

**Principales modifications contenues au nouveau
Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et
du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal**

Ancien Règlement	Nouveau Règlement	Commentaire
<p>TITRE 1 DISPOSITIONS APPLICABLES À L'ENSEMBLE DES CADRES</p> <p>CHAPITRE 1 APPLICATION</p> <p>1. Dans le présent règlement, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :</p> <p style="padding-left: 40px;">« administrateur » : une personne qui occupe un emploi de cadre des services ou de gérant dans une commission scolaire ou de cadre au Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal;</p> <p style="padding-left: 40px;">« cadre à temps partiel » : un cadre régulier dont la semaine normale de travail est égale ou supérieure à 40 %, mais inférieure à 100 % de la semaine normale de travail du cadre à temps plein;</p> <p style="padding-left: 40px;">« cadre d'école » : un directeur d'école ou un directeur adjoint d'école;</p> <p style="padding-left: 40px;">« cadre de centre » : un directeur de centre ou un directeur adjoint de centre;</p> <p>.....</p>	<p>(Titre 1 enlevé)</p> <p>CHAPITRE I DÉFINITIONS ET APPLICATION</p> <p>1. Dans le présent règlement, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :</p> <p style="padding-left: 40px;">« administrateur » : une personne qui occupe un emploi de cadre des services ou de cadre de gérance dans une commission scolaire ou de cadre au Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal;</p> <p style="padding-left: 40px;">« cadre à temps partiel » : un cadre régulier dont la semaine normale de travail est supérieure à 25 %, mais inférieure à 100 % de la semaine normale de travail du cadre à temps plein;</p> <p style="padding-left: 40px;">« cadre d'école » : un directeur d'école, un directeur adjoint d'école ou un gestionnaire administratif d'établissement;</p> <p style="padding-left: 40px;">« cadre de centre » : un directeur de centre, un directeur adjoint de</p>	<p>Les titres sont éliminés, car les parties traitant des cadres administrateur et des cadres d'école et de centre sont fusionnées.</p> <p>Modification du terme « gérant » par « cadre de gérance » dans tout le règlement.</p> <p>Modification à la limite inférieure du temps partiel qui passe de 40 % à 25 %.</p> <p>Ajout du titre de gestionnaire administratif qui remplace le titre « adjoint administratif ». De plus, les gestionnaires administratifs d'établissement font désormais partie des</p>

Ancien Règlement	Nouveau Règlement	Commentaire
	<p>centre ou un gestionnaire administratif d'établissement;</p> <p>« congédiement » : la rupture du lien d'emploi d'un cadre par la commission scolaire, en tout temps, notamment pour cause d'incapacité, de négligence, d'insubordination, d'inconduite ou d'incompétence;</p> <p>« résiliation d'engagement » : la rupture du lien d'emploi d'un cadre par la commission scolaire, en cours de mandat, lorsque le terme de son engagement est défini ou indéfini;</p>	<p>catégories de cadre d'école et de cadre de centre.</p> <p>Définition retirée de la section des recours (articles 171 et 253 de l'ancien règlement) pour être inscrite à l'article 1.</p> <p>Définition retirée de la section des recours (articles 171 et 253 de l'ancien règlement) pour être inscrite à l'article 1.</p>
<p>2. Sauf disposition contraire, le présent règlement s'applique au cadre régulier à temps plein.</p> <p>Les seules dispositions qui s'appliquent à une personne affectée temporairement à un emploi de cadre sont celles précisées aux articles 44 à 46.</p> <p>Ce règlement, à l'exception du chapitre 2 du titre 2 et du chapitre 3 du titre 3, s'applique au cadre à temps partiel, sous réserve des dispositions de l'annexe 9.</p> <p>Les dispositions qui s'appliquent au responsable de centre établi dans les pénitenciers fédéraux situés au Québec sont précisées à l'annexe 12.</p>	<p>2. Sauf disposition contraire, le présent règlement s'applique au cadre régulier à temps plein.</p> <p>(Texte enlevé)</p> <p>Ce règlement, à l'exception du chapitre VI portant sur la stabilité d'emploi, s'applique au cadre à temps partiel, sous réserve des dispositions de l'annexe IX.</p> <p>Ce règlement s'applique aussi aux cadres du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal, sous réserve des dispositions de l'annexe XIII.</p> <p>Les dispositions qui s'appliquent au responsable de centre établi dans les pénitenciers fédéraux situés au Québec sont précisées à l'annexe XII.</p>	<p>Le texte traitant des personnes affectées temporairement se retrouve aux articles 3 et 4.</p>
<p>N'existe pas.</p>	<p>3. La personne qui est affectée temporairement pour une période prévue de moins de deux mois se voit appliquer les dispositions suivantes :</p> <p>- Chapitre I Application et définitions - Chapitre III Rémunération : articles 52 à 55</p>	<p>Création d'un texte pour les personnes affectées temporairement pour une période de moins de deux mois.</p>

Ancien Règlement	Nouveau Règlement	Commentaire
	<p align="center">- Recours pour les sujets qui s'appliquent à elle.</p> <p>Dès que l'employeur est avisé que la durée de l'affectation sera de deux mois ou plus, la personne affectée temporairement se voit appliquer l'article 4.</p>	
<p>N'existe pas.</p>	<p>4. La personne qui est affectée temporairement dans un poste de cadre pour une période prévue de deux mois et plus se voit appliquer les dispositions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chapitre I Application et définitions - Chapitre III Rémunération <ul style="list-style-type: none"> • articles 52, 53 et 55 - Vacances annuelles - Jours fériés - Recours pour les sujets qui s'appliquent à elle. - Annexe V Droits parentaux pour la durée de l'affectation temporaire. 	<p>Création d'un texte pour la personne affectée temporairement pour une période de deux mois et plus. Cette personne aura droit aux vacances, jours fériés et droits parentaux, mais ne recevra plus le montant forfaitaire versé à titre de compensation (voir article 54).</p>
<p>7. Exceptionnellement, dans le cas des administrateurs ou des cadres de centre, à la suite d'un avis d'un comité de sélection formé par la commission scolaire selon lequel aucun des candidats qualifiés ne satisfait à l'ensemble des exigences requises par cette dernière pour l'emploi considéré et après avoir consulté les représentants locaux de l'association, la commission scolaire peut référer à ce comité un ou des candidats dont la formation complémentaire ou supérieure à celle requise compense un nombre d'années d'expérience inférieur au minimum requis par les qualifications minimales, ou l'inverse.</p>	<p>9. Exceptionnellement, dans le cas des administrateurs ou des cadres de centre, à la suite d'un avis d'un comité de sélection formé par la commission scolaire selon lequel aucun des candidats qualifiés ne satisfait à l'ensemble des exigences requises par cette dernière pour l'emploi considéré et après avoir consulté les représentants locaux de l'association, la commission scolaire peut référer à ce comité un ou des candidats dont la formation complémentaire ou supérieure à celle requise compense un nombre d'années d'expérience inférieur au minimum requis par les qualifications minimales, ou l'inverse, c'est-à-dire que l'expérience pertinente et supérieure à celle requise compense la scolarité inférieure au minimum requis par les qualifications minimales.</p>	<p>Précision apportée à l'expression « ou l'inverse » indiquée dans ce texte.</p>
<p>SECTION 2 CLASSEMENT</p> <p><i>ss1. Strate applicable à un emploi d'administrateur</i></p>	<p>SECTION II CLASSEMENT</p> <p><i>ss1. Strate applicable à un emploi de cadre</i></p>	

