



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 4 1 6 8

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

03410-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-10078-02
Date	Signature 85-04-15	Reception 85-04-18	Durée	Du 85-08-31	Au 87-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 54

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Le Syndicat des Professeurs du Collège des Eudistes 3535 boul. Rosemont Montréal, QC. H1X 1K7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Collège des Eudistes Att: Origène Voisine Directeur général 3535 boul. Rosemont Montréal, QC. H1X 1K7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>8050 (10)</u> Affiliation <u>2</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-04-29

enseignements
 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

10078-02



Mémoire Entente entre le
Collège des Eudistes
et

Le Syndicat des professeurs du Collège des Eudistes
pour les années 85-86 et 86-87

Les deux parties acceptent de reconduire jusqu'au 31 août 1987 la convention collective signée le 3 septembre 1982, tout en incluant les modifications suivantes:

- 9,01 b) Dans la charge professionnelle des enseignants peut être incluse la structure d'animation suivante: un (1) animateur par classe et un animateur des activités socio-culturelles et sportives. Aux fins de calcul, la charge d'animation est équivalente aux deux tiers (2/3) de la charge moyenne maximale d'enseignement.
c) Une séance de surveillance est évaluée à une demi-période.
- 9,04 a) Si la charge professionnelle moyenne dépasse 24 périodes par semaine de six jours, l'administration du Collège et l'exécutif du Syndicat doivent s'entendre sur une compensation adéquate.
b) (supprimé)
- 9,05 Si le nombre de périodes que reçoivent les élèves, divisé par le nombre de périodes que donnent les enseignants dépasse 36, l'administration du Collège et l'exécutif du Syndicat doivent s'entendre sur une compensation adéquate.
- 11,01 L'employeur reconnaît toute l'importance que peuvent avoir, et pour l'enseignant et pour l'établissement, les études de perfectionnement poursuivies par son personnel enseignant; aussi il s'engage à faciliter, dans les limites de ses capacités et d'une saine gestion, l'accessibilité à de telles études.
En conséquences, l'employeur verse annuellement pour les fins des études de perfectionnement la somme de 7000\$, cette somme étant affectée au perfectionnement des enseignants syndiqués, et s'accumulant d'année en année lorsqu'elle n'est pas utilisée.
- 15,03 a) L'enseignant à temps complet a droit à un crédit de 28 périodes par année, à titre de congé-maladie.
b) L'employeur accepte de payer à l'enseignant ayant accumulé plus de 30 jours dans sa caisse réserve de congés-maladie, les journées-maladie de l'année non utilisées pendant l'année au taux de 1/1600 du salaire moyen.
La caisse réserve accumulée antérieurement est conservée, mais disponible seulement pour les maladies de longue durée (lorsque le remplacement est payé au plein tarif). Les journées pédagogiques, sportives, culturelles etc. sont évaluées à 4 périodes, Les réunions de classe, de département, de parents sont évaluées à 2 périodes.
- 15,04 L'employeur permet à un enseignant à temps complet, un emprunt de 28 périodes sur les congés-maladie à venir.

24,01 L'employeur s'engage à respecter "mutatis mutandis" la parité
salariale avec le secteur public.
(le reste de l'article est supprimé)


24,06 Le traitement de l'enseignant est payable en 12 versements égaux
au début de chaque mois. Cependant les versements des mois de
juillet et d'août se feront simultanément au début du mois de juillet.


Les parties ont signé la présente lettre,

à Montréal, le 15^e jour d'avril 1985.

Pour la Corporation du
Collège des Eudistes

Pour le Syndicat des professeurs
du Collège des Eudistes


Origène Voisine, directeur général


Philippe Gagnon, président

ste que le Commissaire Général du Travail a reçu
ant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

1ère convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances **M-10078-02**

Signature
82-09-03

Réception
82-10-22

Durée
Du **82-10-22**

Au **85-08-31**

Nombre de salariés régis
par la convention collective **54**

Association

Employeur

Déposant **Le Syndicat des Profes-
seurs du Collège des Eudistes
Att: Paul Famelart Prés. du synd.
3535 Boul. Rosemont
Montréal, Québec
H1X 1K7**

Déposant
**Collège des Eudistes
3535 Boul. Rosemont
Montréal, Québec
H1X 1K7**

Unité de négociation

Tous les professeurs laïques salariés au sens du Code du Travail

Région **06-06**

Activité **8050(10)**

Affiliation **2**

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s)
suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Renette David

82-11-05

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 m.s.

10078-02

'82 OCT 22 15 13

CONVENTION COLLECTIVE
SYNDICAT DES PROFESSEURS DU COLLEGE DES EUDISTES
1982-1985

ARTICLE 1

JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

1,01 La présente convention régit tous les enseignants couverts par l'unité d'accréditation, salariés au sens du Code du travail, à l'exception:

a) du personnel de direction, tel que par exemple:

- le directeur général et le directeur général adjoint;
- le contrôleur des finances;
- les adjoints aux directeurs de services.

b) du personnel professionnel, tel que par exemple:

- bibliothécaire, conseiller en orientation professionnelle, psychologue, travailleur social.

c) du personnel technique, tel que par exemple:

- appariteur, assistant bibliothécaire, technicien en loisirs ou autre.

ARTICLE 2

DEFINITIONS

- 2,01 Employeur : La Corporation "Le Collège des Eudistes" légalement constituée et ayant son siège social à 3535 boul. Rosemont, Montréal, H1X 1K7 (Québec).
- 2,02 Syndicat: Le syndicat des professeurs du Collège des Eudistes, détenteur du certificat d'accréditation obtenu le 8 octobre 1974, ci-après appelé le Syndicat.
- 2,03 Enseignant: Toute personne engagée par l'employeur pour dispenser de l'enseignement régulier de niveau secondaire.
- 2,04 Année d'engagement: Période durant laquelle l'enseignant est au service de l'employeur, soit du 1er septembre au 31 août.
- 2,05 Permanence: Etat de l'enseignant à temps complet qui a signé avec l'employeur un troisième contrat annuel à titre d'enseignant à temps complet et dont le non-renouvellement peut être soumis à l'arbitrage.
- 2,06 Département: Regroupement des enseignants d'une ou plusieurs disciplines connexes.
- 2,07 Congédiement: Mesure disciplinaire dont l'effet est de mettre fin au contrat.
- 2,08 Non-renouvellement: Non-renouvellement du contrat individuel de travail.
- 2,09 Niveau d'enseignement: niveau secondaire.
- 2,10 Employeur signataire: La Corporation "Le Collège des Eudistes".
- 2,11 Employé: Toute personne au service de la Corporation.
- 2,12 Traitement brut d'un jour ouvrable: Traitement annuel brut divisé par 260.
- 2,13 Salaire moyen des enseignants: Moyenne des salaires de base au 30 septembre (selon l'échelle en vigueur).
- 2,14 Période d'enseignement: Période pendant laquelle un enseignant anime un cours, un séminaire, une séance d'études dirigées ou un laboratoire, d'une durée établie après consultation de la Commission pédagogique, en conformité avec tout règlement du ministère de l'Éducation.
- 2,15 Année de scolarité: Toute année complète de scolarité reconnue comme telle par l'attestation officielle décernée

par le ministère de l'Education conformément au "Manuel d'Evaluation de la scolarité du ministère de l'Education".

- 2,16 Spécialisation: La spécialisation d'un enseignant telle que définie par rapport à sa formation particulière, à son expérience déclarée au moment de la signature de son contrat ou à la discipline qu'il a enseignée durant trois (3) ans.
- 2,17 Congé d'études: Période pendant laquelle un enseignant permanent est libéré, partiellement ou complètement, de toute charge professionnelle pour fins d'études de perfectionnement ou de coopération avec l'étranger et demeure, avec ou sans rémunération, au service de l'employeur.
- 2,18 Chef de département: Un enseignant élu pour assister la direction des études et les enseignants dans l'animation, la coordination et la surveillance de l'enseignement d'une discipline, d'une matière ou de disciplines et de matières connexes.
- 2,19 Etablissement: Le Collège des Eudistes.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE DES DROITS DU SYNDICAT ET DE L'EMPLOYEUR

- 3,01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le représentant exclusif des salariés enseignants qui font partie de l'unité d'accréditation en conformité avec la décision de la Commission des relations du travail, de l'enquêteur ou du commissaire-enquêteur.
- 3,02 Le Syndicat reconnaît que le droit de gérer et d'administrer l'établissement appartient à l'employeur. Sans limiter ni restreindre la généralité de ce qui précède, ce droit comporte, notamment et entre autres: le droit d'engager, de non-rengager et de congédier les enseignants, de déterminer les programmes d'études, d'établir les tâches professionnelles et de les assigner aux enseignants, d'accorder la permanence à ces derniers et d'édicter des règlements pour la bonne marche de l'établissement.
- Le présent article n'a cependant pas pour effet de restreindre ni de limiter les droits du Syndicat et des enseignants tels que reconnus par la présente convention.
- 3,03 Lorsqu'un règlement du ministère de l'Education ou de d'autres ministères vient en conflit avec la présente convention, les parties se rencontrent pour déterminer les mécanismes d'application de ce règlement.

ARTICLE 4

REGIME SYNDICAL

- 4,01 L'employeur prélève sur le traitement de chaque enseignant assujetti à la présente convention collective une somme égale à la cotisation fixée par le syndicat pour ses membres.
- 4,02 L'employeur s'engage à déduire la cotisation syndicale répartie également sur chaque versement de salaire et à faire parvenir au syndicat, à la fin de chaque mois, le montant total perçu accompagné d'un état détaillé de la perception.
- 4,03 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire-enquêteur de statuer si une personne doit rester comprise dans l'unité d'accréditation, l'employeur continue de retenir la cotisation syndicale ou un montant égal à celle-ci jusqu'à décision du commissaire-enquêteur, suivant les dispositions du Code du travail, pour être ensuite remise en accord avec ladite décision.
- 4,04 Pour les fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale est la somme qui est indiquée à l'employeur par avis écrit du syndicat. Cet avis prend effet le trentième (30e) jour suivant sa réception par l'employeur.

ARTICLE 5

COMMUNICATIONS, INFORMATIONS,
AFFICHAGES, ET REUNIONS.

5,01 Le plus tôt possible et au plus tard le 30 novembre, l'employeur fait parvenir au président du syndicat les documents suivants:

- a) la fiche de l'enseignant;
- b) le nombre des élèves inscrits au 30 septembre;
- c) la liste d'ancienneté;
- d) résumé de la caisse-maladie.

Le Syndicat est également avisé dans les meilleurs délais, de tout changement d'adresse, de tout changement de fonction, de toute mutation, de toute démission ou mise à la retraite ainsi que de tout engagement de nouveaux enseignants.

5,02 Le Syndicat peut afficher, à un endroit approprié et mutuellement acceptable, tous les avis, bulletins, documents pouvant intéresser les enseignants.

5,03 Le Syndicat a droit de tenir des réunions dans les locaux de l'établissement, moyennant un avis préalable et à condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation est sans frais, sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.

5,04 Le Syndicat peut distribuer tout document aux enseignants en les déposant à leur bureau, leur salle ou dans un endroit approprié à cette fin.

5,05 Dans la mesure du possible, l'employeur met à la disposition du syndicat un local mutuellement acceptable que le dit syndicat pourra utiliser pour fins de secrétariat général.

ARTICLE 6

LIBERTE D'ACTION SYNDICALE
ET PROFESSIONNELLEA - Liberté d'action syndicale

6,01 A la demande de l'exécutif du syndicat tout enseignant peut s'absenter sans perte de gain mais avec remboursement, par le syndicat, des frais effectivement encourus afin de participer à des activités syndicales, pourvu que la demande en soit faite en temps opportun, qu'elle ne porte pas préjudice grave à sa charge professionnelle et ne nuise pas à la bonne marche de l'établissement.

Il n'y a cependant lieu à remboursement que si la participation de tel enseignant à telles activités syndicales l'empêche d'accomplir la tâche prévue pour lui à l'horaire de l'établissement.

6,02 Telle libération peut aussi être refusée:

- a) si les enseignants ont déjà bénéficié, pendant l'année scolaire courante, d'autorisations d'absence à ces fins d'une durée totale de quinze (15) jours ouvrables.
- b) si la demande porte sur une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Les sous-paragraphes a) et b) ne s'appliquent pas:

C Pour le requérant et les témoins à l'occasion de l'audition devant un tribunal d'arbitrage.

Tout enseignant dont la présence est requise pour ces activités peut s'absenter pour la période de temps où sa présence est requise. L'employeur est avisé de telles absences dans un délai raisonnable.

6,03 Toute demande de libération pour activités syndicales doit être signée par l'enseignant et accompagnée de la convocation, dans la mesure du possible.

6,04 Le président du syndicat (ou son substitut) qui accompagne un enseignant lors de la présentation, de la discussion ou de l'audition d'un grief à l'arbitrage, peut s'absenter de son travail sans perte de salaire et sans que le syndicat soit tenu de rembourser le salaire ainsi versé, après en avoir donné avis dans un délai raisonnable.

6,05 En tout temps, les représentants officiels du syndicat peuvent demander, par écrit, de rencontrer l'employeur. Celui-ci est tenu de les recevoir dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande.

De la même façon et selon les mêmes modalités, l'employeur peut, en tout temps, rencontrer les représentants officiels du syndicat.

- 6,06 Les dépenses effectivement encourues par l'employeur, à la suite de libération pour activité syndicale sont remboursées par le syndicat dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel détaillé indiquant les noms des enseignants absents et la durée de leur absence.
- 6,07 Le président du syndicat est déchargé d'une (1) séance par semaine de (6) jours.

B - Liberté d'action professionnelle

- 6,08 L'enseignant obtient une libération moyennant avis donné dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, s'il est invité:

- a) à assister aux conférences et aux congrès d'une association à but culturel ou d'une société scientifique dont il est membre.
- b) à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs;
- c) à participer à des travaux d'ordre éducatif.
- d) officiellement par sa province ou son pays pour le représenter à une rencontre ou congrès sportifs.

A moins qu'il n'y ait préjudice à sa charge professionnelle, l'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu des sous-paragraphes a)b)c)d) ne subit pas de réduction de traitement.

La participation à ces activités ne peut porter aucun préjudice aux autres enseignants.

- 6,09 L'enseignant obtient un congé moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, s'il est invité à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de commissions des diverses directions générales du ministère de l'Education ou de toute autre commission du même ordre.

En aucun cas, l'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu du présent paragraphe ne subit de réduction de traitement total, l'employeur devant payer la différence.

C - Coopération avec l'étranger

- 6,10 Si, par suite d'une entente approuvée par le Ministre de l'Education entre un enseignant, l'employeur, le

gouvernement du Canada, le gouvernement d'une autre province ou le gouvernement du Québec, cet enseignant accepte d'enseigner à l'extérieur du Québec, il a droit à tous les avantages accordés à l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement.

Cet enseignant est considéré à l'emploi de l'établissement pendant la durée d'un tel congé n'excédant pas (2) ans, il conserve sa permanence, et il peut continuer à bénéficier d'avantages découlant des conventions collectives et d'autres bénéfices originant de plans de groupes, y compris le régime de retraite, à la condition qu'il en assume le coût total conformément aux polices maîtresses et aux régimes de retraite. Dans ce cas, l'enseignant demeure assujéti au régime syndical et aux déductions des cotisations syndicales.

6,11 L'enseignant en congé en vertu de la clause 6,10 doit aviser l'employeur, avant le premier (ier) avril, de son retour pour l'année scolaire suivante.

6,12 A son retour l'enseignant en congé en vertu des clauses 6,10 et 16,05 est immédiatement affecté à la discipline d'enseignement qui était la sienne à son départ ou, le cas échéant à une discipline connexe ou, à celle qui avait été prévue pour lui, au moment de ce départ.

ARTICLE 7

COMMISSION PEDAGOGIQUE

7,01 La Commission pédagogique est l'organisme de consultation de l'employeur en tout ce qui a trait à l'organisation et au développement de l'enseignement dans l'établissement.

7,02 La Commission pédagogique est présidée d'office par le directeur général et formée d'un certain nombre de personnes désignées par l'employeur et d'un certain nombre d'enseignants, tel que ce nombre soit au moins égal au nombre des membres désignés par l'employeur, le nombre total des membres de cette Commission ne devant pas dépasser onze (11) sauf consentement des parties.

Les enseignants sont désignés à la Commission pédagogique selon un mode qu'ils déterminent eux-mêmes, ce mode devant permettre à tout enseignant, syndicable ou non, d'être électeur et éligible.

7,03 La composition de la Commission pédagogique est arrêtée au plus tard en mai de chaque année, à moins de circonstances imprévues quant à la désignation de certains de ses membres.

7,04 Le mandat des membres de la Commission pédagogique est d'un an.

