

**CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX****5-1.00 ENGAGEMENT****Section 1 Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)****5-1.01**

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

**Section 2 Contrats d'engagement****5-1.02**

- A) Les parties reconnaissent l'importance de la plus grande stabilité possible des enseignantes et enseignants auprès des élèves de façon à favoriser la persévérance et la réussite scolaires, et ce, tant en cours d'année scolaire que d'une année scolaire à l'autre (projets particuliers).
- B) L'engagement est du ressort du centre de services.
- C) En prévision de la première journée de présence des élèves prévue au calendrier scolaire, le centre de services a la responsabilité d'octroyer les contrats d'engagement dans le meilleur délai suivant la connaissance des besoins qui les justifient afin de limiter le nombre de contrats vacants.

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

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

- D) Le choix d'un contrat à temps partiel effectué par une enseignante ou un enseignant est définitif<sup>1</sup> pour l'année scolaire visée par ce choix.

---

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

**5-1.03**

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

**5-1.04**

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

- a) Aux fins de signature du contrat<sup>1</sup>, le centre de services transmet le contrat à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein (premier contrat seulement) ou à temps partiel dans les 30 jours de sa première journée de travail. L'enseignante ou l'enseignant dispose alors de 30 jours, suivant la transmission de ce contrat, afin de le signer et le retourner au centre de services. Au terme de ce délai, à défaut d'avoir reçu le contrat dûment signé par l'enseignante ou l'enseignant, le contrat est réputé signé. Le centre de services transmet au syndicat une copie du contrat, signée ou non, dans les 5 jours qui suivent la fin du dernier délai.
- b) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant se voit ajouter des heures de travail, le centre de services transmet à l'enseignante ou l'enseignant et au syndicat un nouveau contrat attestant des changements. Les mêmes procédures et délais prévus au paragraphe a) s'appliquent.
- c) Le centre de services et le syndicat peuvent convenir de modifier les délais prévus au paragraphe a) par arrangement local.

**5-1.05**

Lorsque le centre de services doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, il respecte les dispositions prévues à l'article 5-3.00.

**5-1.06**

Sous réserve de l'application des sous-paragraphe 1), 2) et 3) du paragraphe A) de la clause 5-3.20, le centre de services peut nommer dans un poste vacant d'enseignante ou d'enseignant une personne qu'il emploie déjà.

---

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

**5-1.07**

Sauf pour le remplacement, la personne que le centre de services engage, entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 1<sup>er</sup> décembre, pour accomplir une tâche d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, et ce, jusqu'à la fin de l'année scolaire, a droit à un contrat à temps plein effectif à la date prévue de son entrée en service.

**5-1.08**

Sous réserve de l'article 5-8.00, le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant, qui est employé en tant qu'enseignante ou enseignant à temps plein, est un contrat d'engagement annuel renouvelable tacitement.

**5-1.09**

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

**5-1.10**

Non applicable.

**5-1.11**

Le centre de services offre un contrat à temps partiel à la suppléante ou au suppléant occasionnel qu'il engage pour remplacer une enseignante ou un enseignant à temps plein ou à temps partiel, lorsqu'il est préalablement déterminé que la période d'absence de cette enseignante ou cet enseignant est supérieure à un mois sans interruption<sup>1</sup>.

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

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

---

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

**5-1.12**

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

- a) pour une journée scolaire non complète durant toute l'année scolaire;
- b) pour une semaine scolaire non complète durant toute l'année scolaire;
- c) pour une année scolaire non complète, sous réserve des clauses 5-1.07 et 5-1.11.

**5-1.13**

- A) Le contrat d'engagement de toute enseignante ou tout enseignant, qui est employé en tant qu'enseignante ou enseignant à temps partiel en remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant absent, se termine automatiquement et sans avis au retour de l'enseignante ou l'enseignant remplacé ou au plus tôt à la dernière journée de présence des élèves prévue au calendrier scolaire de l'année scolaire en cours.

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

- 1) le 30 juin s'il s'agit d'un contrat pour une journée scolaire non complète durant toute l'année scolaire ou pour une semaine scolaire non complète durant toute l'année scolaire;
  - 2) au plus tôt à la dernière journée de présence des élèves prévue au calendrier scolaire de l'année scolaire en cours s'il s'agit d'un contrat pour terminer une année scolaire;
  - 3) à une date précise dans tous les autres cas, que cette date soit clairement stipulée ou qu'elle dépende de l'arrivée d'un événement qui y est expressément prévu.
- B) Malgré le paragraphe A), le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel se termine le 30 juin lorsqu'il s'agit d'un contrat couvrant les 60 derniers jours de l'année de travail.
- C) Malgré le 1<sup>er</sup> alinéa du paragraphe A), dans le cas d'un retour progressif lors d'une période d'invalidité visée au paragraphe B) de la clause 5-10.27, les dispositions suivantes s'appliquent :
- 1) si le retour progressif de l'enseignante ou l'enseignant absent débute durant les 100 premiers jours de l'année de travail, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel qui le remplace a le choix de poursuivre ou non le remplacement à compter du retour progressif, dans la mesure où ce choix est exercé avant que ne débute la période initialement fixée pour le retour progressif;

- 2) si le retour progressif de l'enseignante ou l'enseignant absent débute durant les 100 derniers jours de l'année de travail, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel doit poursuivre le remplacement jusqu'au retour à temps complet de l'enseignante ou l'enseignant absent;
- 3) durant le retour progressif, le centre de services complète le contrat de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel lorsque d'autres tâches sont disponibles (notamment de la suppléance) et compatibles avec ses qualifications, son expérience, et son horaire de travail.

### **Section 3 Liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)**

#### **5-1.14**

L'application de la procédure d'octroi des contrats doit être terminée au plus tard le 8 août<sup>1</sup>.

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

### **Section 4 Conséquence de refuser un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier attribué conformément au sous-paragraphe 9) du paragraphe A) de la clause 5-3.20**

#### **5-1.15**

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

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

#### **5-2.00 ANCIENNETÉ**

##### **5-2.01**

- A) L'enseignante ou l'enseignant qui est à l'emploi du centre de services au 30 juin 2020 conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date. Il en est de même pour celle ou celui qui n'est pas à son emploi à titre d'enseignante ou d'enseignant au 30 juin 2020, mais qui a droit à de l'ancienneté pour la période antérieure au 1<sup>er</sup> juillet 2020.

---

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

- B) Pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 30 juin 2023, l'ancienneté s'évalue selon les dispositions des clauses 5-2.02 à 5-2.13 de l'Entente 2020-2023 et s'ajoute à l'ancienneté reconnue au 30 juin 2020.
- C) Pour les années où une personne a occupé au centre de services des fonctions autres que celles d'enseignante ou d'enseignant ou de professionnelle ou professionnel, le centre de services lui reconnaît jusqu'à concurrence de 2 ans d'ancienneté.
- D) Pour toute période postérieure au 30 juin 2023, l'ancienneté s'évalue selon les dispositions des clauses 5-2.02 à 5-2.13 de l'entente et s'ajoute à l'ancienneté déjà reconnue.

### 5-2.02

L'ancienneté signifie la période d'emploi :

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

### 5-2.03

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

### 5-2.04

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

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

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

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

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

200

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

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

$n$  = fraction d'année d'ancienneté.

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

### 5-2.05

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

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

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

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

Pour l'enseignante ou l'enseignant à la leçon<sup>1</sup>, l'ancienneté se calcule de la façon suivante :

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

---

<sup>1</sup> Applicable pour les années scolaires antérieures à 2024-2025.

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

- pour chaque année prise séparément avant que l'enseignante ou l'enseignant ne détienne un contrat, le nombre de jours reconnus pour l'année scolaire en cause est obtenu en divisant par 4 le nombre d'heures rémunérées à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire au secteur des jeunes. Lorsque le total du nombre de jours ainsi calculés est de 200 jours ou plus, on compte une année d'ancienneté. Lorsque ce total est moindre que 200 jours pour l'année scolaire, on cumule le nombre de jours ainsi calculés et chaque tranche de 200 jours équivaut à une année d'ancienneté.

#### **5-2.06**

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

#### **5-2.07**

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

- a) la démission de l'enseignante ou l'enseignant, sauf dans un cas de démission suivie d'un rengagement par son centre de services pour services au cours de l'année scolaire suivant celle de la démission;
- b) le renvoi, la résiliation ou le non-rengagement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale, sauf dans un cas de renvoi, de résiliation ou de non-rengagement suivi d'un rengagement par son centre de services pour services au cours de l'année scolaire suivant celle du renvoi, de la résiliation ou du non-rengagement;
- c) s'il s'est écoulé plus de 24 mois consécutifs depuis le non-rengagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour surplus de personnel ou entre son non-rengagement pour surplus de personnel et son rengagement par son centre de services;
- d) s'il s'est écoulé plus de 24 mois consécutifs depuis l'expiration du contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou de la dernière heure rémunérée à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire et son rengagement par son centre de services.

**5-2.08**

Dans les 45 jours de la date d'entrée en vigueur de l'entente, le centre de services établit l'ancienneté au 30 juin 2023 de toute enseignante ou tout enseignant qu'il emploie et en fait parvenir une liste au syndicat. À moins d'entente entre le centre de services et le syndicat sur des corrections à inscrire dans la liste, l'ancienneté ainsi établie conformément aux paragraphes B) et C) de la clause 5-2.01 pour une enseignante ou un enseignant ne peut être contestée que conformément à la clause 5-2.09 et vaut pour cette enseignante ou cet enseignant jusqu'à ce qu'une ou un arbitre en ait décidé autrement.

Avant le 30 septembre de chaque année ou à une autre date convenue entre le centre de services et le syndicat, le centre de services établit l'ancienneté de toute enseignante ou tout enseignant qu'il emploie conformément au présent article et en fait parvenir une liste au syndicat. À moins d'entente entre le centre de services et le syndicat sur des corrections à inscrire dans la liste, l'ancienneté ainsi établie conformément au paragraphe D) de la clause 5-2.01 pour une enseignante ou un enseignant ne peut être contestée que conformément à la clause 5-2.09 et vaut pour cette enseignante ou cet enseignant jusqu'à ce qu'une ou un arbitre en ait décidé autrement. Cependant, l'obligation de fournir cette liste au syndicat peut faire l'objet d'entente différente entre le centre de services et le syndicat.

**5-2.09**

Si le syndicat prétend que le centre de services n'a pas établi, conformément au présent article, l'ancienneté d'une enseignante ou d'un enseignant qu'il emploie, et si le syndicat veut soumettre ce grief à l'arbitrage, il doit le déférer directement à l'arbitrage, et ce, dans les 60 jours de la réception par le syndicat de la première liste d'ancienneté fournie par le centre de services dans les 45 jours suivant la date d'entrée en vigueur de l'entente et dans les 40 jours de la réception par le syndicat de la liste d'ancienneté pour chacune des années subséquentes.

Cependant, l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet d'empêcher le centre de services et le syndicat de conclure une entente en vertu de la clause 9-2.26.