Ancien Règlement	Nouveau Règlement	Commentaire
<p>16. L'effectif jeune (élève), l'effectif adulte ou l'effectif de la formation professionnelle détermine la strate applicable pour le classement d'un poste. Chaque strate comporte une borne inférieure et supérieure représentant l'effectif ou un nombre d'heures-groupe de formation.</p> <p>La strate est déterminée selon les modalités suivantes :</p> <p>1° selon l'effectif jeune (élève), pour les emplois dont la responsabilité s'applique uniquement à cet effectif;</p> <p>2° selon l'effectif adulte, pour les emplois dont la responsabilité s'applique uniquement à cet effectif;</p> <p>3° selon l'effectif de la formation professionnelle, pour les emplois dont la responsabilité s'applique uniquement à cet effectif;</p> <p>4° selon une combinaison des effectifs ci-haut énumérés, pour les emplois dont la responsabilité s'applique à différents groupes ou à l'ensemble de ces trois groupes.</p>	<p>18. La classe d'emploi d'un cadre est déterminée, selon le cas, en fonction de la strate de la commission scolaire, de l'école ou du centre auquel il est rattaché. Chaque strate comporte une borne inférieure et supérieure représentant l'effectif (élève) ou un nombre d'heures-groupe de formation ou une combinaison des deux.</p>	<p>Nouveau texte qui reconnaît que pour les cadres qui sont rattachés à la commission scolaire, c'est la strate de cette dernière qui détermine la classe d'emploi (à l'exception du directeur des services de l'éducation aux adultes et du directeur des services à la formation professionnelle dont les cas sont prévus aux articles 22 et 23).</p>
<p>17. L'effectif jeune (élève) correspond aux élèves inscrits au 30 septembre dans les écoles de la commission scolaire. Dans le cas de l'adjoint administratif d'école, il s'agit de l'effectif jeune (élève), déterminé selon l'article 20, de l'école ou des écoles auxquelles il est affecté.</p>	<p>19. L'effectif jeune (élève) correspond aux élèves inscrits au 30 septembre dans les écoles de la commission scolaire. (texte enlevé)</p>	<p>Déplacement du texte sur les gestionnaires administratifs d'une école à l'article 21 du nouveau règlement.</p>
<p>18. Le calcul de l'effectif adulte, pour l'adjoint administratif de centre d'éducation des adultes, s'effectue à partir du nombre d'heures-groupe de formation de l'année scolaire précédente des adultes inscrits dans le centre ou les centres d'éducation des adultes auxquels il est affecté.</p> <p>Le calcul de l'effectif adulte, pour le cadre des services de l'éducation des adultes, s'effectue à partir du nombre d'heures-groupe de formation de l'année scolaire précédente de l'ensemble des adultes inscrits dans les centres</p>	<p>Texte déplacé.</p>	<p>Réorganisation du texte : pour tous les postes à l'éducation aux adultes, l'information se retrouve à l'article 22 du nouveau règlement et pour tous les postes à la formation professionnelle, l'information se retrouve à l'article 23.</p>

Ancien Règlement	Nouveau Règlement	Commentaire
<p>d'éducation des adultes sous la responsabilité de la commission scolaire.</p> <p>Le calcul de l'effectif de la formation professionnelle, pour l'adjoint administratif de centre de formation professionnelle, s'effectue à partir du nombre d'heures-groupe de formation de l'année scolaire précédente des jeunes (élèves) et des adultes inscrits dans le centre ou les centres de formation professionnelle auxquels il est affecté.</p> <p>Le calcul de l'effectif de la formation professionnelle, pour le cadre des services de la formation professionnelle, s'effectue à partir du nombre d'heures-groupe de formation de l'année scolaire précédente de l'ensemble des jeunes (élèves) et des adultes inscrits dans les centres de formation professionnelle sous la responsabilité de la commission scolaire.</p>		
<p><i>§2. Strate applicable à un emploi de cadre d'école</i></p> <p>20. Pour le cadre d'école, la strate est déterminée en fonction de l'effectif jeune (élève), au 30 septembre et révisée le 30 janvier subséquent, inscrit dans l'école ou les écoles auxquelles il est affecté.</p> <p>Chaque élève du secondaire compte pour 1,25 élève dans une école primaire où l'on dispense également l'enseignement secondaire.</p> <p>Chaque élève inscrit dans une classe d'accueil autorisée par le ministre compte pour deux élèves.</p>	<p>21. Pour le cadre d'école et gestionnaire administratif d'établissement d'une école, la strate est déterminée en fonction de l'effectif jeune (élève), inscrit au 30 septembre dans l'école ou les écoles auxquelles il est affecté. Pour le cadre d'école et le gestionnaire administratif d'établissement qui est responsable d'au moins une classe d'accueil autorisée par le ministre, cette strate est aussi déterminée le 30 septembre et révisée le 30 janvier subséquent.</p> <p>Chaque élève du secondaire compte pour 1,25 élève dans une école primaire où l'on dispense également l'enseignement secondaire.</p> <p>Chaque élève inscrit dans une classe d'accueil autorisée par le ministre compte pour deux élèves.</p>	<p>Modification au texte pour préciser que la révision au 30 janvier ne s'applique que dans le cas des classes d'accueil. Regroupement dans le même article de la méthode de calcul pour le cadre d'école et le gestionnaire administratif d'établissement (regroupement des articles 17 et 20 de l'ancien règlement).</p>
<p><i>§3. Strate applicable à un emploi de cadre de centre</i></p> <p>21. Pour le cadre de centre de l'éducation des adultes, la strate est déterminée selon l'effectif adulte qui fréquente le centre ou les centres</p>	<p>22. Pour le cadre de centre de l'éducation des adultes et le gestionnaire administratif d'établissement d'un tel centre, la strate est déterminée selon</p>	<p>La méthode de calcul des heures-groupe de formation pour tous les cadres affectés à l'éducation aux adultes se retrouve dans le même</p>

