménagement ne sont applicables à une enseignante ou un enseignant que si le Bureau provincial de relocalisation accepte que la relocalisation de cette enseignante ou cet enseignant nécessite son déménagement.

   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 ancien domicile est supérieure à 65 kilomètres.

3. La commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais assumés pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'enseignante ou l'enseignant visé, à l'inclusion de l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile, à condition qu'elle ou il fournisse à l'avance au moins deux soumissions détaillées des frais à assumer.

4. La commission ne rembourse 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.

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 dépendantes ou dépendants, pour une période ne dépassant pas deux mois.

6. La commission paie une allocation de déplacement de 750 $ à toute enseignante ou tout enseignant déplacé avec les personnes à sa charge[1], ou de 200 $ si elle ou il n'est pas déplacé avec les personnes à sa charge[1], en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que l'enseignante ou l'enseignant ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission.

   Toutefois, l'allocation de déplacement de 750 $ est payable également à l'enseignante ou l'enseignant tenant logement même si elle ou il n'est pas déplacé avec des personnes à sa charge[1].

---

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

Référence : clauses 5-3.20, 5-3.31, 5-3.37, 5-4.01 et 5-4.04

7. L'enseignante ou l'enseignant visé à la clause 1 de la présente annexe a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante :

a) à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la commission remboursera la valeur d'un mois de loyer;

ou

b) s'il y a un bail, la commission dédommage, pour une période maximale de trois mois de loyer, l'enseignante ou l'enseignant qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation.

Dans les deux cas, l'enseignante ou l'enseignant doit attester du bien-fondé de la demande de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

8. Si l'enseignante ou l'enseignant choisit de sous-louer elle-même ou lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont aux frais de la commission.

9. La commission rembourse relativement à la vente de la maison qui est la résidence principale de l'enseignante ou l'enseignant relocalisé, les dépenses suivantes :

a) les honoraires réels 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 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) la pénalité pour bris d'hypothèque, s'il y a lieu;

d) la taxe de mutation de propriétaire, s'il y a lieu.

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 trois 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. 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 les frais de séjour pour elle ou lui et sa famille, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission, normalement pour une période n'excédant pas deux semaines.

12. Si le déménagement est retardé, avec l'autorisation du Bureau provincial de relocalisation, ou si les personnes à la charge[1] de l'enseignante ou l'enseignant ne sont pas relocalisées immédiatement, la commission rembourse les frais de transport de l'enseignante ou l'enseignant pour visiter les personnes à sa charge[1] et qui habitent avec elle ou lui, toutes les deux semaines jusqu'à concurrence de 500 kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 kilomètres, aller et retour, et une fois par mois, jusqu'à un maximum de 1 600 kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à 500 kilomètres, le tout conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission et sur présentation des pièces justificatives.

13. 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 de la présente clause 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 rembourse, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois mois, sur présentation des baux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux 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.

14. La commission à qui incombe le fardeau des remboursements ou paiements prévus dans les clauses 1 à 13 inclusivement de la présente annexe est la commission qui engage l'enseignante ou l'enseignant.

15. Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les 60 jours de la présentation par l'enseignante ou l'enseignant des pièces justificatives.

---

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

ANNEXE IV — MOBILITÉ VOLONTAIRE D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT D'UNE COMMISSION SCOLAIRE[1] À UNE AUTRE AVEC L'ACCORD DES COMMISSIONS SCOLAIRES CONCERNÉES

Malgré la clause 5-3.36, les parties conviennent que deux enseignantes ou enseignants réguliers permanents employés chacune ou chacun par une commission scolaire distincte peuvent échanger leurs postes respectifs dans le respect des dispositions suivantes :

1. L'acceptation de l'échange de postes est du ressort de chaque commission scolaire concernée.

2. Un échange de postes doit faire l'objet d'une entente écrite, conformément au contrat apparaissant à la présente annexe, entre les deux commissions concernées et les deux enseignantes ou enseignants concernés. Une copie du contrat est expédiée aux deux syndicats concernés dans les 10 jours de sa signature.

3. Lorsque l'enseignante ou l'enseignant signe son contrat d'engagement avec sa nouvelle commission, elle ou il démissionne de sa commission d'origine.

4. Lors de son engagement par sa nouvelle commission, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie du transfert de sa permanence, des années d'expérience que lui avait reconnues sa commission et des jours accumulés à sa caisse de congé de maladie non monnayable.

5. Contrat

La Commission scolaire _____

et la Commission scolaire _____

acceptent que _____
nom de l'enseignante ou l'enseignant

et _____
nom de l'enseignante ou l'enseignant

se substituent à compter de l'année scolaire _____ l'une ou l'un à l'autre conformément aux dispositions de la présente annexe.

Pour la commission scolaire	Pour la commission scolaire
Enseignante ou enseignant	Enseignante ou enseignant
Date de signature	Date de signature

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

Référence : article 5-3.00

ANNEXE V PROGRAMME D'IMMERSION DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES ANGLOPHONES

a) Le CPNCA et l'APEQ forment un comité paritaire composé de deux représentantes ou représentants de la partie patronale et de deux représentantes ou représentants de la partie syndicale.

b) Le mandat de ce comité consiste, après analyse des problématiques pouvant résulter de la mise en place de programmes d'immersion dans les commissions scolaires anglophones, à identifier les solutions visant à réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants réguliers à être mis en disponibilité ou mis en disponibilité à la suite de l'implantation de ces programmes.

c) Les solutions convenues au comité peuvent notamment porter sur la mise en place de programmes de recyclage s'adressant aux enseignantes ou enseignants réguliers visés par les programmes d'immersion ainsi que sur les modalités d'admissibilité à ces programmes et permettre, le cas échéant, l'adaptation de certaines conditions de travail des enseignantes ou enseignants réguliers visés par ces solutions.

Les coûts résultant des solutions convenues sont assumés conformément à l'entente entre l'ACSAQ et le Ministère.

ANNEXE VI ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT PROVENANT DES RÉGIONS ÉLOIGNÉES

Dans le cas où une commission scolaire décide d'offrir un contrat à temps plein à une enseignante ou un enseignant qui est employé par la Commission scolaire Crie ou par la Commission scolaire Kativik de même que par une commission ou centre de services scolaire dans une des localités visées dans la liste ci-jointe ou dans la localité de Sept-Îles (dont Clarke City) ou les localités de Port-Cartier, Gallix et Rivière-Pentecôte, cette enseignante ou cet enseignant bénéficie du transfert de sa permanence, des années d'expérience que lui avait reconnues sa commission ou centre de services scolaire, de l'ancienneté et des jours accumulés à sa caisse de congés de maladie non monnayables si elle ou il répond aux conditions suivantes :

1. avoir sa permanence;

2. avoir complété cinq années de service à sa commission ou centre de services scolaire, de façon continue, avant son engagement par une commission scolaire; l'acquisition de service par une enseignante ou un enseignant qui obtient un congé sans traitement est retardée proportionnellement.

Avant le 1er juin, l'enseignante ou l'enseignant qui désire être relocalisé doit aviser par écrit sa commission de la ou des régions où elle ou il désire l'être.

Avant le 1er juillet de cette même année scolaire, la commission transmet au Bureau, le nom des enseignantes ou enseignants qui veulent être relocalisés ainsi que les informations pertinentes.

Le Bureau transmet alors à chacune des commissions scolaires ou centres de services scolaires de sa région le nom des enseignantes ou enseignants qui veulent être relocalisés ainsi que les informations fournies par la commission.

Chaque année, avant le 15 novembre, le Bureau informe le Comité paritaire national sur les mesures de résorption et de recyclage du nombre de demandes de relocalisation reçues et de relocalisations réalisées.

LISTE DES LOCALITÉS

a) Secteur I

Les localités de Chapais et Chibougamau; les localités d'Angliers, Béarn, Belleterre, Duhamel, Fabre, Fugèreville, Guérin, Kipawa, Laforce, Latulippe, Laverlochère, Lorrainville, Moffet, Nédélec, Notre-Dame-du-Nord, Rémigny, Saint-Bruno-de-Guigues, Saint-Eugène-de-Guigues, Témiscaming, Ville-Marie et Winneway; la localité de Matagami et la localité de Lebel-sur-Quévillon.

b) Secteur II

Le territoire de la Côte-Nord situé à l'est de la rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-Saint-Pierre inclusivement, la localité de Fermont et les localités des Îles-de-la-Madeleine.

Référence : article 5-3.00

c) Secteur III

- Le territoire situé au nord 51^{e} degré de latitude incluant Chisasibi, Mistissini, Radisson et Waswanipi à l'exception de la localité de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;

- les localités de Clova, Parent, Sanmaur et Oujé-Bougoumou;

- le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-Saint-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'île d'Anticosti.

d) Secteur IV

- Les localités de Kawawachikamach et Schefferville;

- les localités de Eastmain, Waskaganish, Inukjuak, Nemaska, Puvirnituq, Wemindji, Kuujjuaq, Kuujjuarapik et Whapmagoostui.

e) Secteur V

Les localités de Akulivik, Aupaluk, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Quaqtaq, Salluit, Tasiujaq et Umiujaq.

ANNEXE VII DROITS PARENTAUX (MODIFICATION)

Advenant des modifications 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 régime de droits parentaux prévus à l'article 5-13.00.

Référence : article 5-13.00

ANNEXE VIII 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 deux ans, de trois ans, de quatre ans ou de cinq 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. Ce retour peut s'effectuer pendant ou après la période du contrat.

2. Durée du congé à traitement différé et prestation de travail

a) Le congé à traitement différé est d'une année scolaire ou d'une demi-année scolaire; dans ce dernier cas, l'absence du travail doit être d'au moins six mois consécutifs. Il s'agit donc des 100 premiers ou des 100 derniers jours de travail de l'année scolaire.

b) Pendant le reste de la durée du contrat, la prestation de travail de l'enseignante ou l'enseignant est la même que celle de toute autre enseignante ou tout autre enseignant régulier.

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

d) Si le congé à traitement différé est reporté, il doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé.

e) Le congé à traitement différé ne peut être interrompu pour quelques raisons que ce soit.

3. Droits et avantages

Pendant chacune des années scolaires visées par le contrat, l'enseignante ou l'enseignant ne reçoit qu'un pourcentage du traitement auquel elle ou il aurait droit en vertu de la convention applicable. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués à l’article 13 de la présente annexe. Le pourcentage de traitement différé ne peut cependant excéder 33 1/3 % par année civile.

Référence : article 5-17.00

Sous réserve des dispositions prévues à la présente annexe, pendant la durée du contrat et pour chacune des années scolaires y prévues, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la convention si elle ou il était réellement en fonction à la commission.

a) Pendant le congé à traitement différé, l'enseignante ou l'enseignant n'a droit à aucune des primes et suppléments prévus à sa convention. Pendant le reste de la durée du contrat, l'enseignante ou l'enseignant a droit, le cas échéant, à la totalité des primes et des suppléments qui lui sont applicables.

b) Pendant le congé 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.

c) Chacune des années scolaires visées par le contrat vaut comme période de service aux fins des quatre régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP, RRE et RRPE).

4. Retraite, désistement ou démission de l'enseignante ou l'enseignant

Advenant la retraite, le désistement[1] ou la démission de l'enseignante ou l'enseignant, le contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

a) l'enseignante ou l'enseignant a déjà bénéficié du congé à traitement différé (traitement versé en trop) :

l'enseignante ou l'enseignant rembourse[2] à la commission le montant reçu pendant le congé selon les pourcentages prévus à l'article 14 de la présente annexe, et ce, sans intérêt. Ces pourcentages doivent toutefois être ajustés pour tenir compte, le cas échéant, de la période exacte d'exécution du contrat;

b) l'enseignante ou l'enseignant n'a pas bénéficié du congé à traitement différé (traitement non versé) :

la commission rembourse à l'enseignante ou l'enseignant, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle ou il aurait eu droit en vertu de l'entente si le contrat n'était pas en vigueur et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt;

---

[1] Dans le cas d'un congé à traitement différé d'une année scolaire, le désistement n'est pas permis entre le 1er avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'année scolaire du congé. Dans le cas d'un congé à traitement différé d'une demi-année scolaire, le désistement n'est pas permis entre le 30e jour précédant le congé et la fin de ce dernier.

[2] La commission et l'enseignante ou l'enseignant peuvent s'entendre sur les modalités de remboursement.

c) le congé à traitement différé est en cours :

le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

montant reçu par l'enseignante ou l'enseignant durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'enseignante ou l'enseignant en application de l'article 3 de la présente annexe; si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à l'enseignante ou l'enseignant; si le solde obtenu est positif, l'enseignante ou l'enseignant rembourse[1] ce solde à la commission;

d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux que l'enseignante ou l'enseignant aurait eus si elle ou il n'avait jamais adhéré au contrat. Ainsi, si le congé 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 rente de retraite 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, 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 est effectué à l'enseignante ou l'enseignant.

5. Renvoi de l'enseignante ou l'enseignant

Advenant le renvoi de l'enseignante ou l'enseignant, le contrat prend fin à la date réelle de l'événement. Les dispositions prévues à l'article 4 s'appliquent.

6. Congé sans traitement

Pendant la durée du contrat, le total d'une ou des absences sans traitement ne peut excéder 12 mois. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant.

Si le total d'une ou des absences sans traitement excède 12 mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues à l'article 4 s'appliquent.

7. Non-rengagement de l'enseignante ou l'enseignant

Advenant le non-rengagement de l'enseignante ou l'enseignant au 1er juillet d'une année scolaire comprise dans le contrat, celui-ci prend fin à cette date et les dispositions de l'article 4 s'appliquent.

---

[1] La commission et l'enseignante ou l'enseignant peuvent s'entendre sur les modalités de remboursement.

8. Mise en disponibilité de l'enseignante ou l'enseignant

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité, le contrat prend fin à la date de la mise en disponibilité et les dispositions de l'article 4 s'appliquent. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si l'enseignante ou l'enseignant doit rembourser la commission en vertu des paragraphes a) et c) de cet article (1,00 année de service pour chaque année de participation au contrat), et les traitements non versés sont remboursés sans être sujets à cotisation au régime de retraite.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans l'un ou l'autre des cas suivants :

a) l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité est rappelé à sa commission la ou avant la première journée de travail suivant sa mise en disponibilité;

b) dans le cas du congé d'une année, la date réelle de la mise en disponibilité coïncide avec le début de l'année du congé, mais uniquement lorsque ce dernier est pris pendant la dernière année du contrat.

9. Invalidité

a) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié;

dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant choisit :

1) soit de continuer sa participation au contrat et de reporter le congé à un moment où elle ou il ne sera plus invalide sous réserve du paragraphe d) de l'article 2. L'enseignante ou l'enseignant a droit à sa prestation d'assurance salaire basée sur le traitement prévu au contrat.

S'il advenait que l'invalidité se poursuive durant la dernière année du contrat ou la dernière demi-année du contrat dans le cas d'un congé d'une demi-année, celui-ci peut alors être interrompu avant que ne débute le congé, jusqu'à la fin de l'invalidité, sous réserve du paragraphe d) de l'article 2. Durant cette période d'interruption, l'enseignante ou l'enseignant a droit à sa prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier;

2) soit de mettre fin au contrat et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

b) L'invalidité survient au cours du congé à traitement différé :

l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé à traitement différé et elle est considérée comme débutant le jour du retour au travail de l'enseignante ou l'enseignant.

L'enseignante ou l'enseignant a droit, durant son congé à traitement différé, au traitement déterminé dans le contrat. À compter de la date de retour au travail, si elle ou il est encore invalide, elle ou il a droit à la prestation d'assurance salaire prévue à l'entente tant et aussi longtemps qu'elle ou il est couvert par un contrat. La prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé dans le contrat. Si la date de cessation de participation au contrat survient au moment où elle ou il est encore invalide, elle ou il reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

c) L'invalidité survient après que l'enseignante ou l'enseignant ait bénéficié de son congé à traitement différé :

la participation de l'enseignante ou l'enseignant se poursuit et la prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé au contrat tant que dure l'invalidité. À compter du moment où le contrat se termine, l'enseignante ou l'enseignant encore invalide reçoit une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

d) L'invalidité dure plus de deux ans :

durant les deux premières années, l'enseignante ou l'enseignant est traité tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces deux années, le contrat cesse et :

1) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà pris son congé à traitement différé, le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de rente de retraite sont alors pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation au contrat);

2) si l'enseignante ou l'enseignant n'a pas déjà pris son congé à traitement différé, le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute rente 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 sous-paragraphe 1) ou 2) du paragraphe d) de l’article 9 s'appliquent.

11. Congé de maternité, de paternité ou d'adoption

a) Le congé à traitement différé ne peut être interrompu pour permettre la prise d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption;

b) le congé survient avant et se termine avant le congé à traitement différé ou survient après le congé à traitement différé :

le contrat est interrompu le temps du congé de maternité, de paternité ou d'adoption et est prolongé d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de l'entente pour le congé de maternité, de paternité ou d'adoption s'appliquent;

c) le congé survient avant le congé à traitement différé et se continue au moment où débute le congé à traitement différé :

dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant choisit :

1) soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire sous réserve du paragraphe d) de l'article 2;

2) soit de mettre fin au présent contrat, auquel cas les dispositions de l'article 4 s'appliquent.

12. En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions de cette annexe ont préséance.

13. Pourcentages du traitement

a) Le congé est d'une demi-année :

- si le contrat est de deux ans : 75 % du traitement;
- si le contrat est de trois ans : 83,34 % du traitement;
- si le contrat est de quatre ans : 87,50 % du traitement;
- si le contrat est de cinq ans : 90 % du traitement.

b) Le congé est d'une année :

- si le contrat est de trois ans : 66,66 % du traitement;
- si le contrat est de quatre ans : 75 % du traitement;
- si le contrat est de cinq ans : 80 % du traitement.

14. Remboursement

a) Congé d'une demi-année :

1) Pour un contrat de deux ans :

- après 100 jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;

- après un an d'exécution du contrat : 66,66 % du montant reçu.