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

**5-2.10**

Dans les 30 jours de tout nouvel engagement pour l'année scolaire en cours, et si la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant a de l'ancienneté au moment de son engagement, le centre de services fournit au syndicat l'ancienneté qu'il a établie pour cette enseignante ou cet enseignant. Le syndicat ne peut la contester que dans les 30 jours de la réception. Dans ce cas, les clauses 5-2.08 et 5-2.09 s'appliquent, en les adaptant, à cette enseignante ou cet enseignant.

L'ancienneté que l'enseignante ou l'enseignant engagé par le centre de services, en vertu du paragraphe A) de la clause 5-3.20 de l'entente ou de la clause correspondante de la convention 1983-1985 ou des Ententes 1986-1988, 1989-1995, 1995-1998, 2000-2003, 2005-2010, 2010-2015, 2015-2020 et 2020-2023, avait avant son départ est reconnue par le centre de services et toute ancienneté additionnelle s'y ajoute, conformément aux dispositions du présent article.

Lors d'un transfert d'ancienneté dans le cadre de la sécurité d'emploi, dans le cas où son nouveau centre de services n'a pas appliqué de la même manière que son centre de services ou sa commission scolaire d'origine la règle de conversion d'ancienneté prévue à la clause 5-2.01 de la convention 1979-1982, l'ancienneté transférée à la nouvelle enseignante ou au nouvel enseignant est ajustée en y appliquant la règle de conversion de son nouveau centre de services.

### **5-2.11**

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

### **5-2.12**

L'ancienneté reconnue à une enseignante ou un enseignant en vertu des dispositions de la clause 11-7.13 ou de la clause 13-7.13 vaut aux fins du présent article et toute ancienneté additionnelle s'ajoute à l'ancienneté déjà reconnue.

### **5-2.13**

L'ancienneté reconnue à une enseignante ou un enseignant par l'établissement, conformément à la convention collective ou à la politique administrative en vigueur à l'établissement, au moment de la prise en charge par le centre de services des services d'enseignement d'un établissement relevant du ministère de la Santé et des Services sociaux, est reconnue par le centre de services et toute ancienneté additionnelle s'y ajoute, en conformité avec les dispositions du présent article. À défaut de convention collective ou d'une politique administrative en vigueur à l'établissement, le centre de services applique les dispositions de l'article 5-2.00 quant au service fait auprès de l'établissement aux fins du calcul de l'ancienneté.

## **5-3.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI**

### **Section 1 Dispositions générales**

#### **5-3.01**

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

#### **5-3.02**

Sauf dans la mesure prévue à la clause 5-3.20, les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'aux enseignantes ou enseignants réguliers et elles n'accordent aucun droit ni avantage à l'enseignante ou l'enseignant non légalement qualifié, ni à l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire, ni à l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel.

**5-3.03**

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

**5-3.04**

L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité en vertu des conventions collectives antérieures et qui l'est encore à la date d'entrée en vigueur de l'entente devient couvert à cette date par le paragraphe B) de la clause 5-3.18, par les clauses 5-3.20, 5-3.22, 5-3.23, 5-3.24, 5-3.26, 5-3.31 et par l'article 5-4.00.

**5-3.05**

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

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

**5-3.06**

- A) Aucune enseignante ou aucun enseignant n'est tenu d'accepter une mutation à une école située à 50 kilomètres<sup>1</sup> ou plus de son domicile et de son lieu de travail au moment de sa mutation à moins que le centre de services et le syndicat n'en conviennent autrement.
- B) Toutefois, cette limite ne s'applique pas dans le cas de fermeture de l'école où elle ou il enseigne s'il n'y a pas une autre école à moins de 50 kilomètres soit de son domicile, soit de l'école qui ferme.
- C) L'enseignante ou l'enseignant qui est tenu d'accepter ou qui accepte à la demande du centre de services une mutation à une école au-delà de 50 kilomètres de son domicile et de son école a droit au remboursement des frais de déménagement prévus à l'annexe VI aux conditions qui y sont mentionnées.
- D) Aux fins de la présente clause, « école » signifie « immeuble où l'enseignante ou l'enseignant dispense son enseignement ».

---

<sup>1</sup> Chaque fois qu'il est question de la distance de 50 kilomètres dans les articles 5-3.00 et 5-4.00, cette distance est calculée par le plus court chemin public qui est l'itinéraire normal.

**5-3.07**

Aux fins d'application du présent article, lorsque 2 ou plusieurs enseignantes ou enseignants ont une ancienneté égale, l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus d'expérience est réputé avoir le plus d'ancienneté et, à expérience égale, celle ou celui qui a le plus de scolarité est réputé avoir le plus d'ancienneté.

**Section 2    Permanence****5-3.08**

La permanence est le statut acquis par l'enseignante ou l'enseignant qui a terminé au moins 2 années complètes de service continu au centre de services soit à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, soit à titre d'employée ou d'employé régulier à temps plein dans une autre fonction au centre de services, et ce, depuis son engagement au centre de services.

- A) Le congé pour affaires syndicales, un congé parental en vertu de l'article 5-13.00, l'absence pour invalidité ou pour lésion professionnelle, les congés spéciaux, le congé pour affaires relatives à l'éducation, le congé avec ou sans traitement pour études de même que tout autre congé pour lequel la convention prévoit le paiement du traitement constituent du service aux fins de l'acquisition de la permanence.
- B) Le non-renouvellement pour surplus suivi d'un renouvellement par le centre de services ou d'un engagement par un autre centre de services ou une commission scolaire au cours de l'année scolaire suivante n'interrompt pas le service continu.
- C) Dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi, l'acquisition de la permanence pour une enseignante ou un enseignant est retardée proportionnellement dans le cas d'interruption de son service pour des raisons autres que celles prévues aux 2 paragraphes précédents.
- D) Le centre de services reconnaît la permanence et les années d'expérience d'une enseignante ou d'un enseignant permanent qui quitte un centre de services ou une commission scolaire pour un autre centre de services ou une commission scolaire, à la suite d'une démission donnée conformément à l'article 5-9.00. Il en est de même de la notion de service continu dans les cas prévus à la clause 5-3.29.
- E) Aux fins d'application de la présente clause, le service continu fait auprès d'un établissement relevant du ministère de la Santé et des Services sociaux à titre de pédagogue<sup>1</sup> à temps plein au cours des 2 années scolaires précédant l'année de l'intégration, est réputé constituer du service auprès du centre de services.

---

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

### **Section 3 Champs d'enseignement**

#### **5-3.09**

Aux fins d'application du présent article, sont considérés comme mutuellement exclusifs les champs dont la liste apparaît à l'annexe I.

L'identification des cours et activités étudiantes de niveau secondaire à l'un des champs d'enseignement est celle établie par le Ministère telle qu'elle apparaît à cette annexe.

#### **5-3.10**

À la date d'entrée en vigueur de l'entente, l'enseignante ou l'enseignant à temps plein qui est à l'emploi du centre de services appartient au champ d'enseignement correspondant au champ d'enseignement auquel elle ou il appartenait en vertu de la convention 2020-2023 et cette enseignante ou cet enseignant appartient à ce champ tant et aussi longtemps qu'un autre champ ne lui est pas attribué en vertu de la convention<sup>1</sup>. L'appartenance à un champ ne peut avoir pour effet d'empêcher de confier à une enseignante ou un enseignant de l'enseignement dans plus d'un champ.

#### **5-3.11**

L'enseignante ou l'enseignant en congé avec ou sans traitement (y compris l'enseignante ou l'enseignant en congé à temps plein pour affaires syndicales) à la date d'entrée en vigueur de l'entente appartient au champ d'enseignement correspondant au champ auquel elle ou il appartenait en vertu de la convention 2020-2023.

L'enseignante ou l'enseignant en congé avec ou sans traitement (y compris l'enseignante ou l'enseignant en congé à temps plein pour affaires syndicales) appartient au champ d'enseignement auquel elle ou il appartenait au moment de son départ, sous réserve des dispositions du présent article.

#### **5-3.12**

L'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'une discipline<sup>2</sup> ou d'un champ d'enseignement appartient à la discipline ou au champ d'enseignement dans lequel elle ou il dispense la majeure partie de son enseignement. S'il y a égalité, le centre de services doit demander à l'enseignante ou l'enseignant la discipline ou le champ auquel elle ou il désire appartenir aux fins d'application du présent article. L'enseignante ou l'enseignant doit indiquer son choix dans les 20 jours de la demande par le centre de services. À défaut de cet avis de la part de l'enseignante ou l'enseignant dans le délai imparti, le centre de services décide.

---

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

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

## Section 4 Capacité

### 5-3.13

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

- a) avoir un brevet spécialisé ou un certificat spécialisé<sup>1</sup> pour la discipline visée. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant qui détient un brevet d'enseignement délivré avant le 12 août 2010 qui ne comporte pas de mention de spécialité est réputé capable d'enseigner aux élèves autres qu'aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage soit au niveau primaire à titre de titulaire, soit au niveau secondaire dans les disciplines de formation générale autres que l'éducation physique, la musique, les arts plastiques et l'informatique. De même, l'enseignante ou l'enseignant détenant un brevet spécialisé ou un certificat spécialisé en éducation physique est réputé capable d'enseigner l'éducation physique aux élèves du préscolaire, du niveau primaire et du niveau secondaire;
- b) avoir l'expérience d'enseignement d'au moins un an à temps complet, ou l'équivalent à temps partiel, dans la discipline visée à l'intérieur des 5 dernières années;
- c) avoir complété 15 crédits de spécialisation dans la discipline visée, dans le cadre d'un même programme d'études.

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

Si, pour des raisons exceptionnelles, le centre de services estime nécessaire d'avoir des exigences particulières, celles-ci doivent être préalablement déterminées après consultation du syndicat. Ces exigences doivent être directement reliées au besoin à combler soit à cause de la clientèle visée (sourde ou sourd, aveugle, etc.), soit à cause de la nature même de la matière à enseigner (cours de violon, natation, etc.). De plus, des exigences particulières ne peuvent être déterminées que si elles sont requises par le centre de services pour les autres postes identiques. Le centre de services et le syndicat peuvent modifier ou remplacer le présent alinéa.

---

<sup>1</sup> À l'inclusion d'un brevet délivré depuis le 10 septembre 1997 mentionnant le programme à l'appui de l'autorisation d'enseigner, ou d'un brevet émis depuis le 29 juin 2000 mentionnant le programme de formation, la mention du programme équivalant à une mention de spécialité, pour la discipline visée.

## **Section 5    Besoins et excédents d'effectifs**

### **5-3.14**

Avant le 30 avril, le centre de services estime sa clientèle pour l'année scolaire suivante pour l'ensemble des écoles et détermine ses besoins d'effectifs conformément aux dispositions relatives à la tâche éducative et aux règles de formation des groupes d'élèves.

Par champ<sup>1</sup>, uniquement pour déterminer le nombre d'enseignantes ou d'enseignants à mettre en disponibilité, le centre de services soustrait de ses effectifs le nombre d'enseignantes ou d'enseignants ayant obtenu pour toute l'année scolaire suivante un congé à temps plein qui ne peut être annulé ou prendre fin sans l'accord du centre de services.