Ancien Règlement	Nouveau Règlement	Commentaire
<p>d'éducation des adultes auxquels il est affecté.</p> <p>L'effectif adulte se calcule selon le nombre d'heures-groupe de formation pour les adultes qui fréquentaient, l'année scolaire précédente, le centre ou les centres d'éducation des adultes, visés au premier alinéa; ces heures-groupe de formation sont calculées conformément à l'article 19.</p>	<p>l'effectif adulte qui fréquente tout centre d'éducation des adultes auquel il est affecté. L'effectif adulte se calcule selon le nombre d'heures-groupe de formation pour les adultes qui fréquentaient, l'année scolaire précédente, un centre d'éducation des adultes, visé au premier alinéa; ces heures-groupe de formation sont calculées conformément à l'article 20.</p> <p>Pour le cadre des services de l'éducation des adultes, le calcul de l'effectif adulte s'effectue à partir du nombre d'heures-groupe de formation de l'année scolaire précédente de l'ensemble des adultes inscrits dans les centres d'éducation des adultes sous la responsabilité de la commission scolaire.</p>	<p>article. Regroupement des articles 18 et 21 de l'ancien règlement.</p> <p>Paragraphe traitant des cadres des services de l'éducation aux adultes et qui provient du deuxième paragraphe de l'article 18 de l'ancien règlement.</p>
<p>22. Pour le cadre de centre de formation professionnelle, la strate est déterminée selon l'effectif de la formation professionnelle qui fréquente le centre ou les centres de formation professionnelle auxquels il est affecté.</p> <p>L'effectif de la formation professionnelle se calcule selon le nombre d'heures-groupe de formation pour les jeunes (élèves) et les adultes qui fréquentaient, l'année scolaire précédente, le centre ou les centres de formation professionnelle, visés au premier alinéa; ces heures-groupe de formation sont calculées conformément à l'article 19.</p>	<p>23. Pour le cadre de centre de formation professionnelle et le gestionnaire administratif d'un tel centre, la strate est déterminée selon l'effectif de la formation professionnelle qui fréquente le centre ou les centres de formation professionnelle auxquels il est affecté. L'effectif de la formation professionnelle se calcule selon le nombre d'heures-groupe de formation pour les jeunes (élèves) et les adultes qui fréquentaient, l'année scolaire précédente, le centre ou les centres de formation professionnelle, visés au premier alinéa; ces heures-groupe de formation sont calculées conformément à l'article 20.</p> <p>Pour le cadre des services de la formation professionnelle, le calcul de l'effectif de la formation professionnelle s'effectue à partir du nombre d'heures-groupe de formation de l'année scolaire précédente de l'ensemble des jeunes (élèves) et des adultes inscrits dans les centres de formation professionnelle sous la responsabilité de la commission scolaire.</p>	<p>La méthode de calcul des heures-groupe de formation pour tous les cadres affectés à la formation professionnelle se retrouve dans le même article. Regroupement des textes des articles 18 et 22 de l'ancien règlement.</p> <p>Paragraphe traitant des cadres des services de la formation professionnelle et qui provient du dernier paragraphe de l'article 18 de l'ancien règlement.</p>

Ancien Règlement	Nouveau Règlement	Commentaire
<p>§1. Détermination du traitement lors d'une première affectation à un emploi de cadre</p> <p>27. Le traitement de la personne déjà à l'emploi d'un organisme du secteur de l'éducation dans la catégorie du personnel enseignant, du personnel professionnel ou du personnel de soutien, est déterminé selon l'une ou l'autre des situations suivantes :</p> <p>1° lorsqu'il s'agit d'un professionnel qui est affecté à un emploi de conseiller en gestion de personnel, le traitement qu'il recevait est augmenté de 5 % du maximum de la nouvelle échelle de traitement qui lui est applicable;</p> <p>2° dans tous les autres cas, le traitement que la personne recevait est augmenté de 10 % du maximum de la nouvelle échelle de traitement qui lui est applicable.</p> <p>Lorsque le résultat obtenu est supérieur au maximum de la nouvelle échelle de traitement, la personne reçoit, pour les douze mois qui suivent la date de son affectation, un montant forfaitaire égal au traitement qu'elle recevait augmenté de 5 % ou de 10 %, selon le cas, moins le maximum de la nouvelle échelle de traitement. Ce montant forfaitaire ne s'applique qu'une seule fois.</p>	<p>§1. Détermination du traitement lors d'une première affectation à un emploi de cadre</p> <p>28. Le traitement de la personne déjà à l'emploi d'un organisme du secteur de l'éducation dans la catégorie du personnel enseignant, du personnel professionnel ou du personnel de soutien est déterminé selon l'une ou l'autre des situations suivantes :</p> <p>1° lorsqu'il s'agit d'un professionnel qui est affecté à un emploi de conseiller en gestion de personnel, le traitement qu'il recevait est augmenté de 5 % du maximum de la nouvelle échelle de traitement qui lui est applicable;</p> <p>2° dans tous les autres cas, le traitement que la personne recevait est augmenté de 10 % du maximum de la nouvelle échelle de traitement qui lui est applicable.</p> <p>Lorsque le résultat obtenu est supérieur au maximum de la nouvelle échelle de traitement, le traitement de cette personne devient le maximum de cette nouvelle échelle. De plus, il reçoit un montant forfaitaire égal à la différence positive entre le montant calculé au paragraphe 1° ou 2° et le maximum de la nouvelle échelle de traitement. Ce montant forfaitaire est rajusté selon l'évolution du traitement de la personne dans son nouvel emploi.</p>	<p>Auparavant, le montant forfaitaire calculé lors d'une promotion ne pouvait être versé que pendant douze mois. Maintenant, il est versé (montant évolutif) tant que le maximum de la nouvelle échelle du cadre n'a pas rejoint le traitement calculé lors de la promotion.</p>
<p>§2. Détermination du traitement lors de toute autre affectation à un emploi de cadre</p> <p>29. Le traitement du cadre est déterminé selon l'une ou l'autre des situations suivantes :</p> <p>1° le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est supérieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable :</p>	<p>§2. Détermination du traitement lors de toute autre affectation à un emploi de cadre</p> <p>30. Le traitement du cadre affecté à un nouveau poste de cadre est déterminé selon l'une ou l'autre des situations suivantes :</p> <p>1° si le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est supérieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable :</p>	

Ancien Règlement	Nouveau Règlement	Commentaire
<p>dans ce cas, le traitement qu'il recevait est augmenté de 5 % du maximum de la nouvelle échelle de traitement qui lui est applicable.</p> <p>Lorsque le résultat obtenu est plus élevé que le maximum de la nouvelle échelle de traitement, le cadre reçoit, pour les douze mois qui suivent la date de l'affectation, un montant forfaitaire égal au traitement qu'il recevait augmenté de 5 % moins le maximum de la nouvelle échelle de traitement. Ce montant forfaitaire ne s'applique qu'une seule fois;</p> <p>2° le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est égal au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable :</p> <p>dans ce cas, le traitement qu'il recevait est maintenu;</p> <p>3° le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est inférieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable :</p> <p>dans ce cas, le traitement qu'il recevait est diminué du plus petit des deux montants suivants :</p> <p>a) la différence entre le maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable et le maximum de la nouvelle échelle de traitement;</p> <p>b) 5 % de son traitement.</p>	<p>dans ce cas, le traitement qu'il recevait est augmenté de 5 % du maximum de la nouvelle échelle de traitement qui lui est applicable.</p> <p>Lorsque le résultat obtenu est plus élevé que le maximum de la nouvelle échelle de traitement, le cadre reçoit, pour les douze mois qui suivent la date de l'affectation, un montant forfaitaire égal au traitement qu'il recevait augmenté de 5 % moins le maximum de la nouvelle échelle de traitement. Ce montant forfaitaire ne s'applique qu'une seule fois;</p> <p>2° si le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est égal ou inférieur au maximum de l'échelle qui lui était applicable, le traitement que le cadre recevait :</p> <p>A) est maintenu s'il est inférieur ou égal au taux maximum de la nouvelle échelle;</p> <p>B) est diminué du plus petit des deux montants suivants s'il est supérieur au taux maximum de la nouvelle échelle :</p> <p>i) la différence entre le maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable et le maximum de la nouvelle échelle de traitement;</p> <p>ii) 5 % de son traitement.</p>	<p>Changement à la méthode de détermination du nouveau traitement du cadre pour maintenir son traitement lorsque ce dernier est égal au maximum de la nouvelle échelle.</p>
<p>N'existe pas.</p>	<p>31. Le cadre dont la classe d'emploi est modifiée à la hausse à la suite d'une évaluation particulière, voit son traitement augmenter de 5 % du maximum de la nouvelle échelle de traitement. Lorsque la classe d'emploi du cadre est évaluée à la baisse, le mécanisme de réajustement de traitement prévu à la section V du présent chapitre s'applique à celui-ci.</p>	<p>Création d'un article traitant de la majoration du traitement lors d'une évaluation particulière.</p>
<p>N'existe pas</p>	<p><i>§4. Majoration et révision du traitement</i></p> <p>35. Le traitement du cadre est majoré conformément aux dispositions de l'article 39 et révisé conformément aux dispositions de l'article 45.</p>	<p>Introduction de cet article pour bien identifier quels articles s'appliquent lors de la majoration et de la révision du traitement.</p>