2) Pour un contrat de trois ans :

- après 100 jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 80 % du montant reçu;
- après deux ans d'exécution du contrat : 40 % du montant reçu.

3) Pour un contrat de quatre ans :

- après 100 jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 85,71 % du montant reçu;
- après deux ans d'exécution du contrat : 57,14 % du montant reçu;
- après trois ans d'exécution du contrat : 28,57 % du montant reçu.

4) Pour un contrat de cinq ans :

- après 100 jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après un an d'exécution du contrat : 88,88 % du montant reçu;
- après deux ans d'exécution du contrat : 66,66 % du montant reçu;
- après trois ans d'exécution du contrat : 44,44 % du montant reçu;
- après quatre ans d'exécution du contrat : 22,22 % du montant reçu.

b) Congé d'une année :

1) Pour un contrat de trois ans :

- après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après deux ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu.

2) Pour un contrat de quatre ans :

- après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après deux ans d'exécution du contrat : 66,66 % du montant reçu;
- après trois ans d'exécution du contrat : 33,33 % du montant reçu.

3) Pour un contrat de cinq ans :

- après un an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après deux ans d'exécution du contrat : 75 % du montant reçu;
- après trois ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu;
- après quatre ans d'exécution du contrat : 25 % du montant reçu.

ANNEXE IX CONDITIONS ET MODALITÉS RELATIVES À LA MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

APPELÉE CI-APRÈS

LA COMMISSION

ET

NOM : _____ PRÉNOM : _____

ADRESSE : _____

APPELÉ CI-APRÈS

L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

OBJET : RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

1. **Période de mise à la retraite de façon progressive**

La présente entente entre en vigueur le 1er juillet 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 5-22.16 et 5-22.17.

Référence : article 5-22.00

2. **Temps travaillé**

Pendant la durée de l'entente, le temps travaillé par l'enseignante ou l'enseignant est égal au pourcentage suivant de la semaine 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 de travail ou de son équivalent dans le cadre d'une année scolaire.

Le présent article 2 s'applique sous réserve du premier alinéa de la clause 5-22.07.

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 _____ de l'année 20 ____ .

_____ _____
Pour la commission scolaire Pour l'enseignante ou l'enseignant

ANNEXE X RÈGLES D'ÉVALUATION PRÉVUES AU « MANUEL D'ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ »

Les règles d'évaluation contenues au « Manuel d'évaluation de la scolarité » en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'entente ne seront pas modifiées à la baisse.

De même, aucune enseignante ou aucun enseignant ne se verra décerner une attestation officielle de scolarité à la baisse par rapport à celle qu'elle ou il détient déjà à la suite d'une modification apportée aux règles contenues dans ce manuel.

ANNEXE XI

EXTRAIT DU RÈGLEMENT DÉFINISSANT CE QUI CONSTITUE UNE FONCTION PÉDAGOGIQUE OU ÉDUCATIVE AUX FINS DE LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE (RLRQ, CHAPITRE I-13.3)

(tel qu'il était en vigueur au 30 juin 1989)

Constitue une fonction pédagogique ou éducative :

a) la fonction d'enseignant à temps plein;

ou

b) toute fonction à temps plein de conseil, d'animation, de coordination ou de direction se rapportant directement à l'administration des programmes d'enseignement, à l'organisation pédagogique des écoles, à la formation académique ou personnelle des élèves ou des enseignants, aux activités parapédagogiques ou aux services personnels aux élèves.

A.C. 1417-70, (1970) 102 G.O., 2141

Référence : clause 6-2.02

ANNEXE XII CALCUL DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE

Exemples d'application de la clause 6-2.03

I-

	Années d'expérience	**Échelons**
L'enseignante ou l'enseignant X est actuellement payé à	0	1
Après | 90 jours + |	1	2
Après | 45 (135) + | 90 jours |	2	3
Après + | 45 (135) + | 90 jours |	3	4
Après | 45 (135) + | 90 jours |	4	5
Après 1 année à temps plein + | (6-2.02) |	5	6
Après à temps partiel, remplaçant, à la leçon ou à titre de suppléante ou suppléant occasionnel | 45 (135) + 90 jours	6	7

II-

Année scolaire	**Jours de travail crédités**			**Utilisation des jours aux fins du calcul de l'expérience[1]**			**Solde après utilisation**	**Nombre d'années d'expérience 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 jours ou 90, selon le cas, le tout à raison de blocs de 45 ou 90.

ANNEXE XIII CLASSEMENT PROVISOIRE

Commission scolaire _____

Enseignante ou enseignant _____

Niveau d'études	Diplôme	Années reconnues
Secondaire		
Collégial		
Universitaire		
Total des années reconnues		

Classement provisoire établi par la commission _____

Date _____

Signature _____

Pour la commission

ANNEXE XIV ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT MENTOR[1]

I - Objectifs

Pour la durée de l'entente, la présente annexe s'inscrit dans une perspective de reconnaissance et de valorisation de la profession enseignante à la formation générale des jeunes, à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle. En consacrant le rôle d'enseignante ou d'enseignant mentor, les parties ont les objectifs suivants :

- soutenir davantage les enseignantes et enseignants, particulièrement celles et ceux en début de carrière, notamment en facilitant leur insertion professionnelle par de l'accompagnement individualisé;

- reconnaître l'expertise des enseignantes et enseignants et en favoriser le transfert;

- favoriser l'intégration des enseignantes et enseignants dans la communauté éducative et la persévérance dans la profession enseignante.

Les parties reconnaissent l'importance de confier cette responsabilité particulière d'accompagnement à une enseignante ou un enseignant possédant une diversité de compétences professionnelles et une maîtrise de celles-ci.

II - Rôle et fonctions de l'enseignante ou l'enseignant mentor

En sus de sa fonction d'enseignante ou d'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant mentor est principalement dédié à l'accompagnement et au soutien de ses pairs dans le développement de leurs compétences professionnelles et dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement, notamment au regard de la dispensation d'activités d'apprentissage et de formation aux élèves.

En assumant ce rôle, l'enseignante ou l'enseignant mentor partage, notamment sous forme de mentorat, ses savoirs issus de sa pratique d'enseignement, à l'inclusion de son savoir-être, de son savoir-faire et de son expertise, contribuant ainsi à l'insertion professionnelle des enseignantes et enseignants, particulièrement celles et ceux en début de carrière.

L'enseignante ou l'enseignant mentor :

- agit comme guide, modèle et facilitateur, dans son rôle d'accompagnateur;

- s'acquitte d'autres fonctions compatibles avec la clause 8-2.01[2] (fonction générale) pouvant lui être attribuées, en considérant son expertise et ses compétences professionnelles, et de nature à aider les élèves et les enseignantes ou enseignants.

---

[1] Tel que défini à la clause 1-1.26.

[2] Lire la clause 11-14.02 pour l'éducation des adultes et la clause 13-15.02 pour la formation professionnelle.

L’enseignante ou l’enseignant mentor s’acquitte de ses fonctions dans un ou plusieurs établissements d’enseignement, selon les besoins déterminés par la commission scolaire.

III - Profil et nomination de l’enseignante ou l’enseignant mentor

Il revient à la commission scolaire, 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 scolaire nomme annuellement, après consultation de l’organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l’école ou du centre, les enseignantes ou enseignants mentor 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 scolaire transmis à l’enseignante ou l’enseignant visé et au syndicat au plus tard le 31 mai.

IV - Nombre d’enseignantes ou d’enseignants mentors

Le Ministère alloue, pour l’année scolaire 2021-2022, l’équivalent de 200 enseignantes ou enseignants mentors à temps complet (ETC) pour l’ensemble des centres de services scolaires, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, ainsi que des commissions scolaires anglophones, à la formation générale des jeunes (préscolaire, primaire et secondaire), à l’éducation des adultes et à la formation professionnelle. Pour l’année scolaire 2022-2023, le Ministère ajoute l’équivalent de 200 enseignantes ou enseignants mentors à temps complet (ETC), pour un total de 400.

La répartition de ces ETC s'effectue selon les paramètres établis par le Ministère.

V - Libération de tâche

La commission scolaire répartit entre ses établissements le nombre d’ETC alloué par le Ministère en tenant compte des besoins des milieux, du programme local d’insertion professionnelle et des ressources disponibles.

L’enseignante ou l’enseignant mentor est libéré entre 20 % et 40 % de sa tâche éducative pour exercer ses fonctions. Elle ou il est réputé appartenir à la catégorie d’enseignement auquel elle ou il appartenait au moment de sa nomination à titre d’enseignante ou d’enseignant mentor.

Conformément au paragraphe précédent, la direction d’établissement détermine le pourcentage de libération de l’enseignante ou l’enseignant mentor. Dans ce cadre, elle assigne à l’enseignante ou l’enseignant mentor les différentes activités professionnelles comprises dans sa tâche éducative.

Il revient à la commission scolaire de jumeler l’enseignante ou l’enseignant mentor à des enseignantes ou enseignants visés à la l’annexe XXII portant 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 6-5.03. Les modalités prévues à l’article 6-7.00 de l’entente s’appliquent à ce supplément.

ANNEXE XV — DÉDUCTION DE TRAITEMENT APPLICABLE À UNE ABSENCE AUTORISÉE SANS TRAITEMENT POUR UNE DURÉE INFÉRIEURE À UNE ANNÉE DE TRAVAIL OU À UNE ABSENCE NON AUTORISÉE OU UTILISÉE À DES FINS AUTRES QUE CELLES AUTORISÉES

Pour les secteurs des jeunes et de l'éducation des adultes :

La clause 6-7.04 est réputée être rédigée ainsi :

« **6-7.04**

Pour toute absence autorisée sans traitement[1] pour une durée inférieure à une année de travail ou toute absence non autorisée ou utilisée à des fins autres que celles autorisées, la commission déduit un montant du traitement annuel applicable.

Le montant déduit = (A/60) X (T/1 280[2])

où :

A = le nombre de minutes d'absence pour le jour concerné[3]

et

T = le traitement annuel applicable à l'échelle

Le nombre de minutes d'absence pour le jour concerné inclut l'ensemble du temps de présence prévu et manqué, y compris le temps de travail de nature personnelle[4].

Le traitement annuel applicable à l'échelle est sans égard au pourcentage effectif de la tâche de l'enseignante ou l'enseignant visé. »

---

1 Sous réserve de la clause 5-13.11.

2 Le diviseur 1 280 est utilisé ici uniquement pour les fins d'application de la présente formule. Il ne doit pas être interprété comme représentant la totalité des heures considérées dans l'établissement du traitement annuel. Les parties considèrent qu'une absence entraîne une réduction proportionnelle des autres heures de travail reconnues aux fins salariales.

3 Toute absence de moins d'une heure doit être traitée comme une absence de 60 minutes.

4 Sous réserve du paragraphe d) de la clause 8-6.02.

Référence : clause 6-7.04

ANNEXE XVI ENSEIGNEMENT À DISTANCE À L'ÉDUCATION DES ADULTES ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les modalités de développement et d'implantation d'un programme d'enseignement à distance constituent un objet de consultation soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission déterminé aux clauses 11-7.01 et 13-8.01.

ANNEXE XVII — RÉPARTITION DU MONTANT PRÉVU AFIN DE FACILITER LE PERFECTIONNEMENT DES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS DANS LES RÉGIONS ISOLÉES

Le montant dont dispose chaque commission visée par la présente annexe est calculé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{La somme prévue à la clause 7-1.02}}{t} \times n \times f$$

où

t = Total du nombre d'enseignantes ou d'enseignants équivalents à temps complet, à l'exclusion des enseignantes ou enseignants en disponibilité, en service le 30 septembre de chaque année scolaire et travaillant sur les territoires de chacune des commissions indiquées, et ce, en appliquant au nombre total d'enseignantes ou d'enseignants de chaque commission le facteur de pondération[1] :

C.s. Central Québec	(les localités de Chapais et Chibougamau et les localités de Schefferville et de Kawawachikamach)
C.s. Eastern Shores	
C.s. Western Québec	(les localités de Témiscaming, Val d'Or et Rouyn-Noranda)

n = Nombre total d'enseignantes ou d'enseignants équivalents à temps complet, à l'exclusion des enseignantes ou enseignants en disponibilité, en service le 30 septembre de chaque année scolaire et travaillant sur les territoires des commissions précitées.

f = Facteur de pondération pour chacune des commissions, tel qu'il est indiqué ci-après :

C.s. Central Québec	(les localités de Chapais et Chibougamau et les localités de Schefferville et de Kawawachikamach)	4
C.s. Eastern Shores		3,5
C.s. Western Québec	(les localités de Témiscaming, Val d'Or et Rouyn-Noranda)	3

[1] $t = [n^1f^1 + n^2f^2 + n^3f^3]$

Référence : clause 7-1.02

ANNEXE XVIII

ÉTABLISSEMENT DU MAXIMUM ET DE LA MOYENNE D'ÉLÈVES D'UN GROUPE D'ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE COMPTANT DES ÉLÈVES DE DIFFÉRENTS TYPES

Le maximum d'élèves de ce groupe s'établit ainsi :

a) on divise le nombre de chaque type d'élèves par le maximum d'élèves par groupe pour ce type d'élèves;

b) on additionne les quotients ainsi obtenus;

c) on divise le nombre total d'élèves dans le groupe par la somme des quotients ainsi obtenus;

d) le nouveau quotient ainsi obtenu est le maximum. Si la fraction est inférieure à 0,5, on n'en tient pas compte; si la fraction est égale ou supérieure à 0,5, on complète la fraction à l'unité.

La moyenne est obtenue en soustrayant deux du maximum.

Ce mode de calcul s'applique également à un groupe d'élèves en cheminement particulier de formation de type temporaire comptant une ou un élève ou des élèves d'un ou de différents types d'élèves handicapés ou ayant des troubles graves du comportement à l'inclusion, lors du calcul, des élèves visés au sous-paragraphe 5 du paragraphe a) de la clause 8-4.04.

EXEMPLE :

Au secondaire, un groupe de 14 élèves est composé ainsi :

Nombre d'élèves	Identification	Maximum
7	Déficience intellectuelle moyenne à sévère	14
4	Troubles graves du comportement	11
3	Déficience motrice grave	11

$$\frac{14}{7/14 + 4/11 + 3/11} = 12{,}28$$

Maximum : 12
Moyenne : 10
Dépassement : 2

Référence : clause 8-4.01 d)

ANNEXE XIX ÉTABLISSEMENT DU MAXIMUM D'ÉLÈVES D'UN GROUPE OÙ SONT INTÉGRÉS DES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE

Aux fins de calcul de ce maximum, la commission applique un facteur de pondération aux élèves intégrés selon la formule suivante :

$$F = \frac{MI}{M}$$

où

- F est le facteur de pondération.
- MI est le maximum prévu à l'article 8-4.00 pour le groupe dans lequel l'élève est intégré.
- M est le maximum prévu à l'article 8-4.00 pour le type d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage auquel l'élève intégré appartient.

Si le résultat de l'application de cette formule pour une ou un élève donné est négatif, on ne tient pas compte du facteur de pondération.

Lorsque le produit du nombre d'élèves ainsi pondérés résulte dans une fraction on procède ainsi :

si la fraction est inférieure à 0,5 on n'en tient pas compte; si la fraction est égale ou supérieure à 0,5 on complète la fraction à l'unité.

Cette règle de pondération ne s'applique qu'à l'élève reconnu à titre d'élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage par la commission et ne vaut que pour le temps où elle ou il est identifié comme tel.

Exemple : deux élèves présentant des troubles du comportement au secondaire sont intégrés dans un cours de formation générale comportant 30 élèves (avant l'intégration).

Maximum du groupe où s'intègrent les deux élèves est de 32

Maximum du type d'élèves auquel appartiennent les deux élèves est de 14

Facteur de pondération = $\frac{32}{14} = 2{,}286$

Nombre d'élèves intégrés = 2 x 2,286 = 4,752 = 5

Nombre total d'élèves du groupe = 30 + 5 = 35

Dans ce cas, le nombre d'élèves dépasse le maximum prévu (32) par trois élèves et l'enseignante ou l'enseignant a donc droit à la compensation prévue au paragraphe g) de la clause 8-4.01.

Référence : clauses 8-4.01 e) et 8-9.09

ANNEXE XX — PROGRAMME VISANT L'UTILISATION DE LA COMPENSATION POUR LE DÉPASSEMENT DES MAXIMA D'ÉLÈVES PAR GROUPE

La présente annexe s'applique aux écoles qui choisissent d'y adhérer en vertu de l'article 8-10.00.

Section A Fonds

1. Les fonds sont alloués au budget scolaire et utilisés pour des mesures approuvées conformément aux présentes dispositions.

2. Le montant alloué à l'école est celui qui aurait été payable à titre de compensation pour le dépassement des maxima d'élèves par groupe. Pour les fins d'application de la section B, une estimation de ce montant sera faite sur la base suivante :

   a) En date du 15 octobre, si un groupe dépasse le maximum prévu en vertu de l'article 8-4.00, un montant basé sur le nombre d'élèves excédentaires est estimé rétroactivement au premier jour à compter duquel le groupe dépassait le maximum.

   b) Si un groupe ne dépasse le maximum qu'après le 15 octobre, le montant estimé sera déterminé à compter du jour où le groupe dépasse le maximum.

   c) Le montant estimé est déterminé en présumant que le groupe dépassera le maximum pour le reste de l'année scolaire.

   d) Le montant estimé (F) est déterminé selon la formule suivante :

$$F = \frac{27 \times N}{Moy.} \times D \times V\$$

   où :

   N est le nombre d'élèves dans le groupe excédant le maximum prévu pour ce groupe, ce groupe étant pondéré selon la formule suivante : la première ou le premier élève excédentaire vaut une ou un élève, la ou le deuxième élève excédentaire vaut 1,25 élève et les autres élèves excédentaires valent 1,5 élève.

   Moy. est la moyenne déterminée à l'article 8-4.00 pour ce type de groupe.