7,05 La Commission pédagogique est obligatoirement consultée sur les questions suivantes:

- a) les nominations à tout nouveau poste de cadre ou à tout poste de cadre vacant, s'il y a lieu, conformément au paragraphe 13,03;
- b) la détermination des critères pour la création des départements et pour la libération de tâche des chefs de ces départements;
- c) le développement et l'implantation des programmes d'études et des matières à options à offrir aux élèves;
- d) les conditions et l'organisation du travail des élèves;
- e) les critères de nature pédagogique relatifs à l'admission des élèves;
- f) le calendrier scolaire et la détermination des congés mobiles;
- g) les normes d'excellence et les procédures d'évaluation pédagogique des enseignants;

- h) les conséquences et répercussions pédagogiques de tout transfert, toute modification, toute cession de la corporation;
 - i) l'évaluation des tâches des titulaires, des responsables de pastorale, de la direction et de l'entraînement des équipes sportives officielles de l'établissement et des activités intramurales;
 - j) la sélection des candidats au perfectionnement.
- 7,06 Dans le cadre du budget affecté au perfectionnement des enseignants syndicables, la Commission pédagogique détermine les critères d'attribution des sommes affectées au perfectionnement et attribue ces sommes.
- 7,07 Lors de sa première réunion, la Commission pédagogique établit le règlement interne nécessaire à son fonctionnement de même que les grandes lignes de son calendrier de travail.
- 7,08 Pour assurer le sérieux et l'efficacité de la consultation faite par l'employeur auprès de la commission pédagogique, on convient que:
- a) La commission aura accès, dans un délai raisonnable, à toute l'information pertinente et disponible nécessaire pour formuler, le cas échéant, des recommandations fondées sur une connaissance adéquate de l'objet soumis à sa consultation;
 - b) l'employeur disposera d'un délai raisonnable pour étudier dans toutes leurs implications les recommandations de la Commission pédagogique;
 - c) advenant un rejet par l'employeur des recommandations que lui fait la Commission pédagogique, ledit employeur fournira à ladite Commission les motifs qui justifient ce rejet. Ces motifs devront être remis par écrit dans un délai de quinze (15) jours ouvrables; l'employeur se réserve le droit de prolonger ce délai après en avoir informé la Commission. A l'expiration de ce délai, si aucun motif de rejet n'a été soulevé, la recommandation est acceptée. Ce prolongement ne peut excéder quinze (15) jours ouvrables.
- 7,09 La commission pédagogique se réunit au moins quatre (4) fois par année et chaque fois que l'employeur le juge opportun ou qu'au moins le quart (1/4) de ses membres en font la demande par écrit pour des motifs qu'ils doivent préciser.
- 7,10 La participation d'un enseignant à la commission pédagogique est évaluée à une (1) séance par semaine de six (6) jours.

- 7,11 Tous les enseignants peuvent assister aux délibérations de la commission pédagogique sauf dans les cas de huis clos.
- 7,12 Tous les enseignants peuvent obtenir une copie des rapports et documents de la commission pédagogique au secrétariat.

ARTICLE 8

ENGAGEMENT, PERMANENCE, ANCIENNETEENGAGEMENT

- 8,01 L'engagement d'un enseignant se fait par contrat écrit sur un formulaire tel qu'annexé aux présentes. Copie conforme de ce contrat est remise au Syndicat.
- 8,02 Le chef de département est consulté par l'employeur sur l'engagement de tout enseignant. Là où il n'y a pas de département, l'employeur consulte un enseignant de la matière concernée. Cette procédure ne doit cependant ni entraver ni retarder indûment cet engagement.
- 8,03 Tout enseignant à temps complet s'engage à fournir un travail exclusif à l'employeur pendant les heures normales d'activités professionnelles de l'employeur (ces heures normales n'excédant pas, pour un enseignant, huit (8) heures consécutives), à moins d'obtenir une autorisation écrite préalable de l'employeur.
- 8,04 Est engagé comme enseignant à temps complet l'enseignant à qui l'employeur demande une disponibilité totale au service des élèves et qui exécute une tâche normale auprès des élèves, selon le paragraphe 9,03.
- 8,05 a) Est engagé comme enseignant à temps partiel, l'enseignant qui exécute une tâche inférieure à 75% de la tâche normale de l'enseignant à temps complet et à qui l'employeur demande la disponibilité correspondante.
- b) Tout enseignant qui en fait la demande à l'employeur avant le premier avril peut être engagé à demi-temps pour l'année scolaire suivante.
- 8,06 Est engagé comme enseignant chargé de cours (à la leçon), l'enseignant qui exécute une tâche d'enseignement et de qui l'employeur n'exige que la prestation d'enseignement et les tâches immédiatement connexes. La charge d'enseignement de tel enseignant ne doit normalement pas dépasser 33% de la charge moyenne des enseignants à temps complet.
- 8,07 L'employeur remet une copie conforme du texte de la présente convention collective à tout nouvel enseignant, avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi ledit contrat pourra être déclaré nul et non avénu par l'enseignant concerné. De la même façon, tout enseignant fournit les documents attestant ses qualifications et son expérience, avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi ledit contrat est conditionnel et ne devient valide que lors de la présentation desdits documents. Dans ce dernier cas, l'enseignant et l'employeur pourront convenir d'un délai

pour la remise de ces documents, délai au terme duquel le contrat conditionnel devient nul et non avenu à moins que le retard ne soit dû à l'établissement qui émet lesdits documents.

8,08 Au moment de l'engagement, l'employeur mentionne au contrat de l'enseignant si le poste qu'on lui confie est créé par l'absence d'un enseignant en congé.

8,09 Tout contrat d'engagement d'un enseignant à temps complet se renouvelle automatiquement à moins qu'une partie n'avise l'autre par écrit, au plus tard le premier (ier) avril précédant son expiration, de sa décision de ne pas le renouveler.

Tout contrat d'engagement d'un enseignant à temps partiel ou à la leçon se renouvelle automatiquement à moins qu'une partie n'avise l'autre par écrit, au plus tard le premier (ier) avril précédant son expiration, de sa décision de ne pas le renouveler.

8,10 Advenant arbitrage, l'arbitre a le pouvoir de décider du bien-fondé du grief et des motifs respectifs; tenant compte des circonstances, il peut en outre accorder une indemnité à la partie lésée.

8,11 Seul l'enseignant permanent peut se prévaloir de la procédure de grief en cas de non-renouvellement.

8,12 Tout enseignant qui signe avec l'employeur un contrat d'engagement renonce par le fait même à poursuivre l'employeur pour tout dommage en diffamation qui pourrait résulter de l'obligation qui est faite audit employeur par la présente convention, de consulter le comité des relations professionnelles dans le cas de congédiement, de mesure disciplinaire ou de non-renouvellement.

8,13 A la demande de l'un ou de l'autre, la direction et l'enseignant non-permanent se rencontrent pour fins d'évaluation. Un rapport écrit sur son évaluation peut alors être demandé par l'enseignant non-permanent. Cet enseignant ne peut cependant pas formuler de grief sur son non-renouvellement.

8,14 Si l'enseignant non-permanent s'estime lésé par ce non-renouvellement, il peut soumettre son cas au comité des relations professionnelles dans un délai de trente (30) jours. Dans le cas d'une décision unanime dudit comité en faveur de cet enseignant, le contrat de ce dernier est renouvelé par l'employeur.

PERMANENCE

8,15 A moins que l'employeur ne lui ait fait parvenir l'avis prévu à 8,09, l'enseignant à temps complet acquiert sa permanence à la signature de son troisième contrat à titre d'enseignant à temps complet ou le premier (ier) avril de

sa deuxième année d'engagement à moins qu'une entente pour cause ne soit conclue entre les parties, ce premier (ier) avril, autorisant le retard de l'attribution ou de la non-attribution de sa permanence soit au premier (ier) juillet de sa deuxième année d'engagement, soit à la signature de son quatrième contrat ou au premier (ier) avril de sa troisième année d'engagement.

- 8,16 La permanence est accordée à l'enseignant à temps complet, en tant que tel. Lorsque l'employeur ne peut offrir à un enseignant permanent un poste d'enseignant à temps complet, ce dernier conserve sa permanence s'il accepte, sur demande de l'employeur d'être engagé temporairement comme enseignant à temps partiel ou s'il est libéré par l'employeur pour un congé dûment autorisé suivant les modalités prévues à la présente convention.

A moins d'entente contraire entre l'enseignant et l'employeur, tel maintien de la permanence ne peut être fait pour une période dépassant une année scolaire.

ANCIENNETE

- 8,17 L'ancienneté se définit comme le temps de service continu d'un enseignant chez l'employeur dans quelque discipline que ce soit.

L'ancienneté se calcule en années et en jours.

- 8,18 A l'exception de l'article 11,08, l'accumulation de l'ancienneté n'est pas interrompue par les divers congés prévus à la présente convention collective. Seule la démission, le congédiement ou le non-renouvellement non contestés ou sanctionnés par une sentence arbitrale mettent fin à l'ancienneté.

- 8,19 L'employeur établit la liste d'ancienneté locale des enseignants:

- a) par ordre d'ancienneté;
- b) par ordre alphabétique.

Cette liste est affichée au plus tard le trente (30) novembre pendant trente (30) jours durant lesquels tout enseignant peut contester la durée de toute ancienneté apparaissant à cette liste, à défaut de quoi la liste devient officielle pour l'année suivante.

ARTICLE 9

CHARGE PROFESSIONNELLE

- 9,01 a) La charge professionnelle comprend notamment et entre autres les séances de cours, laboratoires, activités dirigées, ~~études dirigées~~, entrevues avec les élèves. Elle comprend aussi les surveillances, les préparations de cours, préparations de laboratoires, corrections, activités périscolaires, réunions de parents, journées pédagogiques, réunions de classe, direction d'élèves.
- b) Dans la charge professionnelle des enseignants peut être incluse la structure d'animation suivante: un (1) animateur par classe et un animateur des activités socio-culturelles et sportives. Aux fins de calcul, la charge d'animation est équivalente aux deux tiers (2/3) de la charge maximale d'un enseignant.
- 9,02 Les activités professionnelles de l'enseignant d'éducation physique peuvent comprendre, en plus des cours d'éducation physique, la direction et l'entraînement des équipes sportives officielles de l'établissement, les activités sportives intramurales. Elles doivent cependant constituer une charge équitable par rapport à celle des autres enseignants de l'établissement.
- 9,03 La tâche des enseignants est répartie entre les membres de l'équipe enseignante de l'établissement, de façon équitable, afin d'assumer toutes les activités professionnelles exigées pour la formation des élèves.
- 9,04 a) Pour la durée de la convention, la charge professionnelle maximale est de vingt-quatre (24) séances par semaine de six (6) jours.
- b) Les professeurs dont la charge professionnelle dépasse la charge maximale sont rémunérés à raison de un vingt-quatrième (1/24) du salaire moyen par séance supplémentaire;
- c) L'application du paragraphe a) de la présente clause n'entraînera aucune mise à pied de la part de l'employeur.
- 9,05 La moyenne des groupes ne doit pas dépasser trente-cinq (35) élèves.
- 9,06 L'employeur ne peut obliger un enseignant à enseigner des matières qui ne correspondent pas à sa spécialisation à moins qu'il ne s'agisse de matières qui n'exigent pas de spécialisation pertinente. Cette dernière disposition ne

peut jamais avoir pour effet d'obliger un enseignant à changer de matière principale d'enseignement.

- 9,07 L'employeur informe l'enseignant de ses activités professionnelles, dans la limite de ses possibilités, au plus tard le premier (ier) juillet en ce qui concerne la (les) matière (s) enseignée (s) et au plus tard le trente (30) septembre en ce qui concerne le détail de ses principales activités professionnelles, sans préjudice d'une possible réorganisation des cours et d'une nouvelle répartition des tâches qui se font alors à la suite d'une entente entre les parties.
- 9,08 Tout enseignant remplit normalement sa charge professionnelle dans les locaux de l'employeur. Il n'est tenu d'y être qu'aux moments où les devoirs de sa charge professionnelle l'exigent.
- 9,09 Pour dîner, tout enseignant a droit à la séance avant ou après douze (12) heures.
- 9,10 Durant l'année scolaire, l'enseignant pourra normalement bénéficier des congés établis par l'employeur pour les élèves. De tels congés ne devront toutefois pas empêcher un enseignant de fournir le travail autre que la prestation de cours selon les exigences de sa profession (v.g. préparation de cours, corrections, remises de notes, réunions de départements auxquels il appartient, réunions de la Commission pédagogique, réunions de classe.) Le tout en conformité avec les règlements du ministère de l'éducation.
- 9,11 Tout enseignant dispose à sa discrétion des mois de juillet et août, ses activités professionnelles étant réparties entre le premier (ier) septembre et le trente (30) juin, à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 10

LE DEPARTEMENT

- 10,01 Le département est le regroupement des enseignants d'une ou de plusieurs disciplines.
- 10,02 La création des départements relève de l'employeur après consultation de la Commission pédagogique.
- 10,03 Le chef de département est élu par les enseignants du département pour un mandat de deux (2) ans.
- 10,04 L'élection des chefs de départements a lieu à tous les deux (2) ans en avril ou en mai et prend effet immédiatement.
- 10,05 Le chef de département est libéré d'une partie de sa tâche d'enseignant afin d'assumer les responsabilités inhérentes à son poste. Cette libération fait l'objet d'une consultation auprès de la Commission pédagogique.
- 10,06 Les chefs de départements sont obligatoirement consultés sur les questions suivantes:
- a) le développement et l'implantation des programmes d'études et des matières à options à offrir aux élèves;
 - b) les critères de nature pédagogique relatifs à l'admission des élèves;
 - c) les normes d'excellence et les procédures d'évaluation pédagogique des enseignants;
 - d) la répartition équitable des activités professionnelles des enseignants.

ARTICLE 11

LE PERFECTIONNEMENT

11,01 L'employeur reconnaît toute l'importance que peuvent avoir, et pour l'enseignant et pour l'établissement, les études de perfectionnement poursuivies par son personnel enseignant; aussi, il s'engage à faciliter, dans les limites de ses capacités et d'une saine gestion, l'accessibilité à de telles études.

En conséquence, l'employeur consacre annuellement pour les fins des études de perfectionnement cinq dixièmes pour cent (0.5%) du salaire de base de chaque enseignant syndicable, cette somme étant affectée au perfectionnement de ces seuls derniers, et s'accumulant d'année en année lorsqu'elle n'est pas utilisée.

11,02 Un enseignant permanent qui désire obtenir de l'employeur un congé pour fins de perfectionnement, doit soumettre au directeur général, par écrit et, autant que possible, avant le trente et un (31) janvier, un exposé sommaire du programme des études projetées.

L'employeur à la suite d'une recommandation favorable du directeur général, après consultation auprès de la Commission pédagogique, pourra accorder à un enseignant permanent un congé avec ou sans traitement.

11,03 La durée normale d'un tel congé devrait être d'au moins six (6) mois et d'au plus une (1) année. L'employeur pourra prolonger ce congé si le programme d'études exige une période plus longue.

11,04 Tout enseignant permanent qui bénéficie d'un congé avec traitement, s'engage à demeurer au service de l'employeur pour une période d'au moins deux (2) ans. Si un tel engagement n'est pas respecté, l'enseignant rembourse à l'employeur le montant du traitement perçu à raison de cinquante pour cent (50%) du traitement perçu pour chacune des deux (2) années non passées au service de l'employeur. En cas d'incapacité totale ou partielle, permanente ou temporaire de travail, l'employeur et l'enseignant concernés conviennent de s'entendre alors entre eux sur les modalités de remboursement.

11,05 Tout enseignant qui bénéficie d'un congé d'un (1) an coïncidant avec une année scolaire régulière devra, au plus tard le premier (1er) mars précédant l'année scolaire suivante, aviser l'employeur de la date de son retour à moins que la date du retour n'ait été arrêtée entre lui et l'employeur au moment de son départ. Dans le cas d'un congé de moins d'un (1) an, le bénéficiaire doit arrêter la date de son retour au moment de son départ.

- 11,06 L'enseignant qui a bénéficié d'un congé d'études doit, à son retour, présenter à l'employeur une attestation des études poursuivies.
- 11,07 L'enseignant qui est en congé en vertu du présent article, est considéré au service de l'employeur pendant la durée d'un tel congé, aux fins des années d'expérience et autres avantages sociaux, à moins de stipulations expresses dans la présente convention à effet contraire. Il est entendu cependant que cet enseignant qui désire maintenir en vigueur tout régime contributif (selon 18,04), doit aviser l'employeur au moment de son départ.
- 11,08 Tout enseignant qui en fait la demande avant le premier avril, peut obtenir un congé sans solde d'un an pour lui permettre de réorienter sa vie professionnelle. Dans un tel cas, cette année ne compte pas au total des années d'expérience d'enseignement et au total des années d'ancienneté.

ARTICLE 12

TRANSFERT, CESSIION OU MODIFICATION DES STRUCTURES DE L'EMPLOYEUR

REDUCTION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS, SECURITE D'EMPLOI.