Ancien Règlement	Nouveau Règlement	Commentaire
<p>37. Les échelles de traitement et le traitement d'un cadre sont majorés de 2 % au 1^{er} avril de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009. Les échelles de traitement se trouvent à l'annexe 3.</p>	<p>39. Les échelles de traitement et le traitement d'un cadre sont majorés :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de 0,5 % du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011; 2. de 0,75 % du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012; 3. de 1,00 % du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013; 4. de 1,75 % du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014; 5. de 2,00 % du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015. <p>Les échelles de traitement se trouvent à l'annexe III.</p>	<p>Augmentations prévues à la <i>Loi 100</i> d'avril 2010 et à la <i>Loi concernant principalement la mise en œuvre de certaines dispositions du discours sur le budget du 17 mars 2011 et l'édiction de la Loi instituant le Fonds du Plan Nord</i> adoptée en juin 2011.</p>
<p>N'existe pas</p>	<p>40. Le pourcentage prévu au paragraphe 3 de l'article 39 est majoré, le 1^{er} avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative du produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011 et les prévisions de croissance cumulative du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010 et à 4,5 % pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.</p>	
<p>N'existe pas</p>	<p>41. Le pourcentage prévu au paragraphe 4 de l'article 39 est majoré, le 1^{er} avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative du produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012 et les prévisions de croissance cumulative du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée est réduite de la majoration accordée le 1^{er} avril 2012 en vertu de l'article 40. La somme de la majoration accordée le 1^{er} avril 2012 en vertu de l'article 40 et de la majoration accordée le 1^{er} avril 2013 en vertu du présent article ne peut toutefois être supérieure à 2,0 %.</p>	
<p>N'existe pas</p>	<p>42. Le pourcentage prévu au paragraphe 5 de l'article 39 est majoré, le 1^{er} avril 2014, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative du produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013 et les prévisions de croissance cumulative du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 %</p>	

Ancien Règlement	Nouveau Règlement	Commentaire
	pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011, à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée est réduite de la majoration accordée le 1 ^{er} avril 2012 en vertu de l'article 40 et de la majoration accordée le 1 ^{er} avril 2013 en vertu de l'article 41. La somme de la majoration accordée le 1 ^{er} avril 2012 en vertu de l'article 40, de la majoration accordée le 1 ^{er} avril 2013 en vertu de l'article 41 et de la majoration accordée le 1 ^{er} avril 2014 en vertu du présent article ne peut toutefois être supérieure à 3,5 %.	
N'existe pas	43. Les échelles de traitement et le traitement d'un cadre en vigueur le 30 mars 2015 sont majorés, le 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la somme des variations annuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les périodes annuelles visées à l'article 39 et la somme des paramètres salariaux déterminés à cet article, incluant les ajustements découlant de la croissance du produit intérieur brut nominal du Québec. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 1,0 %.	
N'existe pas	44. Les majorations prévues aux articles 40 à 42 sont effectuées sur la paie des cadres dans les 60 jours suivant la publication des données de Statistique Canada sur le produit intérieur brut nominal du Québec de l'année civile précédant la période visée. La majoration prévue à l'article 43 est effectuée sur la paie des cadres dans les 60 jours suivant la publication des données de Statistique Canada sur l'indice des prix à la consommation du Québec pour le mois de mars 2015.	
38. Révision du traitement au 1 ^{er} avril : <i>i) Règle générale</i> Le traitement du cadre qui est inférieur au maximum de l'échelle de traitement de sa classe au 31 mars d'une année est augmenté de 4 % au 1 ^{er} avril	45. Révision du traitement au 1 ^{er} avril : Le présent article s'applique au cadre qui est en fonction la veille et le jour de la date de la révision du traitement. Le cadre dont le traitement est inférieur au maximum de l'échelle de traitement de sa classe au 31 mars d'une année est augmenté de 4 % au 1 ^{er} avril	Ce texte provient de l'article 33 de l'ancien règlement. Cette limite ne s'applique qu'à la révision du traitement de 4 % et non à la majoration des échelles de traitement.

