

No.

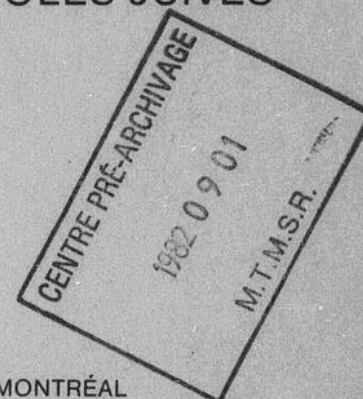
17555-03

NOM

Cole Trimonide

M-17555-03

CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE
L'ÉCOLE MAÏMONIDE
ET
LE SYNDICAT AFFILIÉ
À LA FÉDÉRATION DES INSTITUTEURS
DES ÉCOLES JUIVES



MONTRÉAL
1er septembre 1979 - 31 août 1982

CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE
L'ÉCOLE MAÏMONIDE
ET
LE SYNDICAT AFFILIÉ
À LA FÉDÉRATION DES INSTITUTEURS
DES ÉCOLES JUIVES



MONTRÉAL
1er septembre 1979 - 31 août 1982

TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>	<u>Page</u>
PREAMBULE	I
1 - DEFINITIONS	I
2 - DROITS DE LA DIRECTION	3
3 - JURIDICTION	3
4 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	4
5 - PRIVILEGES DU SYNDICAT	4
6 - ADHESION AU SYNDICAT	6
7 - COMITE CONSULTATIF DU PERSONNEL	6
8 - COMITE DE RESSOURCES PEDAGOGIQUES	7
9 - ENGAGEMENT ET REENGAGEMENT DES INSTITUTEURS	7
10 - DOSSIER DISCIPLINAIRE DES INSTITUTEURS	8
11 - ANCIENNETE	9
12 - REDUCTION DES HEURES D'ENSEIGNEMENT	11
13 - CONGES	12
14 - CONGE DE MATERNITE	14
15 - REMUNERATION	17
16 - MODE DE REMUNERATION	17
17 - CLASSIFICATION SALARIALE DES INSTITUTEURS	18
18 - NIVEAUX DE SCOLARITE	20
19 - EVALUATION	22
20 - CONDITIONS DE TRAVAIL	23
21 - CHEFS DE DEPARTEMENT	25
22 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS	25
23 - DROITS DE SUCCESSION	27
24 - INTERPRETATION	29
25 - REGIME D'ASSURANCE GROUPE	29
26 - DISPOSITIONS POUR LA RUPTURE DE CONTRATS	29
27 - DUREE DE LA CONVENTION	30
28 - RETROACTIVITE	30
- ECHELLE DE SALAIRE DES INSTITUTEURS	
- LETTRE D'ENTENTE ENTRE LA CORPORATION GARDERIE MAIMONIDE ET LE SYNDICAT AFFILIE A LA FEDERATION DES INSTITUTEURS DES ECOLES JUIVES	
- ECHELLE DE SALAIRE DES TITULAIRES DE GARDERIE	

CONVENTION COLLECTIVE

PREAMBULE

ATTENDU QUE L'ECOLE MAIMONIDE est une école privée, régie par ses propres règlements.

ATTENDU qu'elle est une école juive de langue française créée par l'Association Sépharade Francophone et constituante de la Communauté Sépharade du Québec.

ATTENDU que les programmes d'enseignement suivis sont conformes à ceux du Ministère de l'Éducation du Québec.

ATTENDU que l'éducation qui y est assurée tend à favoriser chez les élèves la conscience de leur appartenance au peuple juif, à la culture sépharade et à la communauté francophone.

ATTENDU que les parties conviennent qu'il leur est mutuellement avantageux et souhaitable de fixer et de maintenir des salaires, des normes de travail et des conditions de travail justes et équitables, pour obtenir une opération efficace de l'école, un enseignement de qualité et une relation harmonieuse entre la corporation et ses employés, ainsi que de prévoir un mécanisme pour le règlement des différends qui peuvent survenir entre les parties aux présentes;

EN CONSEQUENCE, la présente convention fait foi des termes suivants:

ARTICLE I

DEFINITIONS

Dans la présente convention, les expressions et termes suivants signifient:

- 1.00 Employeur: La Corporation Ecole Maimonide.
- 1.02 Représentant de l'employeur: Toute personne désignée par la Corporation Ecole Maimonide.
- 1.02 Année d'enseignement: Du 1er septembre jusqu'au 30 juin inclusivement sauf décision contraire du Ministère de l'Éducation.
- 1.03 Année scolaire: Du 1er septembre au 31 août inclusivement.

- 1.04 Syndicat: L'Association des salariés accréditée par les autorités compétentes pour représenter les instituteurs visés par les présentes à l'emploi de l'employeur.
- 1.05 Fédération: La Fédération des Instituteurs des Ecoles Juives.
- 1.06 Frais de cotisation: Le montant de la cotisation syndicale payable mensuellement par les instituteurs.
- 1.07 Collège, Université ou CECEP reconnus: Une institution post-secondaire qui confère des diplômes reconnus par le Ministère de l'Éducation du Québec ou par l'employeur.
- 1.08 Autres institutions reconnues: Une école normale juive, un séminaire ou toute autre institution rabbinique reconnue par l'employeur.
- 1.09 Instituteur permanent: Un instituteur à temps plein qui a complété deux années consécutives d'emploi chez l'employeur, à moins que, dans des circonstances exceptionnelles, l'instituteur ne demande lui-même une troisième année de probation.
- 1.10 Instituteur à temps plein: Un instituteur qui assume une charge d'au moins quinze heures d'enseignement à l'élémentaire ou quinze périodes au secondaire.
- 1.11 Instituteur en probation: Un instituteur qui ne remplit pas les conditions de l'article 1.09.
- 1.12 Instituteur à temps partiel: Un instituteur qui ne remplit pas les conditions de l'article 1.10.
- 1.13 Scolarité: Le niveau d'instruction atteint par l'instituteur et attesté et reconnu aux termes de la présente convention.
- 1.14 Période: Un maximum de 50 ou de 60 minutes d'enseignement (applicable au niveau secondaire seulement, voir article 15.01).
- 1.15 Années d'expériences: Les années d'expérience antérieure consacrées à l'enseignement, aux niveaux élémentaire, secondaire, collégial ou universitaire.
- 1.16 Représentant syndical: Une personne désignée par le Syndicat pour accomplir toute fonction au nom du Syndicat, conformément aux dispositions de la présente convention.

LETRE D'ENTENTE
ENTRE LA CORPORATION GARDERIE MAIMONIDE ET LE SYNDICAT AFFILIE A LA FEDERATION
DES INSTITUTEURS DES ECOLES JUIVES

- Attendu que la Corporation Garderie Maimonide constitue une entité légale distincte de la Corporation Ecole Maimonide;
- Attendu que depuis sa création, la garderie Maimonide est régie par des règlements spécifiques;
- Attendu que les titulaires de garderie ont des droits et obligations qui tiennent compte des règlements gouvernementaux et des demandes des parents;

Les parties conviennent de ce qui suit:

- 1.00 Les dispositions des articles suivants de la convention collective des instituteurs de l'Ecole Maimonide ne s'appliquent pas:
Art. 15 - Art. 18 - Art. 20 - Art. 21 - Art. 28.
- 2.00 Mutatis Mutandis les dispositions des autres articles de la convention des instituteurs de l'Ecole Maimonide s'appliquent, sujettes aux modifications qui suivent.
- 3.00 La présente lettre d'entente ne s'applique qu'aux titulaires à plein temps de garderie, et exclut les auxiliaires et le personnel de soutien.
- 4.00 L'article 11.10 s'interprète conjointement avec les dispositions de l'article 11.04.
- 5.00 La rémunération est basée sur l'échelle des salaires annexée aux présentes comme Annexe 2. (Art. 15).
- 6.00 L'horaire journalier d'un titulaire de garderie est de 8h.30 à 15h.30 (Art. 15.01). L'année d'enseignement s'étend du 1er septembre au 30 juin inclusivement.
- 7.00 Chaque année de service à plein temps chez l'employeur et/ou chaque année d'expérience, pertinentes et reconnues par l'employeur au moment de l'engagement, comptent pour une année d'expérience (remplace l'article 17.01).
- 8.00 Trois niveaux de scolarité sont reconnus, les niveaux I, II, et III (Art. 17.02 et 18).