### **5-3.15**

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

### **5-3.16**

- A) Au plus tard le 20 avril, le centre de services fournit au syndicat, par école, la liste des enseignantes ou enseignants visés par la procédure d'affectation, et ce, par ordre alphabétique, en indiquant pour chacune d'elles ou chacun d'eux : son ancienneté, sa discipline et son champ. De même, le centre de services fournit au syndicat les données de la clientèle de l'année scolaire en cours.
- B) À la même date, le centre de services fournit par écrit au syndicat, par ordre alphabétique, la liste des enseignantes ou enseignants du champ 21, en indiquant pour chacune d'elles ou chacun d'eux : son ancienneté, sa discipline d'appartenance et son école d'origine, le cas échéant, au moment où le champ d'une enseignante ou d'un enseignant devient le champ 21.
- C) Il y a excédent d'effectifs dans un champ d'enseignement lorsque le nombre total d'enseignantes ou d'enseignants affectés à ce champ est plus grand que celui prévu pour ce champ pour l'année scolaire suivante.
- D) Avant le 30 avril, aux fins de la détermination des excédents par champ et par école, le centre de services dresse la liste des enseignantes ou enseignants possédant le moins d'ancienneté dans chacun des champs d'enseignement. Pour chacun des champs, cette liste comprend un nombre d'enseignantes ou d'enseignants correspondant à la différence entre les effectifs de chacun des champs et les besoins prévus pour l'année scolaire suivante.

---

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

- E) Au plus tard le 5 mai, le syndicat est informé de cette liste des enseignantes ou enseignants susceptibles d'être mis en disponibilité ou non rengagés et cette liste est affichée dans chacune des écoles.
- F) Le centre de services est invité, dans le cadre de l'évaluation de ses besoins et excédents d'effectifs, à tenir compte des périodes d'enseignement-ressource afin d'éviter qu'une enseignante ou un enseignant à temps plein ne soit déclaré en surplus d'affectation au niveau de son école.
- G) Aux fins de l'application des paragraphes C) et D), lire « discipline » au lieu de « champ » pour les champs d'enseignement 13, 19, 22 et 32, le cas échéant.
- H) Le centre de services et le syndicat peuvent modifier ou remplacer la présente clause.

### **5-3.17 Critères et procédure d'affectation et de mutation sous réserve des critères ancienneté et capacité négociés et agréés à l'échelle nationale**

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

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

### **5-3.18**

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

---

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

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

- C) Outre les avis prévus à l'article 5-8.00, le centre de services doit aviser par courrier recommandé ou poste certifiée avant le 1<sup>er</sup> juin de l'année scolaire en cours l'enseignante ou l'enseignant qu'il met en disponibilité pour l'année scolaire suivante ou qu'il non rengage pour surplus de personnel pour l'année scolaire suivante.
- D) Le centre de services transmet au syndicat la liste des enseignantes ou enseignants mis en disponibilité ou non rengagés pour surplus de personnel.

### 5-3.19

Si un excédent d'effectifs est constaté après le 1<sup>er</sup> juin, l'enseignante ou l'enseignant concerné est en surplus d'affectation et son champ devient alors le champ 21.

### 5-3.20

- A) Après l'affectation et la mutation des enseignantes ou enseignants, le centre de services qui a un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier à pourvoir procède dans l'ordre suivant<sup>1</sup>, et dans chaque cas, la candidate ou le candidat doit répondre à l'un des 3 critères de capacité :
  - 1) le centre de services y affecte l'enseignante ou l'enseignant auquel le champ 21 a été attribué par application de la clause 5-3.17 ou de la clause 5-3.19 ou du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la présente clause;
  - 2) sous réserve du 3<sup>e</sup> alinéa du paragraphe A) de la clause 5-3.23, le centre de services rappelle l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité qu'il emploie encore ou l'enseignante ou l'enseignant qui a reçu un avis de mise en disponibilité. Le centre de services doit en informer le Bureau national de placement;
  - 3) le centre de services engage une enseignante ou un enseignant en disponibilité provenant d'un autre centre de services ou d'une commission scolaire anglophone inscrit sur la liste des enseignantes et enseignants en disponibilité du Bureau national de placement et qui est obligé d'accepter le poste, compte tenu des dispositions relatives à la mobilité obligatoire (50 kilomètres);
  - 4) le centre de services peut nommer une employée ou un employé régulier à temps plein qu'il emploie déjà et qui a été à son service pendant au moins 2 ans de façon continue;

---

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

- 5) le centre de services engage une enseignante ou un enseignant en disponibilité provenant d'un autre centre de services ou d'une commission scolaire anglophone inscrit sur la liste des enseignantes et enseignants en disponibilité du Bureau national de placement et qui n'est pas obligé d'accepter le poste, compte tenu des dispositions relatives à la mobilité obligatoire (50 kilomètres), ou il engage une enseignante ou un enseignant permanent provenant d'un autre centre de services ou d'une commission scolaire anglophone inscrit sur la liste des enseignantes et enseignants en disponibilité du Bureau national de placement, pourvu que cela ait pour effet d'annuler une mise en disponibilité;
- 6) le centre de services peut engager une enseignante ou un enseignant à temps plein pour l'année scolaire suivante sans procéder par le Bureau national de placement. Le centre de services ne peut toutefois, dans ce cas, engager que l'enseignante ou l'enseignant qui a sa permanence dans un autre centre de services ou une commission scolaire, pourvu que cela ait pour effet d'annuler une mise en disponibilité;
- 7) le centre de services engage une enseignante ou un enseignant en disponibilité provenant d'une institution d'enseignement du secteur de l'éducation autre qu'un centre de services ou une commission scolaire ou une personne en disponibilité au sens de sa convention ou d'un document régissant ses conditions de travail et provenant d'un centre de services, d'une commission scolaire ou d'une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation et référé par le Bureau national de placement;
- 8) le centre de services rappelle l'enseignante ou l'enseignant qu'il a non rengagé pour surplus de personnel;
- 9) le centre de services engage, par ordre d'ancienneté, l'enseignante ou l'enseignant inscrit dans la discipline ou à défaut, le champ visé, sur la liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats prévue à la clause 5-1.14, qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, et qui, le cas échéant, répond aux exigences additionnelles que le centre de services peut poser en vertu du paragraphe D). À défaut d'existence d'une telle liste, le centre de services engage, par ordre d'ancienneté, l'enseignante ou l'enseignant non-régulier qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, et qui, le cas échéant, répond aux exigences additionnelles que le centre de services peut poser en vertu du paragraphe D).

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

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

- B) Dans le cas des sous-paragraphes 1), 2) et 8) du paragraphe A) de la présente clause, le centre de services rappelle l'enseignante ou l'enseignant le plus ancien en provenance du champ où il y a un poste à pourvoir. S'il n'y en a pas, il rappelle l'enseignante ou l'enseignant le plus ancien parmi celles ou ceux qui proviennent d'autres champs. Aux fins du présent paragraphe, l'enseignante ou l'enseignant qui était affecté à la suppléance régulière au moment de sa mise en disponibilité est réputé provenir du champ auquel elle ou il appartenait avant d'être affecté à la suppléance régulière et l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité à la date d'entrée en vigueur de l'entente est réputé provenir du champ correspondant à celui auquel elle ou il était affecté avant sa mise en disponibilité<sup>1</sup>.
- C) Le centre de services qui engage une enseignante ou un enseignant du secteur de l'éducation, en disponibilité selon sa convention collective, lui reconnaît : l'ancienneté qui lui était reconnue, les jours accumulés à sa banque de congés de maladie non monnayables, sa permanence et ses années d'expérience.
- D) Aux fins de l'application du sous-paragraphe 9) du paragraphe A), le centre de services peut, en vue de pourvoir un poste, poser des exigences additionnelles à celles prévues à la clause 5-3.13, après consultation du syndicat, et qui sont pertinentes au poste à pourvoir.

En cas de contestation par grief du syndicat de la décision du centre de services de ne pas octroyer le poste à une enseignante ou un enseignant inscrit sur la liste de priorité d'emploi prévue à la clause 5-1.14 ou à défaut d'existence d'une telle liste, à une enseignante ou un enseignant non-régulier qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, le centre de services doit établir que sa décision est fondée sur un motif raisonnable.

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

- E) Sous réserve de dispositions locales prévues à cet effet, l'enseignante ou l'enseignant sous contrat à temps partiel à 100 %, qui se voit attribuer un contrat à temps plein au cours de l'année scolaire, conserve son affectation initiale jusqu'au terme de l'année scolaire, si celle-ci répond aux conditions suivantes :
- la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel doit être l'équivalent de celle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein au sens du sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 8-5.02 de l'entente (« contrat à temps partiel à 100 % »);
  - le contrat à temps partiel à 100 % doit résulter du remplacement d'un congé à temps plein pour toute l'année scolaire qui ne peut être annulé ou prendre fin sans l'accord du centre de services.

---

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

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

## **Section 6 Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes ou enseignants d'une école**

### **5-3.21**

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

## **Section 7 Enseignantes ou enseignants en disponibilité et enseignantes ou enseignants non rengagés pour surplus**

### **5-3.22 Traitement et utilisation de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité**

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

- A) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité reçoit 90 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité.
- B) Malgré le paragraphe A), l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité reçoit le traitement suivant :
  - 1) 85 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité, si l'enseignante ou l'enseignant en est à sa 4<sup>e</sup> ou 5<sup>e</sup> année consécutive de mise en disponibilité;
  - 2) 80 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité, si l'enseignante ou l'enseignant en est à sa 6<sup>e</sup> année consécutive ou plus de mise en disponibilité.
- C) Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant en recyclage ou en formation, en vertu du paragraphe I) de la clause 5-3.23, reçoit 100 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité.
- D) Le pourcentage du traitement peut être supérieur aux pourcentages mentionnés aux paragraphes A) ou B) dans la mesure où l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité est utilisé, sur une base annuelle, dans une proportion supérieure à ce pourcentage par rapport à l'enseignante ou l'enseignant à temps plein de sorte que l'enseignante ou l'enseignant utilisé à 100 % reçoit 100 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il n'était pas en disponibilité.