   D est le nombre prévu d'heures d'enseignement de l'enseignante ou l'enseignant concerné dans ce groupe au cours de l'année scolaire ou pour une portion de l'année scolaire conformément au sous-paragraphe b) du point 2;

Référence : clauses 8-4.01 g) et 13-15.04

V est la valeur monétaire établie sur la base des montants fixés ci-après :

Périodes concernées	**Valeur monétaire**
Pour l'année scolaire 2019-2020	1,20 $
Pour l'année scolaire 2020-2021	1,20 $
À compter du 1er jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	1,80 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	1,84 $

e) Afin de faciliter la planification de l'utilisation de ces fonds, la commission informe la direction de l'école et les enseignantes ou enseignants concernés aussitôt que possible de l'estimation du montant qui sera alloué pour l'année scolaire.

f) Si le nombre d'élèves excédentaires augmente au cours de l'année scolaire, le montant estimé est révisé en conséquence.

g) Si le nombre d'élèves excédentaires diminue au cours de l'année scolaire, le montant estimé est réduit au cours de l'année scolaire par la commission après avoir consulté les enseignantes ou enseignants concernés.

Section B Utilisation des fonds

3. Sous réserve du sous-paragraphe g) du point 2, les fonds peuvent être utilisés pour engager du personnel supplémentaire pour travailler auprès des élèves, à la condition que cela n'entraîne pas d'acquisition de la permanence. Les fonds peuvent aussi être utilisés pour acheter du matériel didactique pour l'école, pour libérer des enseignantes ou enseignants de leurs tâches habituelles afin de participer à des activités de perfectionnement ou pour toute autre activité ayant pour but d'améliorer la réussite scolaire.

4. Si les fonds sont destinés à un projet visant un groupe d'enseignantes ou d'enseignants ou l'ensemble du personnel enseignant de l'école, ce projet doit prévoir comment les fonds seront utilisés.

5. Le comité prévu à la clause 8-9.05 doit être consulté concernant les éléments du plan d'organisation de l'école relatifs à l'utilisation des fonds reliés aux élèves visés à l'article 8-9.00. Le projet doit être soumis au personnel enseignant pour approbation selon les dispositions de l'article 8-10.00.

6. En général, le plan s'applique à toute l'année scolaire, mais peut être révisé conformément au point 5.

7. Les fonds ne peuvent être utilisés que pour les éléments approuvés dans le plan.

8. Toute dépense financée par cette annexe doit tenir compte de la répartition des ressources disponibles pour l'école et respecter les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

9. Le Comité national de concertation étudie toute question à portée nationale concernant la présente annexe. Dans l'éventualité où son application génère des coûts plus importants que ceux générés par l'application de l'annexe XXI, cette annexe sera réévaluée par les parties et pourra être retirée de l'entente.

ANNEXE XXI COMPENSATION POUR DÉPASSEMENT DES MAXIMA D'ÉLÈVES PAR GROUPE

La présente annexe s'applique aux écoles de plus de 100 élèves ainsi qu'à celles qui choisissent d'y adhérer en vertu de l'article 8-10.00.

A) Pour chaque groupe dont le nombre d'élèves dépasse le maximum prévu selon l'article 8-4.00 ou l'article 13-15.00, l'enseignante ou l'enseignant visé a droit sous réserve des articles 5-10.00 et 5-13.00 au montant de compensation C défini ainsi pour chaque portion du calendrier scolaire à laquelle elle s'applique :

$$C = \frac{27 \times N}{\text{Moy.}} \times D \times V\$$

où

N est 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 deuxième élève excédentaire vaut 1,25 et les autres élèves excédentaires valent 1,5 chacune ou chacun.

Moy. est la moyenne prévue à l'article 8-4.00 ou à l'article 13-15.00 pour ce type d'élèves.

D est la durée d'enseignement assumé auprès de ce groupe par l'enseignante ou l'enseignant au cours d'une portion donnée du calendrier scolaire;

Cette durée s'exprime en nombre d'heures au préscolaire et au primaire et en nombre de périodes de 50 minutes ou l'équivalent en formation générale au secondaire ou en formation professionnelle, multiplié par le nombre de jours d'enseignement prévu au calendrier scolaire pour lesquels la situation de dépassement existe, divisé par cinq.

Exemple : 22 périodes de 45 minutes = 19,8 périodes de 50 minutes

V est la valeur monétaire établie sur la base des montants fixés ci-après :

Périodes concernées	**Valeur monétaire**
Pour l'année scolaire 2019-2020	1,20 $
Pour l'année scolaire 2020-2021	1,20 $
À compter du 1er jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	1,80 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	1,84 $

Référence : clauses 8-4.01 g) et 13-15.04

B) La compensation annuelle à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a droit est limitée à :

Compensation annuelle / Périodes concernées	1er élève excédentaire	2e élève excédentaire	Autre élève excédentaire
Pour l'année scolaire 2019-2020	1 752 $	2 190 $	2 628 $
Pour l'année scolaire 2020-2021	1 752 $	2 190 $	2 628 $
À compter du 1er jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	2 628 $	3 285 $	3 942 $
À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	2 681 $	3 351 $	4 021 $

EXEMPLE

Une enseignante ou un enseignant du secondaire rencontre un groupe de 36 élèves (dont le maximum est 32) pour cinq périodes de 50 minutes durant toute l'année scolaire.

$$C = \frac{27 \times N}{\text{Moy.}} \times D \times V\ \$$$

N = 5,25 parce qu'il y a dans ce cas, 4 élèves qui excèdent le maximum (36 - 32) :

1er élève = 1
2e élève = 1,25
3e élève = 1,5
4e élève = 1,5
Total = 5,25

Moy. = 30

$D = 5 \times \frac{180}{5}$ Si le nombre de jours d'enseignement prévu au calendrier scolaire est de 180.

V = 1,20 $

$$C = \frac{27 \times 5,25}{30} \times 5 \times \frac{180}{5} \times 1,20\ \$ = 1\,020,60\ \$$$

ANNEXE XXII ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT EN INSERTION PROFESSIONNELLE

Principes généraux

- Les parties reconnaissent l'importance de soutenir les enseignantes et enseignants en début de carrière dans leur insertion professionnelle, et ce, tant à la formation générale des jeunes qu'à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle.

- Dans le cadre de son programme local d'insertion professionnelle, 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 de l'enseignant au programme local 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 local d'insertion professionnelle est obligatoire pour ses deux premières années scolaires d'enseignement; sa participation est par la suite volontaire, conformément aux modalités déterminées localement 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'établissement ou de la commission.

- L'enseignante ou l'enseignant en insertion professionnelle se voit reconnaître du temps à l'intérieur de ses autres tâches professionnelles[1], excluant les 200 heures[2] reconnues pour effectuer du travail déterminé par l'enseignante ou l'enseignant visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01, durant ses deux premières années d'enseignement, et ce, afin de la ou le soutenir dans sa démarche d'insertion. La durée ainsi reconnue est déterminée par sa direction d'établissement d'enseignement.

- L'accompagnement individualisé par une enseignante ou un enseignant mentor est offert en priorité à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ainsi qu'à l'enseignante ou l'enseignant remplaçant qui travaille à plein temps pendant une année scolaire complète[3].

---

1 Pour l'année scolaire 2021-2022, lire la tâche assignée autre que la tâche éducative.

2 Pour l'année scolaire 2021-2022, lire travail de nature personnelle, tel que prévu au paragraphe a) de la clause 8-6.02.

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.

Accompagnement individualisé pendant les cours et leçons

Le Ministère alloue[1] annuellement aux centres de services scolaires dont le syndicat est affilié à la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ), incluant le Centre de services scolaire du Littoral, ainsi qu'aux commissions scolaires anglophones un montant de 4 M$ pour l'année scolaire 2021-2022 et de 5 M$ pour l'année scolaire 2022-2023, réparti selon les paramètres établis par le Ministère.

Les sommes allouées sont dédiées à l'accompagnement individualisé des enseignantes et enseignants visés à la présente annexe. À ce titre, elles sont consacrées à la mise en place de la mesure suivante :

- En complément du temps reconnu à l'intérieur de ses autres tâches professionnelles[2], reconnaître à l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie[3] de la mesure d'accompagnement individualisé du temps à l'intérieur des cours et leçons, ou des périodes d'activités d'éveil et de formation, 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 des cours et leçons, ou des périodes d'activités et d'éveil et de formation, et ce, en remplacement du temps qui aurait pu lui être reconnu dans ses autres tâches professionnelles 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 Les sommes versées dans le cadre de la présente annexe le sont en complément de celles prévues pour l'année scolaire 2020-2021 relativement aux mesures liées à l'insertion professionnelle.

2 Pour l'année scolaire 2021-2022, lire la tâche assignée autre que la tâche éducative.

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.

ANNEXE XXIII

LISTE DES ÉCOLES[1] SITUÉES EN MILIEUX DÉFAVORISÉS VISÉES PAR LES RÈGLES PARTICULIÈRES DE FORMATION DES GROUPES D'ÉLÈVES

Cette liste sera mise à jour lorsque les résultats de recensement provenant de Statistique Canada seront connus par l'entremise du Comité national de concertation (CNC).

Nom de la commission scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
Central Québec	881017	École secondaire de La Tuque	881017	La Tuque
Central Québec	881021	École MacLean Memorial	881022	Maclean Memorial
Eastern Shores	882001	École de Belle Anse	882009	Belle-Anse Elementary School
Eastern Shores	882002	École secondaire de New Carlisle	882003	New-Carlisle High School
Eastern Shores	882004	École de Shigawake - Port-Daniel	882002	Shigawake Port-Daniel School
Eastern Shores	882005	École Riverview	882021	Riverview School
Eastern Shores	882016	École intermédiaire d'Escuminac	882006	Escuminac intermediate School
Eastern Shores	882017	École Saint-Joseph - Saint-Patrick	813012	Saint-Joseph - Saint-Patrick
Eastern Shores	882018	École Primaire Flemming	882007	Flemming Elementary School
Eastern Townships	883005	École primaire de Cookshire	883007	Cookshire
Eastern Townships	883007	École primaire de Farnham	883012	Farnham
Eastern Townships	883011	École primaire de Mansonville	883017	Mansonville
Eastern Townships	883014	École primaire Pope Memorial	883023	Pope Memorial
Eastern Townships	883016	École primaire de Sawyerville	883027	Sawyerville
Eastern Townships	883019	École primaire Sunnyside	883032	Sunnyside
Eastern Townships	883021	École primaire de Waterloo	883034	Waterloo
Riverside	884021	École Harold-Sheppard	884021	Harold Sheppard
Sir-Wilfrid-Laurier	885156	École primaire John-F.-Kennedy	885039	John F. Kennedy Elementary School
Sir-Wilfrid-Laurier	885159	École primaire Laurentian	885024	Laurentian Elementary School
Sir-Wilfrid-Laurier	885165	École primaire de Rawdon	885007	Rawdon Elementary School
Sir-Wilfrid-Laurier	885189	Académie Sainte-Agathe	885025	Sainte-Agathe Academy
Western Québec	886006	École Golden Valley	886028	Golden Valley
Western Québec	886007	École St. John's	886025	Saint John's
Western Québec	886008	École Namur	886004	Namur
Western Québec	886021	École Dr. S.E. McDowell	886033	Dr-S.-E.-McDowell
Western Québec	886022	École primaire Onslow	886032	Onslow
Western Québec	886030	École primaire Maniwaki Woodland	886029	Maniwaki Woodland
Western Québec	886031	École G. Théberge	781060	Gilbert Théberge
Western Québec	886033	École primaire Queen Elizabeth	886008	Queen Elizabeth
English-Montréal	887004	École Dalkeith	887037	Dalkeith
English-Montréal	887009	École Edward Murphy	887002	Edward Murphy
English-Montréal	887015	École Gerald McShane	887007	Gerald McShane
English-Montréal	887026	École Nesbitt	887068	Nesbitt
English-Montréal	887027	École Our Lady of Pompei	887099	Our Lady of Pompei
English-Montréal	887028	École Parkdale	887173	Parkdale
English-Montréal	887032	École Sinclair Laird	887075	Sinclair Laird/St.Raphael Center
English-Montréal	887035	École Sainte-Dorothy	887015	St. Dorothy
English-Montréal	887036	École Saint-Gabriel	887016	St. Gabriel
English-Montréal	887048	École Général Vanier	887019	Général Vanier
Lester-B.-Pearson	888049	École primaire Maple Grove	888061	Maple Grove
New Frontiers	889004	École primaire Saint-Willibrord	889004	Saint-Willibrord

[1] Liste des bâtiments avec la présence d'élèves au primaire dont le rang décile est de 9 ou 10, rang décile basé sur l'Indice de milieu socio-économique 2017-2018 composé de la proportion des familles avec enfants dont la mère n'a pas de diplôme, certificat ou grade (2/3) et la proportion de ménages dont les parents n'étaient pas à l'emploi durant la semaine de référence du recensement canadien (1/3). Les données socio-économiques sur les familles avec enfants proviennent du Recensement canadien de 2016.

Référence : clauses 8-4.02 et 8-4.03

Nom de la commission scolaire	Code école	Nom de l'école	Code bâtiment	Nom du bâtiment
New Frontiers	889008	École primaire Heritage	889008	Heritage
New Frontiers	889009	Institut Gault	889009	Institut Gault
New Frontiers	889011	École primaire Ormstown	889011	Ormstown

ANNEXE XXIV CLASSE SPÉCIALISÉE ET CLASSE DE CHEMINEMENT PARTICULIER DE FORMATION

La classe spécialisée et la classe de cheminement particulier de formation sont des modes d'organisation de l'enseignement qui peuvent permettre de répondre aux besoins de certaines ou certains élèves en vue de leur réussite scolaire.

Un cheminement particulier de formation est un mode d'organisation de l'enseignement pour l'élève de l'école secondaire qui présente un retard scolaire tel qu'il compromet, tout au moins pour un temps, la réussite scolaire de l'élève dans le contexte d'une classe ordinaire et nécessite ainsi des mesures particulières.

Selon l'importance et la nature de ses besoins, l'élève emprunte un cheminement particulier de formation de type temporaire ou de type continu :

a) un cheminement particulier de formation de type temporaire est un cheminement particulier de formation qui vise l'intégration à l'un des cheminements réguliers, en vue de l'obtention du diplôme d'études secondaires ou du diplôme d'études professionnelles;

b) un cheminement particulier de formation de type continu est un cheminement qui vise l'intégration de l'élève à un programme de formation davantage susceptible de répondre à son intérêt, ses besoins et ses capacités, comme par exemple, un programme d'un des parcours de formation axés sur l'emploi.

Référence : clauses 8-4.03 et 8-4.04

ANNEXE XXV MESURES PARTICULIÈRES CONCERNANT LES GROUPES À PLUS D'UNE ANNÉE D'ÉTUDES

Principe

1. Le Ministère alloue 2 M$[1] annuellement pour les années scolaires 2021-2022 et 2022-2023 à titre de mesure supplémentaire de soutien aux enseignantes et enseignants affectés à des groupes à plus d'une année d'études.

   À ce titre, le Ministère s'engage à ce que cette somme corresponde annuellement à 675 $ par groupe à plus d'une année d'études, et ce, pour chacune des années scolaires 2021-2022 et 2022-2023, pour les centres de services scolaires dont le syndicat est affilié à la FSE-CSQ, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et les commissions scolaires anglophones.

2. Les sommes allouées à chaque commission sont dédiées aux enseignantes et enseignants œuvrant auprès des groupes à plus d'une année d'études, entre autres, pour l'achat de matériel, pour la prise en charge ponctuelle d'une partie du groupe (communément appelée « déjumelage ») par une enseignante ou un enseignant, pour du temps de libération notamment pour la préparation de matériel ou pour de la formation (au choix des enseignantes et enseignants concernés). Ces sommes sont gérées par le comité de perfectionnement prévu au chapitre 7-0.00 ou par un autre comité convenu entre la commission et le syndicat.

[1] Ces montants sont alloués pour l'ensemble des centres de services scolaires et des commissions scolaires anglophones ainsi que pour le Centre de services scolaire du Littoral.

Référence : clause 8-4.06

ANNEXE XXVI PROGRAMME DE RECONNAISSANCE DE LA VALEUR AJOUTÉE ET D'AIDE À L'AFFECTATION, AU RECRUTEMENT ET À LA RÉTENTION DU PERSONNEL ENSEIGNANT

Partie I Principes généraux

1.1 À compter de l'année scolaire 2011-2012 est établi un programme de reconnaissance de la valeur ajoutée et d'aide à l'affectation, au recrutement et à la rétention du personnel enseignant (ci-après appelé « le programme ») d'une part, pour reconnaître la valeur ajoutée et, d'autre part, pour permettre l'octroi de primes incitatives pour l'affectation, le recrutement et la rétention.

1.2 Les suppléments de reconnaissance permettent de reconnaître la valeur ajoutée aux responsabilités assumées en plus des fonctions et responsabilités de la convention collective.

Les activités visées par les suppléments de reconnaissance sont principalement les activités visées au sous-paragraphe d) de la clause 8-7.02 de l'entente.

Les projets visés par les suppléments de reconnaissance peuvent se faire individuellement, en groupe ou par école et peuvent inclure, entre autres, les sports, les arts ou les programmes offerts en dehors de la semaine de travail (article 8-6.00 de l'entente).

1.3 Les primes incitatives visent à recruter et à retenir des candidats qualifiés ou expérimentés, à faciliter l'affectation à des postes considérés difficiles ou à reconnaître des situations exceptionnelles (par exemple, un groupe avec un nombre d'élèves particulièrement élevé à l'éducation des adultes).

1.4 La présente annexe s'applique au programme de reconnaissance négocié par les parties nationales. Ce programme ne vise pas à remplacer ou annuler les initiatives locales de reconnaissance déjà en place. Il leur est complémentaire, le cas échéant.

1.5 Cette annexe vise toutes les enseignantes et tous les enseignants de la commission.

Partie II Rôles et responsabilités

Le Comité national de concertation (CNC)

2.1 En lien avec la présente annexe, le CNC a pour mandat :

a) d'étudier toute question à portée nationale concernant le programme qui lui est soumise par les commissions scolaires ou l'APEQ;

b) d'élaborer un outil permettant aux commissions de faire rapport sur les mesures de reconnaissance de la valeur ajoutée et d'aide à l'affectation, au recrutement et à la rétention mises en place, les effets escomptés par l'introduction de ces mesures, les critères d'attribution, le nombre de personnes visées et l'atteinte des résultats escomptés;

c) de recevoir les rapports des commissions scolaires relatifs au programme de reconnaissance et de procéder périodiquement à l'évaluation du programme;

d) de soumettre au Ministère un rapport final d'évaluation au plus tard un an avant l'échéance de l'entente.