12,01 a) Dans le cas où l'employeur décide de la cession ou du transfert de responsabilités administratives ou pédagogiques à une commission scolaire ou à une corporation publique, semi-publique ou privée un tel transfert est présenté, au moins dix (10) mois à l'avance, au syndicat des professeurs du Collège des Eudistes.

b) Dans l'éventualité d'un transfert ou cession de sa charte, l'employeur et le syndicat s'engagent ensemble à promouvoir la sauvegarde des droits acquis des employés.

12,02 Dans le cas où l'établissement doit réduire ses effectifs enseignants par suite de modifications quelconques, transfert, réduction des effectifs étudiants, retour d'enseignants en congé en vertu de la présente convention collective, l'employeur procède selon l'ancienneté et la spécialisation, de la façon suivante:

- il met d'abord à pied les enseignants à la leçon
- puis, les enseignants à temps partiel
- puis, les enseignants à temps complet non permanents
- enfin, les enseignants à temps complet permanents.

A cet effet, les parties conviennent de la procédure suivante: Lorsqu'un poste disparaît, l'enseignant qui occupait ce poste peut alors déplacer un autre enseignant possédant moins d'ancienneté que lui pourvu qu'il ait les qualifications normalement requises pour occuper ce poste. Le même processus peut se répéter par l'enseignant ainsi déplacé jusqu'à ce qu'un enseignant soit mis à pied, dans lequel cas, le professeur est mis en disponibilité sans rémunération.

12,03 Le choix de la discipline où doit se faire d'abord la mise à pied relève de l'employeur après consultation de la Commission pédagogique.

12,04 Avant de procéder à tout nouvel engagement, lorsqu'il y a eu précédemment des procédures de mise à pied, l'employeur rengage les enseignants mis à pied, selon un ordre inverse à celui décrit à la clause 12,02. Ce droit au rengagement n'existe que pour une période d'un (1) an à compter de la date de la mise à pied.

ARTICLE 13

POSTES VACANTS

13,01 Lorsqu'une charge d'enseignement est disponible ou vacante, l'employeur en informe les membres de la commission pédagogique et durant l'été, il en informe chaque enseignant par courrier. Si la nouvelle charge ou la charge vacante peut être comblée d'abord par un enseignant déjà au service de l'employeur et ensuite par un Eudiste non au service de l'employeur et possédant les qualités requises, cet enseignant ou cet Eudiste a priorité sur tout autre enseignant non encore au service de l'employeur.

La présente clause ne s'applique, ni à l'enseignant à la leçon, ni à l'enseignant non permanent qui a reçu dans les délais prévus, un avis de non-rengagement.

13,02 Pour l'application de la clause 13,01, l'employeur donne la préférence d'abord à l'enseignant à temps complet puis à l'enseignant à temps partiel.

13,03 Lorsqu'il y a un nouveau poste de cadre ou un poste de cadre vacant, les enseignants en sont officiellement informés par voie d'affichage ou par courrier pendant l'été. Si le poste en question ne peut être comblé par le personnel déjà en place ou par un Eudiste non au service de l'employeur, on procède alors par un concours public. A compétence égale de deux candidats dont l'un serait un enseignant déjà au service de l'employeur, ce dernier aura la priorité. Les dispositions précédentes s'appliquent en autant que la charte de l'employeur le permet. La Commission pédagogique est consultée sur les candidatures à ce poste.

13,04 L'enseignant peut poser sa candidature dans les quinze (15) jours qui suivent les avis prévus aux clauses 13,01 et 13,03.

13,05 L'enseignant désigné de façon provisoire à un poste de direction ou de cadre reçoit pendant qu'il en accomplit les fonctions le traitement qu'il recevrait s'il était lui-même titulaire du poste, à moins que ce traitement soit moins élevé que celui qu'il recevait à titre d'enseignant. Son salaire de vacances est ajusté en conséquence.

Au retour du titulaire dudit poste de direction ou à sa nomination, l'enseignant qui occupait ce poste à titre provisoire est réaffecté immédiatement au département dont il dépendait avant sa nomination provisoire.

ARTICLE 14

MESURES DISCIPLINAIRES

14,01 Si un enseignant cause à l'employeur un préjudice qui, par sa gravité et sa nature, nécessite une intervention immédiate, celui-ci doit le suspendre de ses fonctions le temps de déterminer la nature de la sanction, laquelle peut prendre la forme d'un congédiement. En cas de telle suspension, l'employeur dispose de cinq (5) jours pour aviser le président du syndicat et de quinze (15) jours pour formuler la sanction, autrement l'enseignant est réinstallé, confirmé dans ses postes et droits.

14,02 Sauf les cas prévus au paragraphe 14,01, l'employeur ne peut suspendre ou congédier un enseignant sans lui avoir, au préalable, fait part par écrit de ses doléances sur le même motif deux (2) fois dans une même année scolaire. Le délai entre les deux (2) avis doit avoir une longueur suffisante permettant à l'enseignant de rectifier, s'il y a lieu, la situation. Copie de ces avis doit être transmise au président du Syndicat.

14,03 S'il s'agit du congédiement ou du non-renouvellement d'un enseignant permanent ou du congédiement d'un enseignant non permanent, l'employeur doit informer par écrit cet enseignant de son intention.

Sur réception de cet avis, l'enseignant peut alors dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent, faire parvenir à l'employeur sa démission écrite.

Dans le cas où l'enseignant ne démissionne pas, l'employeur doit alors, à l'expiration dudit délai, convoquer pour le consulter, le comité des relations professionnelles, et l'enseignant peut, s'il le désire, être entendu devant ledit comité.

Le comité des relations professionnelles doit fournir sa recommandation dans les cinq (5) jours de sa convocation, à moins d'une entente contraire entre les parties.

Toute sanction, de quelque nature qu'elle soit, doit être signifiée à l'intéressé par écrit.

14,04 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'enseignant peut recourir à la procédure de grief, sauf dans le cas d'un non-renouvellement si cet enseignant n'est pas permanent.

14,05 Si un enseignant formule un grief au sujet d'un avis, d'une sanction, d'une suspension, d'un congédiement ou d'un non-renouvellement, l'employeur doit établir par preuve les motifs de ces dits avis, sanction, suspension, congédiement ou non-renouvellement et leur bien-fondé.

Conformément à la clause 14,04, le non-renouvellement d'un enseignant non-permanent ne peut cependant pas être soumis à l'arbitrage.

14,06 Au renouvellement du contrat, l'employeur remet, à la demande de l'enseignant, une évaluation écrite de son rendement.

ARTICLE 15

CONGES DE MALADIE

15,01 Tout enseignant qui ne peut remplir ses fonctions bénéficie d'un congé-maladie, sans perte de gain, conformément aux dispositions du présent article.

15,02 Pour bénéficier du présent article, l'enseignant informe l'employeur de la cause de son absence autant que possible dès la première journée.

Pour toute absence de trois (3) jours et moins, l'employeur accepte une déclaration écrite de cet enseignant établissant la cause de l'absence.

Si l'absence excède trois (3) jours ou s'il y a absences répétées, l'employeur peut exiger que l'enseignant produise un certificat médical attestant cette incapacité physique. S'il y a abus, l'employeur pourra alors faire examiner l'enseignant par un médecin de son choix.

15,03 a) L'enseignant à temps complet a droit à un crédit de dix-huit (18) jours par année, à titre de congé-maladie.

b) L'employeur accepte de payer à l'enseignant ayant accumulé plus de trente (30) jours dans sa caisse réserve de congés-maladie, les journées maladie de l'année non utilisées pendant l'année et un nombre égal de jours de la caisse-réserve que l'enseignant aurait accumulés précédemment.

La somme affectée à cette rétribution sera égale aux trois dixièmes (3/10) du salaire moyen d'un enseignant pour l'année en cours tel que fixé au trente (30) septembre et répartie au prorata des jours remboursables.

Il est entendu que la réserve ne peut descendre à moins de trente (30) jours. Ce paiement se fera sur demande dans les trois mois qui suivent la fin de l'année scolaire.

15,04 L'employeur permet à un enseignant à temps complet un emprunt maximum de dix-huit (18) jours sur les congés-maladie à venir.

15,05 a) L'enseignant à temps partiel a droit, à titre de congé-maladie, à un crédit établi au prorata de sa charge professionnelle.

b) L'enseignant qui s'absente de son travail pendant l'année scolaire pour quelque raison que ce soit, ou qui n'est engagé que pour une partie de l'année scolaire en cours, a droit à titre de congé-maladie à un crédit établi au prorata des journées travaillées.

- 15,06 D'une année à l'autre les jours crédités en vertu des clauses 15,03 et 15,05 et non utilisés, peuvent être accumulés dans une réserve ou caisse-maladie, jusqu'à concurrence d'un maximum de cent vingt (120) jours.
- 15,07 A la fin de l'année financière, l'employeur fait connaître à l'enseignant, et sur demande, au président du syndicat, l'état de sa réserve ou caisse-maladie.

ARTICLE 16

CONGES DE MATERNITE

- 16,01 L'enseignante qui bénéficie d'un congé de maternité peut, sous réserve des dispositions prévues à cet effet par la loi provinciale du salaire minimum, à sa discrétion, soit prendre un congé sans traitement, soit se prévaloir de sa réserve de congés-maladie, soit exercer successivement l'un ou l'autre de ces deux options.
- 16,02 Après la naissance de son enfant, moyennant un préavis de deux semaines, l'enseignante peut reprendre ses fonctions sur présentation d'un certificat de son médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie. Toutefois, elle peut attendre septembre suivant avant de réintégrer son poste.
- 16,03 L'enseignante peut, si elle le préfère, prolonger son congé pendant toute l'année scolaire suivante. Elle devra donner un avis à l'employeur le ou avant le premier (ier) avril de l'année en cours.
- 16,04 A son retour en fonction, l'enseignante qui s'est prévalu d'un congé en vertu du présent article, reprend les années d'expérience et de service, ainsi que les droits afférents qu'elle détenait au moment de son départ. Pour bénéficier durant un tel congé des avantages prévus par tout régime où il y a contribution de l'enseignante, celle-ci devra verser sa quote-part à ce régime.
- 16,05 A l'expiration du congé de maternité, l'enseignante reprend ses fonctions conformément à la clause 6,12.
- 16,06 Afin de ne causer aucun préjudice à l'enseignante dont le ménage désire l'adoption d'un enfant, l'employeur applique "mutatis mutandis" à cette enseignante, à compter du moment de l'adoption, les avantages prévus au présent article.

ARTICLE 17

CONGES SOCIAUX

17,01 L'enseignant a droit à une autorisation d'absence sans perte de gain dans les cas et pour le nombre de jours indiqués ci-après:

- a) le mariage de l'enseignant: sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage;
- b) le mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère ou d'une soeur de l'enseignant: le jour du mariage;
- c) la naissance ou l'adoption d'un enfant: deux (2) jours dans les deux semaines qui suivent la naissance ou l'adoption;
- d) le décès du conjoint, d'un fils ou d'une fille de l'enseignant: sept (7) jours consécutifs;
- e) le décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur de l'enseignant: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- f) le décès du beau-père ou de la belle-mère: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles; le décès du beau-frère ou d'une belle-soeur, du grand-père ou de la grand-mère, du gendre ou de la bru, du petit-fils ou de la petite-fille de l'enseignant: le jour des funérailles;
- g) lorsqu'un enseignant change de domicile: la journée du déménagement; cependant, un enseignant n'a pas droit à ce titre à plus d'une journée par année;
- h) l'employeur accepte de libérer tout enseignant inscrit à un cours de perfectionnement: la journée même de l'examen final ou semestriel aux conditions suivantes:
 - 1) que le cours ait été suivi dans une discipline pertinente à son enseignement;
 - 2) en vue de l'obtention d'un diplôme;
 - 3) que l'enseignant fasse preuve de son inscription à ce cours.

L'enseignant ne pourra bénéficier de plus de deux (2) jours de libération selon la présente clause.

17,01 Dans les cas visés aux sous-paragraphes e) et f) ci-dessus, si les funérailles ont lieu à plus de trois cents (300) km du lieu de la résidence de l'enseignant, celui-ci a droit à une journée additionnelle.

17,02 L'enseignant qui en fait la demande à l'employeur, peut obtenir, pour des raisons sérieuses, une autorisation d'absence sans perte de gain.

ARTICLE 18

ASSURANCES COLLECTIVES

- 18,01 L'employeur et le syndicat conviennent de la mise en vigueur d'un régime d'assurances collectives pouvant comprendre une assurance-invalidité de longue durée, une assurance-vie, une assurance-maladie, une assurance-soins dentaires et une assurance-soins oculaires, auquel pourra participer tout enseignant.
- 18,02 Si l'employeur ou le syndicat veut apporter des modifications au régime ou à ses modalités, celui qui en prend l'initiative doit en avertir l'autre partie.
- L'appel des offres doit être fait conjointement. A défaut d'entente entre les parties dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'appel des offres, la partie qui assume la prime aura le choix de l'assureur pour adjudication finale.
- 18,03 L'employeur s'engage à payer pour le régime d'assurance collective-maladie le coût total de la prime, que ce soit pour un enseignant marié ou célibataire.
- 18,04 La prime de tous les régimes d'assurances collectives, à l'exception du régime d'assurance collective-maladie, est entièrement assumée par l'enseignant.
- 18,05 L'employeur déduit du traitement de chaque enseignant les contributions requises pour l'application des régimes d'assurances collectives.

ARTICLE 19

FRAIS DE DEPLACEMENT

- 19,01 L'employeur s'engage à assumer les frais de déplacement et de séjour encourus par l'enseignant lorsque ce dernier participe, à la demande dudit employeur, à des activités occasionnelles (congrès, commissions, comités) non prévues dans sa tâche régulière.
- 19,02 L'employeur assume les frais mentionnés en 19,01 selon les critères et les barèmes qu'il établit après entente avec le syndicat.

ARTICLE 20

COMITE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 20,01 Le Comité des relations professionnelles est composé de trois (3) enseignants choisis par les membres du syndicat et de trois (3) membres choisis par l'employeur.
- 20,02 Le Comité des relations professionnelles est chargé de faire à l'employeur toute recommandation sur les aspects contractuels relatifs à la répartition des tâches, à toute sanction, à toute cession, à tout transfert ou toute modification de la Corporation, que lui soumettent le syndicat, l'employeur ou deux (2) membres du comité.
- 20,03 a) Dans les vingt (20) jours suivant la signature de la présente convention collective, chaque partie nomme, pour la durée de la convention, ses représentants et en informe l'autre par écrit.
- b) Dans un délai raisonnable le comité se réunit et établit le règlement interne nécessaire à son fonctionnement.
- 20,04 Le Comité des relations professionnelles est convoqué par le président du syndicat ou le directeur général ou par au moins deux (2) membres du comité.
- 20,05 L'employeur est tenu de consulter le Comité des relations professionnelles conformément au mandat ci-haut décrit et à la présente convention. Ledit comité est tenu de fournir une recommandation, à moins d'une entente contraire entre les parties.
- 20,06 Le Comité des relations professionnelles est tenu de siéger dans un délai de cinq (5) jours après l'avis de convocation.
- 20,07 Les recommandations du Comité des relations professionnelles ne valent que si elles sont exprimées à la pluralité des voix, à moins de stipulations contraires dans la convention.
- 20,08 Toute recommandation du Comité des relations professionnelles est nulle si chacun des membres de l'une ou l'autre des parties n'a pas été dûment convoqué.

ARTICLE 21

DROITS ACQUIS

21.01 Lorsque le syndicat ou un ou plusieurs enseignants se croit(ent) lésé(s) par une décision de l'employeur qui modifie les conditions de travail autres que celles visées par la présente convention collective, le Syndicat, ce ou ces enseignant(s) peut(vent) formuler un grief.

ARTICLE 22

CLASSEMENT

- 22,01 L'enseignant remet à l'employeur tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) et à son expérience d'enseignement et professionnelle au plus tard dans les trente (30) jours après sa date d'engagement s'il s'agit d'un nouvel enseignant ou au plus tard le trente (30) septembre ou le trente et un (31) janvier de chaque année s'il s'agit d'un enseignant qui est reclassé.
- 22,02 S'il s'agit d'un nouvel enseignant, l'employeur procède au classement provisoire de cet enseignant en se basant sur le "Manuel d'évaluation de la scolarité" du ministère de l'Éducation ou par analogie avec des cas semblables dudit manuel si le cas présenté par l'enseignant n'est pas prévu au manuel, pour établir la catégorie (scolarité) et selon les règles établies à la clause 22,07 pour déterminer les années d'expérience.
- 22,03 Si, pour un enseignant qui a déjà reçu une attestation officielle de scolarité du ministre de l'Éducation postérieure au premier (1er) août 1972, l'employeur juge, selon les données du Manuel d'Évaluation, que l'enseignant peut obtenir une (1) année entière de scolarité additionnelle, l'employeur ne modifie pas la catégorie (scolarité) de l'enseignant mais procède selon les dispositions de la clause 22,04.
- 22,04 L'employeur transmet au Ministère de l'Éducation les copies des dossiers complets relatifs à la scolarité de chaque enseignant pour lequel il applique les clauses 22,02 et 22,03. Cette transmission de dossiers doit se faire dans les meilleurs délais possibles mais au plus tard quinze (15) jours après les délais fixés à la clause 22,01.
- 22,05 L'attestation officielle de scolarité du ministère de l'Éducation est remise à l'enseignant avec copie à l'employeur et au Syndicat.
- 22,06 Sous réserve des clauses 22,09 et 22,10 l'attestation officielle de scolarité du ministère de l'Éducation détermine la catégorie (scolarité) du professeur au premier (1er) septembre pour chaque année d'évaluation qu'elle comporte.