Ancien Règlement	Nouveau Règlement	Commentaire
<p>qui suit, sans toutefois excéder le maximum de l'échelle de traitement de la classe.</p> <p><i>ii) Règles applicables à certains cadres en congé pour invalidité</i></p> <p>Les dispositions de l'article 37 et du paragraphe i) du présent article s'appliquent au cadre qui est en congé pour invalidité totale à la date de la révision du traitement, dont la période d'invalidité totale à cette date est égale ou inférieure à 104 semaines, et qui a été en fonction au moins 6 mois au cours de la période du 1^{er} avril au 31 mars de l'année précédente, sous réserve de l'application de l'article 35.</p>	<p>qui suit, sans toutefois excéder le maximum de l'échelle de traitement de la classe.</p> <p>Le cadre qui a été en invalidité au cours des douze mois précédant le 1^{er} avril de l'année visée, a droit à l'application des dispositions de l'alinéa précédent du présent article s'il a été en fonction au moins six mois au cours de cette période, sous réserve de l'application de l'article 37.</p>	<p>La modification au texte permet au cadre en assurance salaire court terme d'avoir droit à la majoration des échelles prévue à l'article 39 du nouveau règlement.</p>
<p>§6. <i>Montant forfaitaire au directeur d'école</i></p> <p>41. Un directeur d'école reçoit un montant forfaitaire de 2 500 \$, sur une base annuelle, versé à chaque période de paie, lorsque :</p> <p>a) le total de l'effectif jeune (élève) des écoles sous sa direction est inférieur à 250 et qu'il doit assister plus d'un conseil d'établissement;</p> <p>b) la ou les écoles primaires sous sa direction sont situées en milieu défavorisé, avec un indice de défavorisation établi au rang neuf ou dix pour laquelle ou pour lesquelles, le ministère accorde des ressources additionnelles en raison de leur écart de groupes.</p> <p>Le directeur d'école ne reçoit qu'un seul montant forfaitaire si l'école ou les écoles qu'il dirige répondent aux deux situations de l'alinéa précédent. Le versement du montant forfaitaire cesse lorsque le directeur d'école n'assume plus dans les faits cette responsabilité.</p>	<p>SECTION II RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE</p> <p><i>Montant forfaitaire au directeur d'école</i></p> <p>48. Un directeur d'école reçoit un montant forfaitaire de 2 500 \$, sur une base annuelle, versé à chaque période de paie, lorsque :</p> <p>a) le total de l'effectif jeune (élève) des écoles sous sa direction est inférieur à 250 et qu'il doit assister plus d'un conseil d'établissement. Un directeur dont la classe d'emploi est supérieure à la classe 6 ou qui bénéficie du mécanisme de réajustement de traitement prévu à la section V du présent chapitre n'a pas droit à cette prime;</p> <p>b) la ou les écoles sous sa direction sont situées en milieu défavorisé avec un indice de défavorisation (Indice de milieu socio-économique-IMSE) établi au rang neuf ou dix et mis à jour périodiquement par le MELS. Pour avoir droit à ce montant forfaitaire, le cadre doit exercer ses fonctions de directeur à 50 % et plus de son temps dans une telle école.</p> <p>Le directeur d'école ne reçoit qu'un seul montant forfaitaire si l'école ou les écoles qu'il dirige répondent aux deux situations de l'alinéa précédent. Le versement du montant forfaitaire cesse lorsque le directeur d'école n'assume plus dans les faits cette responsabilité.</p>	<p>Le nouveau règlement prévoit que la prime édictée en a) n'est versée qu'au cadre qui reçoit le traitement de la classe 6.</p> <p>Cette prime est dorénavant accordée aux directeurs d'écoles primaire et secondaire qui ont un indice de défavorisation de 9 ou 10. Le critère d'écart de groupe a été éliminé.</p>

Ancien Règlement	Nouveau Règlement	Commentaire
<p>SECTION 2 CUMUL TEMPORAIRE D'EMPLOIS DE CADRE</p> <p>42. Un cadre qui exerce de façon temporaire, depuis au moins deux mois, en plus de son emploi habituel, un autre emploi de cadre à temps plein à la demande de sa commission scolaire, reçoit, pendant cette période, une rémunération additionnelle égale à 10 % de son traitement. Cette rémunération additionnelle est versée sous la forme d'un montant forfaitaire selon les mêmes modalités que celles relatives au versement de son traitement, et ce, jusqu'au terme de ce cumul d'emplois.</p>	<p>Cumul temporaire d'emplois de cadre</p> <p>49. Un cadre qui exerce de façon temporaire, depuis au moins deux mois, en plus de son emploi habituel, un autre emploi de cadre à temps plein à la demande de sa commission scolaire, reçoit, pendant toute cette période, une rémunération additionnelle égale à 10 % de son traitement.</p> <p>La commission scolaire peut aussi répartir les tâches afférentes à l'emploi parmi plusieurs cadres. Les cadres visés doivent exercer les tâches supplémentaires en plus de leurs tâches habituelles pour une période de deux mois et plus. Dans un tel cas, le total de la rémunération additionnelle répartie entre les cadres ne peut dépasser 10 % du maximum de la classe salariale du poste qui est à l'origine du cumul. La décision de la commission scolaire de partager l'emploi entre plusieurs cadres ne peut faire l'objet d'un recours. Il en est de même de la répartition du pourcentage de rémunération, déterminée par la commission scolaire, entre les cadres visés.</p> <p>Cette rémunération additionnelle est versée sous la forme d'un montant forfaitaire selon les mêmes modalités que celles relatives au versement de son traitement, et ce, jusqu'au terme de ce cumul d'emplois.</p>	<p>Introduction d'une possibilité de partage des tâches de l'emploi vacant et de la rémunération entre plusieurs cadres.</p>
<p>N'existe pas</p>	<p>Allocation de disponibilité</p> <p>50. La commission scolaire peut accorder au cadre de gérance qui occupe un emploi de contremaître ou de régisseur une allocation en fonction de la disponibilité qu'elle exige de lui à l'extérieur de sa semaine normale de travail. Cette allocation ne peut excéder les montants prévus dans l'une des situations suivantes :</p> <p>1° le cadre qui est requis par la commission scolaire de demeurer en disponibilité continuelle (soir, nuit et fin de semaine) en raison des responsabilités reliées à ses fonctions, peut recevoir une allocation équivalant à 33,33 % de son traitement horaire à taux simple pour chaque</p>	<p>Introduction de l'allocation de disponibilité.</p>

Ancien Règlement	Nouveau Règlement	Commentaire
	<p>période de 8 heures de disponibilité;</p> <p>2° le cadre qui est requis par la commission scolaire de demeurer en disponibilité de façon occasionnelle ou lors de toute autre situation que celle décrite au paragraphe 1°, peut recevoir une allocation équivalant à la rémunération d'une heure à taux simple pour chaque période de 8 heures de disponibilité.</p> <p>Le cadre qui reçoit cette allocation doit être en mesure de se présenter sur les lieux du travail dans le temps habituel pour s'y rendre.</p>	
<p>SECTION 3 SUPPLÉMENT ANNUEL APPLICABLE AU DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT À TEMPS PARTIEL</p> <p>43. Un cadre qui, tout en exerçant sa fonction à temps plein, est nommé directeur général adjoint à temps partiel pour remplacer le directeur général en cas d'absence ou d'empêchement de ce dernier ou pour représenter la direction générale sur une base sectorielle, reçoit un supplément annuel égal à 2 300 \$ lorsque la commission scolaire compte un effectif de moins de 15 000 ou à 2 800 \$ lorsqu'elle compte un effectif de 15 000 ou plus.</p>	<p>SECTION III SUPPLÉMENT ANNUEL APPLICABLE AU DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT À TEMPS PARTIEL</p> <p>51. Un cadre qui, tout en exerçant sa fonction à temps plein, est nommé directeur général adjoint à temps partiel pour remplacer le directeur général en cas d'absence ou d'empêchement de ce dernier ou pour représenter la direction générale sur une base sectorielle, reçoit un supplément annuel égal 2 700 \$ lorsque la commission scolaire compte un effectif de moins de 15 000 ou à 3 300 \$ lorsqu'elle compte un effectif de 15 000 ou plus.</p>	<p>Augmentation des montants versés pour tenir compte de l'augmentation des traitements au cours des dernières années.</p>
<p>SECTION 4 AFFECTATION TEMPORAIRE OU ADMINISTRATIVE</p> <p><i>§1. Affectation temporaire</i></p> <p>44. L'affectation temporaire s'applique à une personne qui occupe temporairement un emploi de cadre, en l'absence du titulaire, ou à une personne qui occupe temporairement un emploi vacant de cadre.</p>	<p>SECTION IV AFFECTATION TEMPORAIRE OU ADMINISTRATIVE</p> <p><i>§1. Affectation temporaire</i></p> <p>52. L'affectation temporaire s'applique à une personne qui occupe temporairement un emploi de cadre en l'absence du titulaire, à une personne qui occupe temporairement un emploi vacant de cadre ou à une personne qui est engagée pour s'occuper d'un mandat stratégique d'une durée déterminée et dont les fonctions sont assimilables à celles d'un cadre.</p>	<p>Ajout d'un motif pour embaucher une personne affectée temporairement.</p>