Un organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission

2.2 La commission informe un organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission[1] de la somme qui est disponible à la commission en application du point 3.1 de la présente annexe.

2.3 En lien avec la présente annexe, l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission a pour mandat :

a) en fonction de la somme disponible, de recommander à la commission la portion à allouer aux primes incitatives et de faire des recommandations sur l'attribution de cette partie de la somme;

b) conformément au point 3.4 et sur la base des informations obtenues des directions d'école, de préparer un rapport établissant le total de crédits cumulés par chaque enseignante ou enseignant afin que la commission puisse répartir entre les enseignantes ou enseignants, conformément au point 3.7, la somme identifiée à titre de suppléments de reconnaissance;

c) de procéder à une évaluation périodique de l'efficacité du programme sur le recrutement et la rétention des candidates et candidats qualifiés ou expérimentés et sur l'affectation à des postes considérés difficiles;

d) d'émettre des recommandations à la commission sur toute difficulté portée à son attention en vertu du sous-paragraphe d) du point 2.5;

e) de faire rapport annuellement ou sur demande à la commission. Ce rapport fait état des mesures de reconnaissance de la valeur ajoutée mises en place, des effets escomptés par l'introduction de ces mesures, des critères d'attribution et du nombre de personnes visées. Ce rapport inclut également une évaluation quant à l'atteinte des effets escomptés.

2.4 En cas de refus de la part de la commission d'appliquer les recommandations de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission formulées en vertu des sous-paragraphes a) et b) du point 2.3, le comité doit être de nouveau saisi de la question.

---

[1] La composition et les modalités de fonctionnement de cet organisme sont déterminées dans le cadre du chapitre 4-0.00.

Un organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école

2.5 En lien avec la présente annexe, un organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école[1] a pour mandat :

a) conformément au point 3.4, de faire des recommandations sur les activités à être reconnues par le programme et de s'assurer du respect des règles d'attribution des crédits par la direction de l'école;

b) de procéder à une évaluation périodique de l'efficacité du programme sur l'offre d'activités qui y sont visées;

c) de faire des recommandations à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission en lien avec certains postes ou classes considérés difficiles à leur école;

d) de faire rapport à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission de toute difficulté d'application du programme.

Dans l'exercice de son mandat, l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école prend en considération, le cas échéant, le plan d'organisation de l'école à être établi conformément à l'article 8-10.00.

Partie III Répartition des sommes

3.1 Pour chaque année scolaire, le Ministère répartit à parts égales entre les neuf commissions scolaires anglophones 10 % de la somme allouée pour le programme. Le montant résiduel est réparti entre les neuf commissions scolaires en proportion du nombre de postes d'enseignantes ou d'enseignants financés par le Ministère dans les trois secteurs.

3.2 La commission déduit du montant reçu, en application du point 3.1, toute somme payée durant l'année scolaire en lien avec une contestation de l'application de la présente annexe.

Dans l'éventualité où, conformément à la partie IV de l'annexe, le programme est retiré ou non reconduit, la commission doit également prévoir une réserve pour couvrir toute somme susceptible d'être payée en lien avec une contestation née ou à naître liée à l'application de la présente annexe.

3.3 À la suite des recommandations de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission, la commission établit la proportion de sa part de financement annuel qu'elle entend consacrer aux primes incitatives et attribue cette somme dans le respect du point 3.6.

---

[1] La composition et les modalités de fonctionnement de cet organisme sont déterminées dans le cadre du chapitre 4-0.00.

3.4 Au plus tard le 1er juin ou à toute autre date convenue entre la commission et le syndicat, à la suite des travaux de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission, la commission verse aux enseignantes et enseignants visés[1], dans le respect du point 3.7, la prime de reconnaissance de la valeur ajoutée au prorata des crédits obtenus par les enseignantes et enseignants au cours de l'année scolaire selon les balises suivantes :

a) les activités qui ont normalement lieu une fois par semaine tout au long de l'année scolaire valent 30 crédits - exemples : club de philatélie, club de photographie, tutorat, mentorat, etc.;

b) les activités qui ont normalement lieu plus d'une fois par semaine durant une partie de l'année scolaire (approximativement 30 sessions) valent 30 crédits - exemples : équipe de piste et pelouse, équipe de badminton, club d'art dramatique, chorale, etc.;

c) les activités qui ont normalement lieu plus d'une fois par semaine tout au long de l'année scolaire valent 60 crédits - exemples : club de judo, club de gymnastique, club de natation;

d) les activités intensives considérées comme majeures, c'est-à-dire, l'orchestre de l'école, l'équipe senior de football, l'équipe senior de basketball, la revue annuelle, etc. qui ont lieu durant une partie de l'année scolaire (approximativement 60 sessions) valent 60 crédits pour la personne responsable (entraîneur, chef d'orchestre, etc.). Ces activités valent 45 crédits pour les assistantes ou assistants réguliers;

e) la surveillance d'un programme *intramuros* vaut un crédit par session pourvu que chaque session soit d'au moins 30 minutes – exemples : patinage l'après-midi, chorale de l'école, etc. Un maximum de 60 crédits par enseignante ou enseignant peut être octroyé pour l'une de ces activités;

f) d'autres activités parascolaires sont reconnues à raison d'un crédit par session pourvu que chaque session soit d'au moins 30 minutes. Un maximum de 60 crédits par enseignante ou enseignant est octroyé pour une activité;

g) en ce qui concerne les maxima prévus au sous-paragraphe d), les enseignantes ou enseignants qui accompagnent les élèves lors de sorties éducatives de plus d'une journée et qui ont été approuvées par la commission en vertu de ses politiques obtiennent 10 crédits par nuitée jusqu'à concurrence de 30 crédits par année.

3.5 Ces crédits sont accordés pour la participation volontaire aux activités approuvées par la direction de l'école après consultation du comité prévu au point 2.5.

3.6 La prime incitative accordée annuellement à une enseignante ou un enseignant, s'il y a lieu, est limitée à un montant maximum équivalant à 8 % de son traitement annuel.

---

1 Sous réserve du point 3.2.

3.7 Le supplément de reconnaissance accordé annuellement à une enseignante ou un enseignant, s'il y a lieu, est limité à un montant maximum équivalant à 8 % de son traitement annuel.

3.8 Ces primes et suppléments ne sont pas cotisables pour les fins des régimes de retraite.

3.9 La commission déduit toute somme qu'elle doit payer à titre d'employeur en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu (L.R.C. (1985), ch. 1 (5^{e} suppl.) et de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3).

3.10 Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année suivante.

Partie IV Évaluation et suivi du programme

4.1 Dans l'éventualité où le programme ne donne pas les effets escomptés ou que le programme génère des effets indésirables, celui-ci devra être revu ou retiré.

4.2 Le rapport final produit par le CNC conformément au sous-paragraphe d) du point 2.1 permettra au Ministère de décider si les mesures ci-dessus seront retirées ou reconduites.

ANNEXE XXVII DURÉE DE PRÉSENCE DES ÉLÈVES AU PRIMAIRE

Au primaire l'écart hebdomadaire entre le temps moyen maximum à consacrer à la présentation de cours et leçons ainsi qu'aux activités étudiantes à l'horaire de l'élève et le temps de présence des élèves pour ces mêmes cours, leçons et activités étudiantes est d'au moins quatre heures et demie.

Référence : article 8-7.00

ANNEXE XXVIII COMITÉ NATIONAL SUR LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE

Dans les 60 jours suivant la signature de la présente entente, un comité national est formé d'un maximum de 12 personnes. Il est composé, d'une part, de trois personnes représentantes de la partie patronale (ACSAQ et Ministère) et, d'autre part, d'une personne représentante de la partie syndicale par partie négociante à l'échelle nationale pour chacune des catégories de personnel (soutien, professionnel et enseignant) intervenant de façon habituelle auprès des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA) dans les commissions scolaires anglophones[1].

Le Comité national a pour mandat de faire des recommandations sur :

a) les services à accorder aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage afin de favoriser leur réussite scolaire;

b) les conditions et l'organisation du travail du personnel de l'éducation qui travaille auprès de ces élèves.

Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence et le lieu de ses rencontres. Il produit un rapport écrit aux parties nationales négociantes dans les 10 mois suivant sa formation, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

[1] Un comité national distinct est formé pour les commissions scolaires Eastern Shores et Eastern Townships.

Référence : article 8-9.00

ANNEXE XXIX

RESSOURCES AUX ÉLÈVES À RISQUE ET AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE[1]

1. Enseignantes ou enseignants orthopédagogues (en soutien à l'apprentissage)

Pour la durée de l'entente, chaque commission maintient le même niveau de ressources en orthopédagogie que celui apparaissant à l'annexe de la lettre d'entente signée le 4 novembre 2009 avec l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ) tel qu'il est identifié dans le tableau suivant :

Commission	Total des ressources en orthopédagogie
Central Québec	10,20
Eastern Shores	3,94
Eastern Townships	19,43
English-Montréal	62,43
Lester-B.-Pearson	75,48
New Frontiers	7,72
Riverside	27,17
Sir-Wilfrid-Laurier	39,85
Western Québec	16,53

2. Enseignantes ou enseignants ressource

2.1 Pour la durée de l'entente, 600 postes[2] d'enseignantes ou d'enseignants ressource au secondaire sont répartis entre les commissions scolaires et les centres de service scolaires suivant les paramètres établis par le Ministère.

2.2 La commission embauche le nombre d'enseignantes ou d'enseignants ressource qui lui est alloué par le Ministère.

3. Conditions particulières

3.1 Advenant pour une commission l'impossibilité de pourvoir la totalité des postes prévus pour une année donnée, le solde à pourvoir est reporté à l'année suivante.

---

1 Cette annexe concerne les commissions scolaires anglophones et les centres de services scolaires.

2 Les postes sont répartis par le Ministère entre les commissions scolaires anglophones et les centres de services scolaires, incluant le Centre de services scolaire du Littoral.

Référence : clause 8-9.03

ANNEXE XXX SOMMES ALLOUÉES EN SOUTIEN À LA COMPOSITION DE LA CLASSE AU SECTEUR DES JEUNES

Le Ministère alloue un montant correspondant à la représentativité de l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ) dans les paramètres budgétaires qu'il établit à même une somme de 20 M$.

Les sommes sont dédiées aux écoles en soutien à la composition de la classe pour tenir compte de l'intégration des élèves en trouble du comportement dans les groupes ordinaires.

La répartition des sommes entre les commissions s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

Le comité paritaire prévu à la clause 8-9.04 formule des recommandations sur la répartition des sommes entre les écoles.

Le comité paritaire prévu à la clause 8-9.04 formule également des recommandations sur les modèles d'organisation de services pouvant être mis en place au niveau de l'école pour soutenir la composition de la classe, notamment pour l'ouverture de groupes d'élèves permettant, par exemple, la pondération a priori ou la mise en place d'une « classe répit ou ressource » ou l'ajout de services, etc.

La répartition des sommes allouées s'effectue par la commission entre les écoles sur la base des recommandations du comité paritaire prévu à la clause 8-9.04.

Le comité au niveau de l'école prévu à la clause 8-9.05 décide de l'utilisation des sommes allouées selon les modèles d'organisation des services définis par la commission.

Les sommes non utilisées, au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées, sont reportées à l'année scolaire suivante.

Référence : clause 8-9.03 c)

ANNEXE XXXI 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 qui présentent des facteurs de vulnérabilité susceptibles d'influer sur leur apprentissage ou leur comportement et peuvent ainsi être à risque, notamment au regard de l'échec scolaire ou de leur socialisation, si une intervention rapide n'est pas effectuée.

Une attention particulière doit être portée aux élèves à risque pour déterminer les mesures préventives ou correctives à leur offrir.

Les élèves à risque ne sont pas compris dans l'appellation « élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ».

II- Définitions

Dans ce cadre, le Ministère adopte, aux fins de l'application de la convention, les définitions qui suivent concernant les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage :

A) Élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

1. L'élève présentant des troubles du comportement est celui :

dont l'évaluation psychosociale, réalisée en collaboration par un personnel qualifié et par les personnes visées, avec des techniques d'observation ou d'analyse systématique, révèle un déficit important de la capacité d'adaptation se manifestant par des difficultés significatives d'interaction avec un ou plusieurs éléments de l'environnement scolaire, social ou familial.

Il peut s'agir :

- de comportements sur-réactifs en regard des stimuli de l'environnement (paroles et actes injustifiés d'agression, d'intimidation, de destruction, refus persistant d'un encadrement justifié…);

- de comportements sous-réactifs en regard des stimuli de l'environnement (manifestations de peur excessive de personnes et de situations nouvelles, comportements anormaux de passivité, de dépendance et de retrait…).

Les difficultés d'interaction avec l'environnement sont considérées significatives, c'est-à-dire comme requérant des services éducatifs particuliers, dans la mesure où elles nuisent au développement du jeune en cause ou à celui d'autrui en dépit des mesures d'encadrement habituelles prises à son endroit.

L'élève ayant des troubles du comportement présente fréquemment des difficultés d'apprentissage, en raison d'une faible persistance à la tâche ou d'une capacité d'attention et de concentration réduite.

2. L'élève présentant 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 deux 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 ».*

Pour la déclaration annuelle des effectifs au 30 septembre, les définitions d'élèves contenues dans ce document permettent de reconnaître comme handicapés les élèves qui répondent aux trois 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'examens 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 8-4.00, la déficience langagière est dite sévère lorsqu'il s'agit de dysphasie de type surdité verbale, de dysphasie de type sémantique pragmatique ou d'aphasie congénitale ou de développement, dont l'évaluation faite par une équipe multidisciplinaire démontre une atteinte sévère sur le plan de la compréhension verbale et un trouble majeur de l'expression verbale.

B.2) Élèves handicapés par une déficience intellectuelle moyenne à profonde ou par des troubles sévères du développement

2.1 Déficience intellectuelle moyenne à profonde

L'élève handicapé en raison d'une déficience intellectuelle moyenne à profonde est celui dont l'évaluation des fonctions cognitives faite par une équipe multidisciplinaire au moyen d'examens standardisés, révèle un fonctionnement général qui est nettement inférieur à celui de la moyenne, et qui s'accompagne de déficiences du comportement adaptatif se manifestant dès le début de la période de croissance.

2.1.1 Déficience intellectuelle moyenne à sévère

Une déficience intellectuelle est qualifiée de *« moyenne à sévère »* lorsque l'évaluation fonctionnelle de l'élève révèle qu'il présente les caractéristiques suivantes :

- des limites sur le plan du développement cognitif restreignant ses capacités d'apprentissage relativement à certains objectifs des programmes d'études des classes ordinaires et nécessitant une pédagogie ou un programme adapté;

- 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 conformément aux critères diagnostiques du DSM-IV[1], conclut à l'un ou l'autre des diagnostics suivants :

trouble autistique : ensemble des dysfonctions apparaissant dès le jeune âge se caractérisant par le développement nettement anormal ou déficient de l'interaction sociale et de la communication et, de façon marquée, par un répertoire restreint, répétitif et stéréotypé des activités, des champs d'intérêt et du comportement.

Le trouble autistique se manifeste par plusieurs des limites particulières suivantes :

- une incapacité à établir des relations avec ses camarades, des problèmes importants d'intégration au groupe;

- un manque d'aptitude à comprendre les concepts et les abstractions, une compréhension limitée des mots et des gestes;

- des problèmes particuliers de langage et de communication : pour certains de ces élèves, aucun langage; pour d'autres, écholalie, inversion des pronoms, etc.;

- des problèmes du comportement (hyperactivité ou passivité anormale, crises, craintes dans des situations banales ou imprudences dans des situations dangereuses, etc.);

- du maniérisme, des gestes stéréotypés et répétitifs, etc.

Le syndrome de Rett, le trouble désintégratif de l'enfance, le syndrome d'Asperger et le trouble envahissant du développement non spécifié sont également considérés comme des troubles envahissants du développement.

Les troubles considérés ici sont d'une gravité telle qu'ils empêchent l'élève d'accomplir des tâches normales, selon l'âge et le milieu scolaire, sans un soutien continu.

---

[1] DSM-IV Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux.

2.3 Troubles relevant de la psychopathologie

L'élève handicapé par des troubles relevant de la psychopathologie est celui dont le fonctionnement global, évalué par une équipe multidisciplinaire de spécialistes, à l'aide de techniques d'observation systématique et d'examens standardisés, conduit au diagnostic suivant :

déficience psychique se manifestant par une distorsion dans plusieurs domaines du développement, notamment dans celui du développement cognitif.

Les troubles en cause présentent plusieurs des caractéristiques suivantes :

- comportement désorganisé, épisodes de perturbation grave;
- troubles émotifs graves, confusion extrême;
- déformation de la réalité, délire et hallucinations.

L'évaluation du fonctionnement global de cet élève doit conclure que ces troubles du développement entraînent des difficultés marquées d'adaptation à la vie scolaire.

Les troubles du développement considérés ici sont d'une gravité telle qu'ils empêchent l'élève d'accomplir des tâches normales, selon l'âge et le milieu scolaire, sans un soutien continu.

2.4 Élève ayant une déficience atypique

L'élève ayant une déficience atypique est celui dont le fonctionnement global, évalué par une équipe multidisciplinaire de spécialistes révèle des caractéristiques et des limites qui ne correspondent à aucune des définitions retenues par le Ministère en vue de sa déclaration annuelle des effectifs scolaires au 30 septembre.

Les diagnostics établis sont particuliers et souvent rarissimes. Cependant, les limites que présentent ces élèves sont d'une gravité telle qu'elles les empêchent d'accomplir des tâches normales, selon l'âge et le milieu scolaire, sans un soutien continu.