- E) 1) Le centre de services confie à l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité une pleine tâche pour les 50 premiers jours de travail de chaque année scolaire.
- 2) 10 jours avant le 51<sup>e</sup> jour de travail de l'année scolaire, pour les autres jours de travail de l'année scolaire, le centre de services détermine, pour chaque enseignante ou enseignant en disponibilité, la tâche confiée à l'enseignante ou l'enseignant de telle sorte que le pourcentage de sa tâche, pour toute l'année scolaire, par rapport à la tâche de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, soit, en tenant compte de l'application du sous-paragraphe 1), égal, en moyenne, au pourcentage de traitement qu'elle ou il reçoit, conformément aux paragraphes précédents.
- 3) La répartition de la tâche de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité, dans le cadre du sous-paragraphe 2), peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre; cette répartition peut être révisée après consultation de l'enseignante ou l'enseignant et, à défaut d'entente sur le moment du changement, un préavis d'au moins 5 jours doit être donné.
- 4) Le centre de services et le syndicat peuvent modifier ou remplacer les dispositions contenues au présent paragraphe.
- F) Les autres avantages monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurance et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.
- G) La durée de la mise en disponibilité, sauf dans le cas de congé sans traitement, vaut comme période de service aux fins des 4 régimes de retraite actuellement en vigueur, soit le Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), le Régime de retraite des enseignants (RRE), le Régime de retraite de certains enseignants (RRCE) et le Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).
- H) Durant sa mise en disponibilité, l'enseignante ou l'enseignant accumule de l'expérience comme toute autre enseignante ou tout autre enseignant régulier même si elle ou il ne reçoit pas 100 % de son traitement.
- I) Tant et aussi longtemps que l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité n'est pas relocalisé dans un autre centre de services, une commission scolaire ou une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation, n'est pas rappelé par son centre de services ou n'a pas perdu ses droits et avantages selon les dispositions du présent article, elle ou il demeure en disponibilité et elle ou il est assigné à des fonctions compatibles avec ses qualifications et son expérience sans égard à la fonction générale prévue à l'article 8-2.00. Elle ou il peut être assigné à l'éducation des adultes ou en formation professionnelle, même le soir. Avec son accord, elle ou il peut être assigné à un lieu de travail qui n'est pas sous la responsabilité du centre de services sans pour autant être soustrait à l'application de la clause 5-3.23.
- J) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité a droit à tous les avantages de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article.

- K) Sauf dans le cas prévu à la clause 5-4.04, le fait pour une enseignante ou un enseignant en disponibilité de remplacer une enseignante ou un enseignant absent ou d'occuper une fonction qui autrement serait confiée à une enseignante ou un enseignant à temps partiel, à taux horaire ou à une suppléante ou un suppléant occasionnel, ne modifie en rien son statut d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité.

### **5-3.23 Droits et obligations de l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité**

- A) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité doit accepter un contrat d'engagement d'enseignante ou d'enseignant à temps plein qui lui est offert par un autre centre de services, une commission scolaire ou une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation, et ce, dans les 10 jours suivant la réception de l'offre écrite d'engagement. Cette obligation n'existe toutefois que si le poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein se situe à 50 kilomètres ou moins de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité.

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

De plus, lors de la première année de sa mise en disponibilité, l'enseignante ou l'enseignant, qui a accepté un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein dans un autre centre de services, une commission scolaire ou une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation, peut revenir à son centre de services d'origine avant le 1<sup>er</sup> septembre de cette année scolaire dans un poste à combler d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, dans la mesure où elle ou il répond à l'un des 3 critères de capacité et, dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant retrouve tous ses droits comme s'il n'y avait jamais eu de rupture du lien d'emploi.

- B) Sauf pour une offre écrite d'engagement reçue en juillet<sup>1</sup>, le refus ou le défaut d'accepter l'engagement offert dans les 10 jours de la réception de l'offre écrite d'engagement conformément au paragraphe A) précédent constitue, à toutes fins que de droit, une démission de la part de l'enseignante ou l'enseignant visé du centre de services où elle ou il est en disponibilité, a pour effet d'annuler tous les droits que cette enseignante ou cet enseignant peut avoir en vertu de la convention y compris sa permanence, et entraîne automatiquement la radiation du nom de cette enseignante ou cet enseignant de la liste des enseignantes et enseignants mis en disponibilité du Bureau national de placement.

---

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

- C) Sauf durant le mois de juillet, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'un centre de services, d'une commission scolaire ou d'une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation lorsque celui-ci lui en fait la demande, par courrier recommandé ou poste certifiée, et que le poste offert se situe à 50 kilomètres ou moins de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant a droit au remboursement par son centre de services de ses frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, selon les barèmes en vigueur à son centre de services. L'enseignante ou l'enseignant bénéficie également, d'une autorisation de s'absenter sans perte de traitement.
- D) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité dans un centre de services doit fournir, sur demande, tout renseignement pertinent à sa sécurité d'emploi incluant un moyen de le rejoindre rapidement.
- E) Au moment de l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant en disponibilité par un autre centre de services, une commission scolaire ou une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation, ce centre de services, cette commission scolaire ou cette institution lui reconnaît : sa permanence, l'ancienneté qu'elle ou il avait à son départ de son centre de services, les jours accumulés à sa caisse de congés de maladie non monnayables et les années d'expérience que lui avait reconnues son centre de services.
- F) Au moment de son engagement par un autre centre de services, une commission scolaire ou une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité démissionne du centre de services où elle ou il est en disponibilité. Cette démission prend effet au 30 juin de l'année scolaire en cours si son contrat d'engagement avec l'autre centre de services, commission scolaire ou institution d'enseignement du secteur de l'éducation a été signé au cours de cette même année scolaire pour prendre effet au début de l'année scolaire suivante. Lorsque l'entrée en service à l'autre centre de services, commission scolaire ou à l'autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation a lieu au cours de la même année scolaire que celle où elle ou il a signé son contrat d'engagement avec ce centre de services, cette commission scolaire ou cette institution d'enseignement, sa démission prend effet le jour précédant le jour de l'entrée en vigueur de son contrat à l'autre centre de services, commission scolaire ou à l'autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation.
- G) Aux fins d'application de la présente clause, la date du récépissé constatant la réception des documents expédiés par courrier recommandé ou poste certifiée constitue une preuve à sa face même servant à calculer les délais prévus.
- H) Le défaut pour une enseignante ou un enseignant en disponibilité de se conformer à l'une des obligations qui lui sont créées en vertu du présent article constitue, à toutes fins que de droit, une démission de la part de cette enseignante ou cet enseignant et cette démission a pour effet d'entraîner l'annulation de tous les droits que la convention pourrait lui accorder, y compris sa permanence.

- l) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité doit adhérer à tout programme de recyclage ou de formation soumis par le centre de services et élaboré en prenant notamment en considération sa formation, son expérience ainsi que les besoins à combler.

Les frais inhérents au recyclage ou à la formation sont assumés par le centre de services.

#### **5-3.24**

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

#### **5-3.25 Droits et obligations de l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus**

- A) L'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus de personnel en vertu des dispositions du présent article demeure inscrit sur les listes du Bureau national de placement jusqu'à concurrence de 3 ans.
- B) Tant que l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus de personnel demeure inscrit sur les listes du Bureau national de placement prévues au paragraphe A) précédent, elle ou il a le droit d'être rappelé suivant la clause 5-3.20 pourvu qu'elle ou il réponde à l'un des 3 critères de capacité.
- C) Dans le cas où cette enseignante ou cet enseignant a été non rengagé pour surplus au terme de sa 2<sup>e</sup> année de service continu, elle ou il obtient sa permanence lors de son rengagement par le centre de services ou de son engagement par un autre centre de services, une commission scolaire ou une autre institution d'enseignement du secteur de l'éducation et bénéficie, de la part de ce dernier ou cette dernière, du remboursement des frais de déménagement prévus à l'annexe VI aux conditions mentionnées si son engagement implique, selon cette même annexe, son déménagement.
- D) Le défaut ou le refus d'accepter une offre écrite d'engagement d'enseignante ou d'enseignant à temps plein de la part d'un centre de services, d'une commission scolaire ou d'une institution d'enseignement du secteur de l'éducation, dans les 10 jours de la réception de cette offre écrite d'engagement, entraîne la perte de tous les droits que cette enseignante ou cet enseignant peut avoir en vertu de la présente clause.
- E) La date du récépissé constatant la réception des documents expédiés par courrier recommandé ou poste certifiée constitue une preuve à sa face même servant à calculer les délais prévus à la présente clause.

**5-3.26****A) (Protocole) Comité de placement**

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

**B) (Protocole) Bureau national de placement**

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

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

**Section 8 Divers****5-3.27 Qualification légale**

- A) Aux fins de la convention, l'enseignante ou l'enseignant est légalement qualifié si elle ou il répond à la définition prévue à la clause 1-1.33.

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

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

**5-3.28 Intégration de centres de services**

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

- B) Pendant l'année scolaire précédant une fusion (y compris la disparition d'un centre de services au profit d'un ou plusieurs autres centres de services), une annexion ou une restructuration, le centre de services ne peut invoquer « excédent d'effectifs » pour ne pas rengager ou pour mettre en disponibilité, selon le cas, les enseignantes ou enseignants réguliers si la cause du surplus de personnel provient de cette fusion, annexion ou restructuration.

Cependant, à compter de l'année scolaire de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, le nouveau centre de services, le centre de services annexant ou le centre de services restructuré peut invoquer « excédent d'effectifs » pour ne pas rengager ou pour mettre en disponibilité, selon le cas, des enseignantes ou enseignants.

- C) À la demande de la FAE, les parties à l'entente conviennent de se rencontrer pour toute discussion relative aux droits des enseignantes et enseignants à l'occasion de l'intégration de centres de services.
- D) Les dispositions de la présente clause ne peuvent en aucune manière avoir pour effet de retarder ou empêcher toute fusion, annexion ou restructuration de centres de services.

### **5-3.29 Transfert de clientèle<sup>1</sup>**

- A) 1) Si un centre de services ne dispense plus d'enseignement à certains de ses élèves parce qu'un autre centre de services prend cet enseignement à sa charge, l'enseignante ou l'enseignant régulier qui dispensait la majeure partie de son temps d'enseignement à ces élèves suit obligatoirement ses élèves au centre de services qui prend cet enseignement à sa charge si l'école où se donne cet enseignement se situe à 50 kilomètres ou moins du domicile ou du lieu de travail de l'enseignante ou l'enseignant concerné.
- 2) Le nombre d'enseignantes ou d'enseignants transférés est établi proportionnellement au nombre d'élèves transférés par rapport à l'ensemble de la clientèle visée.
- 3) Dans le cas où plus d'un centre de services reçoit ces élèves, les enseignantes ou enseignants ainsi transférés sont répartis entre ces centres de services dans la même proportion que le sont ces élèves.
- 4) L'enseignante ou l'enseignant a droit, le cas échéant, à l'application de la clause 5-4.03.
- B) Toutefois, avec l'accord du centre de services qui ne dispense plus cet enseignement, les enseignantes ou enseignants décrits à la présente clause peuvent demeurer à l'emploi de ce centre de services à la condition qu'il n'y ait ni non-rengagement, ni mise en disponibilité d'enseignantes ou d'enseignants pour cause de surplus de personnel à cause de cet accord.

---

<sup>1</sup> Pour les fins de cette clause, l'appellation « centre de services » peut inclure, selon le cas, « commission scolaire ».

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

- C) Le centre de services et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes d'application de la présente clause.