Si l'attestation officielle de scolarité du ministère de l'Éducation assure à l'enseignant une catégorie (scolarité) supérieure à celle du classement provisoire établi par l'employeur, le traitement de cet enseignant sera ajusté rétroactivement au premier (1er) septembre de cette dernière année ou à sa date d'engagement si elle est postérieure audit premier (1er) septembre.

EXPERIENCE

22,07 Aux fins d'application de la présente convention collective, constitue une année d'expérience:

a) toute année d'enseignement à temps complet dans une institution d'enseignement reconnue par le Ministère de l'Éducation ou, s'il s'agit d'une institution hors du Québec, dans une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée;

b) chacune des dix (10) premières années d'expérience professionnelle ou industrielle pertinente dans un domaine autre que l'enseignement, ainsi que chaque tranche de deux (2) années supplémentaires. Dans tous les cas, seuls les nombres entiers seront considérés.

c) pour constituer une année d'expérience, l'enseignant devra avoir enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative pendant au moins cent (100) jours. Cependant, on ne peut accumuler plus d'une (1) année d'expérience durant la même année d'engagement.

L'application des règles d'évaluation de l'expérience énoncées plus haut ne peut avoir pour effet de réduire l'échelon d'expérience reconnu par l'employeur au trente et un (31) août 1976.

GARANTIES DE TRAITEMENT

22,08 Le classement ou le reclassement d'un enseignant se fait à compter de la date de son engagement ou au premier (1er) septembre ou au premier (1er) janvier de chaque année. A cette fin, l'enseignant fournit à l'employeur, s'il ne l'a déjà fait, les documents pertinents à l'évaluation de sa scolarité tel que prévu à la clause 22, 01. L'employeur remet sans délai au Ministère de l'Éducation copie desdits documents.

22,09 Si l'attestation officielle du Ministre de l'Éducation est favorable à l'enseignant, par rapport à son classement provisoire, elle s'applique avec effet rétroactif compte tenu des échelles de traitement en vigueur aux dates pour lesquelles l'évaluation de la scolarité est favorable à l'enseignant.

22,10 Si l'attestation du Ministre de l'Éducation est défavorable à l'enseignant, par rapport à son classement provisoire effectué par l'employeur avant l'entrée en vigueur de la présente convention, le traitement de cet enseignant est alors maintenu constant jusqu'au moment où l'attestation officielle du Ministre de l'Éducation et l'évaluation de son expérience permettent de lui accorder un traitement supérieur à celui qui est garanti par la présente clause.

ARTICLE 23

CHARGE PUBLIQUE

- 23,01 L'enseignant qui est candidat à la fonction de député fédéral, provincial, de maire, d'échevin, de commissaire d'école, a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable de s'absenter pour les fins de sa candidature ou pour les fins de ses fonctions, s'il est élu.
- 23,02 Si l'enseignant est appelé à remplir une des fonctions ci-haut mentionnées ou s'il les remplit effectivement, et qu'alors les devoirs de cette fonction portent préjudice à sa tâche professionnelle dans l'institution, l'employeur et l'enseignant concernés pourront convenir de modalités permettant à ce dernier de poursuivre sa prestation d'enseignement ou même de prendre un congé sans traitement si nécessaire.
- 23,03 A l'expiration de son congé sans traitement, l'enseignant pourra reprendre un poste semblable à celui qu'il détenait au moment de sa permission d'absence, dès qu'il s'en présentera un à combler.

ARTICLE 24

REMUNERATION

24,01 L'employeur s'engage à respecter "mutatis mutandis" la parité salariale avec le secteur public.

Pour l'année 82-83, il y aura un gel de salaires jusqu'à l'entente provinciale dans le secteur public. Un ajustement sera alors effectué, tout en soustrayant une somme maximale de cent dix mille (110000) dollars de la masse salariale des enseignants, au prorata des salaires.

Si le montant de base de la subvention gouvernementale dépasse deux mille deux cents (2200) dollars, soixante-six (66) pour cent de ce surplus sera distribué aux enseignants au prorata de leur salaire de base.

24,02 L'enseignant à temps partiel est rémunéré suivant sa scolarité et son expérience au prorata de sa disponibilité et de sa tâche professionnelle.

24,03 L'enseignant qui dispense un enseignement rémunéré au taux horaire (enseignant à la leçon, cours supplémentaire dû à une charge additionnelle, suppléance temporaire, cours de recyclage demandés par l'employeur) reçoit, pour chaque séance de cours le un huit centième (1/800) du salaire moyen.

24,04 Le taux horaire de l'enseignant chargé de cours (à la leçon) pour une séance de cours est le même que celui prévu au paragraphe précédent.

24,05 Toute séance de remplacement demandée par l'employeur est rétribuée au taux de 1/1600 du salaire moyen.

24,06 Le traitement de l'enseignant est payable en vingt-six (26) versements égaux à tous les deux jeudis. Cependant, s'il le désire, l'enseignant peut, au trente (30) juin, recevoir le solde en un seul versement à condition d'en avoir donné un avis à l'employeur au plus tard le premier (1er) avril précédent.

24,07 Tout changement de classement d'une catégorie à l'autre se fait à partir du premier (1er) janvier ou du premier (1er) septembre de chaque année, s'il y a lieu, à condition que l'enseignant présente une attestation officielle du Ministère de l'Éducation certifiant qu'il a complété et réussi une autre année d'études.

Si l'enseignant ne peut présenter d'attestation pour le premier (1er) janvier ou le premier (1er) septembre et si le retard ne peut lui être imputé, le traitement de cet enseignant est réajusté rétroactivement au premier (1er)

janvier ou au premier (ier) septembre à condition que les dites études aient été complétées et réussies en date du premier (ier) septembre.

24,08 Sous la réserve de la clause 22,10, un enseignant ne peut se voir attribuer un traitement basé sur la catégorie (scolarité) autre que celle correspondant à l'attestation émise par le Ministre de l'Education et ce, pour toute date d'évaluation postérieure au premier (ier) juin 1971.

24,09 Sous réserve des articles 6,00, 15,00, 16,00 et 17,00 de la présente convention, l'enseignant qui s'absente de son travail pendant l'année scolaire pour quelque raison que ce soit ou qui n'est engagé que pour une partie de l'année scolaire en cours est rémunéré au taux de un deux centième ($1/200$) de son salaire annuel par jour de travail.

ARTICLE 25

MECANISMES DE REGLEMENT
DE GRIEFS ET ARBITRAGE

- 25,01 Le grief se définit comme toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.
- 25,02 Tout grief est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent article. A cette fin, l'employeur et le syndicat établissent les règles ci-après citées et conviennent de se conformer à la procédure ci-après décrite.
- 25,03 Tout enseignant qui se croit lésé à cause d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective doit soumettre par écrit son grief au directeur général du Collège ou à son représentant en cas d'absence, seul ou accompagné du président du syndicat (ou de son substitut), dans un délai de six (6) mois après l'occurrence du fait qui donne lieu au grief. Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.
- 25,04 Nonobstant le paragraphe 25,03 tout grief se rapportant à une erreur dans le calcul de la rémunération ou dans l'évaluation des informations servant au calcul de la rémunération peut être porté en tout temps, mais pas plus tard que six (6) mois après que l'erreur a été découverte par l'enseignant.
- 25,05 Aux fins de cette soumission écrite du grief, une formule suffisamment claire doit être remplie par l'enseignant, établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant autant que possible les clauses de la convention qui s'y rapportent et spécifiant la date de l'occurrence du fait qui donne naissance au grief. Une erreur technique dans la formulation du grief ne porte pas atteinte à sa validité.
- 25,06 Le grief réclamant les droits du syndicat ou se rapportant à une question concernant plusieurs enseignants est soumis par le syndicat sous la signature de son Président ou d'une personne autorisée à cette fin, en suivant les dispositions et formalités fixées par les paragraphes 25, 03, 25,04 et 25,05, en autant qu'elles sont applicables.
- 25,07 Le directeur général ou son représentant doit faire connaître sa décision par écrit à l'enseignant et au président du syndicat dans les dix (10) jours qui suivent le dépôt du grief.

25,08 Si le syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue ou si le directeur général n'a pas donné sa réponse dans le délai fixé, le syndicat peut porter le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours qui suivent l'expiration du délai fixé au paragraphe 25,07 en donnant avis écrit au directeur général. Dans cet avis, le président du syndicat indique le nom de son arbitre.

Le directeur général fait connaître au président du syndicat le nom de son arbitre dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis d'arbitrage.

25,09 Les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés par un tribunal d'arbitrage composé des deux (2) arbitres ci-haut désignés et du président, Monsieur André Thibodeau. Au cas où ce dernier refuserait ou serait incapable d'agir, les parties s'entendent pour désigner un autre Président. Si les parties ne peuvent s'entendre dans les trente (30) jours après qu'elles ont été avisées par M.Thibodeau de son refus ou de son incapacité d'agir, l'une d'elles peut demander au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer un autre président.

25,10 Toute décision du tribunal d'arbitrage doit être prise à la majorité des voix. A défaut de majorité et à moins que la convention collective n'établisse une règle différente, la décision du président constitue la sentence du tribunal d'arbitrage.

25,11 Le tribunal d'arbitrage doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où la preuve est terminée. L'arbitrage peut cependant s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle serait rendue après l'expiration du délai prévu.

25,12 La décision du tribunal lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai prévu à ladite décision. La sentence du tribunal d'arbitrage est unanime ou majoritaire; elle est motivée et signée par les membres qui y concourent. Tout membre dissident peut faire un rapport minoritaire.

25,13 Le tribunal décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention; il ne peut ni la modifier ni y rajouter ou en soustraire quoi que ce soit.

25,14 Le tribunal doit sans délai communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.

25,15 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage, notamment le salaire et les dépenses de ses représentants et témoins.

25,16 Les frais et honoraires du président sont assumés à parts égales.

25,17 Si la décision du tribunal maintient un enseignant dans ses fonctions, celui-ci reprend tous ses droits, ses années d'expérience, ses bénéfices sociaux et autres avantages comme s'il n'avait pas subi de mesure disciplinaire à moins que le tribunal n'en décide autrement.

ARTICLE 26

DUREE DE LA CONVENTION

- 26,01 La présente convention collective sera en vigueur à compter de son dépôt légal jusqu'au 31 août 1985. Cependant à la demande de l'une ou l'autre partie, les clauses à incidence monétaire devraient être négociées chaque année.
- 26,02 La présente convention collective n'a aucun effet rétroactif, sauf dispositions contraires explicites.
- 26,03 L'employeur doit, au plus tard trente (30) jours après la signature de la présente convention, avoir complété le paiement à l'enseignant des sommes dues à titre de rétroactivité.
- 26,04 L'une ou l'autre des parties devra donner avis à l'autre de son intention de dénoncer ou d'amender la convention au plus tard le premier (1er) février précédant l'expiration. Les négociations devront alors commencer au cours du mois suivant.
- 26,05 L'employeur et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment amender, radier, ou autrement corriger en tout ou en partie la présente convention.
- 26,06 La présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective subordonnément aux dispositions du code du travail.

S O M M A I R E

Art.		page
1	Juridiction et champ d'application	1
2	Définitions	2
3	Reconnaissance des droits du syndicat et de l'employeur	4
4	Régime syndical	5
5	Communications, informations, affichages et réunions	6
6	Liberté d'action syndicale et professionnelle	7
7	Commission pédagogique	10
8	Engagement, permanence, ancienneté	13
9	Charge professionnelle	16
10	Le département	18
11	Le perfectionnement	19
12	Transfert, cession ou modification des structures de l'employeur, réduction des effectifs enseignants, sécurité d'emploi.	21
13	Postes vacants	22
14	Mesures disciplinaires	23
15	Congés de maladie	25
16	Congés de maternité	27
17	Congés sociaux	28
18	Assurances collectives	30
19	Frais de déplacement	31
20	Comité des relations professionnelles	32
21	Droits acquis	33
22	Classement	34
23	Charge publique	36
24	Rémunération	37
25	Mécanismes de règlements de griefs et arbitrage	39
26	Durée de la convention	42

S I G N A T U R E

Et les PARTIES ont signé la présente
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

à Montréal, le 3^{ième} jour de septembre 1982

pour

LA CORPORATION DU COLLEGE DES EUDISTES:

Jacques Dionne
Jean Perou

pour

le SYNDICAT DES PROFESSEURS DU COLLEGE DES EUDISTES:

Paul Hamel
Richard Lévesque
Michel Pouille
Claude Lemaire
Philippe Gagnon

MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE

PROVINCE DE QUEBEC
REGION DE MONTREAL

DOSSIERS: M-10078-2-1
AFFAIRE : MR-063-07-74

Le 8ième jour du mois d'octobre 1974

PRESENT:

LE COMMISSAIRE-ENQUETEUR NORMAND CINQ-MARS

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS
DU COLLEGE DES EUDISTES
3535, boul. Rosemont
Montréal, Qué.

Requérant

- et -

SYNDICAT PROFESSIONNEL
DES ENSEIGNANTS (SPE)
1001, rue St-Denis
Montréal, Qué.

Intimé

- et -

COLLEGE DES EUDISTES
3535, boul. Rosemont
Montréal, Qué.

Mis en cause

D E C I S I O N

LE 29 juillet 1974, le requérant dépose une requête en
accréditation pour représenter:

"Tous les professeurs laïques
salariés au sens du Code du Travail"

de: COLLEGE DES EUDISTES

Le syndicat intimé est accrédité depuis le 12 avril 1965
pour représenter: "Les professeurs laïques, salariés au sens de la Loi".

L'enquête révèle que :

- 1.) la présente requête en accréditation
a été déposée dans les délais prévus à
l'article 21 d) du Code;
- 2.) le syndicat intimé ne s'oppose pas à la présente
requête en accréditation;
- 3.) le mis en cause n'a pas de représentation à faire
concernant l'unité de négociation;
- 4.) le syndicat requérant possède le caractère représentatif.

POUR CES MOTIFS:

J'ACCREDITE LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DU COLLEGE DES
EUDISTES pour représenter :

"Tous les professeurs laïques salariés au sens
du Code du Travail"

de: COLLEGE DES EUDISTES
3535, boul. Rosemont
Montréal, Qué.

NORMAND CINQ-MARS
Commissaire-enquêteur.

NCM/ap

COPIE CONFORME

COMMISSAIRE-ENQUETEUR

ANNEXE A

CONTRAT D'ENGAGEMENT

(Enseignant à temps plein)

ENTRE

Le Collège des Eudistes
ayant son siège social à 3535 boulevard Rosemont, Montréal, H1X 1K7
ci-après appelé "La Corporation".

ET

M. _____

résidant à : _____

ci-après appelé "L'enseignant".

La Corporation retient les services de l'Enseignant comme enseignant
à temps plein, à compter du 1er septembre 19__ .

L'Enseignant reconnaît avoir reçu antérieurement une copie conforme
de la convention collective entre la Corporation et le Syndicat des
Professeurs du Collège des Eudistes, 1982-85, et en avoir pris
connaissance.

Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat
d'engagement aux dispositions de ladite convention collective.

La Corporation retient les services du chargé d'enseignement pour la
ou les matières suivantes:

M. _____ est engagé en remplacement

de M. _____ parti aux études.

La charge professionnelle de l'enseignant lui sera désignée, confor-
mément aux dispositions de ladite convention collective.

Le traitement de l'enseignant est déterminé à _____ \$

(Salaire ajustable après classification par le Ministère de l'Éducation.)

Et les parties ont signé à Montréal

le _____ jour de _____ 198__ .

_____ pour la Corporation

_____ Enseignant

ANNEXE B

CHARGE PROFESSIONNELLE ET TRAITEMENT

Il est convenu que M. _____

sera chargé (e) d'enseigner la ou les matières suivantes:

en classe de _____

La charge professionnelle de l'enseignant dont la signature apparaît ci-bas est décrite ici, conformément aux dispositions de ladite convention collective.

CHARGE PROFESSIONNELLE:

SCOLARITE: _____ années.

ANNEES D'EXPERIENCE

Prestation d'enseignement à temps plein dans une institution d'enseignement reconnue officiellement par le ministère de l'éducation du Québec.

_____ années.

Expérience industrielle pertinente _____ années.

Total des années d'expérience reconnues _____ années.