B.3) Élèves handicapés par une déficience physique grave

3.1 Déficience motrice grave

L'élève ayant une déficience motrice grave est celui dont le système neuromoteur, évalué par une ou un spécialiste, révèle un ou plusieurs troubles d'origine nerveuse, musculaire ou ostéoarticulaire.

L'élève *« handicapé par une déficience motrice grave »* est celui dont l'évaluation fonctionnelle révèle, en dépit de l'aide de la technologie, l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes :

- limites fonctionnelles graves pouvant requérir un entraînement particulier et une assistance régulière pour l'accomplissement des activités de la vie quotidienne;

- limites importantes sur le plan de la mobilité (mobilité et déplacement) requérant une aide particulière pour le développement moteur, ainsi qu'un accompagnement dans les déplacements ou un appareillage très spécialisé.

Ces limites peuvent s'accompagner de limites importantes sur le plan de la communication qui rendent nécessaire le recours à des moyens de communication substitutifs.

Ces limites rendent nécessaires un entraînement particulier et un soutien continu.

3.2 Déficience visuelle

L'élève ayant une déficience visuelle est celui dont l'évaluation oculovisuelle effectuée à l'aide des examens que lui fait passer une ou un spécialiste qualifié, révèle pour chaque œil une acuité visuelle d'au plus 6/21 ou un champ de vision inférieur à 60^{o} dans les méridiens 90^{o} et 180^{o}, en dépit d'une correction au moyen de lentilles ophtalmiques appropriées, à l'exclusion des systèmes optiques spéciaux et des additions supérieures à + 4,00 dioptries.

L'élève est handicapé par sa déficience visuelle lorsque son évaluation fonctionnelle révèle, en dépit de l'aide de la technologie utilisée ou par rapport à celle-ci, l'une des caractéristiques suivantes :

- des limites sur le plan de la communication pouvant se traduire par :

    . le besoin de matériel adapté (imprimés de bonne qualité, parfois agrandis, pour l'élève fonctionnellement voyant; matériel en braille, en relief, enregistrements sonores pour l'élève fonctionnellement aveugle);

    . le besoin d'exercices et d'un soutien occasionnel pour l'utilisation de ses appareils d'aide mécanique ou électronique ou d'un matériel scolaire adapté;

    . le besoin d'apprendre et de recourir à des codes substitutifs pour lire et écrire (dans le cas d'un élève fonctionnellement aveugle);

    . le besoin d'un enseignement adapté pour la compréhension de certains concepts;

- des limites dans la participation aux activités de la vie quotidienne pouvant requérir des exercices particuliers, un enseignement adapté ou une assistance occasionnelle;

- des limites sur le plan de la locomotion requérant un exercice particulier, un enseignement adapté ou une assistance occasionnelle.

3.3 Déficience auditive

L'élève ayant une déficience auditive est celui dont l'ouïe, évaluée à l'aide d'examens standardisés par une ou un spécialiste, révèle un seuil moyen d'acuité supérieur à 25 décibels pour des sons purs de 500, 1 000 et 2 000 hertz, perçus par la meilleure oreille.

L'évaluation doit aussi tenir compte de la discrimination auditive et du seuil de tolérance au son.

L'élève est handicapé par une déficience auditive lorsque son évaluation fonctionnelle révèle, en dépit de l'aide de la technologie, l'une des caractéristiques suivantes :

- des limites sur le plan de l'apprentissage et de l'utilisation de la communication verbale pouvant se traduire par :

    . le besoin de techniques spécialisées pour l'apprentissage du langage verbal;

    . le besoin d'apprendre et d'utiliser des moyens de communication substitutifs (lecture labiale, langue signée, etc.);

    . le besoin de recourir à des interprètes;

- des difficultés dans le domaine du développement cognitif (lacunes dans la formation de concepts) et du développement du langage oral entraînant :

    . le besoin d'un enseignement adapté;

    . le besoin de combler des retards d'apprentissage.

ANNEXE XXXII **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 un montant de 2,11 M$ en soutien à la composition de la classe, et ce, pour les deux années scolaires suivantes :

   - 2021-2022 : 2,11 M$;

   - 2022-2023 : 2,11 M$.

2. La répartition des sommes entre les commissions s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

3. La commission répartit la somme entre les écoles et détermine les modèles d'organisation des services pour le primaire et le secondaire à la suite des recommandations formulées par le comité paritaire prévu à la clause 8-9.04, parmi les choix suivants :

   - le soutien à la composition de la classe pour tenir compte notamment de l'intégration des élèves en trouble de comportement en classe ordinaire;

   - la mise en place de nouveaux modèles d'organisation de services pour soutenir la composition de la classe, notamment pour l'ouverture de groupes d'élèves permettant, à titre d'exemple, la pondération a priori, 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, l'ajout de service, etc.

4. Selon les modèles d'organisation des services déterminés par la commission, la direction de l'école décide de l'utilisation des ressources allouées à la suite des recommandations du comité au niveau de l'école prévue à la clause 8-9.05.

5. 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. Les dispositions de la présente section s'appliquent uniquement aux groupes ordinaires des écoles primaires ne faisant pas partie de la liste des écoles situées en milieux défavorisés établie par le Ministère prévue à l'annexe XXIII de l'entente.

2. Le Ministère alloue un montant de 40 M$ aux centres de services scolaires, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et aux commissions scolaires anglophones, dont le syndicat est affilié à la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) ou à l'APEQ :

   - 2021-2022 : 40 M$

   - 2022-2023 : 40 M$

3. 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.

4. La répartition des sommes entre les commissions scolaires anglophones et les centres de services scolaires s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

5. Le comité paritaire, prévu à la clause 8-9.04, formule ses recommandations à la suite des besoins déclarés par les comités au niveau de l'école.

6. À la suite des recommandations formulées par le comité paritaire prévu à la clause 8-9.04, la commission répartit les sommes entre les écoles et décide de la distribution des groupes supplémentaires[1].

7. 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 ajouter les ressources enseignantes visées à la section 2 en raison d'un manque de locaux ou de ressources enseignantes qualifiées, les sommes allouées peuvent permettre l'embauche de ressources professionnelles ou de soutien, et ce, afin d'offrir aux enseignantes et enseignants des écoles concernées du soutien au regard de la composition de la classe.

ANNEXE XXXIII ENTRÉE PROGRESSIVE AU PRÉSCOLAIRE

Modalités

Après consultation du syndicat, la commission détermine les modalités d'une entrée progressive s'étendant sur trois jours pour les élèves du préscolaire, en tenant compte des particularités de chacun des milieux.

L'alinéa précédent n'a pas pour effet d'empêcher la commission de déterminer les modalités d'entrée progressive s'étendant sur plus de trois jours.

Cependant, il n'y a pas obligation d'une entrée progressive dans les cas où le nombre d'élèves d'un groupe est inférieur à la moitié de la moyenne applicable en vertu de la clause 8-4.02.

Référence : article 8-10.00

ANNEXE XXXIV SOMMES ALLOUÉES POUR LA SURVEILLANCE COLLECTIVE AU PRÉSCOLAIRE ET AU PRIMAIRE

Le Ministère alloue une enveloppe fermée de 25 M$ répartie entre l'ensemble des centres de services scolaires, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, ainsi que les commissions scolaires anglophones, et ce, pour les années scolaires suivantes :

- 2021-2022 : 25 M$

- 2022-2023 : 25 M$

La répartition des sommes entre les centres de services et les commissions scolaires s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

Après consultation du syndicat, la commission répartit les sommes entre les 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 des 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 de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école selon les modalités prévues au chapitre 4-0.00.

Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année scolaire suivante.

ANNEXE XXXV — RÈGLES D'ÉCRITURE RELATIVES À L'UTILISATION DU FÉMININ ET DU MASCULIN

Règles d'écriture :

1. Dans le texte de l'entente, 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 assesseure 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 épicène (double genre grammatical), on écrit le mot précédé des déterminants féminin et masculin;

   Exemple : sa ou son substitut...

4. Lorsque la désignation de personne est suivie d'un qualificatif ou d'une expression en tenant lieu, on ne le 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...

Référence : clauses 10-2.04 et 10-2.05

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 XXXVI EMBAUCHE À L'ÉDUCATION DES ADULTES

Les parties conviennent qu'aux fins de l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant dans le cadre des cours de l'éducation des adultes, si possible la commission tente de favoriser l'embauche d'une enseignante ou d'un enseignant qui ne détient pas un emploi à temps plein à la commission ou chez un autre employeur dans la mesure qu'elle ou il répond aux exigences des fonctions et de l'enseignement à assumer telles qu'elles sont déterminées par la commission.

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

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant couvert par le chapitre 11-0.00 (éducation des adultes) ou par le chapitre 13-0.00 (formation professionnelle) est admissible à un contrat d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel ou remplaçant en vertu des dispositions de la convention qui lui sont applicables, mais n'est pas titulaire d'une autorisation d'enseigner, la disposition suivante s'applique : si l'enseignante ou l'enseignant visé ne peut, conformément à la loi, être dispensé de l'obligation d'être titulaire d'une autorisation d'enseigner, elle ou il peut néanmoins être engagé à taux horaire pour donner les heures d'enseignement qu'elle ou il aurait pu donner, sous contrat d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel ou remplaçant, par application de la convention, n'eût été du fait qu'elle ou il n'est pas titulaire d'une autorisation d'enseigner.

Référence : clauses 11-8.03 et 13-9.03

ANNEXE XXXVIII ENCADREMENT DES STAGIAIRES

I- PRINCIPES GÉNÉRAUX

L'encadrement des stagiaires est une responsabilité acceptée par une enseignante ou par un enseignant qui contribue ainsi à la formation des futures enseignantes et futurs enseignants. Cette fonction est reconnue et valorisée comme une contribution individuelle à la responsabilité collective de l'ensemble des membres de la profession au regard de la relève.

En vue de reconnaître cette importante contribution des enseignantes et enseignants de favoriser l'accompagnement des stagiaires dans l'école et la classe, les parties conviennent de ce qui suit :

1- la participation d'une enseignante ou d'un enseignant à l'encadrement d'une ou d'un stagiaire se fait sur une base volontaire;

2- la reconnaissance de l'action et du temps consacrés à la formation des futures enseignantes et futurs enseignants implique une compensation appropriée;

3- le fait qu'une commission ou qu'une école reçoive une ou un stagiaire ne doit pas avoir pour effet de diminuer l'effectif enseignant ou d'augmenter la tâche des enseignantes ou enseignants qui ne participent pas à l'encadrement. De plus, une ou un stagiaire ne peut être appelé à faire de la suppléance.

II- DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENCADREMENT

Dans ce cadre et en tenant compte des orientations du Ministère, la commission et le syndicat conviennent de dispositions relatives à l'encadrement des stagiaires, notamment en ce qui a trait :

- aux fonctions et responsabilités inhérentes au rôle d'enseignante ou d'enseignant associé;

- à la compensation des enseignantes et enseignants associés;

- à l'allocation reçue aux fins de l'encadrement des stagiaires.

III- INFORMATION AU SYNDICAT

La commission fournit au syndicat l'information pertinente relative à l'accueil des stagiaires, notamment les ententes sur le sujet avec les universités.

Elle l'informe annuellement de l'allocation reçue aux fins de l'encadrement des stagiaires et de l'utilisation qu'elle en a faite.

ANNEXE XXXIX COMITÉ NATIONAL DE CONCERTATION

Le Ministère, l'ACSAQ, d'une part, et l'APEQ, d'autre part, forment un Comité national de concertation.

Ce comité est composé de deux représentantes ou représentants du CPNCA (une représentante ou un représentant du Ministère et une représentante ou un représentant de l'ACSAQ) et de deux représentantes ou représentants de l'APEQ.

Chacune des parties peut s'adjoindre des personnes-ressources.

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

Le comité a pour mandat d'étudier toute question à portée nationale soumise par l'une ou l'autre des parties aux fins de discussion.

Pour la durée de l’entente, le comité a également pour mandat de discuter des enjeux relatifs à l’enseignement individualisé à la formation professionnelle (FP) et à l’enseignement à distance pour la FP et l’éducation aux adultes (EDA).

ANNEXE XL — MAJORATION DES TAUX ET DE L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT ET APPLICATION DE LA NOUVELLE STRUCTURE DE L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT

La présente annexe fournit les explications relatives à la majoration des taux et de l'échelle de traitement applicables aux enseignantes et enseignants conformément au paragraphe A) de la clause 6-4.03 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 des commissions.

La méthode décrite aux sous-paragraphes 2.1 et 2.2 du paragraphe 2 de la section 1 de la présente annexe est utilisée lorsqu'un paramètre général d'augmentation salariale est octroyé ou une autre forme de bonification, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services et des commissions scolaires et des collèges.

2.1 Enseignante ou enseignant à temps plein ou à temps partiel

L'échelle de traitement identifiée ci-dessous applicable à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel inclut les modifications prévues aux sous-paragraphes 1) à 4) du paragraphe A) de la clause 6-4.03 de la présente entente.

Échelon	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020**	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021**	**À compter du 141e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022**	**À compter du 139e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023**
1	44 721	45 615	46 527	46 527
2	47 709	48 663	49 636	49 636
3	50 898	51 916	52 954	53 541
4	52 025	53 066	54 127	55 326
5	53 177	54 241	55 326	56 550
6	54 354	55 441	56 550	57 801
7	55 557	56 668	57 801	60 259
8	57 919	59 077	60 259	62 820
9	60 380	61 588	62 820	65 489
10	62 946	64 205	65 489	68 273
11	65 622	66 934	68 273	71 174
12	68 410	69 778	71 174	74 199
13	71 318	72 744	74 199	77 353
14	74 349	75 836	77 353	80 640
15	77 509	79 059	80 640	84 066
16	80 802	82 418	84 066	92 027
17	85 489	87 206	92 027	

Exceptionnellement, dans le cas d'une bonification octroyée au 140e 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 141e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023, lorsqu'un paramètre général d'augmentation salariale ou une autre forme de bonification est octroyé, l'échelle de traitement s'établit selon la méthodologie suivante :

Les taux annuels des échelons 1 à 15 sont ajustés suivant la méthode décrite au paragraphe 1 de la section 1 prévue ci-dessus.

Le taux annuel de l'échelon 16 correspond au taux horaire du maximum du rangement 22[1] multiplié par 1,05, arrondi à la cent[2] et multiplié par 1 826,3. Par la suite, le taux annuel est arrondi au dollar[2].

Le taux annuel de l'échelon maximum[3] ne peut être supérieur au taux horaire du maximum du rangement 23 multiplié par 1 826,3 et arrondi au dollar[2].

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 l'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 139e 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 139e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023 au même échelon qui lui était reconnu au 138e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023[4].

Cependant, l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel qui est à l'échelon 17 au 138e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023 est intégré à l'échelon 16 de la nouvelle structure de l'échelle de traitement à compter du 139e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023.

---

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 138e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023. À compter du 139e 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 138e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023, est intégré à l'échelon 3 (53 541 $) à compter du 139e 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 139e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023, l'expérience acquise durant cette année scolaire 2022-2023 ne permet aucun avancement d'échelon.

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 6-2.00 de l'entente.

ANNEXE **1**

STRUCTURE SALARIALE
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1er AVRIL 2022
POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES, DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

		Échelons																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Rangements	Taux uniques
Rangements	1	20,98																		1	20,98
	2	21,27																		2	21,27
	3	21,39	21,50	21,59																3	21,58
	4	21,54	21,74	21,90	22,06															4	22,03
	5	21,73	22,02	22,33	22,65															5	22,59
	6	21,89	22,25	22,60	22,97	23,35														6	23,24
	7	22,18	22,65	23,13	23,61	24,13														7	23,98
	8	22,36	22,86	23,39	23,90	24,44	25,00													8	24,76
	9	22,54	23,07	23,64	24,21	24,78	25,39	26,00												9	25,63
	10	22,81	23,36	23,97	24,56	25,17	25,79	26,41	27,10											10	26,57
	11	23,12	23,70	24,31	24,95	25,58	26,23	26,88	27,60	28,31										11	27,58
	12	23,48	24,17	24,88	25,63	26,37	27,19	27,79	28,41	29,04	29,40									12	28,56
	13	23,82	24,54	25,27	26,03	26,80	27,59	28,42	29,07	29,76	30,12	30,82								13	29,71
	14	24,21	24,94	25,68	26,44	27,25	28,04	28,90	29,77	30,45	30,87	31,60	32,32							14	30,88
	15	24,36	25,20	26,07	26,92	27,85	28,77	29,77	30,76	31,60	32,16	33,05	33,95							15	32,22
	16	24,78	25,69	26,67	27,64	28,65	29,72	30,81	31,95	32,93	33,59	34,62	35,67							16	
	17	25,22	26,23	27,27	28,37	29,48	30,67	31,91	33,16	34,28	35,08	36,25	37,49							17	
	18	25,39	26,49	27,68	28,90	30,17	31,49	32,89	34,32	35,61	36,59	37,96	39,40							18	
	19	25,81	26,58	27,39	28,22	29,07	29,95	30,86	31,79	32,74	33,42	34,41	35,47	36,54	37,46	38,39	39,38	40,38	41,39	19	
	20	26,22	27,08	27,94	28,84	29,78	30,72	31,72	32,74	33,80	34,54	35,67	36,81	38,02	39,06	40,12	41,22	42,33	43,49	20	
	21	26,66	27,54	28,50	29,47	30,49	31,53	32,61	33,74	34,89	35,73	36,96	38,22	39,55	40,70	41,90	43,13	44,39	45,70	21	
	22	27,08	28,03	29,06	30,11	31,21	32,36	33,52	34,73	36,01	36,94	38,28	39,69	41,13	42,41	43,74	45,11	46,53	47,98	22	
	23	27,46	28,51	29,59	30,75	31,94	33,15	34,43	35,74	37,12	38,17	39,63	41,17	42,74	44,18	45,66	47,18	48,77	50,39	23	
	24	28,33	29,45	30,61	31,82	33,08	34,37	35,73	37,14	38,60	39,74	41,29	42,94	44,61	46,17	47,77	49,41	51,09	52,88	24	
	25	28,73	29,93	31,17	32,47	33,81	35,22	36,66	38,21	39,79	41,02	42,73	44,50	46,36	48,04	49,80	51,62	53,50	55,47	25	
	26	29,37	30,63	31,96	33,32	34,75	36,27	37,82	39,46	41,15	42,51	44,33	46,24	48,23	50,06	51,97	53,96	56,01	58,14	26	
	27	30,01	31,36	32,72	34,21	35,72	37,32	39,01	40,74	42,54	44,00	45,96	48,00	50,15	52,14	54,21	56,36	58,60	60,91	27	
	28	30,39	31,82	33,29	34,83	36,46	38,17	39,96	41,81	43,77	45,34	47,47	49,69	52,02	54,18	56,43	58,78	61,23	63,80	28	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte des majorations *des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus au paragraphe 1 « Paramètres généraux d'augmentation salariale »* de la section C.
Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.
Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

ANNEXE **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 l’entente, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale.