### **5-3.30 Contrat de service**

Le centre de services ne peut invoquer « excédent d'effectifs » pour ne pas rengager ou pour mettre en disponibilité, selon le cas, les enseignantes ou enseignants réguliers si la cause du surplus de personnel provient de la mise en application d'une entente ou d'un contrat d'association conclu conformément à la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), avec un autre centre de services, une commission scolaire, un établissement d'enseignement régi par la Loi sur l'enseignement privé (RLRQ, chapitre E-9.1), un organisme scolaire au Canada, un collège d'enseignement général et professionnel, un organisme ou une personne, le cas échéant, selon laquelle ce centre de services, cette commission scolaire, cet établissement, cet organisme scolaire, ce collège, cet organisme ou cette personne dispensera, selon le cas, un enseignement que le centre de services dispensait auparavant. Cependant le centre de services doit, avant de conclure cette entente ou ce contrat d'association, aviser par écrit le syndicat de l'obtention de la permission de la ou du ministre ou du gouvernement de conclure cette entente ou ce contrat, s'il y a lieu.

### **5-3.31 Déménagement<sup>1</sup>**

Dans les cas prévus aux clauses 5-3.25, 5-3.29 et 5-4.03, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie, de la part du centre de services qu'elle ou il quitte (sauf dans le cas prévu à la clause 5-3.25), du remboursement des frais de déménagement prévus à l'annexe VI aux conditions mentionnées si son engagement implique, selon cette même annexe, son déménagement.

De même, dans les cas prévus à l'alinéa précédent, si l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant par un autre centre de services implique son déménagement selon cette même annexe et que ce déménagement doit se faire entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 30 juin, cette enseignante ou cet enseignant bénéficie de la part du centre de services qui l'engage :

- a) d'un maximum de 3 jours ouvrables sans perte de traitement ni de suppléments pour la vente de sa résidence qui lui tient lieu de domicile;
- b) d'un maximum de 3 jours ouvrables sans perte de traitement ni de suppléments pour couvrir la recherche d'un logement. Ce maximum de 3 jours ne comprend pas la durée du trajet aller et retour;

---

<sup>1</sup> Pour les fins de cette clause, l'appellation « centre de services » peut inclure, selon le cas, « commission scolaire ».

- c) d'un maximum de 3 jours ouvrables sans perte de traitement ni de suppléments pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

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

##### **5-4.01 Prérétraite**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet, le centre de services accorde un congé de prérétraite pour l'année scolaire en cours à une enseignante ou un enseignant qui en fait la demande si cette mesure permet de réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants en disponibilité à son centre de services. Cependant, au plus tard le 15 août, sur simple avis écrit, ce congé peut être annulé si le centre de services constate à cette date qu'il n'a plus pour effet de réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants en disponibilité à son centre de services.

- 1) Ce congé est d'une année complète. Il peut être d'une durée inférieure à une année complète s'il doit prendre effet après le début de l'année de travail. Durant ce congé, l'enseignante ou l'enseignant reçoit 50 % du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail.
- 2) La durée de ce congé vaut comme période de service aux fins des 4 régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP, RRE, RRCE et RRPE).
- 3) Ce congé se situe dans l'année qui précède celle où l'enseignante ou l'enseignant a droit pour la 1<sup>re</sup> fois, selon le régime de retraite qui lui est applicable, à une pension non réduite.
- 4) À la fin de ce congé, l'enseignante ou l'enseignant visé démissionne automatiquement et prend sa retraite.
- 5) Durant ce congé, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux avantages prévus à la convention, pourvu qu'ils soient compatibles avec la nature de ce congé.
- 6) Durant ce congé, l'enseignante ou l'enseignant ne peut détenir de contrat de travail avec un employeur des secteurs public et parapublic.

##### **5-4.02**

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

#### **5-4.03 Transfert des droits**

- A) À compter du 1<sup>er</sup> mai, si l'enseignante ou l'enseignant permanent quitte son centre de services et est engagé dans un autre centre de services ou une commission scolaire et que cela a pour effet de réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants mis en disponibilité à son centre de services, à un autre centre de services ou à une commission scolaire ou à mettre en disponibilité à son centre de services, elle ou il bénéficie du transfert de sa permanence, des années d'expérience que lui avait reconnues son centre de services, de l'ancienneté et des jours accumulés à sa caisse de congés de maladie non monnayables; en outre, cette enseignante ou cet enseignant bénéficie des frais de transport de meubles et des effets personnels prévus aux articles 3) et 4) de l'annexe VI aux conditions qui y sont énoncées.
- B) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité qui accepte une relocalisation au-delà de 50 kilomètres de son domicile et du lieu de travail où elle ou il enseignait au moment de sa mise en disponibilité, bénéficie du transfert de sa permanence, des années d'expérience que lui avait reconnues son centre de services, de l'ancienneté et des jours accumulés à sa caisse de congés de maladie non monnayables; en outre, cette enseignante ou cet enseignant bénéficie de l'application de l'annexe VI.

#### **5-4.04 Remplacement de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein**

Pour remplacer une enseignante ou un enseignant à temps plein qui est en congé à temps plein pour toute l'année scolaire ou pour terminer l'année scolaire pourvu que ce congé ait débuté le ou avant le 15 octobre, et dont le congé ne peut être annulé ou prendre fin sans l'accord du centre de services, celui-ci affecte une enseignante ou un enseignant visé au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-3.20; à défaut, il rappelle une enseignante ou un enseignant visé au sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-3.20.

Dans ces cas, la candidate ou le candidat doit répondre à l'un des 3 critères de capacité et les dispositions prévues au paragraphe B) de la clause 5-3.20 s'appliquent.

#### **5-4.05 Prêt de services à un organisme communautaire**

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

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

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

#### **5-4.06 Allocation de remplacement**

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

- B) Lorsqu'il n'y a pas d'enseignante ou d'enseignant en disponibilité à un centre de services ou qu'aucune enseignante ou aucun enseignant en disponibilité à ce centre de services ne répond à l'un des 3 critères de capacité pour pourvoir un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, un centre de services peut accorder une allocation de remplacement à une enseignante ou un enseignant si cette allocation permet de relocaliser à ce centre de services une enseignante ou un enseignant en disponibilité dans un autre centre de services ou commission scolaire.
- C) L'octroi de cette allocation est du ressort exclusif du centre de services; cependant, dans le cas de refus, le centre de services lui en fournit les raisons, si l'enseignante ou l'enseignant en fait la demande.
- D) Cette allocation est assujettie aux dispositions prévues à l'annexe IX.

#### **5-4.07**

Aux fins du présent article, l'expression enseignante ou enseignant en disponibilité comprend l'enseignante ou l'enseignant du champ 21 visé au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-3.20.

#### **5-5.00 PROMOTION**

##### **5-5.01**

Le centre de services établit les critères d'admissibilité et les caractéristiques particulières de chaque poste de professionnelle ou professionnel, de cadre ou de gérante ou gérant.

##### **5-5.02**

Lorsque le centre de services a l'intention de pourvoir un tel poste, il peut faire appel à des candidates ou candidats de l'extérieur, mais il doit faire l'affichage de ce poste dans ses écoles. Cependant, l'affichage n'est pas nécessaire si le centre de services comble le poste par une réaffectation de son personnel.

##### **5-5.03**

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

La nomination temporaire se termine normalement au plus tard à la fin de l'année scolaire, ou à l'expiration d'une année complète, si la nomination a été effective après le 1<sup>er</sup> janvier. Cependant, la nomination temporaire peut excéder l'année scolaire ou l'année si elle est faite pour un remplacement qui résulte d'un congé pour invalidité, d'un congé parental ou d'un congé pour prêt de services au Ministère, à la Fédération ou au Comité patronal. Le centre de services et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger la durée d'une nomination temporaire.

Lorsqu'elle ou il cesse d'occuper ce poste, l'enseignante ou l'enseignant retourne à son poste régulier aux conditions et avec les mêmes droits que si elle ou il avait réellement exercé sa fonction d'enseignante ou d'enseignant pendant tout ce temps.

#### **5-5.04**

Lorsqu'une directrice ou un directeur ou une directrice ou un directeur adjoint cesse d'occuper ce poste sans rupture de son lien d'emploi, elle ou il peut retourner à l'enseignement aux conditions et avec les mêmes droits que si elle ou il avait exercé sa fonction d'enseignante ou d'enseignant pendant tout ce temps, sous réserve des clauses 5-2.01 et 5-3.20.

#### **5-5.05**

Le centre de services et le syndicat peuvent modifier ou remplacer toute disposition du présent article.

#### **5-6.00 DOSSIER PERSONNEL**

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

#### **5-7.00 RENVOI**

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

#### **5-8.00 NON-RENGAGEMENT**

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

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

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

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

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

**5-10.02**

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

- soit la conjointe ou le conjoint;
- soit l'enfant à charge tel qu'il est défini ci-après : un enfant de l'enseignante ou l'enseignant, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, un enfant habitant avec l'enseignante ou l'enseignant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'enseignante ou l'enseignant pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans; ou s'il fréquente à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18<sup>e</sup> anniversaire de naissance ou avant son 25<sup>e</sup> anniversaire de naissance ou s'il fréquentait à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant, une maison d'enseignement reconnue, et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

**5-10.03**

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant soit d'une maladie, à l'inclusion d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, soit d'une absence due à un don d'organe ou de moelle osseuse, soit d'un accident sous réserve des clauses 5-10.44 à 5-10.64, soit d'une absence prévue à la clause 5-13.19, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'enseignante ou l'enseignant totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par le centre de services et qui comporte une rémunération similaire.

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

#### **5-10.04**

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

#### **5-10.05**

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

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

#### **5-10.06**

Les dispositions du régime d'assurance maladie prévues à la convention 2020-2023 demeurent en vigueur aux conditions prévues jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'entente. Cependant, les contrats relatifs aux régimes d'assurance maladie et complémentaires qui s'appliquent à la date d'entrée en vigueur de l'entente continuent de s'appliquer sans modification à l'exclusion de la modification annuelle des primes jusqu'à la date prévue par la FAE, conformément à l'entente.

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

#### **5-10.07**

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

---

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

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

### **A) Régime de base d'assurance maladie**

#### **5-10.08**

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

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

#### **5-10.09**

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

#### **5-10.10**

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

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

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

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

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

- E) À compter du 1<sup>er</sup> avril 2024, le centre de services contribue au régime d'assurance maladie. Cette contribution, qui ne peut excéder le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance maladie de l'enseignante ou l'enseignant assuré, correspond, pour une enseignante ou un enseignant régulier, à :
- a) 300 \$ par année scolaire, dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré elle-même ou lui-même et ses personnes à charge;
  - b) 150 \$ par année scolaire, dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul.
- F) Par année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel a droit à la moitié de la contribution prévue au paragraphe précédent.
- Malgré l'alinéa précédent, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, dont le ou les contrats de l'année scolaire précédente totalisent 60 % ou plus de la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, a droit à la pleine contribution du centre de services pour le régime de base d'assurance maladie. Exceptionnellement, pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel qui en est à sa première année dans le réseau de l'éducation, l'atteinte du seuil de 60 % est établie en fonction du ou des contrats de l'année en cours.
- G) Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de l'assurance maladie du Québec, les montants prévus au paragraphe E) de la présente clause seront diminués des 2/3 du coût annuel des prestations d'assurance médicaments inclus dans le présent régime.