Le traitement initial sera de _____ \$

Les parties ont signé à _____

Le _____ jour de _____ 19 _____

Pour la Corporation

Enseignant



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 4 1 6 8

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

03410-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-10078-02
Date	Signature 85-04-15	Reception 85-04-18	Durée	Du 85-08-31	Au 87-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 54

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Le Syndicat des Professeurs du Collège des Eudistes 3535 boul. Rosemont Montréal, QC. H1X 1K7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Collège des Eudistes Att: Origène Voisine Directeur général 3535 boul. Rosemont Montréal, QC. H1X 1K7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>8050 (10)</u> Affiliation <u>2</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: **Pierrette David/dg**
 Date: **85-04-29**

enseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

10078-02



Mémoire Entente entre le
Collège des Eudistes
et

Le Syndicat des professeurs du Collège des Eudistes
pour les années 85-86 et 86-87

Les deux parties acceptent de reconduire jusqu'au 31 août 1987 la convention collective signée le 3 septembre 1982, tout en incluant les modifications suivantes:

- 9,01 b) Dans la charge professionnelle des enseignants peut être incluse la structure d'animation suivante: un (1) animateur par classe et un animateur des activités socio-culturelles et sportives. Aux fins de calcul, la charge d'animation est équivalente aux deux tiers (2/3) de la charge moyenne maximale d'enseignement.
c) Une séance de surveillance est évaluée à une demi-période.
- 9,04 a) Si la charge professionnelle moyenne dépasse 24 périodes par semaine de six jours, l'administration du Collège et l'exécutif du Syndicat doivent s'entendre sur une compensation adéquate.
b) (supprimé)
- 9,05 Si le nombre de périodes que reçoivent les élèves, divisé par le nombre de périodes que donnent les enseignants dépasse 36, l'administration du Collège et l'exécutif du Syndicat doivent s'entendre sur une compensation adéquate.
- 11,01 L'employeur reconnaît toute l'importance que peuvent avoir, et pour l'enseignant et pour l'établissement, les études de perfectionnement poursuivies par son personnel enseignant; aussi il s'engage à faciliter, dans les limites de ses capacités et d'une saine gestion, l'accessibilité à de telles études.
En conséquences, l'employeur verse annuellement pour les fins des études de perfectionnement la somme de 7000\$, cette somme étant affectée au perfectionnement des enseignants syndiqués, et s'accumulant d'année en année lorsqu'elle n'est pas utilisée.
- 15,03 a) L'enseignant à temps complet a droit à un crédit de 28 périodes par année, à titre de congé-maladie.
b) L'employeur accepte de payer à l'enseignant ayant accumulé plus de 30 jours dans sa caisse réserve de congés-maladie, les journées-maladie de l'année non utilisées pendant l'année au taux de 1/1600 du salaire moyen.
La caisse réserve accumulée antérieurement est conservée, mais disponible seulement pour les maladies de longue durée (lorsque le remplacement est payé au plein tarif). Les journées pédagogiques, sportives, culturelles etc. sont évaluées à 4 périodes, Les réunions de classe, de département, de parents sont évaluées à 2 périodes.
- 15,04 L'employeur permet à un enseignant à temps complet, un emprunt de 28 périodes sur les congés-maladie à venir.

24,01 L'employeur s'engage à respecter "mutatis mutandis" la parité salariale avec le secteur public.
(le reste de l'article est supprimé)


24,06 Le traitement de l'enseignant est payable en 12 versements égaux au début de chaque mois. Cependant les versements des mois de juillet et d'août se feront simultanément au début du mois de juillet.


Les parties ont signé la présente lettre,

à Montréal, le 15^e jour d'avril 1985.

Pour la Corporation du
Collège des Eudistes

Pour le Syndicat des professeurs
du Collège des Eudistes


Origène Voisine, directeur général


Philippe Gagnon, président

ste que le Commissaire Général du Travail a reçu
ant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

1ère convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances **M-10078-02**

Signature
82-09-03

Réception
82-10-22

Durée
82-10-22

Au
85-08-31

Nombre de salariés régis
par la convention collective **54**

Association

Employeur

Déposant **Le Syndicat des Profes-
seurs du Collège des Eudistes
Att: Paul Famelart Prés. du synd.
3535 Boul. Rosemont
Montréal, Québec
H1X 1K7**

Déposant
**Collège des Eudistes
3535 Boul. Rosemont
Montréal, Québec
H1X 1K7**

Unité de négociation

Tous les professeurs laïques salariés au sens du Code du Travail

Région **06-06**

Activité **8050(10)**

Affiliation **2**

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s)
suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Renette David

82-11-05

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 m.s.

10078-02

'82 OCT 22 15 13

CONVENTION COLLECTIVE
SYNDICAT DES PROFESSEURS DU COLLEGE DES EUDISTES
1982-1985

ARTICLE 1

JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

1,01 La présente convention régit tous les enseignants couverts par l'unité d'accréditation, salariés au sens du Code du travail, à l'exception:

a) du personnel de direction, tel que par exemple:

- le directeur général et le directeur général adjoint;
- le contrôleur des finances;
- les adjoints aux directeurs de services.

b) du personnel professionnel, tel que par exemple:

- bibliothécaire, conseiller en orientation professionnelle, psychologue, travailleur social.

c) du personnel technique, tel que par exemple:

- appariteur, assistant bibliothécaire, technicien en loisirs ou autre.

ARTICLE 2

DEFINITIONS

- 2,01 Employeur : La Corporation "Le Collège des Eudistes" légalement constituée et ayant son siège social à 3535 boul. Rosemont, Montréal, H1X 1K7 (Québec).
- 2,02 Syndicat: Le syndicat des professeurs du Collège des Eudistes, détenteur du certificat d'accréditation obtenu le 8 octobre 1974, ci-après appelé le Syndicat.
- 2,03 Enseignant: Toute personne engagée par l'employeur pour dispenser de l'enseignement régulier de niveau secondaire.
- 2,04 Année d'engagement: Période durant laquelle l'enseignant est au service de l'employeur, soit du 1er septembre au 31 août.
- 2,05 Permanence: Etat de l'enseignant à temps complet qui a signé avec l'employeur un troisième contrat annuel à titre d'enseignant à temps complet et dont le non-renouvellement peut être soumis à l'arbitrage.
- 2,06 Département: Regroupement des enseignants d'une ou plusieurs disciplines connexes.
- 2,07 Congédiement: Mesure disciplinaire dont l'effet est de mettre fin au contrat.
- 2,08 Non-renouvellement: Non-renouvellement du contrat individuel de travail.
- 2,09 Niveau d'enseignement: niveau secondaire.
- 2,10 Employeur signataire: La Corporation "Le Collège des Eudistes".
- 2,11 Employé: Toute personne au service de la Corporation.
- 2,12 Traitement brut d'un jour ouvrable: Traitement annuel brut divisé par 260.
- 2,13 Salaire moyen des enseignants: Moyenne des salaires de base au 30 septembre (selon l'échelle en vigueur).
- 2,14 Période d'enseignement: Période pendant laquelle un enseignant anime un cours, un séminaire, une séance d'études dirigées ou un laboratoire, d'une durée établie après consultation de la Commission pédagogique, en conformité avec tout règlement du ministère de l'Éducation.
- 2,15 Année de scolarité: Toute année complète de scolarité reconnue comme telle par l'attestation officielle décernée

par le ministère de l'Education conformément au "Manuel d'Evaluation de la scolarité du ministère de l'Education".

- 2,16 Spécialisation: La spécialisation d'un enseignant telle que définie par rapport à sa formation particulière, à son expérience déclarée au moment de la signature de son contrat ou à la discipline qu'il a enseignée durant trois (3) ans.
- 2,17 Congé d'études: Période pendant laquelle un enseignant permanent est libéré, partiellement ou complètement, de toute charge professionnelle pour fins d'études de perfectionnement ou de coopération avec l'étranger et demeure, avec ou sans rémunération, au service de l'employeur.
- 2,18 Chef de département: Un enseignant élu pour assister la direction des études et les enseignants dans l'animation, la coordination et la surveillance de l'enseignement d'une discipline, d'une matière ou de disciplines et de matières connexes.
- 2,19 Etablissement: Le Collège des Eudistes.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE DES DROITS DU SYNDICAT ET DE L'EMPLOYEUR

- 3,01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le représentant exclusif des salariés enseignants qui font partie de l'unité d'accréditation en conformité avec la décision de la Commission des relations du travail, de l'enquêteur ou du commissaire-enquêteur.
- 3,02 Le Syndicat reconnaît que le droit de gérer et d'administrer l'établissement appartient à l'employeur. Sans limiter ni restreindre la généralité de ce qui précède, ce droit comporte, notamment et entre autres: le droit d'engager, de non-rengager et de congédier les enseignants, de déterminer les programmes d'études, d'établir les tâches professionnelles et de les assigner aux enseignants, d'accorder la permanence à ces derniers et d'édicter des règlements pour la bonne marche de l'établissement.
- Le présent article n'a cependant pas pour effet de restreindre ni de limiter les droits du Syndicat et des enseignants tels que reconnus par la présente convention.
- 3,03 Lorsqu'un règlement du ministère de l'Education ou de d'autres ministères vient en conflit avec la présente convention, les parties se rencontrent pour déterminer les mécanismes d'application de ce règlement.

ARTICLE 4

REGIME SYNDICAL

- 4,01 L'employeur prélève sur le traitement de chaque enseignant assujetti à la présente convention collective une somme égale à la cotisation fixée par le syndicat pour ses membres.
- 4,02 L'employeur s'engage à déduire la cotisation syndicale répartie également sur chaque versement de salaire et à faire parvenir au syndicat, à la fin de chaque mois, le montant total perçu accompagné d'un état détaillé de la perception.
- 4,03 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire-enquêteur de statuer si une personne doit rester comprise dans l'unité d'accréditation, l'employeur continue de retenir la cotisation syndicale ou un montant égal à celle-ci jusqu'à décision du commissaire-enquêteur, suivant les dispositions du Code du travail, pour être ensuite remise en accord avec ladite décision.
- 4,04 Pour les fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale est la somme qui est indiquée à l'employeur par avis écrit du syndicat. Cet avis prend effet le trentième (30e) jour suivant sa réception par l'employeur.

ARTICLE 5

COMMUNICATIONS, INFORMATIONS,
AFFICHAGES, ET REUNIONS.

5,01 Le plus tôt possible et au plus tard le 30 novembre, l'employeur fait parvenir au président du syndicat les documents suivants:

- a) la fiche de l'enseignant;
- b) le nombre des élèves inscrits au 30 septembre;
- c) la liste d'ancienneté;
- d) résumé de la caisse-maladie.

Le Syndicat est également avisé dans les meilleurs délais, de tout changement d'adresse, de tout changement de fonction, de toute mutation, de toute démission ou mise à la retraite ainsi que de tout engagement de nouveaux enseignants.

5,02 Le Syndicat peut afficher, à un endroit approprié et mutuellement acceptable, tous les avis, bulletins, documents pouvant intéresser les enseignants.

5,03 Le Syndicat a droit de tenir des réunions dans les locaux de l'établissement, moyennant un avis préalable et à condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation est sans frais, sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.

5,04 Le Syndicat peut distribuer tout document aux enseignants en les déposant à leur bureau, leur salle ou dans un endroit approprié à cette fin.

5,05 Dans la mesure du possible, l'employeur met à la disposition du syndicat un local mutuellement acceptable que le dit syndicat pourra utiliser pour fins de secrétariat général.

ARTICLE 6

LIBERTE D'ACTION SYNDICALE
ET PROFESSIONNELLEA - Liberté d'action syndicale

6,01 A la demande de l'exécutif du syndicat tout enseignant peut s'absenter sans perte de gain mais avec remboursement, par le syndicat, des frais effectivement encourus afin de participer à des activités syndicales, pourvu que la demande en soit faite en temps opportun, qu'elle ne porte pas préjudice grave à sa charge professionnelle et ne nuise pas à la bonne marche de l'établissement.

Il n'y a cependant lieu à remboursement que si la participation de tel enseignant à telles activités syndicales l'empêche d'accomplir la tâche prévue pour lui à l'horaire de l'établissement.

6,02 Telle libération peut aussi être refusée:

- a) si les enseignants ont déjà bénéficié, pendant l'année scolaire courante, d'autorisations d'absence à ces fins d'une durée totale de quinze (15) jours ouvrables.
- b) si la demande porte sur une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Les sous-paragraphes a) et b) ne s'appliquent pas:

C Pour le requérant et les témoins à l'occasion de l'audition devant un tribunal d'arbitrage.

Tout enseignant dont la présence est requise pour ces activités peut s'absenter pour la période de temps où sa présence est requise. L'employeur est avisé de telles absences dans un délai raisonnable.

6,03 Toute demande de libération pour activités syndicales doit être signée par l'enseignant et accompagnée de la convocation, dans la mesure du possible.

6,04 Le président du syndicat (ou son substitut) qui accompagne un enseignant lors de la présentation, de la discussion ou de l'audition d'un grief à l'arbitrage, peut s'absenter de son travail sans perte de salaire et sans que le syndicat soit tenu de rembourser le salaire ainsi versé, après en avoir donné avis dans un délai raisonnable.

6,05 En tout temps, les représentants officiels du syndicat peuvent demander, par écrit, de rencontrer l'employeur. Celui-ci est tenu de les recevoir dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande.

De la même façon et selon les mêmes modalités, l'employeur peut, en tout temps, rencontrer les représentants officiels du syndicat.

- 6,06 Les dépenses effectivement encourues par l'employeur, à la suite de libération pour activité syndicale sont remboursées par le syndicat dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel détaillé indiquant les noms des enseignants absents et la durée de leur absence.
- 6,07 Le président du syndicat est déchargé d'une (1) séance par semaine de (6) jours.

B - Liberté d'action professionnelle

- 6,08 L'enseignant obtient une libération moyennant avis donné dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, s'il est invité:

- a) à assister aux conférences et aux congrès d'une association à but culturel ou d'une société scientifique dont il est membre.
- b) à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs;
- c) à participer à des travaux d'ordre éducatif.
- d) officiellement par sa province ou son pays pour le représenter à une rencontre ou congrès sportifs.

A moins qu'il n'y ait préjudice à sa charge professionnelle, l'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu des sous-paragraphes a)b)c)d) ne subit pas de réduction de traitement.

La participation à ces activités ne peut porter aucun préjudice aux autres enseignants.

- 6,09 L'enseignant obtient un congé moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, s'il est invité à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de commissions des diverses directions générales du ministère de l'Education ou de toute autre commission du même ordre.

En aucun cas, l'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu du présent paragraphe ne subit de réduction de traitement total, l'employeur devant payer la différence.

C - Coopération avec l'étranger

- 6,10 Si, par suite d'une entente approuvée par le Ministre de l'Education entre un enseignant, l'employeur, le

gouvernement du Canada, le gouvernement d'une autre province ou le gouvernement du Québec, cet enseignant accepte d'enseigner à l'extérieur du Québec, il a droit à tous les avantages accordés à l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement.

Cet enseignant est considéré à l'emploi de l'établissement pendant la durée d'un tel congé n'excédant pas (2) ans, il conserve sa permanence, et il peut continuer à bénéficier d'avantages découlant des conventions collectives et d'autres bénéfices originant de plans de groupes, y compris le régime de retraite, à la condition qu'il en assume le coût total conformément aux polices maîtresses et aux régimes de retraite. Dans ce cas, l'enseignant demeure assujéti au régime syndical et aux déductions des cotisations syndicales.

6,11 L'enseignant en congé en vertu de la clause 6,10 doit aviser l'employeur, avant le premier (ier) avril, de son retour pour l'année scolaire suivante.

6,12 A son retour l'enseignant en congé en vertu des clauses 6,10 et 16,05 est immédiatement affecté à la discipline d'enseignement qui était la sienne à son départ ou, le cas échéant à une discipline connexe ou, à celle qui avait été prévue pour lui, au moment de ce départ.

ARTICLE 7

COMMISSION PEDAGOGIQUE

7,01 La Commission pédagogique est l'organisme de consultation de l'employeur en tout ce qui a trait à l'organisation et au développement de l'enseignement dans l'établissement.

7,02 La Commission pédagogique est présidée d'office par le directeur général et formée d'un certain nombre de personnes désignées par l'employeur et d'un certain nombre d'enseignants, tel que ce nombre soit au moins égal au nombre des membres désignés par l'employeur, le nombre total des membres de cette Commission ne devant pas dépasser onze (11) sauf consentement des parties.

Les enseignants sont désignés à la Commission pédagogique selon un mode qu'ils déterminent eux-mêmes, ce mode devant permettre à tout enseignant, syndicable ou non, d'être électeur et éligible.

7,03 La composition de la Commission pédagogique est arrêtée au plus tard en mai de chaque année, à moins de circonstances imprévues quant à la désignation de certains de ses membres.

7,04 Le mandat des membres de la Commission pédagogique est d'un an.