8.01 NIVEAU I:

Un titulaire de garderie à l'emploi de l'employeur à qui il manque les qualifications des niveaux I, II et III; ou bien un titulaire qui a complété avec succès l'un des programmes suivants: D.E.C. de CEGEP, Diplôme du Collège MacDonald, une année universitaire de trente crédits ou l'équivalent.

8.02 NIVEAU II:

Un titulaire de garderie qui a complété avec succès l'un des programmes suivants: deux années universitaires de trente crédits chacune ou l'équivalent.

8.03 NIVEAU III:

Un titulaire de garderie qui a complété avec succès un Baccalauréat en Education Préscolaire ou l'équivalent.

9.00 L'article 20 est remplacé par les suivants:

9.01 L'administration s'engage à tenir, au cours de l'année d'enseignement, deux journées pédagogiques au bénéfice des titulaires de garderie.

9.02 Les titulaires de garderie assurent la surveillance des récréations et des repas. A tour de rôle, ils assurent la rentrée du matin, à partir de 8 heures.

9.03 Les titulaires de garderie ont droit à une période d'une heure de repos, par jour.

9.04 Les titulaires de garderie doivent être présents dans les locaux de l'école, dix minutes avant la cloche de la rentrée du matin et de l'après-midi et dix minutes après la fin de classe.

9.05 Les titulaires de garderie ont droit à une pause quotidienne de dix minutes, prise à un moment déterminé par la direction selon les exigences de l'horaire des enfants.

9.06 Les titulaires de garderie reconnaissent que les fonctions suivantes font partie de leur tâche: les conférences et les réunions avec les directeurs et les coordonnateurs, les réunions avec les parents, les réunions des comités où ils sont représentés, l'assistance au personnel enseignant en général ou à des collègues en particulier, les conseils aux élèves, la formation professionnelle offerte par l'employeur, la préparation et la remise des bulletins, de notes et de formulaires gouvernementaux.

9.07 Les titulaires de garderie doivent être disponibles pour participer à de telles réunions ou conférences, avant et après les heures de classe, à des heures mutuellement convenables.

TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>	<u>Page</u>
PREAMBULE	I
1 - DEFINITIONS	I
2 - DROITS DE LA DIRECTION.	3
3 - JURIDICTION	3
4 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.	4
5 - PRIVILEGES DU SYNDICAT	4
6 - ADHESION AU SYNDICAT	6
7 - COMITE CONSULTATIF DU PERSONNEL	6
8 - COMITE DE RESSOURCES PEDAGOGIQUES	7
9 - ENGAGEMENT ET REENGAGEMENT DES INSTITUTEURS	7
10 - DOSSIER DISCIPLINAIRE DES INSTITUTEURS	8
11 - ANCIENNETE	9
12 - REDUCTION DES HEURES D'ENSEIGNEMENT	11
13 - CONGES	12
14 - CONGE DE MATERNITE	14
15 - REMUNERATION	17
16 - MODE DE REMUNERATION	17
17 - CLASSIFICATION SALARIALE DES INSTITUTEURS	18
18 - NIVEAUX DE SCOLARITE	20
19 - EVALUATION	22
20 - CONDITIONS DE TRAVAIL.	23
21 - CHEFS DE DEPARTEMENT	25
22 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS	25
23 - DROITS DE SUCCESSION	27
24 - INTERPRETATION	29
25 - REGIME D'ASSURANCE GROUPE	29
26 - DISPOSITIONS POUR LA RUPTURE DE CONTRATS	29
27 - DUREE DE LA CONVENTION	30
28 - RETROACTIVITE	30
- ECHELLE DE SALAIRE DES INSTITUTEURS	
- LETTRE D'ENTENTE ENTRE LA CORPORATION GARDERIE MAIMONIDE ET LE SYNDICAT AFFILIE A LA FEDERATION DES INSTITUTEURS DES ECOLES JUIVES	
- ECHELLE DE SALAIRE DES TITULAIRES DE GARDERIE	

- 9.08 Il est du devoir professionnel des titulaires de garderie de consulter immédiatement le directeur et/ou le conseiller pédagogique sur tout problème disciplinaire ou pédagogique sérieux qui pourrait surgir parmi les élèves.
- 9.09 A l'intérieur des locaux de l'employeur, les titulaires de garderie doivent se comporter et agir d'une manière conforme aux principes, à la philosophie religieuse, et aux buts de la Corporation.
- 9.10 Il est du devoir du titulaire de garderie de planifier ses activités personnelles de façon à ce qu'elles n'entrent pas en conflit avec les fonctions assumées à la garderie.
- 10.00 Les augmentations de salaires, payables aux titulaires selon l'Annexe 2 des présentes, sont rétroactives au 1er septembre 1980. Les montants dus seront versés dans les trente jours de la signature des présentes.
- 11.00 Les clauses de la présente lettre d'entente prévalent sur celles de la convention collective des instituteurs de l'Ecole Maimonide.

En foi de quoi les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 15ième jour d'avril 1981.

ANNEXE 2
ECHELLE DE SALAIRES
TITULAIRES DE GARDERIE
(SEPTEMBRE 1980 - AOUT 1981)
CORPORATION GARDERIE MAIMONIDE

<u>Années d'expérience</u>	<u>NIVEAU I</u>	<u>NIVEAU II</u>	<u>NIVEAU III</u>
1	7,258	7,832	8,381
2	7,667	8,240	8,799
3	8,055	8,630	9,216
4	8,466	9,041	9,634
5	8,877	9,452	10,051
6	9,298	9,873	10,468
7	9,699	10,274	10,886
8	10,110	10,685	11,303
9	10,520	11,095	11,721
10	10,931	11,506	12,138
11	11,342	11,917	12,556
12	11,753	12,328	12,973
13	12,164	12,739	13,391
14	12,574	13,149	13,808
15	12,986	13,561	14,226
16	13,396	13,971	14,643
17	13,805	14,381	15,060
18	14,215	14,790	15,478
19	14,625	15,200	15,895
20	15,034	15,609	16,313

ARTICLE 2

DROITS DE LA DIRECTION

- 2.00 Le Syndicat reconnaît à l'employeur le droit exclusif d'administrer et de diriger son école et, sans restreindre ou limiter la généralité de ce qui précède, ce droit inclut entre autres:
- 2.01 Le droit exclusif d'engager, de suspendre, de renvoyer des instituteurs ou de leur imposer des mesures disciplinaires pour une cause juste et suffisante.
- 2.02 Le droit exclusif de déterminer et d'évaluer les qualifications requises des instituteurs.
- 2.03 Le droit exclusif de déterminer les programmes d'enseignement, les congés et toutes activités scolaires et para-scolaires.
- 2.04 Le droit exclusif de déterminer les responsabilités professionnelles des instituteurs et de leur attribuer, ou d'apporter des changements aux attributions et/ou affectations.
- 2.05 Le droit exclusif de fixer des règlements concernant les conditions de travail, le bon fonctionnement et le comportement acceptable dans les écoles.
- 2.06 Le droit exclusif d'établir la philosophie, la morale religieuse, le contenu religieux et de déterminer le rôle que doit jouer la religion dans ses écoles.
- 2.07 Les articles 2.01 à 2.06 ne doivent pas cependant restreindre ou limiter de quelque façon que ce soit les droits accordés au Syndicat et aux instituteurs, aux termes de la présente convention.
- 2.08 Dans l'exercice de ses droits, l'employeur ne peut violer aucune clause de la présente convention. Les droits de l'employeur qui ne font pas l'objet d'une disposition des présentes ne sont aucunement restreints.

ARTICLE 3

JURIDICTION

- 3.00 La présente convention collective s'applique à tous les instituteurs salariés au sens du Code du Travail, à l'emploi de l'employeur à l'exception de:
- 3.01 Les directeurs et directeurs adjoints, les surveillants généraux et le personnel qui assume toute fonction de supervision.