Ancien Règlement	Nouveau Règlement	Commentaire
<p>45. La rémunération de la personne affectée temporairement comprend le traitement et les montants forfaitaires, le cas échéant, qu'elle recevrait si elle était nommée à titre régulier dans l'emploi qu'elle occupe, et ce, pour la durée de l'affectation temporaire.</p> <p>Advenant que la personne soit nommée à titre régulier dans l'emploi, elle continuerait de recevoir cette rémunération.</p>	<p>53. La rémunération de la personne affectée temporairement comprend le traitement et les montants forfaitaires, le cas échéant, qu'elle recevrait si elle était nommée à titre régulier dans l'emploi qu'elle occupe, et ce, pour la durée de l'affectation temporaire.</p> <p>Advenant que la personne soit nommée à titre régulier dans l'emploi, elle continuerait de recevoir cette rémunération.</p>	
<p>46. Lorsque la personne n'est pas à l'emploi de la commission scolaire au moment de son affectation temporaire, elle reçoit, en sus de sa rémunération, un montant forfaitaire égal à 19 % de son traitement pour compenser l'absence de toute autre condition de travail, y compris les vacances et les jours fériés. Dans le cas de la personne visée à l'article 54.1, la majoration de 6 % prévue pour compenser l'absence de protection est incluse dans le montant forfaitaire de 19 %. Ce montant forfaitaire est établi au prorata de la durée de l'affectation temporaire et est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.</p> <p>Malgré le premier alinéa, lorsque la durée de l'affectation temporaire est d'au moins une année, les dispositions relatives aux régimes d'assurance prévues à la section 7 du présent chapitre s'appliquent au cadre pour la durée de l'affectation temporaire. Dans ce cas, le montant forfaitaire est égal à 13 %.</p>	<p>54. Si la durée prévue de l'affectation temporaire est inférieure à deux mois et que la personne n'est pas à l'emploi de la commission scolaire au moment de son affectation temporaire, elle reçoit, en sus de sa rémunération, un montant forfaitaire égal à 13 % de son traitement pour compenser l'absence de conditions de travail, y compris les vacances et les jours fériés. Ce montant forfaitaire est établi au prorata de la durée de l'affectation temporaire et est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.</p> <p>Toutefois, dès que l'employeur est avisé que la période d'affectation temporaire sera de deux mois et plus, le versement de ce montant forfaitaire cesse et l'article 4 s'applique.</p>	<p>Lors d'une affectation temporaire de moins de deux mois, la personne qui provient de l'extérieur de la commission scolaire a droit de recevoir 13 % de son traitement en forfaitaire. Pour les employés qui proviennent de la commission scolaire et qui sont affectés pour moins de deux mois, ils conservent leurs conditions de travail habituelles (vacances, fériés, congés sociaux).</p> <p>Note : Le deuxième paragraphe de l'article 46 de l'ancien règlement se retrouve maintenant à l'article 55.</p>
<p>N'existe pas.</p>	<p>55. Si la durée prévue de l'affectation temporaire est d'un an et plus, la personne qui n'est pas à l'emploi de la commission scolaire au moment de son affectation temporaire, et qui n'est pas visée par l'article 64, bénéficie du régime d'assurance collective des cadres précisé à la section VII du présent chapitre pour la durée de cette affectation.</p> <p>Toutefois, si la personne est déjà à l'emploi de la commission scolaire et qu'elle est couverte par un régime d'assurance collective applicable à un autre groupe d'employés, ce dernier régime prévaut.</p>	<p>Création de cet article pour couvrir la question des assurances collectives lors de l'affectation temporaire.</p> <p>Si la personne affectée temporairement est déjà couverte par l'assurance collective d'un autre groupe d'employés de la CS, elle n'a pas droit au régime d'assurance collective de cadre ni au montant forfaitaire.</p>

Ancien Règlement	Nouveau Règlement	Commentaire
	<p>Si la personne ne peut bénéficier du régime d'assurances collectives des cadres et qu'elle ne participe pas au régime d'assurances collectives d'un autre groupe d'employés de la commission scolaire, elle reçoit une compensation monétaire de 6 % de son traitement. Dans le cas de la personne visée à l'article 64, la majoration de 6 % qui y est prévue pour compenser l'absence de protection remplace la compensation monétaire prévue au présent paragraphe.</p>	<p>Si l'affectation de la personne qui n'est pas à l'emploi de la CS est de moins d'un an, elle n'a pas droit au régime d'assurance et elle reçoit 6 %. Si l'affectation de cette personne est d'un an et plus, elle a droit aux assurances.</p>
<p>51. Sauf disposition contraire, l'application du mécanisme de réajustement de traitement ne peut excéder deux ans pour une même affectation.</p>	<p>60. Sauf disposition contraire, l'application du mécanisme de réajustement de traitement ne peut excéder deux ans pour une même affectation.</p> <p>Malgré l'alinéa précédent, le cadre d'école ou de centre se voit accorder la protection du traitement prévue à l'article 59 tant et aussi longtemps que le maximum de l'échelle de traitement de la nouvelle classe d'emploi du cadre n'aura pas rejoint son ancien traitement. Toutefois, le présent alinéa ne s'applique pas au cadre d'école ou de centre lorsque l'affectation résulte d'une demande expresse du cadre ou d'une mesure disciplinaire.</p>	<p>Nouveau texte qui prévoit la protection du traitement pour les cadres d'école et les cadres de centre ne sera plus limitée à deux ans.</p>
<p>63. À compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 26 semaines du début de l'invalidité totale, le cadre reçoit une prestation d'assurance salaire égale à 80 % de son salaire. Dans le cas du cadre qui est en congé sans traitement à temps partiel, la prestation est égale à 80 % de son salaire au prorata du temps travaillé.</p> <p>À compter de la 27^e semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité totale, le cadre reçoit une prestation d'assurance salaire égale à 70 % de son salaire. Dans le cas du cadre qui est en congé sans traitement à temps partiel, la prestation est égale à 70 % de son salaire au prorata du temps travaillé.</p>	<p>74. À compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 26 semaines du début de l'invalidité totale, le cadre reçoit une prestation d'assurance salaire égale à 80 % du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail. Dans le cas du cadre qui est en congé sans traitement à temps partiel, la prestation est égale à 80 % du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail, au prorata du temps travaillé.</p> <p>À compter de la 27^e semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité totale, le cadre reçoit une prestation d'assurance salaire égale à 70 % du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail. Dans le cas du cadre qui est en congé sans traitement à temps partiel, la prestation est égale à 70 % du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail, au prorata du temps travaillé.</p>	<p>Modification à la formulation de la méthode pour déterminer la prestation en assurance-traitement qui permet de tenir compte des augmentations de traitement.</p>
<p>66. Le cadre en invalidité totale qui reçoit un traitement ou une prestation d'assurance salaire fournit les informations et les pièces justificatives requises</p>	<p>77. Le cadre en invalidité totale qui reçoit un traitement ou une prestation d'assurance salaire doit fournir les informations et les pièces justificatives</p>	<p>Modification au texte afin de préciser que le cadre qui ne fournit pas les informations ou pièces</p>