7,05 La Commission pédagogique est obligatoirement consultée sur les questions suivantes:

- a) les nominations à tout nouveau poste de cadre ou à tout poste de cadre vacant, s'il y a lieu, conformément au paragraphe 13,03;
- b) la détermination des critères pour la création des départements et pour la libération de tâche des chefs de ces départements;
- c) le développement et l'implantation des programmes d'études et des matières à options à offrir aux élèves;
- d) les conditions et l'organisation du travail des élèves;
- e) les critères de nature pédagogique relatifs à l'admission des élèves;
- f) le calendrier scolaire et la détermination des congés mobiles;
- g) les normes d'excellence et les procédures d'évaluation pédagogique des enseignants;

- h) les conséquences et répercussions pédagogiques de tout transfert, toute modification, toute cession de la corporation;
 - i) l'évaluation des tâches des titulaires, des responsables de pastorale, de la direction et de l'entraînement des équipes sportives officielles de l'établissement et des activités intramurales;
 - j) la sélection des candidats au perfectionnement.
- 7,06 Dans le cadre du budget affecté au perfectionnement des enseignants syndicables, la Commission pédagogique détermine les critères d'attribution des sommes affectées au perfectionnement et attribue ces sommes.
- 7,07 Lors de sa première réunion, la Commission pédagogique établit le règlement interne nécessaire à son fonctionnement de même que les grandes lignes de son calendrier de travail.
- 7,08 Pour assurer le sérieux et l'efficacité de la consultation faite par l'employeur auprès de la commission pédagogique, on convient que:
- a) La commission aura accès, dans un délai raisonnable, à toute l'information pertinente et disponible nécessaire pour formuler, le cas échéant, des recommandations fondées sur une connaissance adéquate de l'objet soumis à sa consultation;
 - b) l'employeur disposera d'un délai raisonnable pour étudier dans toutes leurs implications les recommandations de la Commission pédagogique;
 - c) advenant un rejet par l'employeur des recommandations que lui fait la Commission pédagogique, ledit employeur fournira à ladite Commission les motifs qui justifient ce rejet. Ces motifs devront être remis par écrit dans un délai de quinze (15) jours ouvrables; l'employeur se réserve le droit de prolonger ce délai après en avoir informé la Commission. A l'expiration de ce délai, si aucun motif de rejet n'a été soulevé, la recommandation est acceptée. Ce prolongement ne peut excéder quinze (15) jours ouvrables.
- 7,09 La commission pédagogique se réunit au moins quatre (4) fois par année et chaque fois que l'employeur le juge opportun ou qu'au moins le quart (1/4) de ses membres en font la demande par écrit pour des motifs qu'ils doivent préciser.
- 7,10 La participation d'un enseignant à la commission pédagogique est évaluée à une (1) séance par semaine de six (6) jours.

- 7,11 Tous les enseignants peuvent assister aux délibérations de la commission pédagogique sauf dans les cas de huis clos.
- 7,12 Tous les enseignants peuvent obtenir une copie des rapports et documents de la commission pédagogique au secrétariat.

ARTICLE 8

ENGAGEMENT, PERMANENCE, ANCIENNETEENGAGEMENT

- 8,01 L'engagement d'un enseignant se fait par contrat écrit sur un formulaire tel qu'annexé aux présentes. Copie conforme de ce contrat est remise au Syndicat.
- 8,02 Le chef de département est consulté par l'employeur sur l'engagement de tout enseignant. Là où il n'y a pas de département, l'employeur consulte un enseignant de la matière concernée. Cette procédure ne doit cependant ni entraver ni retarder indûment cet engagement.
- 8,03 Tout enseignant à temps complet s'engage à fournir un travail exclusif à l'employeur pendant les heures normales d'activités professionnelles de l'employeur (ces heures normales n'excédant pas, pour un enseignant, huit (8) heures consécutives), à moins d'obtenir une autorisation écrite préalable de l'employeur.
- 8,04 Est engagé comme enseignant à temps complet l'enseignant à qui l'employeur demande une disponibilité totale au service des élèves et qui exécute une tâche normale auprès des élèves, selon le paragraphe 9,03.
- 8,05 a) Est engagé comme enseignant à temps partiel, l'enseignant qui exécute une tâche inférieure à 75% de la tâche normale de l'enseignant à temps complet et à qui l'employeur demande la disponibilité correspondante.
- b) Tout enseignant qui en fait la demande à l'employeur avant le premier avril peut être engagé à demi-temps pour l'année scolaire suivante.
- 8,06 Est engagé comme enseignant chargé de cours (à la leçon), l'enseignant qui exécute une tâche d'enseignement et de qui l'employeur n'exige que la prestation d'enseignement et les tâches immédiatement connexes. La charge d'enseignement de tel enseignant ne doit normalement pas dépasser 33% de la charge moyenne des enseignants à temps complet.
- 8,07 L'employeur remet une copie conforme du texte de la présente convention collective à tout nouvel enseignant, avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi ledit contrat pourra être déclaré nul et non avenü par l'enseignant concerné. De la même façon, tout enseignant fournit les documents attestant ses qualifications et son expérience, avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi ledit contrat est conditionnel et ne devient valide que lors de la présentation desdits documents. Dans ce dernier cas, l'enseignant et l'employeur pourront convenir d'un délai

pour la remise de ces documents, délai au terme duquel le contrat conditionnel devient nul et non avenu à moins que le retard ne soit dû à l'établissement qui émet lesdits documents.

8,08 Au moment de l'engagement, l'employeur mentionne au contrat de l'enseignant si le poste qu'on lui confie est créé par l'absence d'un enseignant en congé.

8,09 Tout contrat d'engagement d'un enseignant à temps complet se renouvelle automatiquement à moins qu'une partie n'avise l'autre par écrit, au plus tard le premier (ier) avril précédant son expiration, de sa décision de ne pas le renouveler.

Tout contrat d'engagement d'un enseignant à temps partiel ou à la leçon se renouvelle automatiquement à moins qu'une partie n'avise l'autre par écrit, au plus tard le premier (ier) avril précédant son expiration, de sa décision de ne pas le renouveler.

8,10 Advenant arbitrage, l'arbitre a le pouvoir de décider du bien-fondé du grief et des motifs respectifs; tenant compte des circonstances, il peut en outre accorder une indemnité à la partie lésée.

8,11 Seul l'enseignant permanent peut se prévaloir de la procédure de grief en cas de non-renouvellement.

8,12 Tout enseignant qui signe avec l'employeur un contrat d'engagement renonce par le fait même à poursuivre l'employeur pour tout dommage en diffamation qui pourrait résulter de l'obligation qui est faite audit employeur par la présente convention, de consulter le comité des relations professionnelles dans le cas de congédiement, de mesure disciplinaire ou de non-renouvellement.

8,13 A la demande de l'un ou de l'autre, la direction et l'enseignant non-permanent se rencontrent pour fins d'évaluation. Un rapport écrit sur son évaluation peut alors être demandé par l'enseignant non-permanent. Cet enseignant ne peut cependant pas formuler de grief sur son non-renouvellement.

8,14 Si l'enseignant non-permanent s'estime lésé par ce non-renouvellement, il peut soumettre son cas au comité des relations professionnelles dans un délai de trente (30) jours. Dans le cas d'une décision unanime dudit comité en faveur de cet enseignant, le contrat de ce dernier est renouvelé par l'employeur.

PERMANENCE

8,15 A moins que l'employeur ne lui ait fait parvenir l'avis prévu à 8,09, l'enseignant à temps complet acquiert sa permanence à la signature de son troisième contrat à titre d'enseignant à temps complet ou le premier (ier) avril de

sa deuxième année d'engagement à moins qu'une entente pour cause ne soit conclue entre les parties, ce premier (ier) avril, autorisant le retard de l'attribution ou de la non-attribution de sa permanence soit au premier (ier) juillet de sa deuxième année d'engagement, soit à la signature de son quatrième contrat ou au premier (ier) avril de sa troisième année d'engagement.

- 8,16 La permanence est accordée à l'enseignant à temps complet, en tant que tel. Lorsque l'employeur ne peut offrir à un enseignant permanent un poste d'enseignant à temps complet, ce dernier conserve sa permanence s'il accepte, sur demande de l'employeur d'être engagé temporairement comme enseignant à temps partiel ou s'il est libéré par l'employeur pour un congé dûment autorisé suivant les modalités prévues à la présente convention.

A moins d'entente contraire entre l'enseignant et l'employeur, tel maintien de la permanence ne peut être fait pour une période dépassant une année scolaire.

ANCIENNETE

- 8,17 L'ancienneté se définit comme le temps de service continu d'un enseignant chez l'employeur dans quelque discipline que ce soit.

L'ancienneté se calcule en années et en jours.

- 8,18 A l'exception de l'article 11,08, l'accumulation de l'ancienneté n'est pas interrompue par les divers congés prévus à la présente convention collective. Seule la démission, le congédiement ou le non-renouvellement non contestés ou sanctionnés par une sentence arbitrale mettent fin à l'ancienneté.

- 8,19 L'employeur établit la liste d'ancienneté locale des enseignants:

- a) par ordre d'ancienneté;
- b) par ordre alphabétique.

Cette liste est affichée au plus tard le trente (30) novembre pendant trente (30) jours durant lesquels tout enseignant peut contester la durée de toute ancienneté apparaissant à cette liste, à défaut de quoi la liste devient officielle pour l'année suivante.

ARTICLE 9

CHARGE PROFESSIONNELLE

- 9,01 a) La charge professionnelle comprend notamment et entre autres les séances de cours, laboratoires, activités dirigées, ~~études dirigées~~, entrevues avec les élèves. Elle comprend aussi les surveillances, les préparations de cours, préparations de laboratoires, corrections, activités périscolaires, réunions de parents, journées pédagogiques, réunions de classe, direction d'élèves.
- b) Dans la charge professionnelle des enseignants peut être incluse la structure d'animation suivante: un (1) animateur par classe et un animateur des activités socio-culturelles et sportives. Aux fins de calcul, la charge d'animation est équivalente aux deux tiers (2/3) de la charge maximale d'un enseignant.
- 9,02 Les activités professionnelles de l'enseignant d'éducation physique peuvent comprendre, en plus des cours d'éducation physique, la direction et l'entraînement des équipes sportives officielles de l'établissement, les activités sportives intramurales. Elles doivent cependant constituer une charge équitable par rapport à celle des autres enseignants de l'établissement.
- 9,03 La tâche des enseignants est répartie entre les membres de l'équipe enseignante de l'établissement, de façon équitable, afin d'assumer toutes les activités professionnelles exigées pour la formation des élèves.
- 9,04 a) Pour la durée de la convention, la charge professionnelle maximale est de vingt-quatre (24) séances par semaine de six (6) jours.
- b) Les professeurs dont la charge professionnelle dépasse la charge maximale sont rémunérés à raison de un vingt-quatrième (1/24) du salaire moyen par séance supplémentaire;
- c) L'application du paragraphe a) de la présente clause n'entraînera aucune mise à pied de la part de l'employeur.
- 9,05 La moyenne des groupes ne doit pas dépasser trente-cinq (35) élèves.
- 9,06 L'employeur ne peut obliger un enseignant à enseigner des matières qui ne correspondent pas à sa spécialisation à moins qu'il ne s'agisse de matières qui n'exigent pas de spécialisation pertinente. Cette dernière disposition ne

peut jamais avoir pour effet d'obliger un enseignant à changer de matière principale d'enseignement.

- 9,07 L'employeur informe l'enseignant de ses activités professionnelles, dans la limite de ses possibilités, au plus tard le premier (ier) juillet en ce qui concerne la (les) matière (s) enseignée (s) et au plus tard le trente (30) septembre en ce qui concerne le détail de ses principales activités professionnelles, sans préjudice d'une possible réorganisation des cours et d'une nouvelle répartition des tâches qui se font alors à la suite d'une entente entre les parties.
- 9,08 Tout enseignant remplit normalement sa charge professionnelle dans les locaux de l'employeur. Il n'est tenu d'y être qu'aux moments où les devoirs de sa charge professionnelle l'exigent.
- 9,09 Pour dîner, tout enseignant a droit à la séance avant ou après douze (12) heures.
- 9,10 Durant l'année scolaire, l'enseignant pourra normalement bénéficier des congés établis par l'employeur pour les élèves. De tels congés ne devront toutefois pas empêcher un enseignant de fournir le travail autre que la prestation de cours selon les exigences de sa profession (v.g. préparation de cours, corrections, remises de notes, réunions de départements auxquels il appartient, réunions de la Commission pédagogique, réunions de classe.) Le tout en conformité avec les règlements du ministère de l'éducation.
- 9,11 Tout enseignant dispose à sa discrétion des mois de juillet et août, ses activités professionnelles étant réparties entre le premier (ier) septembre et le trente (30) juin, à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 10

LE DEPARTEMENT

- 10,01 Le département est le regroupement des enseignants d'une ou de plusieurs disciplines.
- 10,02 La création des départements relève de l'employeur après consultation de la Commission pédagogique.
- 10,03 Le chef de département est élu par les enseignants du département pour un mandat de deux (2) ans.
- 10,04 L'élection des chefs de départements a lieu à tous les deux (2) ans en avril ou en mai et prend effet immédiatement.
- 10,05 Le chef de département est libéré d'une partie de sa tâche d'enseignant afin d'assumer les responsabilités inhérentes à son poste. Cette libération fait l'objet d'une consultation auprès de la Commission pédagogique.
- 10,06 Les chefs de départements sont obligatoirement consultés sur les questions suivantes:
- a) le développement et l'implantation des programmes d'études et des matières à options à offrir aux élèves;
 - b) les critères de nature pédagogique relatifs à l'admission des élèves;
 - c) les normes d'excellence et les procédures d'évaluation pédagogique des enseignants;
 - d) la répartition équitable des activités professionnelles des enseignants.

ARTICLE 11

LE PERFECTIONNEMENT

11,01 L'employeur reconnaît toute l'importance que peuvent avoir, et pour l'enseignant et pour l'établissement, les études de perfectionnement poursuivies par son personnel enseignant; aussi, il s'engage à faciliter, dans les limites de ses capacités et d'une saine gestion, l'accessibilité à de telles études.

En conséquence, l'employeur consacre annuellement pour les fins des études de perfectionnement cinq dixièmes pour cent (0.5%) du salaire de base de chaque enseignant syndicable, cette somme étant affectée au perfectionnement de ces seuls derniers, et s'accumulant d'année en année lorsqu'elle n'est pas utilisée.

11,02 Un enseignant permanent qui désire obtenir de l'employeur un congé pour fins de perfectionnement, doit soumettre au directeur général, par écrit et, autant que possible, avant le trente et un (31) janvier, un exposé sommaire du programme des études projetées.

L'employeur à la suite d'une recommandation favorable du directeur général, après consultation auprès de la Commission pédagogique, pourra accorder à un enseignant permanent un congé avec ou sans traitement.

11,03 La durée normale d'un tel congé devrait être d'au moins six (6) mois et d'au plus une (1) année. L'employeur pourra prolonger ce congé si le programme d'études exige une période plus longue.

11,04 Tout enseignant permanent qui bénéficie d'un congé avec traitement, s'engage à demeurer au service de l'employeur pour une période d'au moins deux (2) ans. Si un tel engagement n'est pas respecté, l'enseignant remboursera à l'employeur le montant du traitement perçu à raison de cinquante pour cent (50%) du traitement perçu pour chacune des deux (2) années non passées au service de l'employeur. En cas d'incapacité totale ou partielle, permanente ou temporaire de travail, l'employeur et l'enseignant concernés conviennent de s'entendre alors entre eux sur les modalités de remboursement.

11,05 Tout enseignant qui bénéficie d'un congé d'un (1) an coïncidant avec une année scolaire régulière devra, au plus tard le premier (1er) mars précédant l'année scolaire suivante, aviser l'employeur de la date de son retour à moins que la date du retour n'ait été arrêtée entre lui et l'employeur au moment de son départ. Dans le cas d'un congé de moins d'un (1) an, le bénéficiaire doit arrêter la date de son retour au moment de son départ.

- 11,06 L'enseignant qui a bénéficié d'un congé d'études doit, à son retour, présenter à l'employeur une attestation des études poursuivies.
- 11,07 L'enseignant qui est en congé en vertu du présent article, est considéré au service de l'employeur pendant la durée d'un tel congé, aux fins des années d'expérience et autres avantages sociaux, à moins de stipulations expresses dans la présente convention à effet contraire. Il est entendu cependant que cet enseignant qui désire maintenir en vigueur tout régime contributif (selon 18,04), doit aviser l'employeur au moment de son départ.
- 11,08 Tout enseignant qui en fait la demande avant le premier avril, peut obtenir un congé sans solde d'un an pour lui permettre de réorienter sa vie professionnelle. Dans un tel cas, cette année ne compte pas au total des années d'expérience d'enseignement et au total des années d'ancienneté.

ARTICLE 12

TRANSFERT, CESSIION OU MODIFICATION DES STRUCTURES DE L'EMPLOYEUR

REDUCTION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS, SECURITE D'EMPLOI.