- 3.02 Les suppléants.
- 3.03 Tout le personnel de garderie.
- 3.04 Les auxiliaires d'enseignement.
- 3.05 Les bibliothécaires nouvellement engagés, le personnel de Bar Mitzvah et les spécialistes en audio-visuel.
- 3.06 Les employés d'autres institutions ou corporations professionnelles comme, et sans limiter la généralité de ce qui suit: infirmiers, psychologues, travailleurs sociaux, conseillers d'orientation, etc...
- 3.07 Le personnel administratif, technique, d'entretien et de secrétariat.
- 3.08 Le personnel payé pour services rendus sur présentation de facture, à l'emploi de l'employeur au moment de la signature des présentes.
- 3.09 Les seules clauses des présentes applicable aux instituteurs à temps partiel sont la scolarité, les congés d'absence (proportionnels à la durée de la charge d'enseignement sur la charge complète) et l'article 6.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE

- 4.00 L'employeur reconnaît le Syndicat affilié à la Fédération des Instituteurs des Ecoles Juives comme l'agent négociateur exclusif et officiel des instituteurs visés par la présente convention qui sont ou qui deviendront membres du personnel enseignant pendant la durée de la présente convention.
- 4.01 L'employeur ni aucun de ses mandataires ne pourra user de discrimination, d'intimidation, d'ingérence ou de coercition contre un instituteur en raison de sa participation aux activités du Syndicat.

ARTICLE 5

PRIVILEGES DU SYNDICAT

- 5.00 L'employeur permettra au Syndicat d'afficher sur les tableaux d'affichages situés dans le salon des instituteurs de l'école, tout document d'un caractère professionnel ou se rapportant aux affaires du Syndicat, sauf les documents de propagande, et de distribuer de tels documents aux instituteurs seulement dans les salles réservées au personnel. Le Syndicat aura également le droit de mettre tels documents dans les boîtes aux lettres des instituteurs à l'école, lorsque celles-ci sont disponibles. La

distribution et la diffusion de tels documents dans les salles réservées au personnel n'aura cependant pas lieu durant les heures d'enseignement de la journée scolaire.

- 5.01 Le Syndicat et ses membres s'engagent à ne pas tenir de réunions, sessions d'études, d'interruptions ou d'arrêt de travail durant les jours d'écoles, les journées pédagogiques ou les rencontres avec les parents.
- 5.02 Dans les quinze jours qui suivent leur adoption finale, l'employeur s'engage à faire parvenir au Syndicat une copie de tout nouveau règlement ou directive se rapportant aux sujets prévus dans cette convention.
- 5.03 Sur demande écrite du Syndicat, avec préavis de cinq jours ouvrables, et pourvu que ces réunions n'interrompent pas la continuité des cours ou des autres activités programmées, l'employeur fournira sans frais un local disponible et convenable au Syndicat, dans l'un des ses édifices, dans le but de tenir des réunions syndicales. Au cas où des frais sont encourus par l'employeur, ces frais seront remboursés par le Syndicat. Le Syndicat doit voir à laisser le local utilisé en bon ordre et il remboursera à l'employeur les frais supplémentaires pour l'utilisation du local chaque fois que tels frais sont encourus par l'employeur.
- 5.04 Le Syndicat remettra à l'employeur une liste de ses officiers et représentants mandatés dans les 30 jours suivant la signature de la présente convention et les personnes ainsi désignées seront les seules autorisées à agir au nom du Syndicat. Tout changement subséquent à cette liste devra être expédié par écrit à l'employeur à défaut de quoi, les personnes désignées sur la dernière liste reçue par l'employeur seront autorisées à représenter le Syndicat aux fins de la présente convention.
- 5.05 Chaque fois que l'employeur exige qu'un instituteur se réunisse avec un ou plusieurs représentants de la direction à propos de mesures disciplinaires, un officier ou un représentant du Syndicat pourra être présent à cette réunion, si l'instituteur concerné le demande. L'absence d'un tel représentant ne pourra constituer ou servir de motif pour reporter la rencontre, que pour un maximum de trois jours scolaires.
- 5.06 Avant le 31 octobre de chaque année, l'employeur fera parvenir à tous les instituteurs concernés une copie du formulaire fourni au personnel enseignant par le Gouvernement du Québec.

ARTICLE 6

ADHESION AU SYNDICAT

- 6.00 L'adhésion au Syndicat n'est pas une condition essentielle pour être à l'emploi de l'employeur.
- 6.01 L'employeur doit déduire mensuellement du salaire de tous les instituteurs visés par la présente convention un montant équivalent aux frais de cotisation mensuelle et doit remettre ces déductions au syndicat. En même temps que sa remise des montants ainsi déduits, l'employeur fera parvenir au Syndicat une liste des instituteurs compris dans l'unité de négociation et pour lesquels des déductions salariales ont été effectuées. Ces remises doivent être effectuées dans le 30^{ème} jour qui suit lesdites déductions salariales;
- 6.02 Le secrétaire et/ou le président du Syndicat doit prévenir l'employeur par écrit avant le 1^{er} juillet de chaque année des frais de cotisations exigibles pour l'année scolaire suivante. Si le Syndicat ne prévient pas l'employeur, les frais de cotisation à déduire du salaire des instituteurs demeureront les mêmes que pour l'année précédente.

ARTICLE 7

COMITE CONSULTATIF DU PERSONNEL

- 7.00 Chaque campus de l'école aura un comité consultatif formé d'instituteurs d'études générales, d'études juives et de membres de l'administration.
- 7.01 Le comité consultatif peut, de sa propre initiative, inviter d'autres personnes à ses réunions, s'il le juge nécessaire.
- 7.02 Les réunions du comité consultatif ne doivent pas, en règle générale, entraver les fonctions d'enseignement des personnes qui y participent.
- 7.03 Tous les membres du comité consultatif siègent seulement à titre de membre pendant les réunions du comité. Aucun membre ne peut réclamer un rôle ou une fonction spéciale, quelle que soit sa position. Les membres participent aux réunions en y apportant leur conscience professionnelle, leur bon jugement et leur expérience. Le président et le secrétaire du comité sont élus par vote majoritaire.
- 7.04 Les membres du comité consultatif voient à faire rapport de leur délibération aux instituteurs du campus concerné.
- 7.05 Les procès-verbaux de chaque réunion du comité consultatif sont conservés par le secrétaire.

- 7.06 Le comité consultatif pourra faire des recommandations à l'employeur sur tout changement, modification ou amélioration aux programmes d'enseignement, à la pédagogie et/ou à la vie de l'école.
- 7.07 Aucune recommandation du comité consultatif ne peut faire l'objet d'un grief.
- 7.08 Les recommandations du comité consultatif doivent être ratifiées par le corps professoral concerné.

ARTICLE 8

COMITE DE RESSOURCES PEDAGOGIQUES

- 8.00 Les instituteurs seront représentés au Comité de Ressources Pédagogiques de l'école par un instituteur pour chaque niveau élémentaire et secondaire, choisi par les instituteurs de son niveau. Les instituteurs qui siègent au Comité de Ressources Pédagogique jouissent des mêmes droits et privilèges que les autres membres de ce comité. Ils ont notamment le droit de participer aux délibérations et d'y voter, sauf en matière d'engagement, de congédiement et de discipline des instituteurs, ou de modifications aux programmes existant qui impliquent une modification de l'horaire ou du personnel.

ARTICLE 9

ENGAGEMENT ET REENGAGEMENT DES INSTITUTEURS

- 9.00 Tous les contrats d'engagement des instituteurs sont pour une année scolaire et sont automatiquement renouvelés pour l'année scolaire suivante, à moins que l'instituteur ne remette un avis de démission avant le 15 avril ou que l'employeur ne remette un avis de non-renouvellement à l'instituteur avant le 30 avril de l'année scolaire en cours, le tout sous réserve des dispositions de la présente convention collective concernant les congédiements.
- 9.01 Nonobstant ce qui précède, pendant les premiers quatre vingt dix jours de calendrier de la première année d'enseignement d'un instituteur en probation, celui-ci peut être renvoyé, sans motif et sans droit de grief contre l'employeur.
- 9.02 Les contrats individuels d'emploi des instituteurs visés par les présentes ne peuvent contredire les conditions de la présente convention collective. Toutes dispositions de ces contrats individuels d'emploi qui contrediraient la convention collective seront considérées comme nulles et sans effet. Une copie de son contrat d'emploi doit être donnée à l'instituteur dans le mois qui suit son engagement.

9.03 Nonobstant l'article 9.00, l'employeur peut engager des instituteurs pour les études juives, pour une durée de deux ans, avec possibilité de deux années supplémentaires, en autant que le lieu de résidence habituelle de ces instituteurs soit en dehors de la province de Québec. Ces instituteurs seront cependant régis par les présentes.

Pendant la période initiale d'engagement, de deux à quatre ans selon le cas, l'instituteur sera considéré en probation. Si l'instituteur est réengagé par l'employeur après la quatrième année de probation, il sera considéré comme permanent. Toutefois, l'employeur et l'instituteur peuvent convenir par écrit que ce dernier obtienne la permanence après la période de deux ans.