Ancien Règlement	Nouveau Règlement	Commentaire
<p>par la commission scolaire ou son mandataire (l'assureur ou toute firme d'experts-conseils) aux fins de vérifier s'il satisfait à la définition d'invalidité totale, pour en établir la cause et la durée, et s'il consent à se soumettre, aux frais de la commission scolaire, à toute expertise médicale auprès du médecin désigné par la commission scolaire.</p> <p>Le cadre autorise également la commission scolaire ou son mandataire à divulguer ces informations et à transmettre ces pièces justificatives aux fins d'évaluer les possibilités de lui offrir un emploi selon les dispositions précisées aux sous-sections 1 et 2 de la présente section.</p>	<p>requis par la commission scolaire ou son mandataire (l'assureur ou toute firme d'experts-conseils) et se soumettre à toute expertise médicale auprès du médecin désigné par la commission scolaire pour continuer de recevoir ce traitement ou ces prestations. Si l'employé refuse de fournir les informations et les pièces justificatives requises ou de se soumettre à une expertise, les prestations peuvent être interrompues.</p> <p>L'expertise est aux frais de la commission scolaire. Ces informations, pièces justificatives ou expertise permettent, entre autres, de vérifier si le cadre satisfait à la définition d'invalidité totale et d'établir la cause et la durée de l'absence.</p> <p>Le cadre autorise également la commission scolaire ou son mandataire à divulguer ces informations et à transmettre ces pièces justificatives aux fins d'évaluer les possibilités de lui offrir un emploi selon les dispositions précisées aux sous-sections 1 et 2 de la présente section.</p>	<p>justificatives demandées ne recevra pas de prestation ou de traitement.</p>
<p>N'existe pas.</p>	<p>105. Le cadre accumule des vacances pendant le temps travaillé dans son emploi de réadaptation.</p>	<p>Nouveau texte qui corrige un oubli lors de la création des mesures de réadaptation.</p>
<p><i>§3. Jours de congé de maladie</i></p> <p>Remboursement des jours de congé de maladie</p> <p>Articles 97 à 104</p>	<p>Texte déplacé à l'annexe 14.</p>	<p>Les articles sur l'utilisation des jours de congé de maladie sont déplacés à l'annexe 14 pour indiquer qu'il s'agit d'articles particuliers faisant référence à de vieilles banques cumulées à titre de cadre.</p>
<p>SECTION 10 TRANSFERT DE CERTAINS BÉNÉFICES À UNE AUTRE COMMISSION SCOLAIRE</p> <p>111. Cette section s'applique au cadre qui, à la suite d'une démission, est engagé comme cadre par une autre commission scolaire.</p>	<p>SECTION X TRANSFERT DE CERTAINS BÉNÉFICES À UNE AUTRE COMMISSION SCOLAIRE</p> <p>116. Cette section s'applique au cadre qui, dans l'année suivant sa démission, est engagé comme cadre par une autre commission scolaire.</p>	<p>Ajout d'un délai à cet article pour limiter dans le temps la possibilité de transfert des bénéfices.</p>

Ancien Règlement	Nouveau Règlement	Commentaire
<p>CHAPITRE 1 DU TITRE 2 ET CHAPITRE 1 ET 2 DU TITRE 3 STRUCTURE ADMINISTRATIVE</p> <p>Articles 128 et 129 Articles 204 à 209</p>	<p>CHAPITRE V STRUCTURE ADMINISTRATIVE</p> <p>Articles 133 à 136</p>	<p>Le chapitre 1 du titre 2 (structure administrative des administrateurs) et les chapitres 1 et 2 du titre 3 (structure administrative des cadres d'école et de centre) sont fusionnés pour créer le chapitre V, structure administrative.</p>
<p>CHAPITRE 2 DU TITRE 2 ET CHAPITRE 3 DU TITRE 3 STABILITÉ D'EMPLOI</p> <p>Articles 130 à 170 Articles 210 à 252</p>	<p>CHAPITRE VI STABILITÉ D'EMPLOI</p> <p>Articles 137 à 178</p>	<p>Le chapitre 2 du titre 2 (cadres administrateurs) et le chapitre 3 du titre 3 (cadres d'école et de centre) de l'ancien règlement portant sur la stabilité d'emploi sont fusionnés pour donner le nouveau chapitre VI qui s'adresse à tous les cadres.</p>
<p>CHAPITRE 4 DU TITRE 2 ET CHAPITRE 5 DU TITRE 3 POLITIQUE DE GESTION</p> <p>Articles 194 à 196 Articles 275 à 277</p>	<p>CHAPITRE VII POLITIQUE DE GESTION</p> <p>Articles 179 à 181</p>	<p>Le chapitre 4 du titre 2 (politique de gestion des administrateurs) et le chapitre 5 du titre 3 (politique de gestion des cadres d'école et de centre) de l'ancien règlement sont fusionnés dans le nouveau chapitre VII.</p>
<p>195. La politique de gestion porte notamment sur la consultation et la participation, l'organisation administrative, la définition des fonctions et les critères d'admissibilité, le classement, l'emploi et les bénéficiaires de l'emploi, le versement du traitement, la politique locale de développement des administrateurs et sur un mécanisme de recours relatif à tout problème survenu entre un administrateur et une commission scolaire quant à l'application et l'interprétation de la politique de gestion ou quant à une mesure disciplinaire, autre qu'une suspension sans traitement.</p>	<p>180. Les politiques de gestion portent notamment sur la consultation et la participation, l'organisation administrative, la définition des fonctions et les critères d'admissibilité, le classement, la période de probation, l'emploi et les bénéficiaires de l'emploi, le versement du traitement, la politique locale de développement des cadres et sur un mécanisme de recours relatif à tout problème survenu entre un cadre et une commission scolaire quant à l'application et l'interprétation de la politique de gestion ou quant à une mesure disciplinaire, autre qu'une suspension sans traitement.</p> <p>La politique de gestion des cadres d'école traite également des emplois de cadre d'école.</p> <p>Si le mécanisme de recours prévu à la politique de gestion réfère au chapitre sur les recours du présent Règlement, le comité d'appel n'a que les pouvoirs de recommandation prévus à l'article 205.</p>	<p>Ajout du sujet « période de probation » en lien avec le nouvel article 181.</p> <p>Ajout de ce texte pour couvrir les situations où la politique locale réfère au Règlement pour sa procédure de recours.</p>