### 5-10.11

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

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

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

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

**5-10.12**

Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :

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

- j) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une enseignante ou un enseignant qui est déjà à l'emploi du centre de services, faisant suite à la naissance, à l'adoption d'un premier enfant, à un changement de statut, prend effet à la date de l'événement si la demande est faite à l'assureur dans les 30 jours de l'événement. Pour une modification de protection au régime d'assurance maladie faite après 30 jours de l'événement, la modification prend effet le 1<sup>er</sup> jour de la période de paie complète qui suit la réception de la demande par l'assureur;
- k) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une enseignante ou un enseignant qui est déjà à l'emploi du centre de services prend effet le 1<sup>er</sup> jour de la période de paie complète qui suit la réception par le centre de services de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur;
- l) l'assureur établit le montant total des primes de l'enseignante ou l'enseignant pour chaque période de paie et le transmet au centre de services par voie électronique afin que celui-ci en effectue la déduction;
- m) la définition d'enfant à charge est identique à celle de la clause 5-10.02 de l'entente.

## **B) Régimes complémentaires d'assurance**

### **5-10.13**

- A) La FAE détermine les dispositions d'un maximum de 3 régimes complémentaires d'assurance de personnes. Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles ou ceux qui y participent.
- B) Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :
  - 1) les dispositions prévues aux paragraphes b) à l) de la clause 5-10.12;
  - 2) l'adhésion d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant admissible à un régime complémentaire prend effet au début de la prise d'effet du contrat d'engagement si la demande est faite dans les 30 jours de son entrée en service;
  - 3) si la demande est faite après 30 jours de son entrée en service, l'adhésion d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant admissible à un régime complémentaire prend effet le 1<sup>er</sup> jour de la période de paie complète qui suit la réception par le centre de services de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur.
- C) Assurances générales collectives (IARD)<sup>1</sup>

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

---

<sup>1</sup> (IARD) : Incendie, accident et risques divers.

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

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

#### **5-10.14**

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

- a) les contrats d'assurance de personnes et les interventions administratives qui en découlent pour les centres de services sont maintenus;
- b) toute modification à l'un des régimes ou des contrats doit être faite conformément aux dispositions relatives aux régimes complémentaires nationaux, en faisant les adaptations nécessaires;
- c) le syndicat peut choisir de remplacer tous les régimes locaux existants par les régimes complémentaires nationaux. Dans ce cas, un avis de modification doit être transmis au centre de services au moins 60 jours avant son entrée en vigueur.

#### **C) Autres dispositions**

#### **5-10.15**

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

#### **5-10.16**

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

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

**5-10.17**

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

**5-10.18**

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

**5-10.19**

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

**5-10.20**

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

**5-10.21**

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

**5-10.22**

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

**5-10.23**

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

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

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

#### **5-10.24**

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

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

### **D) Intervention du centre de services**

#### **5-10.25**

- A) Le centre de services facilite la mise en place et l'application des régimes, notamment en faisant :
- 1) l'information aux nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants;
  - 2) l'inscription des nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants;
  - 3) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;
  - 4) la remise à l'assureur des primes déduites;
  - 5) la remise aux enseignantes ou enseignants des formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
  - 6) la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
  - 7) la transmission à l'assureur du nom des enseignantes ou enseignants qui ont fait part au centre de services de leur décision de prendre leur retraite.
- B) Dans le cas des assurances générales collectives (IARD) prévues au paragraphe C) de la clause 5-10.13, le centre de services ne fait que remettre à l'assureur les primes déduites.

**5-10.26**

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

**Section 3 Assurance salaire****5-10.27****Prestation**

- A) Sous réserve des dispositions des présentes et des clauses 5-10.44 à 5-10.64, une enseignante ou un enseignant a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :
- 1) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de 5 jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;
  - 2) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe 1), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de 5 jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de 52 semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 75 % de son traitement;
  - 3) à compter de l'expiration de la période précitée de 52 semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de 52 semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 66 2/3 % de son traitement.

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

**Retour progressif**

- B) Pendant une période d'invalidité, sur recommandation écrite de la ou du médecin traitant, le centre de services et l'enseignante ou l'enseignant absent depuis au moins 12<sup>1</sup> semaines peuvent convenir d'un retour progressif au travail. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit durant la période de retour progressif sans que cela n'ait pour effet de prolonger la période maximale de 104 semaines durant laquelle des prestations, complètes ou partielles, sont payables. Dans ce cas :
- 1) le certificat médical doit prévoir que la période du retour progressif sera immédiatement suivie d'un retour au travail à temps complet;
  - 2) le centre de services et l'enseignante ou l'enseignant, accompagné de sa déléguée ou son délégué syndical ou représentante ou représentant syndical si elle ou il le désire, fixe la période du retour progressif sans qu'elle n'excède 12<sup>2</sup> semaines et déterminent la proportion du temps travaillé;
  - 3) pendant qu'elle ou il est au travail, l'enseignante ou l'enseignant doit être en mesure d'effectuer l'ensemble de ses fonctions dans la proportion convenue.

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

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

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

---

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

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

**Affectation temporaire**

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

Les fonctions que le centre de services attribue à l'enseignante ou l'enseignant en vertu de l'alinéa précédent sont des fonctions prévues à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01.

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

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

Ces 12 semaines ne peuvent se situer après la 80<sup>e</sup> semaine d'invalidité.

**5-10.28**

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

Le centre de services ne peut résilier ou non renouveler le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière ou ce dernier peut bénéficier de prestations d'assurance salaire par application des clauses 5-10.27 ou 5-10.44 à 5-10.64 et ensuite, de la clause 5-10.40. Toutefois, le fait pour une enseignante ou un enseignant de ne pas se prévaloir de la clause 5-10.40 ne peut empêcher le centre de services de résilier ou non renouveler le contrat d'engagement de cette enseignante ou cet enseignant.

**5-10.29**

- A) Les prestations versées en vertu de la clause 5-10.27 sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité payées à l'enseignante ou l'enseignant en vertu d'une loi provinciale ou fédérale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

- B) Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), la détermination du revenu brut imposable de l'enseignante ou l'enseignant s'effectue de la façon suivante : le centre de services effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi de la prestation de base d'assurance salaire; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel le centre de services effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.
- C) Le centre de services déduit 1/10 de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu du sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 lorsque l'enseignante ou l'enseignant reçoit des prestations de la SAAQ.
- D) À compter de la 61<sup>e</sup> journée du début d'une invalidité, l'enseignante ou l'enseignant présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) (sauf pour le RRE) doit, à la demande écrite du centre de services, accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 5-10.27 n'opère qu'à compter du moment où l'enseignante ou l'enseignant est reconnu admissible et commence effectivement à toucher cette prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, l'enseignante ou l'enseignant s'engage à rembourser au centre de services, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-10.27, et ce, en application du paragraphe A) de la présente clause.
- E) L'enseignante ou l'enseignant touchant une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) doit, pour recevoir ses prestations d'assurance salaire en vertu de la clause 5-10.27, informer le centre de services du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle ou il doit en outre autoriser par écrit le centre de services à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de Retraite Québec, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle ou il est bénéficiaire.

### **5-10.30**

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

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

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

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

#### **5-10.31**

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

#### **5-10.32**

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

#### **5-10.33**

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

#### **5-10.34**

- A) En tout temps, l'autorité désignée par le centre de services peut exiger de la part de l'enseignante ou l'enseignant absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du centre de services si l'enseignante ou l'enseignant est absent durant moins de 4 jours. L'autorité désignée par le centre de services peut également faire examiner l'enseignante ou l'enseignant relativement à toute absence. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de l'enseignante ou l'enseignant lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 45 kilomètres de l'école où elle ou il enseigne, sont à la charge du centre de services.

- B) À son retour au travail, l'autorité désignée par le centre de services peut exiger d'une enseignante ou d'un enseignant qu'elle ou il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir si elle ou il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de l'enseignante ou l'enseignant lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de 45 kilomètres de l'école où elle ou il enseigne, sont à la charge du centre de services. Si, dans ce cas, l'avis de la ou du médecin choisi par le centre de services est contraire à celui de la ou du médecin consulté par l'enseignante ou l'enseignant, le centre de services et le syndicat, dans les 30 jours de la connaissance du désaccord, s'entendent sur le choix d'une ou d'un 3<sup>e</sup> médecin; à défaut d'entente dans ce délai, la ou le médecin choisi par le centre de services et la ou le médecin consulté par l'enseignante ou l'enseignant s'entendent, dans les meilleurs délais, sur le choix d'une ou d'un 3<sup>e</sup> médecin.
- C) Sans restreindre la portée de son mandat, la ou le 3<sup>e</sup> médecin prend connaissance des avis des 2 autres médecins, sous réserve du respect des règles de déontologie, et sa décision est sans appel.
- D) Le centre de services, l'autorité désignée par lui et le syndicat doivent traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

#### **5-10.35**

S'il y a refus de verser des prestations d'assurance salaire en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'enseignante ou l'enseignant peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.

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

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

### **Section 4 Congés de maladie**

#### **5-10.36**

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

Cependant, l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un congé sans traitement, d'un congé avec traitement pour études, d'un congé de préretraite ou des prestations prévues au sous-paragraphe 3) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 a droit au crédit d'une fraction de 6 jours de congé de maladie équivalant à la fraction du temps où elle ou il est en service.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**5-10.37**

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

Néanmoins, si une enseignante ou un enseignant a utilisé, conformément à la convention, une partie ou la totalité des jours de congé de maladie qui lui ont été crédités à la 1<sup>re</sup> journée de l'année de travail, aucune réclamation n'est effectuée à la suite de l'application de cette clause.

**5-10.38**

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

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

**5-10.39**

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

**5-10.40**

A) L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficiait de jours de congé de maladie monnayables en vertu du paragraphe b) de la clause 5-10.01 de la convention 1968-1971 conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 31 décembre 1973, en conformité avec les dispositions de la convention collective antérieurement applicable; même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1973. Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1973 et porte intérêt au taux de 5 % composé annuellement.

Toutefois, l'intérêt découlant de ce taux d'intérêt annuel court à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1974 jusqu'au 30 juin 1974 et, par la suite, du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin de chaque année scolaire subséquente. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée pour des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu du paragraphe a) de la clause 5-10.01 de la convention 1968-1971.

- B) La valeur des jours monnayables au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (RREGOP, RRE, RRCE et RRPE).
- C) Malgré la clause 5-10.41, les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant au 31 décembre 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un jour par jour, à d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient une telle utilisation. De même, les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant au 31 décembre 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un jour par jour, à d'autres fins que la maladie, à savoir : pour un congé prévu à l'article 5-13.00 ou pour prolonger le congé pour invalidité de l'enseignante ou l'enseignant après expiration des avantages prévus au sous-paragraphe 3) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 ou pour un congé de préretraite.
- D) L'enseignante ou l'enseignant peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des avantages prévus au sous-paragraphe 3) du paragraphe A) de la clause 5-10.27 ou pour un congé prévu à l'article 5-13.00 à la condition qu'elle ou il ait déjà épuisé ses jours de congé de maladie monnayables.
- E) Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant au 31 décembre 1973 sont réputés utilisés à cette date lorsque utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres clauses du présent article.

