

ENTENTE DE PRINCIPE

INTERVENUE À LA TABLE
DE NÉGIOTIATION

ENTRE

LE CPNCSC

ET

LA FPPE (CSQ) AND L' AENQ (CSQ)

DISPARITÉS RÉGIONALES

**PERSONNEL ENSEIGNANT
ET
PERSONNEL PROFESSIONNEL**

Note: Les parties conviennent de recommander l'acceptation de l'entente ci-jointe à leurs mandants respectifs.

June 21, 2001

DOCUMENT ADMINISTRATIF

DISPARITÉS RÉGIONALES

VOLET A

OCTROI D'UNE PRIME «ADMINISTRATIVE» DE RECRUTEMENT ET DE RÉTENTION POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT ET LE PERSONNEL PROFESSIONNEL DE LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE

- ◆ La répartition de la prime se retrouve à l'annexe 1.
- ◆ Cette prime est en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2001, et ce, pour la durée des effets de la convention collective.
- ◆ La commission scolaire s'engage à verser cette prime selon les modalités suivantes :
 - Le montant annuel doit être divisé en montants égaux et versés selon la même régularité que le salaire ;
 - Le montant annuel varie en fonction du tableau à l'annexe 1 ;
 - Le montant annuel s'applique au personnel enseignant et au personnel professionnel en poste ou en remplacement au prorata de la charge de travail.
- ◆ Cette prime est une prime «administrative» non incluse à la convention collective. Les modalités d'application doivent donc être prévues dans un document officiel du ministère de l'Éducation.
- ◆ Personnel admissible à cette prime:

I Enseignant admissible:

- 1) Enseignant qui détient une autorisation d'enseigner reconnue par le ministre de l'Éducation en vertu de la Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis (L.R.Q., c. I-14).
- 2) Enseignant qui poursuit des études universitaires en vue d'obtenir une autorisation d'enseigner et ce, à compter de la troisième année de contrat.
- 3) Enseignant qui est qualifié pour enseigner la langue (crie ou inuite), la culture autochtone et la religion et ce, à compter de la sixième année de contrat.

II Professionnel admissible:

- 1) Professionnel qui possède les qualifications¹ prévues au plan de classification.
 - 2) Professionnel qui détient une autorisation d'enseigner reconnue par le ministre de l'Éducation en vertu de la Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis (L.R.Q., c. I-14).
 - 3) Professionnel en formation qui poursuit des études universitaires et ce, à compter de la troisième année de contrat.
- ◆ Les parties s'engagent à participer au comité prévu au volet B

¹ qualifications minimales (diplôme universitaire terminal de premier cycle)

ou

qualification d'exception où l'employeur peut reconnaître des années d'expérience pertinente comme équivalence à la scolarité (minimum de cinq (5) année d'expérience professionnelle).

RÉPARTITION DE LA PRIME

	À compter de la première période de paie de la 1 ^{er} et 2 ^e année sous contrat	À compter de la première période de paie de la 3 ^e année et suivantes sous contrat
Secteur I	\$3 500	\$5 000
Secteur II	\$5 500	\$7 000

Secteur I Mistissini, Whapmagoostui, Chisasibi, Waswanipi, Oujé-Bougoumou, Kuujuaq, Kuujuaapik and Mailasi

Secteur II Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska, Inukjuak, Puvirnituk and Umiujaq

VOLET B

**COMITÉ RELATIF À L'ÉTUDE DE LA
PROBLÉMATIQUE LIÉE AU RECRUTEMENT ET À LA
RÉTENTION DU PERSONNEL ENSEIGNANT ET DU
PERSONNEL PROFESSIONNEL DES COMMISSIONS
SCOLAIRES CRIE ET KATIVIK TRAVAILLANT DANS
LES RÉGIONS ISOLÉES ET ÉLOIGNÉES**

Dans le but de trouver des solutions intégrées et durables au problème de recrutement et de rétention du personnel enseignant et du personnel professionnel, le ministère de l'Éducation, le CPNCSC, le CPNCSK et le secrétariat du Conseil du trésor (SCT) d'une part, et la Centrale des syndicats du Québec d'autre part, forment un comité de huit (8) personnes dont quatre (4) représentantes ou représentants sont désignés par les parties patronales et quatre (4) représentantes ou représentants sont désignés par la partie syndicale.

Le comité a pour mandat:

- a) de cerner l'ensemble de la problématique;
- b) d'analyser la portée de l'ensemble des mesures touchant les disparités régionales mises de l'avant, notamment celles prévues aux conventions collectives du personnel enseignant et du personnel professionnel;
- c) d'inventorier des pistes de solution qui, à ressources constantes, tiendraient compte :
 - du réaménagement possible des mesures actuelles afin de les rendre plus efficaces ;
 - de l'impact des solutions envisagées sur les autres catégories de personnel;
 - d'une planification à moyen et à long terme d'une main-d'œuvre issue de milieux locaux et de mesures visant à susciter l'intérêt des jeunes pour assurer la relève du personnel enseignant et du personnel professionnel actuellement en place.

Les représentantes et représentants feront rapport aux parties au plus tard le 31 mars 2002.