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 141e 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 XLI (PROTOCOLE) LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA DÉTERMINATION ET 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 l'entente;

ATTENDU la volonté des parties d'éviter certains litiges concernant la tâche enseignante;

ATTENDU l'intention des parties d'assurer le maintien et le respect des arrangements locaux, intervenus en vertu de la clause 8-6.02, applicables au moment de la signature de l'entente jusqu'à ce que les parties locales procèdent à leur renégociation;

ATTENDU l'intention des parties d'assurer le respect des ententes locales relativement aux modalités de distribution des heures de travail (8-6.06) convenues en vertu de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, RLRQ, chapitre R-8.2 (art. 58 et annexe A (22^{e} paragraphe));

ATTENDU la volonté des parties nationales d'accompagner les parties locales, 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, autres 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 l'organisme de participation au niveau de l'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. Dans le cadre de cette consultation, la direction doit respecter intégralement les dispositions des ententes et arrangements locaux dans la mesure où celles-ci contiennent des dispositions sur ces activités professionnelles ou sur le temps prévu pour les réaliser. Celui-ci devra cependant être converti sur une base annuelle;

7. La direction procède également, à une consultation individuelle de l'enseignante ou l'enseignant afin de déterminer sa tâche;

8. Cette tâche, d'un maximum annuel de 1280 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 8-7.03 de l'entente.

   b. Les autres éléments compris à la tâche éducative prévue à la clause 8-7.02, lesquels sont déterminés sur une base annuelle en respectant un maximum de 828 heures au préscolaire et le primaire (23 heures * 36 semaines) et de 720 heures au secondaire (20 heures * 36 semaines).

   Autres tâches professionnelles (ATP)

   c. Le temps nécessaire pour la surveillance de l'accueil et des déplacements, le tout en conformité avec les dispositions et pratiques locales.

   d. 200 heures (5 heures * 40 semaines) sont prévues afin de permettre aux enseignantes et aux enseignants d'effectuer des tâches personnelles pour lesquelles elles ou ils déterminent le travail à accomplir parmi les attributions caractéristiques prévues à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01. Les trois premières rencontres de parents de même que les 10 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 nationales ou locales, 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

9. À l'étape de la confection de l'horaire des enseignantes et des 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;

10. Il revient aux enseignantes et aux enseignants de déterminer les moments pour l'accomplissement des heures non fixées à l'horaire;

11. Les enseignantes et les 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 1200 heures annuellement;

12. La direction de l'école peut, au besoin, requérir la présence des enseignantes et des 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 les 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

13. Les parties reconnaissent qu'en conséquence de l'absence d'obligation pour les enseignantes et les 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 son horaire sans aucune affectation, et ce, même durant les pauses ou les récréations des élèves. Cette situation ne peut aucunement être qualifiée de pause pour les enseignantes et les enseignants ni de moment où celles-ci ou ceux-ci sont en attente de travail au sens de l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1);

14. Rien dans la présente lettre d'entente ne vient modifier l'application actuelle de la clause 8-7.02 e) 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;
- Les parties mettent en place des mécanismes internes et externes de résolution des conflits, qui tiennent compte de la réalité des milieux et qui seront applicables 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 mis en place, à moins de circonstances exceptionnelles, dans les cinq jours de la demande des enseignantes et des enseignants;
- Les parties confient au CNC le mandat d'assurer le suivi des difficultés d'application des dispositions sur la tâche;
- Les parties nationales procèdent à la nomination d'une conciliatrice ou d'un conciliateur, pour la durée de l'entente, dont le mandat est d'accompagner les parties locales qui n'ont pu résoudre une difficulté après l'application de leur mécanisme interne.

15. L'introduction de mécanismes internes et externes de résolution des conflits n'empêchent pas le dépôt d'un grief. Cependant, le grief ne peut pas être fixé à l'arbitrage si ces mécanismes n'ont pas été utilisés de manière diligente à moins que les parties locales n'en conviennent autrement;

16. Les parties conviennent que les nouvelles dispositions concernant la tâche des enseignantes et des enseignants et leur aménagement entreront en vigueur à compter de l'année scolaire 2022-2023, afin notamment de rédiger conjointement un guide d'application pour accompagner les parties locales.

ANNEXE XLII

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

ATTENDU que les parties reconnaissent l'importance de la formation universitaire en enseignement et de l'acquisition et du maintien des qualifications légales de l'enseignante ou l'enseignant en formation professionnelle;

ATTENDU que les parties conviennent de la mise en place d'une mesure de soutien à certaines enseignantes et certains enseignants en formation professionnelle inscrits dans l'un des programmes de baccalauréat à l'enseignement en formation professionnelle prévu au Règlement sur les autorisations d'enseigner (RLRQ, chapitre I-13.3, r. 2.01);

ATTENDU les ajouts apportés aux exigences relatives au maintien des autorisations provisoires d'enseigner en formation professionnelle, conformément au Règlement sur les autorisations d'enseigner (RLRQ, chapitre I-13.3, r. 2.01) modifié le 1er octobre 2019;

Pour être admissible à la mesure de soutien, l'enseignante ou l'enseignant doit remplir les conditions suivantes :

- Détenir un contrat d'enseignement en formation professionnelle;

- Être titulaire d'une autorisation provisoire d'enseigner en formation professionnelle;

- Être inscrit dans l'un des programmes de baccalauréat à l'enseignement en formation professionnelle prévu au Règlement sur les autorisations d'enseigner (RLRQ, chapitre I-13.3, r. 2.01).

À compter de l'année scolaire 2022-2023, l'enseignante ou l'enseignant détenteur d'un contrat qui rencontre les conditions d'admissibilité ci-dessus se voit reconnaître du temps à l'intérieur de ses autres tâches professionnelles, excluant les 200 heures reconnues pour effectuer du travail déterminé par l'enseignante ou l'enseignant visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01, et ce, selon les modalités ci-après déterminées. Ces heures peuvent être utilisées par l'enseignante ou l'enseignant au moment autorisé par la direction, en considérant les spécificités des programmes et l'organisation du centre.

Sur présentation de la preuve du relevé de notes attestant de la réussite de crédits pour l'année scolaire précédente, 15 heures par crédit sont reconnues à l'enseignante ou l'enseignant, jusqu'à concurrence d'un maximum de 45 heures par année scolaire. Ces heures ne peuvent en aucun cas être accumulées, compensées ou monnayées au terme de l'année scolaire.

Les heures reconnues sont ajustées proportionnellement au pourcentage du contrat détenu par l'enseignante ou l'enseignant.

Cette reconnaissance d'heures s'applique jusqu'à l'obtention des 120 crédits requis par le programme d'enseignement visé.

Les crédits obtenus en reconnaissance des acquis ne génèrent aucune reconnaissance de temps additionnelle pour l'enseignante ou l'enseignant.

ANNEXE XLIII SOUTIEN À LA CORRECTION D'ÉPREUVES OBLIGATOIRES

La présente annexe vise à soutenir les enseignantes et les enseignants dans la correction de certaines épreuves obligatoires pour chacune des années scolaires 2021-2022 et 2022-2023. Cette annexe s'applique en complément, le cas échéant, des libérations prévues aux règles budgétaires pour l'année scolaire 2020-2021.

Cette annexe s'applique aux enseignantes et enseignants des centres de services scolaires dont le syndicat est affilié à la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ), incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et des commissions scolaires anglophones, pour la correction des épreuves suivantes :

- Français, langue d'enseignement pour les élèves de 4e année du primaire (une demi-journée de suppléance);

- Français, langue d'enseignement ou *English Language Arts* et mathématiques pour les élèves de 6e année du primaire (une journée de suppléance).

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

- Le Ministère alloue un montant annuel de 2,26 M$[1], en soutien à la composition de la classe à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle aux centres de services scolaires dont le syndicat est affilié à la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ), incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et aux commissions scolaires anglophones pour les années scolaires suivantes :

  - 2021-2022 : 2,26 M$

  - 2022-2023 : 2,26 M$

- Les sommes sont dédiées aux centres de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle en soutien à la composition de la classe pour tenir compte de l'intégration des élèves ayant des besoins particuliers.

- La répartition des sommes entre les centres de services et les commissions scolaires s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

- Les sommes ainsi réparties sont utilisées par les commissions pour embaucher des ressources humaines en appui au travail effectué par les enseignantes et enseignants à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle.

- Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année scolaire suivante.

[1] Les sommes versées dans le cadre de la présente annexe le sont en complément de celles prévues pour l'année scolaire 2020-2021.

ANNEXE XLV

SOMMES ALLOUÉES EN SOUTIEN AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS ET AUX ÉLÈVES DES ÉCOLES PRIMAIRES ET SECONDAIRES AYANT DES INDICES DE DÉFAVORISATION DE RANGS DÉCILES 7 À 10 AFIN DE FAVORISER LA STABILITÉ DES ÉQUIPES ENSEIGNANTES

Le Ministère alloue un montant annuel de 6,02 M$ aux centres de services scolaires dont le syndicat est affilié à la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ), incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et aux commissions scolaires anglophones, et ce, pour les années scolaires suivantes :

- 2021-2022 : 6,02 M$

- 2022-2023 : 6,02 M$

Les sommes allouées visent à soutenir les enseignantes et enseignants et les élèves des écoles primaires et secondaires ayant des indices de défavorisation de rangs déciles 7 à 10 afin de favoriser la stabilité des équipes enseignantes.

La répartition des sommes entre les commissions scolaires et les centres de services scolaires s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

La commission répartit la somme entre les écoles, et ce, à la suite des recommandations formulées par le comité paritaire prévu à la clause 8-9.04.

Les sommes servent notamment à la mise en place:

- de groupes à effectifs réduits afin de répondre aux besoins des élèves à risque du secondaire;

- d'une période de transition pour maintenir certains effets de l'annexe XXIII lors de la mise à jour de la liste des écoles situées en milieux défavorisés.

Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année scolaire suivante.

ANNEXE XLVI PRÉVENTION ET RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS EN MILIEU DE TRAVAIL

Les parties négociantes à l'échelle nationale reconnaissent que :

Les syndicats et les commissions scolaires anglophones ont entrepris une démarche visant à développer, au niveau local, des mécanismes volontaires en matière de prévention et de règlement des différends en milieu de travail;

Considérant ce qui précède, il est convenu que, pour la durée de l'entente, l'APEQ et l'ACSAQ s'engagent à poursuivre cette démarche dans le but de favoriser un environnement de travail où les parties prenantes partagent une approche collaborative de prévention et de résolution des différends en milieu de travail.

ANNEXE XLVII — FORMATION D'UN COMITÉ PARITAIRE CONCERNANT LA LISTE DES ARBITRES

1) Dans les 60 jours de l'entrée en vigueur de l'entente, le Ministère et l'ACSAQ, d'une part, et l'APEQ, d'autre part, forment un comité paritaire composé de quatre personnes, dont deux désignées par la partie patronale et deux désignées par la partie syndicale.

2) Le comité a pour mandat d'analyser la possibilité d'exclure la liste des arbitres du processus de renouvellement de l'entente.

3) Au plus tard six mois suivant sa création, le comité fait rapport au Comité national de concertation (CNC) de ses recommandations aux parties.

4) Le CNC, à la suite des recommandations prévues au paragraphe précédent, fait ses recommandations au Ministère et à l'ACSAQ, d'une part, et à l'APEQ, d'autre part.

ANNEXE XLVIII — SOMMES ALLOUÉES POUR L'AJOUT DE CLASSES SPÉCIALISÉES POUR LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE

Le Ministère s'engage à financer l'ajout de 150 classes spécialisées sur une période de deux ans à compter de l'année scolaire 2021-2022, et ce, pour l'ensemble des centres de services scolaires, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et les commissions scolaires anglophones.

Pour l'année scolaire 2023-2024, le Ministère alloue un montant additionnel pour financer l'ajout de 75 autres classes spécialisées.

Les sommes sont dédiées pour favoriser la réussite éducative des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, lorsque leur intégration en classe ordinaire n'est pas possible conformément à la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3) et à la politique relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage en vigueur.

La répartition des sommes entre les centres de services et les commissions scolaires s'effectue selon les paramètres budgétaires établis par le Ministère.

La commission détermine la répartition des classes sur son territoire, et ce, à la suite des recommandations formulées par le comité paritaire prévu à la clause 8-9.04.

Les sommes non utilisées, au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées, sont reportées à l'année scolaire suivante.

ANNEXE XLIX COMITÉ PORTANT SUR LA COMPOSITION DE LA CLASSE AU SECTEUR DES JEUNES

Dans les 30 jours de l'entrée en vigueur de l'entente, le Ministère et l'ACSAQ, d'une part, et l'APEQ, d'autre part, forment un comité. Ce comité est composé d'au plus trois représentantes ou représentants du Comité patronal (dont une représentante ou un représentant du Ministère et une représentante ou un représentant de l'ACSAQ) et d'au plus trois représentantes ou représentants de l'APEQ. Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources.

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

Le comité a pour mandat :

- d'analyser la situation des classes ordinaires qui, par leur nombre de plans d'intervention, représentent des défis particuliers;

- d'identifier des solutions concrètes et significatives aux problèmes vécus dans les classes ordinaires comptant des proportions élevées d'élèves ayant un plan d'intervention.

Le comité s'adjoint les services d'une conciliatrice ou d'un conciliateur dès le début de ses travaux et, au plus tard le 1er mai 2022, fait rapport au Comité national de concertation (CNC) de l'état des travaux réalisés, des résultats obtenus et, le cas échéant, formule des recommandations conformément à l'objet de son mandat.

À défaut d'entente conformément au paragraphe précédent, cette conciliatrice ou ce conciliateur fait rapport au ministre au plus tard le 1er juin 2022 et en transmet une copie au CNC.

ANNEXE L — COMITÉ PORTANT SUR LES ÉLÈVES À RISQUE ET ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE (EHDAA)

Ce comité vise à formuler des recommandations concernant l'actualisation de l'article 8-9.00 et des définitions prévues à l'annexe XXXI.

Dans les 60 jours de l'entrée en vigueur de l'entente, le Ministère et l'ACSAQ, d'une part, et l'APEQ, d'autre part, forment un comité. Ce comité est composé d'au plus trois représentantes ou représentants du Comité patronal (dont une représentante ou un représentant du Ministère et une représentante ou un représentant de l'ACSAQ) et d'au plus trois représentantes ou représentants de l'APEQ. Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources.

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

Le comité a pour mandat :

- d'analyser l'application de certaines dispositions prévues à l'article 8-9.00, notamment celles portant sur le plan d'intervention, l'intégration, le fonctionnement des comités EHDAA, les déclencheurs de services, afin d'en dégager des constats quant à leur efficacité dans une perspective d'améliorer les conditions d'apprentissage;

- de formuler des recommandations concernant l'actualisation des définitions prévues à l'annexe XXXI.

Au plus tard le 30 septembre 2022[1], le comité fait rapport au Comité national de concertation (CNC) de l'état des travaux réalisés, des résultats obtenus et, le cas échéant, de ses recommandations aux parties.

À la suite des recommandations prévues au paragraphe précédent, le CNC fait ses recommandations au Ministère et à l'ACSAQ, d'une part, et à l'APEQ, d'autre part.

---

[1] Les parties peuvent convenir de prolonger les travaux d'un maximum de deux mois.

ANNEXE LI

DISPOSITIONS DE L'**E**NTENTE 2015-2020[1] RELATIVES À LA TÂCHE ENSEIGNANTE APPLICABLES À L'ANNÉE SCOLAIRE 2021-2022

8-1.00 PRINCIPES GÉNÉRAUX

8-1.01

Les conditions d'exercice de la profession d'enseignante ou d'enseignant doivent être telles que l'élève puisse bénéficier de la qualité d'éducation à laquelle 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.

Les examens de la commission sont administrés conformément à sa politique d'évaluation.

8-1.03

Considérant l'importance que les parties accordent à la formation continue, elles reconnaissent qu'il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de prendre les mesures appropriées pour lui permettre d'atteindre et de conserver un haut degré de compétence professionnelle, et ce, dans le respect de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3).

8-2.00 FONCTION GÉNÉRALE

8-2.01

L'enseignante ou l'enseignant donne 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 :

a) de préparer et de donner des cours et des activités de formation et d'éveil dans les limites des programmes autorisés;

b) de collaborer avec les autres enseignantes et enseignants et les autres personnels de l'école en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;

c) d'organiser et de superviser des activités étudiantes;

---

[1] Sous réserve de la note de bas de page prévue au paragraphe a) de la clause 8-7.02 de la présente annexe et de la précision apportée à la note de bas de page prévue à la clause 11-14.05 de la présente annexe.

d) d'organiser et de superviser des stages en milieu de travail;

e) d'assumer les responsabilités d'encadrement;

f) d'assumer les responsabilités de récupération;

g) de surveiller les élèves qui lui sont confiés ainsi que les autres élèves lorsqu'elles ou ils sont en sa présence;

h) d'évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et d'en faire rapport à la direction de l'école et aux parents selon le système en vigueur;

i) de contrôler les retards et les absences de ses élèves et d'en faire rapport à la direction de l'école selon le système en vigueur;

j) de participer aux réunions en relation avec son travail;

k) de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

8-3.00 IMPLANTATION DES NOUVEAUX PROGRAMMES (PROTOCOLE)

8-3.01

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

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

8-3.02

Les documents reliés à des matières pédagogiques préparés par le Ministère et destinés aux enseignantes et enseignants sont des instruments mis à leur disposition à titre indicatif.