Ancien Règlement	Nouveau Règlement	Commentaire
N'existe pas.	181. La période maximale de probation doit être inférieure à 24 mois. Toute absence pendant la période de probation s'ajoute à cette période.	Ajout de cet article qui prévoit la durée maximum de la période de probation.
<p>196. La commission scolaire élabore sa politique de gestion concernant ses administrateurs en tenant compte des dispositions du présent règlement et en consultation avec ses administrateurs, conformément aux dispositions suivantes :</p> <p>1° pour les administrateurs membres d'une association d'administrateurs, la commission scolaire reconnaît cette association aux fins de consultation, quant à l'élaboration et l'application de la politique de gestion;</p> <p>2° les modalités de cette reconnaissance et de la représentation de l'association d'administrateurs, aux fins de consultation, sont établies par la commission scolaire et l'association d'administrateurs.</p>	<p>182. La commission scolaire élabore ses politiques de gestion concernant ses administrateurs, ses cadres d'école et ses cadres de centre en respectant les dispositions du présent règlement et en consultation avec ses cadres, conformément aux dispositions suivantes :</p> <p>1° pour les administrateurs membres d'une association d'administrateurs, la commission scolaire reconnaît cette association aux fins de consultation, quant à l'élaboration et l'application de la politique de gestion;</p> <p>2° pour les cadres d'école membres d'une association de cadres d'école, la commission scolaire reconnaît cette association, aux fins de consultation, quant à l'élaboration et à l'application de la politique de gestion;</p> <p>3° pour les cadres de centre membres d'une association de cadres de centre, la commission scolaire reconnaît cette association, aux fins de consultation, quant à l'élaboration et à l'application de la politique de gestion;</p> <p>4° les modalités de reconnaissance et de représentation des associations de cadres, aux fins de consultation, sont établies par la commission scolaire et les associations de cadres.</p>	Changement des termes « tenant compte » par « respectant » pour bien souligner qu'une politique de gestion ne peut pas aller à l'encontre des textes prévus au Règlement.

Ancien Règlement	Nouveau Règlement	Commentaire
<p>CHAPITRE 5 DU TITRE 2 ET CHAPITRE 6 DU TITRE 3 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL</p> <p>SECTION 1 VACANCES ANNUELLES</p> <p>Articles 197 à 203 Articles 278 à 284</p>	<p>CHAPITRE VIII AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL</p> <p>SECTION I VACANCES ANNUELLES</p> <p>Articles 183 à 190</p>	<p>Fusion du chapitre 5 du titre 2 et du chapitre 6 du titre 3 dans le nouveau chapitre VIII.</p>
<p>N'existe pas.</p>	<p>SECTION II CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES</p> <p>191. Le cadre peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Les six premières journées ainsi utilisées sont considérées comme des jours de congé de maladie. Pour les autres journées, ces absences sont sans traitement.</p>	<p>Création des articles 191 et 192 afin d'accorder aux cadres ce qui a été accordé aux employés syndiqués sur ce sujet.</p>
<p>N'existe pas.</p>	<p>192. Lorsqu' un cadre s'absente sans traitement pour les motifs et aux conditions prévus aux articles 79.8 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1), il doit informer la commission scolaire du motif de l'absence le plus tôt possible et fournir une preuve justifiant cette absence. Pendant cette absence sans traitement, le cadre accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence du maximum de la durée du congé prévue à la Loi sur les normes du travail pour le congé et son service n'est pas interrompu. Il continue à participer au régime obligatoire d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes. De plus, il peut maintenir sa participation aux autres régimes d'assurances collectives qu'il détenait avant le congé en faisant la demande au début du congé. Si le cadre verse sa quote-part des primes pour ces régimes d'assurances, la commission scolaire verse aussi la sienne, s'il y a lieu, jusqu'à concurrence du maximum de la durée du congé prévue à la Loi sur les normes du</p>	

Ancien Règlement	Nouveau Règlement	Commentaire
	<p>travail . Au retour du congé, le cadre reprend un emploi tel que prévu à l'article 47 de l'annexe V sur les droits parentaux.</p>	
<p>CHAPITRE 3, TITRE 2 ET CHAPITRE 4, TITRE 3 DROIT D'APPEL</p> <p>Articles 171 à 193 Articles 253 à 273</p>	<p>CHAPITRE IX RECOURS</p> <p>Articles 193 à 213</p>	<p>Fusion du chapitre 3 du titre 2 et du chapitre 4 du titre 3 de l'ancien règlement pour créer le chapitre IX sur les recours.</p> <p>Les principales modifications portent sur l'utilisation du terme « mésentente » au lieu de « plainte », sur la composition du comité d'appel et sur une réécriture de certains articles. Le comité d'appel sera composé seulement d'un président. Les parties pourront, si elles le désirent, nommer chacune un assesseur qui siègera avec le président et pourra participer au délibéré. Toutefois, ils ne participent pas à la décision.</p>
<p>N'existe pas</p>	<p>213. Les dispositions du Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal telles qu'elles se lisaient avant d'être remplacées par le présent règlement continuent de s'appliquer à l'égard des plaintes adressées au premier président du Comité d'appel avant le (indiquer ici la date d'entrée en vigueur du présent règlement).</p>	<p>Pour les plaintes qui auront été déposées avant l'entrée en vigueur du nouveau règlement, c'est l'ancienne procédure qui s'applique. Pour les mésentes déposées à compter de l'entrée en vigueur du nouveau règlement, c'est la nouvelle procédure qui s'appliquera.</p>
<p>ANNEXE 1 DÉFINITION DES EMPLOIS ET QUALIFICATIONS MINIMALES</p>	<p>ANNEXE I DÉFINITION DES EMPLOIS ET QUALIFICATIONS MINIMALES</p> <p>Gestionnaire administratif d'établissement</p> <p>Changement de l'appellation d'adjoint administratif par gestionnaire administratif d'établissement.</p>	

Ancien Règlement	Nouveau Règlement	Commentaire
	<p>Retrait de ce poste de la catégorie des emplois de gérance pour l'introduire dans les catégories de cadres d'école et de cadres de centre.</p> <p>Ajout d'une description pour cet emploi. Les qualifications minimales prévues à cette description indiquent que dorénavant, les personnes qui appliqueront à ce poste devront détenir un certificat universitaire de 1^{er} cycle.</p>	<p>Il est prévu que les personnes occupant l'emploi d'adjoint administratif lors de l'entrée en vigueur du nouveau règlement sont considérées comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de gestionnaire administratif d'établissement même si elles ne détiennent pas un certificat universitaire.</p>
<p>ANNEXE 3 ÉCHELLES DE TRAITEMENT RELATIVES AU PLAN DE CLASSIFICATION</p>	<p>ANNEXE III ÉCHELLES DE TRAITEMENT RELATIVES AU PLAN DE CLASSIFICATION</p> <p>Ce sont les échelles salariales pour les années 2010 à 2014.</p>	
<p>ANNEXE 5 DROITS PARENTAUX</p>	<p>ANNEXE V DROITS PARENTAUX</p> <p>Les droits parentaux des cadres ont été modifiés dans le même sens qu'ils l'ont été pour les employés syndiqués. Les principales modifications touchent le congé de paternité (paiement du congé de 5 semaines) et le congé pour adoption (réduction du congé de 10 à 5 semaines et introduction d'un congé de 5 jours au moment de l'arrivée de l'enfant adopté à la maison). De plus, des modifications plus techniques ont été apportées lors du fractionnement et de la suspension d'un congé. Enfin, une modification particulière aux cadres prévoit que lorsqu'un cadre est en congé sans traitement et qu'il décide de continuer à verser sa quote-part des primes du régime d'assurances collectives, l'employeur doit verser la sienne (article 45 de l'annexe).</p>	