12,01 a) Dans le cas où l'employeur décide de la cession ou du transfert de responsabilités administratives ou pédagogiques à une commission scolaire ou à une corporation publique, semi-publique ou privée un tel transfert est présenté, au moins dix (10) mois à l'avance, au syndicat des professeurs du Collège des Eudistes.

b) Dans l'éventualité d'un transfert ou cession de sa charte, l'employeur et le syndicat s'engagent ensemble à promouvoir la sauvegarde des droits acquis des employés.

12,02 Dans le cas où l'établissement doit réduire ses effectifs enseignants par suite de modifications quelconques, transfert, réduction des effectifs étudiants, retour d'enseignants en congé en vertu de la présente convention collective, l'employeur procède selon l'ancienneté et la spécialisation, de la façon suivante:

- il met d'abord à pied les enseignants à la leçon
- puis, les enseignants à temps partiel
- puis, les enseignants à temps complet non permanents
- enfin, les enseignants à temps complet permanents.

A cet effet, les parties conviennent de la procédure suivante: Lorsqu'un poste disparaît, l'enseignant qui occupait ce poste peut alors déplacer un autre enseignant possédant moins d'ancienneté que lui pourvu qu'il ait les qualifications normalement requises pour occuper ce poste. Le même processus peut se répéter par l'enseignant ainsi déplacé jusqu'à ce qu'un enseignant soit mis à pied, dans lequel cas, le professeur est mis en disponibilité sans rémunération.

12,03 Le choix de la discipline où doit se faire d'abord la mise à pied relève de l'employeur après consultation de la Commission pédagogique.

12,04 Avant de procéder à tout nouvel engagement, lorsqu'il y a eu précédemment des procédures de mise à pied, l'employeur rengage les enseignants mis à pied, selon un ordre inverse à celui décrit à la clause 12,02. Ce droit au rengagement n'existe que pour une période d'un (1) an à compter de la date de la mise à pied.

ARTICLE 13

POSTES VACANTS

13,01 Lorsqu'une charge d'enseignement est disponible ou vacante, l'employeur en informe les membres de la commission pédagogique et durant l'été, il en informe chaque enseignant par courrier. Si la nouvelle charge ou la charge vacante peut être comblée d'abord par un enseignant déjà au service de l'employeur et ensuite par un Eudiste non au service de l'employeur et possédant les qualités requises, cet enseignant ou cet Eudiste a priorité sur tout autre enseignant non encore au service de l'employeur.

La présente clause ne s'applique, ni à l'enseignant à la leçon, ni à l'enseignant non permanent qui a reçu dans les délais prévus, un avis de non-rengagement.

13,02 Pour l'application de la clause 13,01, l'employeur donne la préférence d'abord à l'enseignant à temps complet puis à l'enseignant à temps partiel.

13,03 Lorsqu'il y a un nouveau poste de cadre ou un poste de cadre vacant, les enseignants en sont officiellement informés par voie d'affichage ou par courrier pendant l'été. Si le poste en question ne peut être comblé par le personnel déjà en place ou par un Eudiste non au service de l'employeur, on procède alors par un concours public. A compétence égale de deux candidats dont l'un serait un enseignant déjà au service de l'employeur, ce dernier aura la priorité. Les dispositions précédentes s'appliquent en autant que la charte de l'employeur le permet. La Commission pédagogique est consultée sur les candidatures à ce poste.

13,04 L'enseignant peut poser sa candidature dans les quinze (15) jours qui suivent les avis prévus aux clauses 13,01 et 13,03.

13,05 L'enseignant désigné de façon provisoire à un poste de direction ou de cadre reçoit pendant qu'il en accomplit les fonctions le traitement qu'il recevrait s'il était lui-même titulaire du poste, à moins que ce traitement soit moins élevé que celui qu'il recevait à titre d'enseignant. Son salaire de vacances est ajusté en conséquence.

Au retour du titulaire dudit poste de direction ou à sa nomination, l'enseignant qui occupait ce poste à titre provisoire est réaffecté immédiatement au département dont il dépendait avant sa nomination provisoire.

ARTICLE 14

MESURES DISCIPLINAIRES

14,01 Si un enseignant cause à l'employeur un préjudice qui, par sa gravité et sa nature, nécessite une intervention immédiate, celui-ci doit le suspendre de ses fonctions le temps de déterminer la nature de la sanction, laquelle peut prendre la forme d'un congédiement. En cas de telle suspension, l'employeur dispose de cinq (5) jours pour aviser le président du syndicat et de quinze (15) jours pour formuler la sanction, autrement l'enseignant est réinstallé, confirmé dans ses postes et droits.

14,02 Sauf les cas prévus au paragraphe 14,01, l'employeur ne peut suspendre ou congédier un enseignant sans lui avoir, au préalable, fait part par écrit de ses doléances sur le même motif deux (2) fois dans une même année scolaire. Le délai entre les deux (2) avis doit avoir une longueur suffisante permettant à l'enseignant de rectifier, s'il y a lieu, la situation. Copie de ces avis doit être transmise au président du Syndicat.

14,03 S'il s'agit du congédiement ou du non-renouvellement d'un enseignant permanent ou du congédiement d'un enseignant non permanent, l'employeur doit informer par écrit cet enseignant de son intention.

Sur réception de cet avis, l'enseignant peut alors dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent, faire parvenir à l'employeur sa démission écrite.

Dans le cas où l'enseignant ne démissionne pas, l'employeur doit alors, à l'expiration dudit délai, convoquer pour le consulter, le comité des relations professionnelles, et l'enseignant peut, s'il le désire, être entendu devant ledit comité.

Le comité des relations professionnelles doit fournir sa recommandation dans les cinq (5) jours de sa convocation, à moins d'une entente contraire entre les parties.

Toute sanction, de quelque nature qu'elle soit, doit être signifiée à l'intéressé par écrit.

14,04 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'enseignant peut recourir à la procédure de grief, sauf dans le cas d'un non-renouvellement si cet enseignant n'est pas permanent.

14,05 Si un enseignant formule un grief au sujet d'un avis, d'une sanction, d'une suspension, d'un congédiement ou d'un non-renouvellement, l'employeur doit établir par preuve les motifs de ces dits avis, sanction, suspension, congédiement ou non-renouvellement et leur bien-fondé.

Conformément à la clause 14,04, le non-renouvellement d'un enseignant non-permanent ne peut cependant pas être soumis à l'arbitrage.

14,06 Au renouvellement du contrat, l'employeur remet, à la demande de l'enseignant, une évaluation écrite de son rendement.

ARTICLE 15

CONGES DE MALADIE

15,01 Tout enseignant qui ne peut remplir ses fonctions bénéficie d'un congé-maladie, sans perte de gain, conformément aux dispositions du présent article.

15,02 Pour bénéficier du présent article, l'enseignant informe l'employeur de la cause de son absence autant que possible dès la première journée.

Pour toute absence de trois (3) jours et moins, l'employeur accepte une déclaration écrite de cet enseignant établissant la cause de l'absence.

Si l'absence excède trois (3) jours ou s'il y a absences répétées, l'employeur peut exiger que l'enseignant produise un certificat médical attestant cette incapacité physique. S'il y a abus, l'employeur pourra alors faire examiner l'enseignant par un médecin de son choix.

15,03 a) L'enseignant à temps complet a droit à un crédit de dix-huit (18) jours par année, à titre de congé-maladie.

b) L'employeur accepte de payer à l'enseignant ayant accumulé plus de trente (30) jours dans sa caisse réserve de congés-maladie, les journées maladie de l'année non utilisées pendant l'année et un nombre égal de jours de la caisse-réserve que l'enseignant aurait accumulés précédemment.

La somme affectée à cette rétribution sera égale aux trois deniers (3/2) du salaire moyen d'un enseignant pour l'année en cours tel que fixé au trente (30) septembre et répartie au prorata des jours remboursables.

Il est entendu que la réserve ne peut descendre à moins de trente (30) jours. Ce paiement se fera sur demande dans les trois mois qui suivent la fin de l'année scolaire.

15,04 L'employeur permet à un enseignant à temps complet un emprunt maximum de dix-huit (18) jours sur les congés-maladie à venir.

15,05 a) L'enseignant à temps partiel a droit, à titre de congé-maladie, à un crédit établi au prorata de sa charge professionnelle.

b) L'enseignant qui s'absente de son travail pendant l'année scolaire pour quelque raison que ce soit, ou qui n'est engagé que pour une partie de l'année scolaire en cours, a droit à titre de congé-maladie à un crédit établi au prorata des journées travaillées.

- 15,06 D'une année à l'autre les jours crédités en vertu des clauses 15,03 et 15,05 et non utilisés, peuvent être accumulés dans une réserve ou caisse-maladie, jusqu'à concurrence d'un maximum de cent vingt (120) jours.
- 15,07 A la fin de l'année financière, l'employeur fait connaître à l'enseignant, et sur demande, au président du syndicat, l'état de sa réserve ou caisse-maladie.

ARTICLE 16

CONGES DE MATERNITE

- 16,01 L'enseignante qui bénéficie d'un congé de maternité peut, sous réserve des dispositions prévues à cet effet par la loi provinciale du salaire minimum, à sa discrétion, soit prendre un congé sans traitement, soit se prévaloir de sa réserve de congés-maladie, soit exercer successivement l'un ou l'autre de ces deux options.
- 16,02 Après la naissance de son enfant, moyennant un préavis de deux semaines, l'enseignante peut reprendre ses fonctions sur présentation d'un certificat de son médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie. Toutefois, elle peut attendre septembre suivant avant de réintégrer son poste.
- 16,03 L'enseignante peut, si elle le préfère, prolonger son congé pendant toute l'année scolaire suivante. Elle devra donner un avis à l'employeur le ou avant le premier (ier) avril de l'année en cours.
- 16,04 A son retour en fonction, l'enseignante qui s'est prévalu d'un congé en vertu du présent article, reprend les années d'expérience et de service, ainsi que les droits afférents qu'elle détenait au moment de son départ. Pour bénéficier durant un tel congé des avantages prévus par tout régime où il y a contribution de l'enseignante, celle-ci devra verser sa quote-part à ce régime.
- 16,05 A l'expiration du congé de maternité, l'enseignante reprend ses fonctions conformément à la clause 6,12.
- 16,06 Afin de ne causer aucun préjudice à l'enseignante dont le ménage désire l'adoption d'un enfant, l'employeur applique "mutatis mutandis" à cette enseignante, à compter du moment de l'adoption, les avantages prévus au présent article.

ARTICLE 17

CONGES SOCIAUX

17,01 L'enseignant a droit à une autorisation d'absence sans perte de gain dans les cas et pour le nombre de jours indiqués ci-après:

- a) le mariage de l'enseignant: sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage;
- b) le mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère ou d'une soeur de l'enseignant: le jour du mariage;
- c) la naissance ou l'adoption d'un enfant: deux (2) jours dans les deux semaines qui suivent la naissance ou l'adoption;
- d) le décès du conjoint, d'un fils ou d'une fille de l'enseignant: sept (7) jours consécutifs;
- e) le décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur de l'enseignant: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- f) le décès du beau-père ou de la belle-mère: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles; le décès du beau-frère ou d'une belle-soeur, du grand-père ou de la grand-mère, du gendre ou de la bru, du petit-fils ou de la petite-fille de l'enseignant: le jour des funérailles;
- g) lorsqu'un enseignant change de domicile: la journée du déménagement; cependant, un enseignant n'a pas droit à ce titre à plus d'une journée par année;
- h) l'employeur accepte de libérer tout enseignant inscrit à un cours de perfectionnement: la journée même de l'examen final ou semestriel aux conditions suivantes:
 - 1) que le cours ait été suivi dans une discipline pertinente à son enseignement;
 - 2) en vue de l'obtention d'un diplôme;
 - 3) que l'enseignant fasse preuve de son inscription à ce cours.

L'enseignant ne pourra bénéficier de plus de deux (2) jours de libération selon la présente clause.

17,01 Dans les cas visés aux sous-paragraphes e) et f) ci-dessus, si les funérailles ont lieu à plus de trois cents (300) km du lieu de la résidence de l'enseignant, celui-ci a droit à une journée additionnelle.

17,02 L'enseignant qui en fait la demande à l'employeur, peut obtenir, pour des raisons sérieuses, une autorisation d'absence sans perte de gain.

ARTICLE 18

ASSURANCES COLLECTIVES

- 18,01 L'employeur et le syndicat conviennent de la mise en vigueur d'un régime d'assurances collectives pouvant comprendre une assurance-invalidité de longue durée, une assurance-vie, une assurance-maladie, une assurance-soins dentaires et une assurance-soins oculaires, auquel pourra participer tout enseignant.
- 18,02 Si l'employeur ou le syndicat veut apporter des modifications au régime ou à ses modalités, celui qui en prend l'initiative doit en avvertir l'autre partie.
- L'appel des offres doit être fait conjointement. A défaut d'entente entre les parties dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'appel des offres, la partie qui assume la prime aura le choix de l'assureur pour adjudication finale.
- 18,03 L'employeur s'engage à payer pour le régime d'assurance collective-maladie le coût total de la prime, que ce soit pour un enseignant marié ou célibataire.
- 18,04 La prime de tous les régimes d'assurances collectives, à l'exception du régime d'assurance collective-maladie, est entièrement assumée par l'enseignant.
- 18,05 L'employeur déduit du traitement de chaque enseignant les contributions requises pour l'application des régimes d'assurances collectives.

ARTICLE 19

FRAIS DE DEPLACEMENT

- 19,01 L'employeur s'engage à assumer les frais de déplacement et de séjour encourus par l'enseignant lorsque ce dernier participe, à la demande dudit employeur, à des activités occasionnelles (congrès, commissions, comités) non prévues dans sa tâche régulière.
- 19,02 L'employeur assume les frais mentionnés en 19,01 selon les critères et les barèmes qu'il établit après entente avec le syndicat.

ARTICLE 20

COMITE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 20,01 Le Comité des relations professionnelles est composé de trois (3) enseignants choisis par les membres du syndicat et de trois (3) membres choisis par l'employeur.
- 20,02 Le Comité des relations professionnelles est chargé de faire à l'employeur toute recommandation sur les aspects contractuels relatifs à la répartition des tâches, à toute sanction, à toute cession, à tout transfert ou toute modification de la Corporation, que lui soumettent le syndicat, l'employeur ou deux (2) membres du comité.
- 20,03 a) Dans les vingt (20) jours suivant la signature de la présente convention collective, chaque partie nomme, pour la durée de la convention, ses représentants et en informe l'autre par écrit.
- b) Dans un délai raisonnable le comité se réunit et établit le règlement interne nécessaire à son fonctionnement.
- 20,04 Le Comité des relations professionnelles est convoqué par le président du syndicat ou le directeur général ou par au moins deux (2) membres du comité.
- 20,05 L'employeur est tenu de consulter le Comité des relations professionnelles conformément au mandat ci-haut décrit et à la présente convention. Ledit comité est tenu de fournir une recommandation, à moins d'une entente contraire entre les parties.
- 20,06 Le Comité des relations professionnelles est tenu de siéger dans un délai de cinq (5) jours après l'avis de convocation.
- 20,07 Les recommandations du Comité des relations professionnelles ne valent que si elles sont exprimées à la pluralité des voix, à moins de stipulations contraires dans la convention.
- 20,08 Toute recommandation du Comité des relations professionnelles est nulle si chacun des membres de l'une ou l'autre des parties n'a pas été dûment convoqué.

ARTICLE 21

DROITS ACQUIS

21.01 Lorsque le syndicat ou un ou plusieurs enseignants se croit(ent) lésé(s) par une décision de l'employeur qui modifie les conditions de travail autres que celles visées par la présente convention collective, le Syndicat, ce ou ces enseignant(s) peut(vent) formuler un grief.

ARTICLE 22

CLASSEMENT

- 22,01 L'enseignant remet à l'employeur tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) et à son expérience d'enseignement et professionnelle au plus tard dans les trente (30) jours après sa date d'engagement s'il s'agit d'un nouvel enseignant ou au plus tard le trente (30) septembre ou le trente et un (31) janvier de chaque année s'il s'agit d'un enseignant qui est reclassé.
- 22,02 S'il s'agit d'un nouvel enseignant, l'employeur procède au classement provisoire de cet enseignant en se basant sur le "Manuel d'évaluation de la scolarité" du ministère de l'Éducation ou par analogie avec des cas semblables dudit manuel si le cas présenté par l'enseignant n'est pas prévu au manuel, pour établir la catégorie (scolarité) et selon les règles établies à la clause 22,07 pour déterminer les années d'expérience.
- 22,03 Si, pour un enseignant qui a déjà reçu une attestation officielle de scolarité du ministre de l'Éducation postérieure au premier (1er) août 1972, l'employeur juge, selon les données du Manuel d'Évaluation, que l'enseignant peut obtenir une (1) année entière de scolarité additionnelle, l'employeur ne modifie pas la catégorie (scolarité) de l'enseignant mais procède selon les dispositions de la clause 22,04.
- 22,04 L'employeur transmet au Ministère de l'Éducation les copies des dossiers complets relatifs à la scolarité de chaque enseignant pour lequel il applique les clauses 22,02 et 22,03. Cette transmission de dossiers doit se faire dans les meilleurs délais possibles mais au plus tard quinze (15) jours après les délais fixés à la clause 22,01.
- 22,05 L'attestation officielle de scolarité du ministère de l'Éducation est remise à l'enseignant avec copie à l'employeur et au Syndicat.
- 22,06 Sous réserve des clauses 22,09 et 22,10 l'attestation officielle de scolarité du ministère de l'Éducation détermine la catégorie (scolarité) du professeur au premier (1er) septembre pour chaque année d'évaluation qu'elle comporte.