9.04 Sous réserve de l'article 9.01 un instituteur peut être congédié, suspendu ou autrement discipliné pour cause juste et suffisante.

Dans de tels cas, l'instituteur peut se prévaloir de la procédure de grief prévue à la présente convention et tel grief peut être réglé:

- a) en confirmant la décision de l'employeur ou
- b) en réintégrant l'instituteur dans ses fonctions avec pleine compensation et avec tous ses droits et privilèges ou
- c) par toute autre solution estimée juste et équitable par les parties ou par l'arbitre.

9.05 Un instituteur permanent, dont le contrat d'engagement n'est pas renouvelé pour l'année scolaire suivante en suivant la procédure prévue à l'article 9.00 doit être prévenu par écrit. L'instituteur concerné, pourra demander par écrit, au maximum sept jours après la réception de la lettre de non-renouvellement du contrat, les motifs de non-renouvellement que l'employeur fournira par écrit dans les sept jours. L'instituteur peut alors prévaloir de la procédure du grief prévue à la présente convention.

9.06 Tout instituteur doit prendre sa retraite au début de l'année scolaire qui suit celle de son 65^{ème} anniversaire de naissance.

ARTICLE 10

DOSSIER DISCIPLINAIRE DES INSTITUTEURS

- 10.00 Tout dossier d'un instituteur contient une section disciplinaire.
- 10.01 Tout instituteur convoqué pour mesures disciplinaires a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical; l'absence d'un tel représentant ne pourra constituer ou servir de motif pour reporter la rencontre, que pour un maximum de trois jours scolaires.

- 10.02 Afin de pouvoir être versée au dossier disciplinaire d'un instituteur, une mesure disciplinaire doit être consignée par écrit et une copie de cet écrit doit être transmise à l'instituteur.
- 10.03 Toute mesure disciplinaire portée au dossier disciplinaire d'un instituteur devient nulle et sans effet huit mois de travail après sa date de transmission, à moins qu'elle ne soit suivie dans l'intervalle d'une autre mesure disciplinaire.
- 10.04 Toute suspension portée au dossier disciplinaire d'un instituteur devient nulle et sans effet seize mois de travail après sa date de transmission, à moins qu'elle ne soit suivie dans l'intervalle d'une autre mesure disciplinaire.
- 10.05 Sur demande écrite, tout instituteur a le droit de consulter son dossier disciplinaire en présence de l'employeur, à un moment choisi d'un commun accord à l'intérieur d'un délai de 72 heures suivant la réception d'une telle demande, que l'instituteur soit ou non alors accompagné d'un représentant syndical.
- 10.06 Lorsqu'une mesure disciplinaire est imposée à un instituteur, celui-ci ou le Syndicat a le droit de présenter un grief dans les sept jours ouvrables qui suivent la transmission de la mesure disciplinaire.
- 10.07 Pour l'application des paragraphes précédents, les mois de travail sont les mois de l'année d'enseignement.

ARTICLE 11

ANCIENNETE

- 11.00 L'ancienneté d'un instituteur est la reconnaissance des années pertinentes de service continu, à plein temps, à l'emploi de l'employeur.
- 11.01 L'employeur est régi par les principes de l'ancienneté, tels qu'énoncés ci-après, dans les cas de réduction du nombre d'heures d'enseignement et dans les cas de réduction du personnel.
- 11.02 Les opportunités de travail et la sécurité d'emploi s'accroissent en fonction de la durée de service continu d'un instituteur à l'emploi de l'employeur, selon les principes énoncés ci-après.
- 11.03 L'employeur s'engage à ne pas remplacer ou mettre à pied un instituteur ou réduire le nombre de ses heures d'enseignement dans le seul but d'engager un autre instituteur dont les services seraient moins onéreux pour l'employeur.

- 11.04 Le principe de l'ancienneté prévaut uniquement lorsque l'instituteur a les capacités, l'expérience, les qualifications, la compétence, l'habileté, les connaissances et la santé pour remplir les exigences du poste.
- 11.05 Le service d'un instituteur est terminé et son ancienneté se perd dans les cas suivants:
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
 - b) s'il est congédié pour motifs valables ou s'il n'est pas réengagé, lorsque tel congédiement ou non réengagement n'a pas été annulé par une décision subséquente à la procédure de grief;
 - c) s'il se rend coupable d'une rupture de contrat tel que défini aux présentes;
 - d) s'il est détaché à l'extérieur de l'unité de négociation. Toutefois, lorsqu'un instituteur ainsi détaché est réassigné à une fonction couverte par l'unité de négociation, il reprendra tous ses droits d'ancienneté et son niveau d'expérience, en comptant le temps passé à l'extérieur de l'unité de négociation, à condition que la fonction ait été de nature pédagogique.
- 11.06 Dans les quarante cinq jours qui suivent la signature de la présente convention, l'employeur doit faire parvenir au Syndicat la liste d'ancienneté des instituteurs à son service. Avant le 30 septembre de chaque année, l'employeur doit faire parvenir toutes modifications à la liste existante. L'ancienneté indiquée sur cette liste prévaut jusqu'à ce qu'elle soit modifiée par un arbitre, à moins d'accord mutuel.
- 11.07 Si le Syndicat prétend que l'employeur n'a pas établi l'ancienneté d'un instituteur conformément au présent article, il peut avoir recours à la procédure de grief conformément à l'article 22.
- 11.08 Si une réduction devient nécessaire parmi le personnel enseignant en raison d'une suppression ou d'un allègement de programme ou d'une réduction du nombre de classes, la mise à pied des instituteurs sera régie par les principes d'ancienneté.
- 11.09 Dans le cas d'une réduction du nombre d'instituteurs, la procédure suivante s'appliquera:
- a) l'employeur tentera d'éviter des mises à pied par des moyens tels que les changements d'assignation et d'emplois du temps ou le transfert d'instituteurs. Ces transferts et/ou changements d'assignation et/ou d'emplois du temps sont alors effectués sur la base de l'ordre inverse d'ancienneté;
 - b) s'il est impossible d'éviter les mises à pied en effectuant des changements d'assignation, d'emplois du temps ou des transferts, les instituteurs ayant le moins d'ancienneté seront alors les premiers mis à pied.

- 11.10 Lorsqu'un poste devient vacant à la suite du départ d'un instituteur, ou lorsqu'un nouveau poste est créé, l'avis du poste vacant doit être affiché sur chaque campus pendant une période de cinq jours ouvrables consécutifs. Les instituteurs intéressés à poser leur candidature doivent en notifier l'employeur par écrit avant la fin de la période d'affichage. Dans la mesure du possible, priorité sera donnée aux instituteurs déjà à l'emploi de l'employeur et qui auront posé leur candidature.
- 11.11 a) un instituteur à temps plein ayant dix années ou plus de service continu chez l'employeur (qu'elles soient accumulées avant ou pendant la durée de la présente convention), dont l'engagement est terminé par application de l'article 11.08, aura droit à une indemnité de départ déterminée selon la manière prescrite au paragraphe qui suit.
- b) l'indemnité de départ dans les cas ci-dessus prévus sera calculée en multipliant le nombre d'années de service de l'instituteur par le quart de son salaire mensuel moyen durant les trente six derniers mois précédant sa cessation d'emploi, sans dépasser la moyenne du salaire annuel des trois dernières années.

ARTICLE 12

REDUCTION DES HEURES D'ENSEIGNEMENT

- 12.00 Un instituteur peut accepter par écrit que ses heures d'enseignement et/ou ses périodes soient réduites.
- 12.01 Le nombre d'heures d'enseignement d'un instituteur peut être réduit à cause d'un nombre insuffisant de classes ou d'élèves ou à cause d'une suppression ou d'un allègement du programme. Dans de tels cas, cette réduction du nombre d'heures est régie par les principes d'ancienneté prévus aux présentes.
- 12.02 Réduction du nombre d'heures d'enseignement pour cause:
- a) Le nombre d'heures d'enseignement d'un instituteur peut être réduit pour juste cause, pourvu que l'employeur avertisse l'instituteur, avant le 1er avril de l'année en cours, que le nombre de ses heures d'enseignement sera réduit;
- b) L'avis de l'employeur doit contenir les motifs pour lesquels il y a réduction du nombre d'heures;
- c) L'instituteur qui est en désaccord avec la décision de l'employeur doit présenter un grief dans les sept jours ouvrables qui suivent la réception de cet avis. L'employeur aura sept jours ouvrables à compter de la réception du grief pour y répondre. Si les parties ne peuvent en venir à une entente, le grief sera alors soumis à l'arbitrage.