#### **5-10.41**

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

#### **5-10.42**

Les jours de congé de maladie au crédit de l'enseignante ou l'enseignant au 21 juin 2024 demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

- a) les jours crédités en vertu de la clause 5-10.36 de l'entente, pour l'année scolaire en cause;
- b) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe a) précédent, les jours monnayables au crédit de l'enseignante ou l'enseignant;
- c) après épuisement des jours mentionnés aux paragraphes a) et b) précédents, les autres jours non monnayables au crédit de l'enseignante ou l'enseignant.

**5-10.43**

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

**Section 5 Lésion professionnelle****5-10.44**

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

L'enseignante ou l'enseignant victime d'un accident du travail survenu avant le 19 août 1985 et qui est toujours absent pour ce motif demeure couvert par la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., c. A-3) ainsi que par les clauses 5-10.48 à 5-10.53 de la convention 1983-1985; de plus, les clauses 5-10.57 à 5-10.63 du présent article s'appliquent à cette enseignante ou cet enseignant.

**5-10.45**

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

**5-10.46**

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

- a) accident du travail : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une enseignante ou un enseignant par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle ou lui une lésion professionnelle;
- b) consolidation : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de l'enseignante ou l'enseignant victime de cette lésion n'est prévisible;

- c) emploi convenable : un emploi approprié qui permet à une enseignante ou un enseignant victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de l'enseignante ou l'enseignant, compte tenu de sa lésion;
- d) emploi équivalent : un emploi qui possède des caractéristiques semblables à celles de l'emploi qu'occupait l'enseignante ou l'enseignant au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications professionnelles requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;
- e) établissement de santé : un établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, chapitre S-4.2);
- f) lésion professionnelle : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.

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

- g) maladie professionnelle : une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail;
- h) professionnelle ou professionnel de la santé : une professionnelle ou un professionnel de la santé au sens de la Loi sur l'assurance maladie (RLRQ, chapitre A-29).

#### **5-10.47**

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

#### **5-10.48**

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

**5-10.49**

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

**5-10.50**

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

**5-10.51**

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

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

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

**5-10.52**

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

Cette enseignante ou cet enseignant bénéficie alors de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (RREGOP, RRE, RRCE et RRPE) sans perte de ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Cette exonération cesse lors de la consolidation de la lésion professionnelle ou lors de l'assignation temporaire prévue à la clause 5-10.58.

### **5-10.53**

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

### **5-10.54**

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

### **5-10.55**

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

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

### **5-10.56**

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

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

**5-10.57**

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

**5-10.58**

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

**5-10.59**

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

**5-10.60**

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

**5-10.61**

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

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

lors de l'application de la clause 5-3.20, cette enseignante ou cet enseignant est considéré comme une enseignante ou un enseignant du champ 21, sauf si elle ou il est une enseignante ou un enseignant en disponibilité. Cependant, le centre de services et le syndicat peuvent, par une entente ad hoc, convenir d'un mouvement de personnel particulier relatif à cette enseignante ou cet enseignant;

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

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

- l'enseignante ou l'enseignant possède plus d'ancienneté que les autres enseignantes ou enseignants ou personnes concernés;
  - l'enseignante ou l'enseignant possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par le centre de services;
  - la convention collective applicable le permet.
- c) le droit de l'enseignante ou l'enseignant ne peut s'exercer qu'au cours des 2 années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.

#### **5-10.62**

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

#### **5-10.63**

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

#### **5-10.64**

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

### **5-11.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES**

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

### **5-12.00 RESPONSABILITÉ CIVILE**

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

**5-13.00 DROITS PARENTAUX****Section 1 Dispositions générales****5-13.01**

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

**5-13.02**

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

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

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

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

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

**5-13.03**

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

---

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

**5-13.04**

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

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

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

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

- A) Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du RQAP est d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve de la clause 5-13.07, doivent être consécutives. Toutefois, le congé de maternité de l'enseignante à temps plein est suspendu lorsqu'il coïncide avec la période estivale<sup>2</sup> déterminée dans le cadre de l'établissement du calendrier scolaire conformément à la clause 8-4.02, et ces 21 semaines sont réputées consécutives. Cette suspension correspond au nombre de semaines ou de jours, selon le cas, qui coïncident avec la période estivale<sup>2</sup>. Lorsqu'elle prend fin, le congé de maternité se poursuit au cours de l'année de travail suivante, pour le nombre de semaines ou de jours, selon le cas, du congé de maternité qui n'auront pas été écoulés, le cas échéant.

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

---

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

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

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

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

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

- B) L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe A) et aux indemnités prévues à la clause 5-13.09, 5-13.10 ou 5-13.11, selon le cas.
- C) L'enseignante ou l'enseignant dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- D) L'enseignante a également droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe A) dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

### 5-13.06

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

---

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

**5-13.07**

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

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

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

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

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

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

**5-13.08**

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

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

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

- A) L'enseignante qui a accumulé 20 semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP a droit de recevoir pendant les 21 semaines de son congé de maternité une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant des prestations de maternité ou parentale du RQAP qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et réduit également de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens du paragraphe A) de la clause 8-4.01 et de la clause 8-4.02 prévu durant ces semaines<sup>2</sup>.

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

- A) L'enseignante qui a accumulé 20 semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir pendant 20 semaines de son congé de maternité :

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

le versement de traitement prévu pour cette période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens du paragraphe A) de la clause 8-4.01 et de la clause 8-4.02 prévu durant ces semaines<sup>2</sup>;

---

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

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

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

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant de la prestation de maternité ou parentale du RAE qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et réduit également de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens du paragraphe A) de la clause 8-4.01 et de la clause 8-4.02 prévu durant ces semaines<sup>1</sup>.

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

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

Lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale au traitement qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens du paragraphe A) de la clause 8-4.01 et de la clause 8-4.02 prévu durant ces semaines, et réduit également d'un montant équivalant au pourcentage des prestations du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que le centre de services verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse EDSC.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles l'enseignante aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, l'enseignante continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au 2<sup>e</sup> alinéa du présent sous-paragraphe 2) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

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

---

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

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

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

**A) L'enseignante à temps plein**

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

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens du paragraphe A) de la clause 8-4.01 et de la clause 8-4.02 prévu durant ces semaines<sup>1</sup>.

**B) L'enseignante à temps partiel**

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

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 12 % de 1/200 de la différence entre le prorata du traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens du paragraphe A) de la clause 8-4.01 et de la clause 8-4.02 prévu durant ces semaines et pour lesquelles elle aurait dû être au travail.

**C) Le paragraphe C) de la clause 5-13.09 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.****5-13.12 Pour les cas prévus aux clauses 5-13.09, 5-13.10 et 5-13.11**

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

Cette enseignante n'a pas droit à la suspension prévue au paragraphe A) de la clause 5-13.05.

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

**5-13.13<sup>1</sup>**

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

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

**5-13.14**

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

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

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

---

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

**5-13.15**

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

**5-13.16**

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

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

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

**5-13.17**

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

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

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

Lorsque le centre de services reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de l'enseignante et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

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

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

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

### **5-13.19 Autres congés spéciaux**

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

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

- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Pour ces visites, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de 5 jours qui peuvent être pris par demi-journée.

### **5-13.20**

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

## **Section 4 Congés liés à la paternité**

### **5-13.21**

#### **Congé à l'occasion de la naissance**

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

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

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

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

---

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

## Congé de paternité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

- C) 1) Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause, l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :
- le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP.
- 2) Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause, l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible au RAE reçoit une indemnité calculée comme suit :
- le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait, si il en faisait la demande, en vertu du RAE.
- 3) Les 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> alinéas du paragraphe A) de la clause 5-13.09 ou les 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> alinéas du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-13.10, selon le cas, et les paragraphes B) et C) de la clause 5-13.09 s'appliquent aux 2 sous-paragraphes précédents en faisant les adaptations nécessaires.
- D) L'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service<sup>1</sup> et qui est non admissible aux prestations de paternité du RQAP et aux prestations parentales du RAE reçoit pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail.
- E) La clause 5-13.12 s'applique à l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes C) ou D) de la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.
- F) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé de paternité, après entente avec le centre de services, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- G) Sur demande de l'enseignant, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

---

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

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

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

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

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

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

## **Section 5 Congés liés à l'adoption**

### **Congés à l'occasion de l'adoption**

#### **5-13.22**

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

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

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

### **5-13.23**

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

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

### **Congé pour adoption**

#### **5-13.24**

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

- B) 1) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante ou l'enseignant si elle ou il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

- 2) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible au RAE reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante ou l'enseignant si elle ou il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RAE.

- 3) Les 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> alinéas du paragraphe A) de la clause 5-13.09 ou les 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> alinéas du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-13.10, selon le cas, et les paragraphes B) et C) de la clause 5-13.09 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

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

- D) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignante ou l'enseignant peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec le centre de services, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

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

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

---

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

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

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

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

#### **5-13.25**

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

#### **Congé sans traitement en vue d'une adoption**

#### **5-13.26**

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

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

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

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

## Section 6 Prolongation de certains congés

### Congés sans traitement et partiel sans traitement

#### 5-13.27

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

- a) un congé en vertu de la clause 5-10.40;  
ou
- b) un congé à temps plein sans traitement :
  - 1) jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, si elle ou il en fait la demande;
  - 2) pour l'année scolaire complète suivante si l'enseignante ou l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-paragraphe 1) précédent, si elle ou il en fait la demande;
  - 3) pour une seconde année scolaire complète si l'enseignante ou l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-paragraphe 2) précédent, si elle ou il en fait la demande;ou
- c) un congé à temps plein sans traitement d'au plus 65 semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant et se termine au plus tard 78<sup>1</sup> semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 78<sup>1</sup> semaines après que l'enfant lui a été confié;  
ou
- d) un congé sans traitement pour une partie d'année, s'étendant sur une période maximale de 2 ans; à moins d'entente différente entre le centre de services et l'enseignante ou l'enseignant, durant ce congé l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler ou non :
  - 1) pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le début de l'année de travail et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de décembre;
  - 2) pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le 1<sup>er</sup> jour de travail du mois de janvier et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de juin;

---

<sup>1</sup> Sous réserve de ce que prévoit la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

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

ou

- e) un congé partiel sans traitement. À moins d'entente différente entre le centre de services et l'enseignante ou l'enseignant, les modalités suivantes s'appliquent :

- 1) le congé débute entre le 31 décembre et le 1<sup>er</sup> juillet :

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

- 2) le congé débute entre le 30 juin et le 1<sup>er</sup> jour de travail de l'année scolaire :

- pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par le centre de services :
  - i) pour l'enseignante ou l'enseignant de niveau secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire : un moment fixe à son horaire équivalant à environ 50 % de la tâche éducative;

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

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

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

- g) 1) Les congés à temps plein prévus aux paragraphes a), b) et c) de la présente clause sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance;
- 2) le congé sans traitement prévu au paragraphe d) de la présente clause est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance et prévoit l'aménagement du congé pour la première année. L'aménagement du congé de la seconde année doit avoir été précisé par écrit au moins 3 mois avant le début de cette nouvelle année;
- 3) dans le cas des congés prévus aux paragraphes a), c) et d) de la présente clause, la demande doit préciser la date de retour au travail;
- 4) le congé sans traitement prévu au paragraphe e) de la présente clause est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance;
- 5) le congé partiel sans traitement prévu au paragraphe e) de la présente clause est accordé à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1<sup>er</sup> juin précédent.
- h) L'enseignante ou l'enseignant à qui le centre de services a fait parvenir 4 semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins 2 semaines avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

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

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

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

- i) Le changement de l'une des options prévues au paragraphe b), d) ou e) à une autre de ces 3 options est possible une seule fois, aux conditions suivantes :
- le changement est effectif au début d'une année scolaire et doit être demandé par écrit avant le 1<sup>er</sup> juin précédent;
  - il ne peut avoir pour effet de prolonger la période initialement prévue pour le congé.