8-5.00 DURÉE DE TRAVAIL

8-5.01

L'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant comporte 200 jours de travail et, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, elle débute le 1er septembre et se termine au 30 juin suivant.

8-5.02 DISTRIBUTION DANS LE CALENDRIER CIVIL DES JOURS DE TRAVAIL À L'INTÉRIEUR DE L'ANNÉE DE TRAVAIL À L'EXCLUSION DE LA DÉTERMINATION DU NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL ET DE LA PÉRIODE COUVERTE PAR L'ANNÉE DE TRAVAIL

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

8-6.00 SEMAINE DE TRAVAIL

8-6.01

La semaine de travail de l'enseignante ou l'enseignant est de cinq jours du lundi au vendredi et comporte 32 heures de travail à l'école. Cependant, la commission ou la directrice ou le directeur de l'école peut, en ce qui concerne les 27 heures de travail prévues au sous-paragraphe i) du paragraphe a) de la clause 8-6.02, 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 directrice ou le directeur de l'école peut, en ce qui concerne les cinq heures prévues au sous-paragraphe ii) du paragraphe a) de la clause 8-6.02, assigner une enseignante ou un enseignant à un lieu de travail autre que l'école.

8-6.02

a) L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'être présent pour un total de 32 heures par semaine de travail ou l'équivalent. Ces 32 heures de travail comprennent :

   i) 27 heures par semaine ou l'équivalent au lieu de travail assigné et aux moments déterminés pour chaque enseignante ou enseignant par la commission ou la directrice ou le directeur de l'école;

   ii) cinq heures par semaine ou l'équivalent pour l'accomplissement de travail de nature personnelle visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01.

      Ces cinq heures comprennent le temps de pause ou de récréation des élèves lorsque celui-ci se situe entre deux périodes de tâche assignée par la direction et pour lequel aucune autre assignation n'est prévue.

      Le temps requis pour les 10 premières rencontres collectives qui sont tenues immédiatement après la sortie de l'ensemble des élèves et pour les trois premières réunions pour rencontrer les parents. Ce temps peut occasionner le dépassement des 32 heures auquel cas, ce temps de 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 mentionné à l'alinéa précédent. Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments de cette réduction de la façon prévue au paragraphe d), comme s'il s'agissait d'un changement à caractère occasionnel.

Aux fins du calcul des heures consacrées à l'accomplissement du travail de nature personnelle, le temps requis pour les 10 premières rencontres collectives qui sont tenues immédiatement après la sortie de l'ensemble des élèves et pour les trois premières réunions pour rencontrer les parents est considéré comme du travail de nature personnelle.

b) L'enseignante ou l'enseignant est avisé de tout changement dans la répartition des 27 heures prévues au sous-paragraphe i) du paragraphe a), et ce, en donnant un préavis suffisant pour permettre à l'enseignante ou l'enseignant d'être présent au moment voulu.

De plus, 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, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, doit être d'au moins cinq jours.

c) Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer quel travail elle ou il accomplit au cours des heures prévues, au sous-paragraphe ii) 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 directrice ou le directeur de l'école pour les 27 heures de travail, ainsi que pour le temps prévu aux deuxième et troisième alinéas du sous-paragraphe ii) du paragraphe a).

d) À l'exception du temps prévu au deuxième alinéa du sous-paragraphe ii) 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 ii) 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 directrice ou le directeur 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 pause ou de récréation des élèves conformément au sous-paragraphe ii) 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 directrice ou le directeur de l'école quant aux moments d'accomplissement des 27 heures de travail et aux moments pour la tenue des 10 premières rencontres collectives qui sont tenues immédiatement après la sortie de l'ensemble des élèves et les trois premières réunions pour rencontrer les parents;

iii) la détermination des moments pour le travail de nature personnelle peut aussi être modifiée par l'enseignante ou l'enseignant, en cours d'année, suivant un préavis d'au moins 24 heures, s'il s'agit d'un changement à caractère occasionnel. Le préavis doit indiquer le motif de la modification;

iv) de plus, s'il s'agit d'un changement à caractère permanent, la détermination des moments pour le travail de nature personnelle peut être modifiée par l'enseignante ou l'enseignant, en cours d'année, suivant un préavis d'au moins cinq jours. Le préavis doit indiquer le motif de la modification.

e) Les 32 heures prévues au paragraphe a) se situent dans un cadre de 35 heures par semaine ou l'équivalent, lequel est aussi déterminé pour chaque enseignante ou enseignant par la commission ou la directrice ou le directeur de l'école.

De plus, ce cadre doit se traduire dans une amplitude quotidienne n'excédant pas huit heures.

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le cadre de la semaine de travail et l'amplitude quotidienne.

f) Ces 32 heures, ce cadre de 35 heures et cette amplitude quotidienne de huit heures ne comprennent pas la période prévue pour le repas de l'enseignante ou l'enseignant.

Ces 27 heures, ce cadre de 35 heures et cette amplitude quotidienne de huit heures ne comprennent ni le temps prévu pour les 10 premières rencontres collectives qui sont tenues immédiatement après la sortie de l'ensemble des élèves ni les trois premières réunions pour rencontrer les parents.

g) Le travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe ii) du paragraphe a) est accompli dans l'amplitude quotidienne de huit heures.

Malgré l'alinéa précédent, les paragraphes e) et f) et la clause 8-6.04, après entente entre l'enseignante ou l'enseignant et la directrice ou le directeur de l'école, les moments de travail de nature personnelle déterminés par l'enseignante ou l'enseignant par application du paragraphe c) peuvent être accomplis en dehors du cadre de 35 heures ou de l'amplitude quotidienne de huit heures.

Les moments de travail de nature personnelle déterminés par l'enseignante ou l'enseignant par application du paragraphe c) peuvent également, si l'enseignante ou l'enseignant le détermine, être accomplis en dehors du cadre de 35 heures ou de l'amplitude quotidienne de huit heures, aux conditions suivantes :

i) ce travail se situe pendant la période de 30 minutes précédant immédiatement le début ou suivant immédiatement la fin de l'amplitude quotidienne de huit heures, ou pendant toute partie de la période de repas prévue à la clause 8-8.03 excédant 50 minutes;

ii) les moments pour l'accomplissement de ce travail ainsi déterminés pendant cette période de repas ne peuvent excéder deux heures par semaine.

8-6.03

Dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant itinérant, la commission doit tenir compte dans la détermination des 27 heures du fait que l'enseignante ou l'enseignant doit se déplacer d'un immeuble à un autre.

8-6.04

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

8-6.05

Dans le cas où l'enseignement se donne aux élèves sur un cycle différent d'un cycle de cinq jours, l'expression « ou l'équivalent » signifie que le temps de 32 heures, le temps de 27 heures, le temps de cinq heures et le temps de 35 heures sont réduits ou majorés proportionnellement.

8-6.06 MODALITÉS DE DISTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL

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

8-7.00 TÂCHE ÉDUCATIVE

8-7.01

Aux fins d'application du présent chapitre, les définitions suivantes s'appliquent.

a) Encadrement :

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

b) Récupération :

- Intervention de l'enseignante ou l'enseignant auprès d'une ou d'un élève ou d'un groupe d'élèves visant à prévenir des difficultés ou des retards pédagogiques et à offrir un soutien particulier aux élèves aux prises avec des difficultés ou des retards pédagogiques. Au primaire, l'enseignante ou l'enseignant effectue la récupération auprès de ses élèves.

c) Surveillance de l'accueil :

- Surveillance assurée par l'enseignante ou l'enseignant responsable du groupe d'élèves pendant l'entrée et la sortie des classes. Cette surveillance ne peut être comptabilisée dans la tâche éducative.

8-7.02

a) En affectant l'enseignante ou l'enseignant à des activités visées aux paragraphes b) et c) de la présente clause, la commission ou la directrice ou le directeur de l'école, sous réserve des clauses 8-7.04 et 8-7.05, respecte les maximums suivants :

i) 23 heures par semaine ou l'équivalent pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein au préscolaire[1] ou primaire;

ii) 20 heures par semaine ou l'équivalent pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein au secondaire.

[1] À compter de la signature de l'entente 2020-2023, la tâche éducative comprend un maximum de 22 heures 30 minutes d'activités de formation et d'éveil et un minimum de 30 minutes d'autres tâches éducatives pour un total de 23 heures par semaine de tâche éducative pour les enseignantes et enseignants à temps plein du préscolaire.

b) La tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant est composée de services auxquels l'enseignante ou l'enseignant est affecté par la commission ou la directrice ou le directeur de l'école et qui sont rendus directement aux élèves par l'enseignante ou l'enseignant. Cette tâche éducative comprend la présentation des cours et leçons, les activités de formation et d'éveil, les activités étudiantes, l'encadrement, la récupération, le foyer et la surveillance, à l'exception de la surveillance de l'accueil ainsi qu'à l'exception de la surveillance des déplacements des élèves lors des récréations et entre les périodes.

c) Pour l'enseignante ou l'enseignant spécialisé en orientation, la tâche éducative comprend aussi les services d'orientation auxquels elle ou il est affecté par la commission ou la directrice ou le directeur de l'école et qui sont rendus directement aux élèves par l'enseignante ou l'enseignant.

d) La tâche éducative ne comprend pas le temps assumé par l'enseignante ou l'enseignant afin d'offrir des services complémentaires aux élèves dans le cadre de l'article 8-2.00 et auxquels elle ou il n'est pas affecté par la commission ou la direction de l'école. De même, elle ne comprend pas la participation de l'enseignante ou l'enseignant à des activités étudiantes qui ne sont pas inscrites à l'horaire des élèves et qui sont faites par l'enseignante ou l'enseignant sur une base volontaire.

   Dans ces cas, l'enseignante ou l'enseignant doit mener à terme la ou les activités à laquelle ou auxquelles elle ou il s'est engagé à moins de circonstances indépendantes de sa volonté.

e) Si, pour des raisons particulières, la commission dépasse, pour une enseignante ou un enseignant donné, le maximum prévu au paragraphe a), cette enseignante ou cet enseignant a droit à la rémunération déterminée à la clause 6-7.02.

f) Lorsque l'organisation de l'école l'exige, la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant ou, le cas échéant, le temps moyen à être consacré à la présentation des cours et leçons, peut varier à l'intérieur de l'année scolaire.

   Même si l'organisation de l'école ne l'exige pas, la tâche éducative peut varier en durée à l'intérieur de l'année scolaire en raison d'une variation des activités de la tâche éducative autres que la présentation des cours et leçons et autres que les activités de formation et d'éveil.

   Dans le cas où la tâche éducative varie à l'intérieur de l'année scolaire, l'expression « ou l'équivalent » mentionnée au paragraphe a) de la présente clause et au paragraphe a) de la clause 8-7.03 signifie sur une base annuelle.

8-7.03

a) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, le temps moyen d'enseignement à consacrer à la présentation de cours et leçons, ainsi qu'à la supervision d'activités étudiantes à l'horaire des élèves, n'excède pas :

   i) 20 heures et 30 minutes par semaine, ou l'équivalent, pour l'ensemble des enseignantes et enseignants à temps plein du primaire;

ii) 17 heures et cinq minutes par semaine, ou l'équivalent, pour l'ensemble des enseignantes et enseignants à temps plein du secondaire.

b) Ce temps moyen s'établit au 15 octobre en divisant la somme du nombre d'heures consacrées à ces activités pour chacune des enseignantes ou chacun des enseignants à temps plein de l'ordre d'enseignement concerné par le nombre total d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein de cet ordre. Si le temps moyen d'enseignement excède pour un ordre 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 ainsi :

> 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 de l'ordre, 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 de l'application des paragraphes a) et b) 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 ressource au sens de l'article 8-11.00, de l'enseignante ou l'enseignant visé au paragraphe a) de la clause 5-3.36 et de l'enseignante ou l'enseignant qui a obtenu, en vertu de la présente convention, un congé à temps plein ou un congé à temps partiel pour toute l'année.

8-7.04

Pour la ou le spécialiste à qui on confie 26 ou 27 groupes d'élèves différents, le temps maximum à consacrer à la présentation de cours et leçons est de 19 heures et la tâche éducative est de 21 heures 30 minutes, par semaine de travail.

Pour la ou le spécialiste à qui on confie plus de 27 groupes d'élèves différents, le temps maximum à consacrer à la présentation de cours et leçons est de 18 heures 30 minutes et la tâche éducative est de 21 heures, par semaine de travail.

Dans le cas où l'organisation de l'enseignement est sur un cycle différent d'un cycle de cinq jours, les nombres d'heures mentionnés à la présente clause sont modifiés proportionnellement.

8-7.05

Dans le cas où l'enseignement se donne aux élèves sur un cycle différent d'un cycle de cinq jours, l'expression « ou l'équivalent » signifie que la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant ou, le cas échéant, le temps moyen à être consacré à la présentation de cours et leçons pour ce cycle est réduit ou majoré proportionnellement.

8-7.06

À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, au moins 50 % du temps de la tâche éducative effectuée par l'enseignante ou l'enseignant à temps plein prévu à la clause 8-7.02 est consacré à la présentation de cours et leçons, ainsi qu'à la supervision d'activités étudiantes à l'horaire des élèves.

La présente clause ne s'applique pas aux enseignantes ou enseignants spécialisés en orientation, aux enseignantes ou enseignants affectés à la suppléance régulière ou aux enseignantes ou enseignants en disponibilité.

8-7.07 Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative

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

11-14.00 TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

11-14.01

La clause 8-1.02 s'applique.

Fonction générale

11-14.02

Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de donner des activités d'apprentissage et de formation aux élèves. Dans le cadre de ces devoirs, ses attributions caractéristiques sont :

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

b) d'aider l'adulte dans l'établissement de son profil de formation en fonction de son plan de carrière et de ses acquis;

c) 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;

d) de suivre l'adulte dans son cheminement et de s'assurer de la validité de sa démarche d'apprentissage;

e) de superviser et d'évaluer des projets expérimentaux et des stages en milieu de travail;

f) de préparer, d'administrer et de corriger les tests et les examens et de remplir les rapports inhérents à cette fonction;

g) d'assurer l'encadrement nécessaire aux activités d'apprentissage en collaborant aux tâches suivantes : l'accueil et l'inscription des adultes, le dépistage des problèmes qui doivent être soumis aux professionnelles ou professionnels de l'aide personnelle et l'organisation et la supervision des activités socioculturelles;

h) de contrôler les retards et les absences de ses étudiantes ou étudiants;

i) de participer aux réunions en relation avec son travail;

j) de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

11-14.03

L'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant comporte 200 jours de travail distribués du 1er juillet au 30 juin suivant.

La distribution de ces jours est faite par la commission après consultation du ou des enseignantes ou enseignants concernés par une distribution particulière. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant est assuré d'une période minimale de quatre semaines de vacances, laquelle est normalement située entre le 1er juillet et le 30 août d'une même année scolaire.

11-14.04

a) Sous réserve des autres dispositions de la présente clause, les clauses 8-6.01, 8-6.02 à l'exception du sous-paragraphe i) du paragraphe g) de la clause 8-6.02 et la clause 8-8.03 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

Le temps de 27 heures peut être considéré comme un temps moyen hebdomadaire permettant le dépassement de ce temps pour certaines semaines compensé par une réduction de ce temps pour d'autres semaines. Dans ce cas, toutefois, le temps de présence demeure à 1 080 heures par année.

Lorsque ce temps de 27 heures est considéré comme un temps moyen hebdomadaire, les cinq heures pour l'accomplissement du travail de nature personnelle prévues au sous-paragraphe ii) du paragraphe a) de la clause 8-6.02 sont également considérées comme un temps moyen hebdomadaire permettant le dépassement de ces heures pour certaines semaines compensées par une réduction de ces heures pour d'autres semaines. Toutefois, le temps total pour l'accomplissement de ces heures demeure à 200 heures par année.

Dans ce cas, il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement des heures de travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe ii) du paragraphe a) de la clause 8-6.02 au cours des différentes semaines visées par un dépassement ou une réduction de ces heures. L'enseignante ou l'enseignant informe la directrice ou le directeur dans les meilleurs délais.

b) Le sous-paragraphe i) du paragraphe g) de la clause 8-6.02 est remplacé par le suivant :

i) ce travail se situe pendant les heures d'ouverture du centre, à toute période qui suit immédiatement l'horaire de l'enseignante ou l'enseignant, ou pendant toute partie de la période de repas prévue à la clause 8-8.03 excédant 50 minutes.

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant ne peut accomplir en tout ou en partie les quatre heures en raison des heures limitées d'ouverture du centre, la commission et le syndicat conviennent d'autres modalités que celles prévues au présent sous-paragraphe.

11-14.05

À l'intérieur de la semaine de travail, le temps consacré à donner des cours et des leçons dans les limites des programmes autorisés par la commission, de même que le temps consacré par l'enseignante ou l'enseignant au suivi pédagogique relié à sa spécialité requis par la commission, est de 20 heures par semaine ou l'équivalent. Ce temps de 20 heures peut être considéré comme du temps moyen hebdomadaire permettant le dépassement de ce temps pour certaines semaines, compensé par une réduction de ce temps pour d'autres semaines. Dans ce cas, toutefois, le temps à être consacré à donner des cours et des leçons dans les limites des programmes autorisés, de même que le temps consacré par l'enseignante ou l'enseignant au suivi pédagogique relié à sa spécialité requis par la commission, demeure à 800 heures[1] par année.

Si la commission dépasse, pour une enseignante ou un enseignant donné, les 800 heures mentionnées à l'alinéa précédent, cette enseignante ou cet enseignant a droit, pour chaque période excédentaire de 50 à 60 minutes pendant laquelle elle ou il donne ces cours et ces leçons ou qu'elle ou il fournit ce suivi pédagogique, à une compensation égale à 1/1 000 du traitement annuel.

11-14.06

Les clauses 8-8.01 et 8-8.02 s'appliquent.