- d) L'employeur n'aura pas le fardeau de la preuve. Dans de tels cas, l'arbitre peut soit confirmer la décision de l'employeur, soit rétablir le nombre d'heures d'enseignement de l'instituteur, soit rendre tout autre jugement qu'il estime juste et équitable.
- e) Si la décision arbitrale est rendue après le 30 avril de l'année scolaire en cours, l'instituteur, s'il est en désaccord avec ladite décision, a le privilège de donner sa démission pour l'année scolaire suivante pourvu qu'il en avertisse l'employeur dans les quinze jours qui suivent la réception de ladite décision arbitrale.

ARTICLE 13

CONGES

13.00 L'école doit établir et maintenir au bénéfice de chaque instituteur, un compte annuel où sont portés cumulativement les jours d'absences.

13.01 Chaque instituteur se verra crédité, au 1er septembre chaque année, dans son compte jours d'absence, de dix jours qui pourront être utilisés selon les conditions suivantes.

Afin d'encourager l'assiduité des instituteurs, la moitié des jours d'absences non utilisés à la fin d'une année scolaire seront rémunérés à raison de 1/200 du salaire annuel de l'instituteur pour chaque jour non utilisé.

13.02 Le paiement des jours d'absences non utilisés sera versé le ou avant le 30 septembre de l'année scolaire suivante.

13.03 L'instituteur qui prévoit s'absenter doit, pour que cette absence puisse être débitée de son compte jours d'absence, notifier l'employeur de la durée probable de cette absence au plus tard à 20 heures la veille ou, si le motif de l'absence survient la journée même, avant 7h.30 le jour même. Dans le cas où l'absence devrait se prolonger au delà de la date de retour prévue, l'instituteur devra en aviser l'employeur comme dans le cas d'une première absence.

A défaut de notification dans ces délais, l'absence ou sa prolongation au delà de la durée prévue (sans qu'il y ait eu d'autre notification) ne seront pas débitées du compte jours d'absence et l'employeur fera les déductions salariales en conséquence.

13.04 L'absence qui suit ou précède immédiatement un congé scolaire, autre qu'un samedi ou un dimanche, ne sera débitée du compte jours d'absence que si l'instituteur fournit un certificat médical spécifiant la nature de la maladie et attestant qu'il a la santé requise pour reprendre sa charge d'enseignement.

- 13.05 L'instituteur s'engage à autoriser, par écrit si nécessaire, son médecin traitant à fournir au médecin de l'employeur les renseignements relatifs à n'importe quelle absence, si l'employeur ou le médecin de l'employeur le juge nécessaire, et pourvu que la confidentialité des renseignements ainsi transmis soit respectée.
- 13.06 Un instituteur absent pour plus de trois jours scolaires consécutifs doit, si l'employeur le lui demande par écrit, produire dans les cinq jours scolaires qui suivent cette demande, un certificat médical spécifiant la nature de la maladie et attestant que l'instituteur a la santé requise pour reprendre sa charge d'enseignement. Avant de reprendre son enseignement, un instituteur peut, si l'employeur l'exige avoir à subir un examen médical chez un médecin choisi de gré à gré et dont les honoraires sont assumés par la Régie de l'Assurance Maladie du Québec.
- 13.07 Tout instituteur dont l'absence excède trois jours doit communiquer à l'employeur la durée de l'absence recommandée par son médecin, afin que l'employeur puisse pourvoir à son remplacement.
- 13.08 Dans le cas où l'absence durera plus d'un mois, l'instituteur doit prévenir l'employeur au moins une semaine à l'avance, du jour où il sera apte à reprendre ses fonctions.
- 13.09 Le fait de ne pas se conformer aux dispositions des articles 13.03 à 13.08 peut entraîner des mesures disciplinaires, elles-mêmes sujettes à la procédure de grief.
- 13.10 Les jours d'absence qui peuvent être débités du compte-jours d'absence sont les suivants:
- a) ceux relatifs à une maladie ou à un accident de l'instituteur concerné;
 - b) ceux relatifs à une maladie grave du conjoint ou des enfants;
 - c) le temps nécessaire à la passation (et non l'étude) d'un examen dans une université reconnue, pourvu qu'avis écrit en soit donné, au moins cinq jours à l'avance;
 - d) une période maximum de cinq jours pour le mariage d'un instituteur, pourvu qu'avis écrit en soit donné au moins trente jours à l'avance;
 - e) la journée de la naissance d'un enfant d'un instituteur;
 - f) la journée de la circoncision d'un fils ou petit-fils d'un instituteur, pourvu qu'avis écrit en soit donné au moins trois jours à l'avance;
 - g) la journée de la comparution en Cour pourvu qu'avis écrit en soit donné au moins cinq jours à l'avance;
 - h) la journée d'un déménagement pourvu qu'avis écrit en soit donné au moins cinq jours à l'avance;

- i) la journée du mariage d'un parent immédiat (enfant, petit enfant, frère ou soeur, père ou mère), pourvu qu'avis écrit en soit donné trente jours à l'avance.
- 13.11 Un instituteur de religion juive recevra plein salaire pendant la semaine du deuil (Shiva) pour un parent immédiat (conjoint, père, mère, enfant, frère, ou soeur.) Cette période de deuil sera de trois jours pour un instituteur d'une autre religion.
- 13.12 Les absences seront calculées sur la base d'une demie journée ou d'une journée complète.
- 13.13 S'il est nécessaire de remplacer l'instituteur en retard par un remplaçant, le retard sera débité du compte jours d'absence s'il en reste, ou bien du salaire.
- 13.14 Si une absence ne peut être débitée du compte jours d'absence, le salaire de l'instituteur sera réduit proportionnellement. Chaque jour d'absence sera déduit à raison de 1/200 du salaire annuel de l'instituteur.
- 13.15 L'instituteur aura le droit à une absence sans perte de salaire pour remplir une fonction de juré ou pour les journées où il comparait et témoigne effectivement, défalcaton faite des sommes reçues pour la fonction de juré ou de témoin.

ARTICLE 14

CONGE DE MATERNITE

- 14.00 L'institutrice aura le droit de donner sa démission pour cause de maternité, et ceci sans pénalité de rupture de contrat de sa part, le tout sous réserve des dispositions de l'article 14.03.
- 14.01 L'institutrice avisera, par écrit, l'employeur de sa grossesse et de la date probable de son accouchement, avant le 120^{ème} jour de la grossesse.
- 14.02 Toute institutrice obtiendra un congé de maternité pour une période de temps précise, après en avoir fait la demande par écrit. Ce congé sera sans solde sous réserve de l'article 14.03. Il permettra à l'institutrice de quitter son poste temporairement et de retourner au travail conformément aux conditions énoncés ci-dessous.
- 14.03 La date d'entrée en vigueur du congé de maternité sera fixée par l'employeur, en tenant compte des considérations suivantes:

- a) à moins qu'il n'y ait eu entente entre l'employeur et l'institutrice celle-ci quittera son poste au plus tard à la fin de son septième mois de grossesse.
- b) si l'employeur note, à tout moment, pendant la grossesse de l'institutrice, qu'elle éprouve des difficultés à exercer ses fonctions d'une manière convenable, il pourra, sur avis du médecin de l'employeur et après consultation avec le médecin de l'institutrice, décider si l'institutrice doit quitter ou non son poste.
- c) l'institutrice enceinte ne reprendra pas ses fonctions au 1er septembre si son avis de démission ou sa demande de congé devait prendre effet avant le 15 novembre, par suite de l'application du paragraphe (a) du présent article. Il incombe à l'institutrice d'en aviser par écrit l'employeur avant le 1er août.

14.04 Une institutrice qui adopte un enfant aura droit à un congé de trente jours sans solde.

14.05 Après l'expiration d'un délai de neuf semaines après la naissance ou de trente jours après l'adoption d'un enfant, l'institutrice reprendra les mêmes fonctions qu'elle avait avant de quitter, pourvu que son retour ait lieu avant le 15 mai. S'il devait avoir lieu après le 15 mai, l'institutrice ne reprendra ses fonctions qu'à partir du 1er septembre de l'année suivante, l'intervalle étant un congé sans solde.