Pendant l'un des congés prévus au paragraphe b), c), d) ou e) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant conserve son droit à l'utilisation des jours de congé de maladie, et ce, selon la clause 5-10.40. Toutefois, cette utilisation n'a pas pour effet de prolonger cette période prévue pour l'un de ces congés.

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

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

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

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

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

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

### **5-13.28**

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

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

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

Malgré les alinéas précédents, l'enseignante ou l'enseignant accumule son expérience, jusqu'à concurrence des 65 premières semaines d'un congé sans traitement, d'un congé partiel sans traitement ou d'un congé sans traitement pour une partie d'année.

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

### **Congés pour responsabilités parentales**

#### **5-13.29**

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

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

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

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

### **Dispositions diverses**

#### **5-13.30**

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

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

#### **5-13.31**

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

**5-13.32**

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

**5-14.00 CONGÉS SPÉCIAUX****5-14.01**

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

**5-14.02**

- A) En cas de décès de sa conjointe ou son conjoint, de son enfant<sup>1</sup> ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint habitant sous le même toit : 7 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion de la date du décès<sup>2</sup> ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de l'enseignante ou l'enseignant.
- B) En cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : 5 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion de la date du décès<sup>2</sup> ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de l'enseignante ou l'enseignant.
- C) En cas de décès de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils ou de sa petite-fille : 3 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion de la date du décès<sup>2</sup> ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de l'enseignante ou l'enseignant.

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

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

---

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

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

- D) Le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de son enfant : le jour du mariage ou de l'union civile.
- E) Le changement de domicile autre que celui prévu à l'article 5-3.00 : le jour du déménagement; cependant, une enseignante ou un enseignant n'a pas droit, de ce chef, à plus d'un jour de congé par année.
- F) Le mariage ou l'union civile de l'enseignante ou l'enseignant : un maximum de 7 jours consécutifs ouvrables ou non, y compris celui du mariage ou de l'union civile.
- G) Un maximum annuel de 3 jours ouvrables pour couvrir : tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une enseignante ou un enseignant à s'absenter de son travail; toute autre raison qui oblige l'enseignante ou l'enseignant à s'absenter de son travail et sur laquelle le centre de services et le syndicat conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement ni de suppléments.

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

#### **5-14.03**

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

---

<sup>1</sup> Le ou les jours additionnels peuvent être pris la ou les journées précédant la veille de la journée de l'aide médicale à mourir.

- B) De plus, dans les cas visés aux paragraphes A), B) ou C) de la clause 5-14.02, l'enseignante ou l'enseignant peut se prévaloir de l'option suivante :
- paragraphe A) : 6 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion de la date du décès<sup>1</sup> ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de l'enseignante ou l'enseignant et un jour additionnel pour assister à toute autre cérémonie ultérieure ou le jour du décès<sup>2</sup>, et ce, en fonction du choix déjà effectué par l'enseignante ou l'enseignant;
  - paragraphe B) : 4 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion de la date du décès<sup>1</sup> ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de l'enseignante ou l'enseignant et un jour additionnel pour assister à toute autre cérémonie ultérieure ou le jour du décès<sup>2</sup>, et ce, en fonction du choix déjà effectué par l'enseignante ou l'enseignant;
  - paragraphe C) : 2 jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion de la date du décès<sup>1</sup> ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de l'enseignante ou l'enseignant et un jour additionnel pour assister à toute autre cérémonie ultérieure ou le jour du décès<sup>2</sup>, et ce, en fonction du choix déjà effectué par l'enseignante ou l'enseignant.

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

#### 5-14.04

En outre, le centre de services, sur demande, permet à une enseignante ou un enseignant de s'absenter sans perte de traitement ni de suppléments, durant le temps où :

- a) elle ou il subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
- b) elle ou il agit dans une cour de justice à titre de jurée ou juré ou à titre de témoin dans une cause où elle ou il n'est pas partie;
- c) sur l'ordre de la ou du médecin du département de santé communautaire, elle ou il est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;

---

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

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

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

#### **5-14.05**

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

#### **5-14.06 Congé pour obligations familiales**

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

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

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

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

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

#### **5-15.00 NATURE, DURÉE, MODALITÉS DES CONGÉS SANS TRAITEMENT AINSI QUE LES DROITS ET OBLIGATIONS QUI Y SONT RATTACHÉS À L'EXCLUSION DE CEUX PRÉVUS POUR LES CONGÉS PARENTAUX, POUR UNE CHARGE PUBLIQUE ET POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

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

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

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

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

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

**5-17.02**

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

**5-17.03**

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

**5-17.04**

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant qui a obtenu un congé à traitement différé, conformément aux dispositions des Ententes 2000-2003, 2005-2010, 2010-2015, 2015-2020 ou 2020-2023, continue d'être régi par les dispositions qui lui étaient applicables.

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

L'enseignante ou l'enseignant qui se porte candidate ou candidat à une charge publique (députée ou député, mairesse ou maire, conseillère ou conseiller, échevine ou échevin, commissaire) obtient, sur demande soumise 15 jours avant son départ, un congé sans traitement. Ce congé sans traitement commence au plus tôt le jour où la déclaration de candidature est officiellement remise et se termine au plus tard le 8<sup>e</sup> jour suivant celui du scrutin.

**5-18.02**

L'enseignante ou l'enseignant élu ou nommé pour occuper une charge publique (ministre, députée ou député, mairesse ou maire, conseillère ou conseiller, échevine ou échevin, commissaire) obtient, sur demande soumise 15 jours avant son départ, un congé sans traitement pour le temps où elle ou il occupe cette charge. Le délai est de 7 jours pour celle ou celui qui s'est prévalu du congé prévu à la clause précédente.

Le centre de services peut également accorder à une enseignante ou un enseignant un congé sans traitement à temps partiel pour un moment fixe à son horaire ou lui accorder occasionnellement un congé sans traitement pour lui permettre de s'acquitter de cette charge.

**5-18.03**

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement pour remplir une charge publique doit donner au centre de services un préavis écrit d'au moins 30 jours de son retour au service du centre de services.

**5-18.04**

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

**5-18.05**

Le centre de services peut résilier l'engagement de l'enseignante ou l'enseignant qui utilise son congé pour charge publique à des fins autres que celles pour lesquelles elle ou il l'a obtenu.

**5-19.00 CONTRIBUTION D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE**

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

**5-20.00 CONGÉS POUR PRÊT DE SERVICES****5-20.01**

Avec son accord, les services d'une enseignante ou d'un enseignant peuvent être prêtés par son centre de services pour la période et aux conditions convenues entre l'enseignante ou l'enseignant, le centre de services et l'organisme qui requiert ses services, sous réserve des clauses suivantes.

**5-20.02**

Pour la durée de ce prêt, les dispositions du chapitre 8-0.00 sont remplacées par les dispositions concernant les fonctions et responsabilités et par les dispositions concernant la prestation de travail prévues au sein de l'organisme pour le groupe d'employées ou d'employés auquel l'enseignante ou l'enseignant est assimilé.

**5-20.03**

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

**5-20.04**

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

**5-21.00 RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE****5-21.01**

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

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

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

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

**5-21.02**

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

**5-21.03**

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

**5-21.04**

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

L'enseignante ou l'enseignant signe le formulaire prescrit par Retraite Québec et en transmet une copie au centre de services.

**5-21.05**

- A) L'enseignante ou l'enseignant qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive doit en faire la demande par écrit au centre de services normalement avant le 1<sup>er</sup> avril précédant l'année scolaire où doit débiter la mise à la retraite de façon progressive.
- B) La demande précise la période envisagée par l'enseignante ou l'enseignant pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'elle ou il entend travailler au cours de chaque année visée.

- C) En même temps que sa demande, l'enseignante ou l'enseignant fournit au centre de services une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

**5-21.06**

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

**5-21.07**

Sous réserve de la clause 5-21.01, le centre de services peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé de l'enseignante ou l'enseignant pour tenir compte de l'organisation de l'école ou de l'enseignement; dans ce cas, la proportion de temps travaillé est celle qui se rapproche le plus de la proportion de temps travaillé prévue à l'entente ou convenue entre le centre de services et l'enseignante ou l'enseignant.

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

**5-21.08**

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

Il en est de même des suppléments et des congés spéciaux.

**5-21.09**

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

**5-21.10**

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

**5-21.11**

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

**5-21.12**

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

**5-21.13**

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

**5-21.14**

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

**5-21.15**

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité, cette mise en disponibilité n'a aucun effet sur le pourcentage de temps travaillé prévu à l'entente sous réserve de ce qui suit : ce temps travaillé continue de s'appliquer comme s'il n'y avait pas eu de mise en disponibilité, s'il n'excède pas le pourcentage de traitement déterminé en application de la clause 5-3.22; s'il excède ce pourcentage de traitement, il est automatiquement ramené à ce pourcentage de traitement, à moins d'entente différente entre le centre de services et l'enseignante ou l'enseignant visé.

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

**5-21.16**

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

**5-21.17**

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

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

**5-21.18**

- A) Advenant la retraite, la démission, le bris de contrat, le renvoi, le non-renouvellement, le décès de l'enseignante ou l'enseignant, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 5-21.17, l'entente prend fin à la date de l'événement.
- B) L'entente prend également fin lorsque l'enseignante ou l'enseignant est relocalisé chez un autre employeur par application des dispositions de la convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente suivant les conditions ou modalités qu'il détermine, et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de Retraite Québec.
- C) Dans la mesure et aux fins prévues par règlement :
- 1) l'entente devient nulle dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive au cours de la première année de l'entente;
  - 2) l'entente prend fin :
    - dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive plus d'un an après la date fixée pour le début de l'entente;
    - dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant et le centre de services décident conjointement de mettre fin à l'entente plus d'un an après la date fixée pour le début de l'entente.
- D) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

**5-21.19**

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

**5-21.20**

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