Si l'attestation officielle de scolarité du ministère de l'Éducation assure à l'enseignant une catégorie (scolarité) supérieure à celle du classement provisoire établi par l'employeur, le traitement de cet enseignant sera ajusté rétroactivement au premier (1er) septembre de cette dernière année ou à sa date d'engagement si elle est postérieure audit premier (1er) septembre.

EXPERIENCE

22,07 Aux fins d'application de la présente convention collective, constitue une année d'expérience:

a) toute année d'enseignement à temps complet dans une institution d'enseignement reconnue par le Ministère de l'Éducation ou, s'il s'agit d'une institution hors du Québec, dans une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée;

b) chacune des dix (10) premières années d'expérience professionnelle ou industrielle pertinente dans un domaine autre que l'enseignement, ainsi que chaque tranche de deux (2) années supplémentaires. Dans tous les cas, seuls les nombres entiers seront considérés.

c) pour constituer une année d'expérience, l'enseignant devra avoir enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative pendant au moins cent (100) jours. Cependant, on ne peut accumuler plus d'une (1) année d'expérience durant la même année d'engagement.

L'application des règles d'évaluation de l'expérience énoncées plus haut ne peut avoir pour effet de réduire l'échelon d'expérience reconnu par l'employeur au trente et un (31) août 1976.

GARANTIES DE TRAITEMENT

22,08 Le classement ou le reclassement d'un enseignant se fait à compter de la date de son engagement ou au premier (1er) septembre ou au premier (1er) janvier de chaque année. A cette fin, l'enseignant fournit à l'employeur, s'il ne l'a déjà fait, les documents pertinents à l'évaluation de sa scolarité tel que prévu à la clause 22, 01. L'employeur remet sans délai au Ministère de l'Éducation copie desdits documents.

22,09 Si l'attestation officielle du Ministre de l'Éducation est favorable à l'enseignant, par rapport à son classement provisoire, elle s'applique avec effet rétroactif compte tenu des échelles de traitement en vigueur aux dates pour lesquelles l'évaluation de la scolarité est favorable à l'enseignant.

22,10 Si l'attestation du Ministre de l'Éducation est défavorable à l'enseignant, par rapport à son classement provisoire effectué par l'employeur avant l'entrée en vigueur de la présente convention, le traitement de cet enseignant est alors maintenu constant jusqu'au moment où l'attestation officielle du Ministre de l'Éducation et l'évaluation de son expérience permettent de lui accorder un traitement supérieur à celui qui est garanti par la présente clause.

ARTICLE 23

CHARGE PUBLIQUE

- 23,01 L'enseignant qui est candidat à la fonction de député fédéral, provincial, de maire, d'échevin, de commissaire d'école, a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable de s'absenter pour les fins de sa candidature ou pour les fins de ses fonctions, s'il est élu.
- 23,02 Si l'enseignant est appelé à remplir une des fonctions ci-haut mentionnées ou s'il les remplit effectivement, et qu'alors les devoirs de cette fonction portent préjudice à sa tâche professionnelle dans l'institution, l'employeur et l'enseignant concernés pourront convenir de modalités permettant à ce dernier de poursuivre sa prestation d'enseignement ou même de prendre un congé sans traitement si nécessaire.
- 23,03 A l'expiration de son congé sans traitement, l'enseignant pourra reprendre un poste semblable à celui qu'il détenait au moment de sa permission d'absence, dès qu'il s'en présentera un à combler.

ARTICLE 24

REMUNERATION

24,01 L'employeur s'engage à respecter "mutatis mutandis" la parité salariale avec le secteur public.

Pour l'année 82-83, il y aura un gel de salaires jusqu'à l'entente provinciale dans le secteur public. Un ajustement sera alors effectué, tout en soustrayant une somme maximale de cent dix mille (110000) dollars de la masse salariale des enseignants, au prorata des salaires.

Si le montant de base de la subvention gouvernementale dépasse deux mille deux cents (2200) dollars, soixante-six (66) pour cent de ce surplus sera distribué aux enseignants au prorata de leur salaire de base.

24,02 L'enseignant à temps partiel est rémunéré suivant sa scolarité et son expérience au prorata de sa disponibilité et de sa tâche professionnelle.

24,03 L'enseignant qui dispense un enseignement rémunéré au taux horaire (enseignant à la leçon, cours supplémentaire dû à une charge additionnelle, suppléance temporaire, cours de recyclage demandés par l'employeur) reçoit, pour chaque séance de cours le un huit centième (1/800) du salaire moyen.

24,04 Le taux horaire de l'enseignant chargé de cours (à la leçon) pour une séance de cours est le même que celui prévu au paragraphe précédent.

24,05 Toute séance de remplacement demandée par l'employeur est rétribuée au taux de 1/1600 du salaire moyen.

24,06 Le traitement de l'enseignant est payable en vingt-six (26) versements égaux à tous les deux jeudis. Cependant, s'il le désire, l'enseignant peut, au trente (30) juin, recevoir le solde en un seul versement à condition d'en avoir donné un avis à l'employeur au plus tard le premier (1er) avril précédent.

24,07 Tout changement de classement d'une catégorie à l'autre se fait à partir du premier (1er) janvier ou du premier (1er) septembre de chaque année, s'il y a lieu, à condition que l'enseignant présente une attestation officielle du Ministère de l'Éducation certifiant qu'il a complété et réussi une autre année d'études.

Si l'enseignant ne peut présenter d'attestation pour le premier (1er) janvier ou le premier (1er) septembre et si le retard ne peut lui être imputé, le traitement de cet enseignant est réajusté rétroactivement au premier (1er)

janvier ou au premier (ier) septembre à condition que les dites études aient été complétées et réussies en date du premier (ier) septembre.

24,08 Sous la réserve de la clause 22,10, un enseignant ne peut se voir attribuer un traitement basé sur la catégorie (scolarité) autre que celle correspondant à l'attestation émise par le Ministre de l'Education et ce, pour toute date d'évaluation postérieure au premier (ier) juin 1971.

24,09 Sous réserve des articles 6,00, 15,00, 16,00 et 17,00 de la présente convention, l'enseignant qui s'absente de son travail pendant l'année scolaire pour quelque raison que ce soit ou qui n'est engagé que pour une partie de l'année scolaire en cours est rémunéré au taux de un deux centième ($1/200$) de son salaire annuel par jour de travail.

ARTICLE 25

MECANISMES DE REGLEMENT
DE GRIEFS ET ARBITRAGE

- 25,01 Le grief se définit comme toute mécontente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.
- 25,02 Tout grief est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent article. A cette fin, l'employeur et le syndicat établissent les règles ci-après citées et conviennent de se conformer à la procédure ci-après décrite.
- 25,03 Tout enseignant qui se croit lésé à cause d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective doit soumettre par écrit son grief au directeur général du Collège ou à son représentant en cas d'absence, seul ou accompagné du président du syndicat (ou de son substitut), dans un délai de six (6) mois après l'occurrence du fait qui donne lieu au grief. Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.
- 25,04 Nonobstant le paragraphe 25,03 tout grief se rapportant à une erreur dans le calcul de la rémunération ou dans l'évaluation des informations servant au calcul de la rémunération peut être porté en tout temps, mais pas plus tard que six (6) mois après que l'erreur a été découverte par l'enseignant.
- 25,05 Aux fins de cette soumission écrite du grief, une formule suffisamment claire doit être remplie par l'enseignant, établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant autant que possible les clauses de la convention qui s'y rapportent et spécifiant la date de l'occurrence du fait qui donne naissance au grief. Une erreur technique dans la formulation du grief ne porte pas atteinte à sa validité.
- 25,06 Le grief réclamant les droits du syndicat ou se rapportant à une question concernant plusieurs enseignants est soumis par le syndicat sous la signature de son Président ou d'une personne autorisée à cette fin, en suivant les dispositions et formalités fixées par les paragraphes 25, 03, 25,04 et 25,05, en autant qu'elles sont applicables.
- 25,07 Le directeur général ou son représentant doit faire connaître sa décision par écrit à l'enseignant et au président du syndicat dans les dix (10) jours qui suivent le dépôt du grief.

25,08 Si le syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue ou si le directeur général n'a pas donné sa réponse dans le délai fixé, le syndicat peut porter le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours qui suivent l'expiration du délai fixé au paragraphe 25,07 en donnant avis écrit au directeur général. Dans cet avis, le président du syndicat indique le nom de son arbitre.

Le directeur général fait connaître au président du syndicat le nom de son arbitre dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis d'arbitrage.

25,09 Les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés par un tribunal d'arbitrage composé des deux (2) arbitres ci-haut désignés et du président, Monsieur André Thibodeau. Au cas où ce dernier refuserait ou serait incapable d'agir, les parties s'entendent pour désigner un autre Président. Si les parties ne peuvent s'entendre dans les trente (30) jours après qu'elles ont été avisées par M.Thibodeau de son refus ou de son incapacité d'agir, l'une d'elles peut demander au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer un autre président.

25,10 Toute décision du tribunal d'arbitrage doit être prise à la majorité des voix. A défaut de majorité et à moins que la convention collective n'établisse une règle différente, la décision du président constitue la sentence du tribunal d'arbitrage.

25,11 Le tribunal d'arbitrage doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où la preuve est terminée. L'arbitrage peut cependant s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle serait rendue après l'expiration du délai prévu.

25,12 La décision du tribunal lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai prévu à ladite décision. La sentence du tribunal d'arbitrage est unanime ou majoritaire; elle est motivée et signée par les membres qui y concourent. Tout membre dissident peut faire un rapport minoritaire.

25,13 Le tribunal décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention; il ne peut ni la modifier ni y rajouter ou en soustraire quoi que ce soit.

25,14 Le tribunal doit sans délai communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.

25,15 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage, notamment le salaire et les dépenses de ses représentants et témoins.

25,16 Les frais et honoraires du président sont assumés à parts égales.

25,17 Si la décision du tribunal maintient un enseignant dans ses fonctions, celui-ci reprend tous ses droits, ses années d'expérience, ses bénéfices sociaux et autres avantages comme s'il n'avait pas subi de mesure disciplinaire à moins que le tribunal n'en décide autrement.

ARTICLE 26

DUREE DE LA CONVENTION

- 26,01 La présente convention collective sera en vigueur à compter de son dépôt légal jusqu'au 31 août 1985. Cependant à la demande de l'une ou l'autre partie, les clauses à incidence monétaire devraient être négociées chaque année.
- 26,02 La présente convention collective n'a aucun effet rétroactif, sauf dispositions contraires explicites.
- 26,03 L'employeur doit, au plus tard trente (30) jours après la signature de la présente convention, avoir complété le paiement à l'enseignant des sommes dues à titre de rétroactivité.
- 26,04 L'une ou l'autre des parties devra donner avis à l'autre de son intention de dénoncer ou d'amender la convention au plus tard le premier (1er) février précédant l'expiration. Les négociations devront alors commencer au cours du mois suivant.
- 26,05 L'employeur et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment amender, radier, ou autrement corriger en tout ou en partie la présente convention.
- 26,06 La présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective subordonnément aux dispositions du code du travail.

S O M M A I R E

Art.		page
1	Juridiction et champ d'application	1
2	Définitions	2
3	Reconnaissance des droits du syndicat et de l'employeur	4
4	Régime syndical	5
5	Communications, informations, affichages et réunions	6
6	Liberté d'action syndicale et professionnelle	7
7	Commission pédagogique	10
8	Engagement, permanence, ancienneté	13
9	Charge professionnelle	16
10	Le département	18
11	Le perfectionnement	19
12	Transfert, cession ou modification des structures de l'employeur, réduction des effectifs enseignants, sécurité d'emploi.	21
13	Postes vacants	22
14	Mesures disciplinaires	23
15	Congés de maladie	25
16	Congés de maternité	27
17	Congés sociaux	28
18	Assurances collectives	30
19	Frais de déplacement	31
20	Comité des relations professionnelles	32
21	Droits acquis	33
22	Classement	34
23	Charge publique	36
24	Rémunération	37
25	Mécanismes de règlements de griefs et arbitrage	39
26	Durée de la convention	42

S I G N A T U R E

Et les PARTIES ont signé la présente
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

à Montréal, le 3^{ième} jour de septembre 1982

pour

LA CORPORATION DU COLLEGE DES EUDISTES:

Jacques Dionne
Jean Perou

pour

le SYNDICAT DES PROFESSEURS DU COLLEGE DES EUDISTES:

Paul Hamel
Richard Lévesque
Michel Pouille
Claude Lemaire
Philippe Gagnon

MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE

PROVINCE DE QUEBEC
REGION DE MONTREAL

DOSSIERS: M-10078-2-1
AFFAIRE : MR-063-07-74

Le 8ième jour du mois d'octobre 1974

PRESENT:

LE COMMISSAIRE-ENQUETEUR NORMAND CINQ-MARS

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS
DU COLLEGE DES EUDISTES
3535, boul. Rosemont
Montréal, Qué.

Requérant

- et -

SYNDICAT PROFESSIONNEL
DES ENSEIGNANTS (SPE)
1001, rue St-Denis
Montréal, Qué.

Intimé

- et -

COLLEGE DES EUDISTES
3535, boul. Rosemont
Montréal, Qué.

Mis en cause

D E C I S I O N

LE 29 juillet 1974, le requérant dépose une requête en
accréditation pour représenter:

"Tous les professeurs laïques
salariés au sens du Code du Travail"

de: COLLEGE DES EUDISTES

Le syndicat intimé est accrédité depuis le 12 avril 1965
pour représenter: "Les professeurs laïques, salariés au sens de la Loi".

L'enquête révèle que :

- 1.) la présente requête en accréditation
a été déposée dans les délais prévus à
l'article 21 d) du Code;
- 2.) le syndicat intimé ne s'oppose pas à la présente
requête en accréditation;
- 3.) le mis en cause n'a pas de représentation à faire
concernant l'unité de négociation;
- 4.) le syndicat requérant possède le caractère représentatif.

POUR CES MOTIFS:

J'ACCREDITE LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DU COLLEGE DES
EUDISTES pour représenter :

"Tous les professeurs laïques salariés au sens
du Code du Travail"

de: COLLEGE DES EUDISTES
3535, boul. Rosemont
Montréal, Qué.

NORMAND CINQ-MARS
Commissaire-enquêteur.

NCM/ap

COPIE CONFORME

COMMISSAIRE-ENQUETEUR

ANNEXE A

CONTRAT D'ENGAGEMENT

(Enseignant à temps plein)

ENTRE

Le Collège des Eudistes
ayant son siège social à 3535 boulevard Rosemont, Montréal, H1X 1K7
ci-après appelé "La Corporation".

ET

M. _____

résidant à : _____

ci-après appelé "L'enseignant".

La Corporation retient les services de l'Enseignant comme enseignant
à temps plein, à compter du 1er septembre 19__ .

L'Enseignant reconnaît avoir reçu antérieurement une copie conforme
de la convention collective entre la Corporation et le Syndicat des
Professeurs du Collège des Eudistes, 1982-85, et en avoir pris
connaissance.

Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat
d'engagement aux dispositions de ladite convention collective.

La Corporation retient les services du chargé d'enseignement pour la
ou les matières suivantes:

M. _____ est engagé en remplacement

de M. _____ parti aux études.

La charge professionnelle de l'enseignant lui sera désignée, confor-
mément aux dispositions de ladite convention collective.

Le traitement de l'enseignant est déterminé à _____ \$

(Salaire ajustable après classification par le Ministère de l'Éducation.)

Et les parties ont signé à Montréal

le _____ jour de _____ 198__ .

_____ pour la Corporation

_____ Enseignant

ANNEXE B

CHARGE PROFESSIONNELLE ET TRAITEMENT

Il est convenu que M. _____

sera chargé (e) d'enseigner la ou les matières suivantes:

en classe de _____

La charge professionnelle de l'enseignant dont la signature apparaît ci-bas est décrite ici, conformément aux dispositions de ladite convention collective.

CHARGE PROFESSIONNELLE:

SCOLARITE: _____ années.

ANNEES D'EXPERIENCE

Prestation d'enseignement à temps plein dans une institution d'enseignement reconnue officiellement par le ministère de l'éducation du Québec.

_____ années.

Expérience industrielle pertinente _____ années.

Total des années d'expérience reconnues _____ années.

Le traitement initial sera de _____ \$

Les parties ont signé à _____

Le _____ jour de _____ 19 _____

Pour la Corporation

Enseignant