14.06 Après son accouchement ou après un avortement, et avant l'expiration du délai de neuf semaines mentionné à l'article 14.05, l'institutrice peut aviser par écrit l'employeur de son retour en fonction au moins dix jours scolaires avant son retour, et en incluant une attestation médicale certifiant qu'elle est apte à reprendre ses fonctions.

14.07 Un congé de maternité peut être prolongé au-delà des neuf semaines pour une naissance ou des trente jours pour une adoption. Dans ce cas, l'institutrice doit avoir fait parvenir une demande écrite à cet effet, en indiquant la date de son retour, à l'employeur dans les 40 jours qui suivent la naissance ou les 15 jours qui suivent l'adoption.

14.08 Le congé de maternité peut être prolongé pour une année scolaire entière au-delà de l'année en cours, si la naissance ou l'adoption ont lieu après le 1er mars. Dans ce cas, l'institutrice devra avoir fait parvenir une demande écrite à cet effet à l'employeur avant le 15 avril. Cette année ne sera comptée ni pour son ancienneté ni pour son expérience. De plus l'institutrice s'engagera à payer d'avance à l'employeur le coût total de toutes primes ou cotisations pour les avantages sociaux auxquels elle aurait droit en vertu de cette convention.

Si, après avoir fait une demande de congé prolongé conformément au présent article, une institutrice souhaite retirer sa demande, elle aura le droit de reprendre ses fonctions, pourvu qu'un poste soit encore disponible.

- 14.09 Après un congé de maternité prolongé conformément à l'article 14.08, l'institutrice doit, avant le 15 avril, aviser l'employeur par écrit de son retour au travail pour l'année scolaire suivante. Le fait de ne pas conformer aux dispositions du présent article constitue une rupture de contrat.

ARTICLE 15

REMUNERATION

- 15.00 Les instituteurs sont rémunérés d'après l'échelle de salaires annexée à la présente convention collective comme Annexe 1, laquelle forme partie intégrante de cette convention, sous réserve toutefois des conditions suivantes.
- 15.01 L'échelle de salaire est basé sur une charge d'enseignement de 25 heures par semaine à l'élémentaire et de 26 périodes de 50 mn par semaine au secondaire. Pour l'année scolaire 1981-82, la charge d'enseignement au secondaire sera soit de 25 périodes de 50 mn, soit de 21 périodes de 60 mn, au choix de l'employeur.
- 15.02 Un instituteur ne peut être requis d'enseigner plus que le nombre d'heures ou de périodes prévus à l'article 15.01. Tout instituteur qui enseigne moins que ce nombre d'heures ou de périodes sera payé sur une base proportionnelle.

ARTICLE 16

MODE DE REMUNERATION

- 16.00 Le salaire des instituteurs sera payé en 12 versements égaux, payables à la fin de chaque mois.
- 16.01 Un instituteur dont le contrat a été renouvelé conformément aux conditions de la présente convention collective, et qui fait défaut de se présenter le premier jour de l'année scolaire suivante, peut se voir imposer des mesures disciplinaires, sous réserve cependant de son droit de se prévaloir de la procédure de grief à la présente convention collective.
- 16.02 Un instituteur dont l'engagement est terminé par l'employeur pour cause juste et suffisante pendant l'année scolaire en cours aura droit à toute la rémunération qui lui est due et ce, jusqu'au jour où son emploi a été terminé, sous réserve des conditions suivantes:
- a) Chaque mois de service complet équivaut à 1/10 du salaire annuel;
 - b) Chaque journée de service additionnelle équivaut à 1/200 du salaire annuel pour chaque jour ouvrable;

- c) l'instituteur doit rembourser à l'employeur toutes les cotisations que celui-ci aurait pu faire d'avance, comme celles du régime de retraite, du plan d'assurance-vie, d'assurance invalidité ou de frais médicaux, pour la période postérieure à la fin de l'emploi.

ARTICLE 17

CLASSIFICATION SALARIALE DES INSTITUTEURS

- 17.00 La classification salariale d'un instituteur est établie en fonction de son expérience et de sa scolarité.
- 17.01 Expérience: l'instituteur progresse d'une année d'expérience pour chaque année de service à plein temps chez l'employeur et/ou pour chaque année d'expérience pertinente reconnue par l'employeur au moment de l'engagement. Un instituteur doit enseigner au moins 3/5 d'une année scolaire à plein temps pour avancer d'une année sur l'échelle d'expérience. L'enseignant à temps partiel verra son expérience cumuler d'une année à l'autre. Lorsque la somme des heures ou périodes enseignées par semaine aura atteint 15, l'enseignant à temps partiel progressera d'une année d'expérience au début de l'année scolaire qui suit celle où il a atteint le chiffre 15.
- 17.02 Scolarité: Le niveau de scolarité d'un instituteur est basé sur les études accomplies. L'échelle de scolarité comprend six paliers, de treize à dix-huit années.
- 17.03 Un instituteur qui obtient les qualifications académiques nécessaires pourra avancer, en même temps, à la fois d'une année d'expérience et de scolarité, pour une même année.
- 17.04 Il est de la responsabilité de chaque instituteur de fournir tous les documents nécessaires pour déterminer son niveau de scolarité et d'expérience.
- 17.05 Pour être acceptable aux fins de classification, une année d'étude doit être faite à plein temps ou correspondre à l'équivalent en termes de crédits, et elle doit avoir été complétée avec succès.
- 17.06 Pour être acceptable aux fins de classification, une année d'une université ou d'un collège agréé comprendra au moins 450 heures de cours. Dans les cas d'une école normale juive ou d'un séminaire ou d'une institution rabbinique, l'année comprendra trente cinq semaines d'au moins vingt heures de cours.
- 17.07 Pour être acceptable aux fins de classification, les cours suivis par l'instituteur devront être dispensés par une université ou école reconnue, ou par une institution d'enseignement juive ou israélienne reconnue, et pertinents à l'éducation.

- 17.08 Toute demande de reclassification devra être adressée à l'employeur en soumettant les relevés de notes officiels des cours suivis et complétés avec succès.
- 17.09 Les demandes soumises par un instituteur pour une reclassification en raison d'études réussies après son engagement, seront étudiées une fois l'an, à compter du 1er septembre de chaque année scolaire. Les demandes effectuées pour des cours réussis avant un 1er septembre pourront prendre effet ce 1er septembre si les attestations de ces cours parviennent à l'employeur avant le 31 octobre de cette même année, ou en raison de circonstances imprévues, à une date ultérieure, pourvu que l'instituteur remette les attestations temporaires avant ce même 31 octobre.
- 17.10 L'instituteur devra aviser par écrit l'employeur des cours qui a l'intention de suivre afin que ceux-ci soient acceptables aux fins de classification.
- 17.11 Les instituteurs qui étaient déjà au service de l'employeur à la date de la signature de la présente convention collective devront voir leur scolarité et leur expérience ajustés, s'il y a lieu, conformément aux dispositions du présent article et ce, dans les trente jours de la signature de la présente convention. Les instituteurs qui seront engagés après la signature de la présente convention collective verront leurs années de scolarité et d'expérience initiales déterminées dans leur contrat d'engagement, sur la base des critères prévus dans la présente convention collective. Par la signature de son contrat d'engagement, le nouvel instituteur reconnaîtra par écrit qu'il a fait connaître toutes ses qualifications et son expérience pertinentes pour permettre de déterminer de façon exacte les années de scolarité et d'expérience qui doivent lui être attribuées.
- 17.12 L'instituteur pourra avoir recours à la procédure de grief si son contrat d'engagement n'établit pas sa scolarité et son expérience en respectant les dispositions des présentes. L'expérience et la scolarité, telles qu'établies au moment de l'engagement, ne pourront pas faire l'objet d'un grief si les documents pertinents sont fournis à l'employeur après l'engagement, à moins d'entente écrite particulière.
- 17.13 Nonobstant toute autre disposition de ce chapitre, tous les instituteurs étant actuellement au service de l'employeur ne connaîtront aucune baisse de leur niveau d'expérience ou de scolarité, à moins que l'employeur ne reçoive un ordre du Ministère de l'Éducation de lui soumettre sa classification des instituteurs et que ceux-ci soient alors reclassifiés par le Ministère.