---

[1] À l'inclusion des 24 heures (à compter de la signature de l’entente 2020-2023, lire 32 heures) consacrées à des journées pédagogiques ou à des parties de journées pédagogiques à fixer par la commission. Seules les quatre premières heures d'une journée pédagogique sont puisées à même la banque de 24 heures.

13-15.00 TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

13-15.01

L'article 8-1.00 s'applique.

Fonction générale

13-15.02

L'enseignante ou l'enseignant donne des activités d'apprentissage et de formation aux élèves.

Dans ce cadre, ses attributions caractéristiques sont :

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

b) d'aider l'élève dans l'établissement de son profil de formation en fonction de son plan de carrière et de ses acquis;

c) d'aider l'élève à choisir des modes d'apprentissage et à déterminer le temps à consacrer à chaque programme et de lui signaler les difficultés à résoudre pour atteindre chaque étape;

d) de suivre l'élève dans son cheminement et de s'assurer de la validité de sa démarche d'apprentissage;

e) de superviser et d'évaluer des projets expérimentaux et des stages en milieu de travail;

f) de préparer, d'administrer et de corriger les tests et les examens et de remplir les rapports inhérents à cette fonction;

g) d'assurer l'encadrement nécessaire aux activités d'apprentissage en collaborant aux tâches suivantes : l'accueil et l'inscription des élèves, le dépistage des problèmes qui doivent être soumis aux professionnelles ou professionnels de l'aide personnelle, l'organisation et la supervision des activités socioculturelles et, s'il y a lieu, la surveillance des élèves;

h) de veiller à l'équipement utilisé dans le cadre des activités d'apprentissage reliées à son enseignement;

i) de contrôler les retards et les absences de ses élèves;

j) de participer aux réunions en relation avec son travail;

k) de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

13-15.03

L'article 8-3.00 s'applique.

13-15.04

La clause 8-4.01 s'applique à l'exception du paragraphe d) et du deuxième alinéa du paragraphe f).

13-15.06

L'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant comporte 200 jours de travail à l'intérieur de l'année scolaire.

La distribution de ces jours est faite par la commission après consultation du syndicat. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant est assuré d'une période minimale de quatre semaines de vacances. Ces quatre semaines sont situées au mois de juillet sauf si la présence de l'enseignante ou l'enseignant est requise compte tenu de la nature particulière de certains cours ou d'une période spécifiquement visée par un contrat d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel ou remplaçant de six mois ou moins.

13-15.07

a) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, la semaine de travail de l'enseignante ou l'enseignant est de cinq jours, du lundi au vendredi.

   Elle comporte 32 heures de travail au centre; cependant, la commission ou la directrice ou le directeur peut, en ce qui concerne les 27 heures de travail prévues au sous-paragraphe i) du paragraphe b), affecter l'enseignante ou l'enseignant à un lieu de travail autre que le centre.

   De plus, à la demande de l'enseignante ou l'enseignant, la commission ou la directrice ou le directeur peut, en ce qui concerne les cinq heures prévues au sous-paragraphe ii) du paragraphe b), assigner une enseignante ou un enseignant à un lieu de travail autre que le centre.

b) L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'être présent pour un total de 32 heures par semaine de travail ou l'équivalent. Ces 32 heures de travail comprennent :

   i) 27 heures par semaine ou l'équivalent au lieu de travail assigné et aux moments déterminés pour chaque enseignante ou enseignant par la commission ou la directrice ou le directeur;

   ii) cinq heures par semaine ou l'équivalent pour l'accomplissement de travail de nature personnelle visé à la fonction générale énoncée à la clause 13-15.02.

      Ces cinq heures comprennent le temps de pause ou de récréation des élèves lorsque celui-ci se situe entre deux périodes de tâche assignée par la direction et pour lequel aucune autre assignation n'est prévue.

Le temps requis pour les 10 premières rencontres collectives et pour les trois premières réunions avec les parents peut occasionner le dépassement des 32 heures auquel cas, ce temps de 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 mentionné à l'alinéa précédent. Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments de cette réduction de la façon prévue au paragraphe e), comme s'il s'agissait d'un changement à caractère occasionnel.

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

c) Ce temps de 27 heures peut être considéré comme un temps moyen hebdomadaire permettant le dépassement de ce temps pour certaines semaines compensé par une réduction de ce temps pour d'autres semaines. Dans ce cas, toutefois, le temps de présence demeure à 1 080 heures par année.

Lorsque ce temps de 27 heures est considéré comme un temps moyen hebdomadaire, les cinq heures prévues pour l'accomplissement du travail de nature personnelle prévu au sous-paragraphe ii) du paragraphe b) sont également considérées comme un temps moyen hebdomadaire permettant le dépassement de ces heures pour certaines semaines compensées par une réduction de ces heures pour d'autres semaines. Toutefois, le temps total pour l'accomplissement de ces heures demeure à 200 heures par année.

d) Il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer quel travail elle ou il accomplit au cours des heures prévues, au sous-paragraphe ii) du paragraphe b), parmi celui de nature personnelle visé à la fonction générale énoncée à la clause 13-15.02. 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 directrice ou le directeur pour les 27 heures de travail, ainsi que pour le temps prévu aux deuxième et troisième alinéas du sous-paragraphe ii) du paragraphe b).

e) À l’exception du temps prévu au deuxième alinéa du sous-paragraphe ii) du paragraphe b), les modalités suivantes s'appliquent relativement à la détermination des moments prévus pour l'accomplissement du travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe ii) du paragraphe b), ces modalités pouvant faire l'objet d'une entente différente entre la commission et le syndicat :

i) l'enseignante ou l'enseignant informe la directrice ou le directeur de la détermination des moments appropriés pour l'accomplissement de ce travail de nature personnelle dans les meilleurs délais au début de son 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 pause ou de récréation des élèves conformément au sous-paragraphe ii) du paragraphe b);

ii) dans le cas où le paragraphe c) s'applique, il revient à l'enseignante ou l'enseignant de déterminer les moments pour l'accomplissement des heures de travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe ii) du paragraphe b) au cours des différentes semaines visées par un dépassement ou une réduction de ces heures. L'enseignante ou l'enseignant informe la directrice ou le directeur dans les meilleurs délais;

iii) par la suite, la détermination doit être modifiée par l'enseignante ou l'enseignant pour tenir compte de toute détermination pouvant être faite par la directrice ou le directeur quant aux moments d'accomplissement des 27 heures de travail et aux moments pour la tenue des 10 premières rencontres collectives et les trois premières réunions avec les parents;

iv) la détermination des moments pour le travail de nature personnelle peut aussi être modifiée par l'enseignante ou l'enseignant, en cours d'année, suivant un préavis d'au moins 24 heures, s'il s'agit d'un changement à caractère occasionnel. Le préavis doit indiquer le motif de la modification;

v) de plus, s'il s'agit d'un changement à caractère permanent, la détermination des moments pour le travail de nature personnelle peut être modifiée par l'enseignante ou l'enseignant, en cours d'année, suivant un préavis d'au moins cinq jours. Le préavis doit indiquer le motif de la modification.

f) Les 32 heures prévues au paragraphe b) se situent dans un cadre de 35 heures par semaine ou l'équivalent, lequel est aussi déterminé pour chaque enseignante ou enseignant par la commission ou la directrice ou le directeur.

De plus, ce cadre doit se traduire dans une amplitude quotidienne n'excédant pas huit heures.

La commission et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le cadre de la semaine de travail et l'amplitude quotidienne.

g) Ces 32 heures, ce cadre de 35 heures et cette amplitude quotidienne de huit heures ne comprennent pas la période prévue pour le repas de l'enseignante ou l'enseignant.

Ces 27 heures, ce cadre de 35 heures et cette amplitude quotidienne de huit heures ne comprennent ni le temps prévu pour les 10 premières rencontres collectives et, s'il y a lieu, les trois premières réunions avec les parents.

h) Le travail de nature personnelle visé au sous-paragraphe ii) du paragraphe b) est accompli dans l'amplitude quotidienne de huit heures.

Malgré l'alinéa précédent, malgré les paragraphes f) et g) et malgré la clause 8-6.04 à laquelle on renvoie à la clause 13-15.08, après entente entre l'enseignante ou l'enseignant et la directrice ou le directeur, les moments de travail de nature personnelle déterminés par l’enseignante ou l’enseignant par application du paragraphe d) peuvent être accomplis en dehors du cadre de 35 heures ou de l'amplitude quotidienne de huit heures.

Les moments de travail de nature personnelle déterminés par l'enseignante ou l'enseignant par application du paragraphe d) peuvent également, si l'enseignante ou l'enseignant le détermine, être accomplis en dehors du cadre de 35 heures ou de l'amplitude quotidienne de huit heures, aux conditions suivantes :

i) ce travail se situe pendant la période de 30 minutes précédant immédiatement le début ou suivant immédiatement la fin de l'amplitude quotidienne de huit heures, ou pendant toute partie de la période de repas prévue à la clause 13-15.10 excédant 50 minutes;

ii) les moments pour l'accomplissement de ce travail ainsi déterminé pendant cette période de repas ne peuvent excéder deux heures par semaine.

13-15.08

Les clauses 8-6.04, 8-6.05 et 8-6.06 s'appliquent.

13-15.09

a) La clause 8-7.01 s'applique.

b) La tâche éducative comprend les activités professionnelles suivantes expressément confiées par la commission ou la direction du centre : présentation de cours et leçons[1] dans les limites des programmes autorisés, récupération, encadrement et surveillances autres que les surveillances de l'accueil et des déplacements.

c) La tâche éducative est de 20 heures par semaine. Ce temps de 20 heures peut être considéré comme un temps moyen hebdomadaire permettant le dépassement de ce temps pour certaines semaines, compensé par une réduction de ce temps pour d'autres semaines. Dans ce cas toutefois, la tâche éducative demeure à 720 heures pour l'année.

d) Si la commission dépasse, pour une enseignante ou un enseignant, les 720 heures de tâche éducative, cette enseignante ou cet enseignant a droit, pour chaque période excédentaire de 50 à 60 minutes, à une compensation égale à 1/1 000 du traitement annuel. Pour toute période inférieure à 50 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes, divisé par 50 et multiplié par 1/1 000 du traitement annuel. Le versement de cette compensation s'effectue lors du dernier versement de traitement de l'année scolaire en cause.

---

[1] La supervision des stages en milieu de travail est assimilée à la présentation des cours et leçons pour la portion du temps consacrée auprès de l'élève dans le milieu de travail où s'effectue le stage.

La règle qui précède ne s'applique qu'aux stages prévus dans les programmes d'études de la formation professionnelle qui conduisent à un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou à une attestation de spécialisation professionnelle (ASP). Elle ne s'applique toutefois pas aux stages qui découlent des programmes qui prévoient une alternance entre l'école et le milieu de travail.

e) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, le temps à consacrer à la présentation de cours et leçons dans les limites des programmes autorisés n'excède pas 635 heures pour l'année scolaire, en moyenne, pour l'ensemble des enseignantes ou enseignants à temps plein couverts par le présent chapitre.

f) Sous réserve du paragraphe e) précédent, si le temps visé à ce paragraphe excède la moyenne de 635 heures au cours d'une année scolaire, la commission verse au budget de perfectionnement de l'année scolaire suivante une compensation établie de la façon suivante :

> la différence entre la moyenne d'heures consacrées effectivement durant l'année à la présentation de cours et leçons dans les limites des programmes autorisés et la moyenne de 635 heures pour l'année, multipliée par le nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein concernés, multipliée par le traitement moyen de ces enseignantes ou enseignants et divisée par 1 000.

g) Aux fins d'application des paragraphes e) et f) précédents, l'enseignante ou l'enseignant à temps plein est l'enseignante ou l'enseignant régulier à l'exclusion de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité, de l'enseignante ou l'enseignant excédentaire par application de la clause 13-11.02, de la ou du chef de groupe et de l'enseignante ou l'enseignant qui a obtenu, en vertu de la présente convention, un congé à temps plein ou un congé à temps partiel pour toute l'année.

h) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, au moins 50 % de la tâche éducative doit être consacré à la présentation de cours et de leçons.

i) La clause 8-7.07 s'applique.

13-15.10

L'article 8-8.00 s'applique étant précisé que la clause 8-8.03 s'applique uniquement pour le repas du midi. Pour le repas du soir, à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, l'enseignante ou l'enseignant a droit à une période de 50 minutes pour son repas.

ANNEXE LII

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de l'entente, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur l'opportunité d'apporter certaines modifications au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Le mandat du comité de travail est :

1. d'examiner les éléments suivants :

   a) Paramètres et évolution des régimes de retraite

   Les parties conviennent de discuter de certains paramètres du RREGOP en prenant en considération différents éléments, dont la rétention du personnel expérimenté sur une base volontaire. Ces discussions incluent notamment les sujets de la retraite progressive, la prestation anticipée, l'âge maximal de participation, la rente ajournée et l'hypothèse de taux d'intérêt de la compensation de la réduction actuarielle.

   Les parties conviennent de discuter de l'équité entre les participants et de l'interaction du RREGOP avec le Régime de rentes du Québec (RRQ).

   Les parties conviennent de discuter de la coexistence du RREGOP et du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

   b) Financement

   Les parties conviennent de discuter des modalités de financement des prestations à la charge des participants du RREGOP en cohérence avec certains facteurs de risque, notamment la maturité grandissante du régime et l'incertitude entourant les rendements des marchés financiers. Ces discussions incluent notamment les sujets suivants :

   - Une approche de financement par politiques de placements différenciés;
   - Le fonctionnement du fonds de stabilisation;
   - L'utilisation de marge pour écarts défavorables.

2. De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six mois avant l'échéance de l'entente.

Le comité de travail est composé de six représentants de la partie patronale et de deux 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).

ANNEXE LIII — 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 l'entente, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

Le comité de travail a pour mandat :

1. D'analyser les composantes suivantes du régime de droits parentaux et d'émettre des recommandations :

   a) La formule de calcul de l'indemnité de l'employeur

   Afin de répondre à l'objectif d'assurer un remplacement de revenu lors d'un congé de maternité équivalent à ce que la personne salariée 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 l'entente, 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 l'entente.

3. D'analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à l'entente 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 concordances requises pour mettre en œuvre ces modifications.

5. De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six mois avant l'échéance de l'entente.

Le comité de travail est composé de quatre représentants de la partie patronale et deux 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).

ANNEXE LIV LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de l'entente, les parties nationales mettent sur pied un forum, sous l'égide du Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA), portant sur la santé globale des personnes salariées.

Le forum a pour mandat :

1. de recommander aux parties négociantes des projets locaux, régionaux ou nationaux susceptibles :

    - d'améliorer le bien-être des personnes salariées dans leur environnement de travail;

    - de diminuer le nombre d'absences liées à l'invalidité ainsi que leur durée;

    - de favoriser le retour et le maintien au travail à la suite d'une invalidité dans le respect de la condition de la personne salariée;

2. de traiter des moyens susceptibles de mieux protéger les personnes salariées d'actes de violence provenant de la clientèle ou de leur famille;

3. d'évaluer les offres de formations et mettre en place des projets locaux, régionaux ou nationaux de formations porteuses visant l'amélioration de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail;

4. de produire un bilan préliminaire aux parties négociantes au plus tard le 31 mai 2022 et un bilan final au plus tard trois mois suivant l'échéance de l'entente.

Les parties nationales peuvent convenir de traiter de tout autre sujet relatif à la santé globale des personnes salariées.

À compter du 1er avril 2021, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, pour l'Association provinciale des enseignantes et des enseignants du Québec (APEQ), un budget non récurrent global de 0.244 M$[1] par année financière est disponible aux fins de la réalisation de projets.

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 s'appliquer au-delà du 30 mars 2023.

Les projets débutent au plus tard trois mois suivant leur approbation par la partie patronale.

Le forum est composé de trois représentants de la partie patronale et de trois représentants de la partie syndicale.

---

[1] Le montant indiqué est réduit de toutes sommes utilisées dans le cadre de l'entente sectorielle.

ANNEXE LV — ENTENTE PORTANT SUR L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE CERTAINES DISPOSITIONS DE L'ENTENTE 2020-2023

Attendu l'entrée en vigueur de certaines dispositions à la date de signature de l'Entente 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 l'Entente 2020-2023;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Au préscolaire, dès l'année scolaire 2021-2022, les règles de formation des groupes d'élèves en milieux défavorisés ont été modifiées par une baisse de ratios, dans le cadre de l'entente administrative signée le 9 juillet 2021. La compensation pour dépassement des maxima est donc versée, le cas échéant, sur la base de ces nouveaux ratios.

Les parties ont convenu à la clause 8-5.03 que, « Sous réserve des modalités prévues aux dispositions locales, un minimum de 10 % des journées pédagogiques dont le contenu sera déterminé par les enseignantes et enseignants sont identifiés par la commission dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-5.02 ». 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 cours et leçons et suivi pédagogique. 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;

- les parties ont convenu au paragraphe b) de la clause 11-14.01 de tenir « compte du suivi pédagogique relié à la spécialité de l'enseignante ou l'enseignant, prévu à la clause 11-14.05, lors de l'élaboration de sa tâche ». Cette disposition entrera en vigueur pour la confection des tâches de l'année scolaire 2022-2023. Toutefois, afin de promouvoir une application harmonieuse de cette nouvelle disposition et d'en éviter la judiciarisation, le CPNCA s'engage à recommander aux commissions de mettre en œuvre cette disposition en cours d'année exceptionnellement, et ce, selon les besoins pédagogiques des élèves.

À l'éducation des adultes et en formation professionnelle, les heures d'enseignement effectuées antérieurement à la signature de l'Entente 2020-2023 seront prises en compte pour l'octroi d'un contrat à temps partiel durant l'année scolaire 2021-2022. Elles seront incluses dans le calcul du nombre d'heures d'enseignement préalablement déterminé (clauses 11-8.03 et 13-9.03), sans effet rétroactif. Ainsi, à titre d'exemple, en formation professionnelle, comme le nombre d'heures sera dorénavant de 144 heures, une enseignante ou un enseignant qui a déjà effectué 100 heures d'enseignement à la date de la signature de l'Entente 2020-2023 se verra octroyer un contrat à cette date pour les 44 heures restantes.