ARTICLE 18

NIVEAUX DE SCOLARITE

- 18.00 Scolarité 13: un diplôme de fin d'études secondaires est l'équivalent de onze années de scolarité. Le baccalauréat français complet (incluant la deuxième partie, si applicable) ainsi que le Diplôme d'Etudes Collégiales du Québec (D.E.C.) sont équivalents à treize années de scolarité.
- 18.01 Scolarité 14:
- a) un instituteur qui a complété avec succès une année de formation de maîtres et deux années d'université après une onzième année;
 - b) un instituteur qui a complété avec succès, après une onzième année, deux années d'un programme reconnu de formation de maîtres, de matières générales ou de matières juives, ou bien qui est diplômé d'une école normale juive, d'un séminaire ou une institution rabbinique, et qui en plus a complété avec succès une année supplémentaire d'université;
 - c) un instituteur de matières juives qui a complété avec succès, après une onzième année, une année de formation de maîtres, ainsi qu'une année d'une école normale juive, d'un séminaire ou d'une institution rabbinique, et qui en plus a complété avec succès une année supplémentaire d'université;
 - d) un instituteur qui a complété avec succès trois années de Midrasha Lamorin, après une onzième année.
- 18.02 Scolarité 15:
- a) un instituteur qui a complété une année supplémentaire d'université au delà du niveau 14 de scolarité;
 - b) un instituteur qui a obtenu un Baccalauréat en Education, reconnu par le Ministère de l'Education du Québec, sans D.E.C. ou Baccalauréat Français;
 - c) un instituteur qui a obtenu un Baccalauréat en Art ou en Sciences comprenant le brevet d'enseignement, sans D.E.C. ou Baccalauréat Français;
 - d) un instituteur qui a obtenu un D.E.C. ou l'équivalent et qui a complété avec succès deux années supplémentaires d'un séminaire ou d'une institution rabbinique.
- 18.03 Niveau de Scolarité 16
- a) un instituteur qui a obtenu un diplôme universitaire ou collégial reconnu au niveau de baccalauréat, à l'exception d'un Baccalauréat en Education, sans fréquenter un CEGEP, et qui possède un diplôme d'enseignement, ou l'équivalent de ce diplôme, soit une année d'école normale complétée avec succès;
 - b) un instituteur qui a obtenu un Baccalauréat en Education reconnu par le Ministère de l'Education du Québec, après avoir obtenu un D.E.C. ou l'équivalent;

- c) un instituteur de matières juives qui a complété avec succès une année supplémentaire d'université, au delà des conditions requises au niveau de scolarité 15, ou qui a été ordonné rabbin par une institution rabbinique;
- d) un instituteur qui a obtenu un Baccalauréat en Education et a complété avec succès une année supplémentaire d'université;
- e) un instituteur de matières juives qui a obtenu un Baccalauréat en Arts ou Sciences et qui a complété avec succès deux années de Midrasha Lamorim.

18.04 Niveau de scolarité 17

- a) un instituteur qui a obtenu un diplôme collégial ou universitaire, au niveau du baccalauréat, à l'exception d'un Baccalauréat en Education, qui possède un diplôme d'enseignement ou l'équivalent, et qui a complété avec succès une année du programme de maîtrise ou une année de premier cycle universitaire rattachée au domaine de l'éducation. Ces cours devront avoir été au préalable approuvés par écrit par l'employeur;
- b) un instituteur qui a obtenu un Baccalauréat en Education sans fréquenter le CEGEP, et qui a complété avec succès un programme de maîtrise de deux années;
- c) un instituteur qui a obtenu un diplôme universitaire ou collégial, au niveau du baccalauréat, à l'exception d'un Baccalauréat en Education, qui a obtenu un D.E.C. ou l'équivalent, et a complété avec succès trois années supplémentaires d'université et qui possède un diplôme d'enseignement ou l'équivalent;
- d) un instituteur qui a obtenu un Baccalauréat, à l'exception d'un Baccalauréat en Education, en plus d'un diplôme d'enseignement et qui a complété avec succès la moitié d'un programme reconnu de maîtrise de deux années;
- e) un instituteur de matières juives, qui a été ordonné rabbin par une institution rabbinique et qui possède également un Baccalauréat d'un collège, d'une université, d'un séminaire ou d'une institution rabbinique reconnu;
- f) un instituteur qui a obtenu un Baccalauréat en Education et un D.E.C., ou l'équivalent, et qui a complété avec succès la moitié d'un programme reconnu de maîtrise de deux ans.

18.05 Niveau de scolarité 18

- a) un instituteur qui a obtenu un diplôme collégial ou universitaire, au niveau du baccalauréat, à l'exception d'un Baccalauréat en Education, ainsi qu'un diplôme d'enseignement ou l'équivalent et une maîtrise de deux ans;
- b) un instituteur de matières juives qui a été ordonné rabbin par une institution rabbinique reconnue, qui a obtenu un baccalauréat et une maîtrise de deux ans d'une école normale juive, d'un séminaire ou d'une institution rabbinique;
- c) un instituteur au niveau de scolarité 18 à l'école secondaire et qui enseigne moins que la moitié du temps à l'école élémentaire;

- d) au cas où un instituteur, au niveau de scolarité 18, qui enseigne plus que la moitié du temps à l'école secondaire, se verrait donner une nouvelle charge d'enseignement par l'employeur, de sorte qu'il enseignerait moins que la moitié du temps à l'école secondaire, cet instituteur conserverait son niveau de scolarité 18 dans ses nouvelles attributions, comme s'il était enseignant au niveau secondaire;
- e) au cas où un instituteur au niveau de scolarité 18 demanderait par écrit un transfert à l'employeur, de l'école secondaire à l'école élémentaire, de sorte que cet instituteur enseignerait moins que la moitié du temps dans l'école secondaire, cet instituteur sera considéré du niveau de scolarité 18 défini pour les instituteurs du niveau élémentaire, pour les heures enseignées au niveau élémentaire;
- f) afin de déterminer le niveau de scolarité 18 pour les instituteurs du niveau élémentaire qui n'enseignent pas à l'école secondaire, les parties en cause se mettent d'accord pour que, dans un délai de six mois à compter de la signature de la présente convention, elles reviennent le cas des instituteurs des écoles élémentaires qui sont en train d'obtenir une maîtrise. Les parties en cause détermineront quels cours seront reconnus du niveau de scolarité 18, si l'instituteur obtenait son diplôme de maîtrise. Il est entendu que, selon le consentement de l'instituteur décrit ci-haut, le niveau de scolarité 18 s'appliquerait.

Un comité ad hoc de l'employeur décidera de quels instituteurs ayant une maîtrise on aura besoin à l'école élémentaire.

ARTICLE 19

EVALUATION

19.00 L'évaluation continue des instituteurs se fait de la façon suivante:

19.01 Instituteur en probation

a) Première année: l'instituteur sera soumis à au moins une évaluation au cours des quatre vingt dix premiers jours de sa présence à l'école. Cette évaluation donnera lieu à un rapport écrit qui sera transmis et discuté lors d'une rencontre avec l'instituteur, tenue à l'intérieur de cette période de quatre vingt dix jours.

Une seconde évaluation, suivie d'un rapport écrit et d'une rencontre avec l'instituteur, aura lieu au maximum dans les cinq mois qui suivent la fin de la première période.

b) Deuxième et troisième année: l'instituteur sera soumis à au moins une évaluation suivie d'un rapport écrit et d'une rencontre avant le 1er avril.

19.02 Instituteurs permanents

Compte tenu du terme de la présente convention, soit le 30 juin 1982, tous les instituteurs permanents seront soumis à au moins une évaluation.

L'évaluation, le rapport écrit et la rencontre avec l'instituteur auront lieu avant la fin de la deuxième semaine de classe du mois de février 1982. Si les résultats de l'évaluation sont insatisfaisants, une seconde visite suivie d'un rapport écrit et d'une rencontre aura lieu avant le 1er avril.

19.03 Rapport d'évaluation

Les rapports d'évaluation doivent offrir un espace suffisant pour que l'instituteur concerné puisse faire des commentaires. Si un instituteur permanent n'est pas d'accord avec son rapport d'évaluation, le contenu de ce rapport peut faire l'objet d'un grief, mais seulement dans le cas où l'instituteur est renvoyé ou est l'objet d'une mesure disciplinaire, à la suite du rapport insatisfaisant.

ARTICLE 20

CONDITIONS DE TRAVAIL

- 20.00 Les conditions de travail des instituteurs sont déterminées selon l'article 3.00 des présentes.
- 20.01 L'employeur organisera pour les instituteurs, sans diminution de rémunération, un minimum de cinq journées pédagogiques par année scolaire, du 15 septembre au 15 juin.
- Etant donné que les journées pédagogiques sont considérées comme faisant partie de la tâche d'enseignement, chaque instituteur est tenu d'y assister comme à un jour de classe régulier.
- 20.02 L'employeur fera son possible pour diminuer le nombre d'élèves par classe.
- 20.03 Les instituteurs ne peuvent être tenus d'accepter des fonctions de surveillance de repas.
- 20.04 Les instituteurs qui ont une charge complète verront leur emploi du temps établi de façon à ne pas avoir plus de cinq périodes de pause non rémunérées par semaine, dans la mesure du possible.
- 20.05 L'employeur doit veiller à ce que les cours des instituteurs à temps partiel soient le plus rapprochés, dans la mesure du possible.

- 20.06 L'employeur doit établir une charge de travail aussi équitable que possible pour chaque instituteur.
- 20.07 Les instituteurs reconnaissent que les fonctions suivantes font partie de leur profession: les conférences et les réunions avec les directeurs et les coordonnateurs, les réunions avec les parents, les réunions des comités où ils sont représentés, l'assistance au personnel enseignant en général ou à des collègues en particulier, les conseils aux élèves, la formation professionnelle offerte par l'employeur, la préparation et la remise de bulletins, de notes et de formulaires gouvernementaux.
- 20.08 Les instituteurs doivent être disponibles pour participer à de telles réunions ou conférences, avant et après leurs heures de cours, à des heures mutuellement convenables.
- 20.09 Il est du devoir de l'instituteur d'être adéquatement préparé pour assumer sa fonction d'enseignement, de façon professionnelle.
- 20.10 Il est du devoir de l'instituteur de planifier ses activités personnelles de façon à ce qu'elles n'entrent pas en conflit avec les fonctions qu'il assume à l'école.
- 20.11 L'employeur répartira de façon aussi équitable que possible, entre tous les instituteurs à son emploi, les fonctions de surveillance et de supervision.
- 20.12 Les instituteurs ont droit à une période ininterrompue pour le repas du midi, identique à celle des élèves de l'école, sauf dans le cas où ils assument la surveillance des dix minutes avant la cloche de la rentrée.
- 20.13 Les instituteurs ont droit à toutes les récréations dont jouissent les élèves, sauf dans les cas où ils assument une surveillance.
- 20.14 L'employeur doit mettre une salle à la disposition des instituteurs pour leur usage personnel, selon la disponibilité des locaux.
- 20.15 Chaque instituteur doit être avisé au moins deux jours à l'avance de la présence prévue d'un étudiant stagiaire dans sa salle de classe, à moins d'accord mutuel.
- 20.16 Il est du devoir professionnel d'un instituteur de consulter immédiatement son directeur et/ou son conseiller pédagogique sur tout problème disciplinaire ou pédagogique sérieux qui pourrait surgir parmi ses élèves.
- 20.17 Lorsqu'un instituteur est dans les locaux de l'employeur, il doit se comporter et agir d'une manière conforme aux principes, à la philosophie religieuse et aux buts de l'école.

- 20.18 Les instituteurs doivent être disponibles pour assister aux discussions et cours de formation professionnelle qui peuvent être dispensés par l'employeur dans le cadre de l'école.
- 20.19 Un instituteur doit être présent dans les locaux de l'école et/ou en service si tel est le cas, dix minutes avant la cloche de la rentrée du matin et de l'après-midi, et dix minutes après la fin du dernier cours.
- 20.20 Les instituteurs doivent surveiller leurs élèves pour qu'ils sortent de façon disciplinée de leur classe et ils doivent s'assurer que les salles de cours sont laissées en bon ordre et fermées à clef.
- 20.21 L'employeur doit s'assurer qu'il y ait au moins une machine à écrire disponible dans les salles des instituteurs dans la mesure du possible.
- 20.22 Les instituteurs qui assument une charge à plein temps d'enseignement en sciences pures auront droit à une décharge de deux périodes par semaine pour la préparation de leurs laboratoires.

ARTICLE 21

CHEFS DE DEPARTEMENT

- 21.00 Un chef de département peut être nommé dans chaque discipline.
- 21.01 Le poste de chef de département n'est pas un poste de surveillance; les chefs de département se rapportent et sont sous la supervision de la direction.
- 21.02 Les chefs de département sont désignés par l'employeur annuellement. L'employeur n'est pas tenu de suivre l'ancienneté pour la désignation du chef de département. Cette désignation ou le retrait de cette fonction ne peut faire l'objet d'un grief. Toutefois, les chefs de département seront désignés parmi les instituteurs compris dans l'unité de négociation, dans la mesure du possible.
- 21.03 Le chef de département recevra une prime d'au moins \$750.00 par année et/ou une décharge d'enseignement, au choix de l'employeur.

ARTICLE 22

PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 22.00 Dans le but de régler le plus équitablement et le plus rapidement possible les griefs, les contestations et les conflits d'opinion entre les parties de cette convention collective, on se conformera à la procédure de règlement de griefs suivante:

a) si un instituteur ou un groupe d'instituteurs ou le Syndicat croit qu'il existe des raisons pour un grief, il devra en discuter avec le directeur de campus dans les sept jours scolaires qui suivent le fait allégué, qui peut donner lieu à un grief.

b) si cette discussion ne satisfait pas le Syndicat et/ou les instituteurs, ceux-ci enverront dans lesdits sept jours scolaires une plainte écrite du grief allégué à l'employeur.

c) sur réception de la plainte, l'employeur se réunira avec le ou les instituteurs plaignants, qui peuvent être accompagnés d'un représentant du syndicat dans les dix jours scolaires qui suivent ou dans tout autre délai mutuellement convenable.

d) dans les sept jours scolaires qui suivent la réunion mentionnée au paragraphe C, l'employeur enverra au plaignant une réponse écrite à sa plainte.

e) si la réponse écrite de l'employeur ne satisfait pas le plaignant, ou si l'employeur n'envoyait pas de réponse écrite dans les sept jours scolaires qui suivent, le plaignant peut remettre le grief à l'arbitrage dans les sept jours scolaires qui suivent la réception de la dernière réponse, en envoyant un avis demandant l'arbitrage du grief par courrier recommandé.

f) dans les dix jours scolaires qui suivent la réception par l'employeur de l'avis demandant l'arbitrage, les parties tenteront de se mettre d'accord pour désigner un arbitre impartial, chaque partie pouvant profiter des dispositions de la section 88 du code du travail

g) les parties concernées seront liées par toute décision arbitrale.

22.01 Pendant les vacances d'été les délais de l'article 22.00 seront respectivement de vingt et un jours (par. c et f) et de quatorze jours (par. a, b, d et e).

22.02 L'employeur pourra user de la procédure ci-dessus s'il avait un grief quelconque contre un ou plusieurs instituteurs et/ou contre le Syndicat, et les dispositions ci-dessus s'appliqueraient "mutatis mutandis"

22.03 L'arbitre ne sera pas autorisé à prendre une décision quelconque qui aille à l'encontre des dispositions de cette convention, ni à transformer, à modifier ou à amender une partie de cette convention quelle qu'elle soit.

ARTICLE 23

DROITS DE SUCCESSION

23.00 Dans le cas où l'école se fusionnerait ou serait englobée par une autre école ou institution, les instituteurs de chaque campus

ARTICLE 24

INTERPRETATION

- 24.00 Partout où cela peut s'appliquer dans cette convention collective, le genre masculin inclut le genre féminin et vice versa; et le singulier inclut le pluriel partout où cela peut s'appliquer; toutefois, les dispositions concernant la maternité et l'adoption ne s'appliqueront qu'aux femmes.

ARTICLE 25

REGIME D'ASSURANCE GROUPE

- 25.00 Chaque instituteur doit participer au régime d'assurance collective établi par l'employeur, après consultation avec le Syndicat. L'employeur assumera 50% des primes afférentes auxdits régimes. Lesdits régimes d'assurance groupe apparaissent en annexe à la présente convention et en font partie intégrante.

ARTICLE 26

DISPOSITIONS POUR LA RUPTURE DE CONTRATS

- 26.00 Un instituteur qui résilie un contrat d'engagement avec l'employeur, soit après qu'il ait été renouvelé pour une nouvelle année scolaire, ou bien pendant une année scolaire même, devra payer les indemnités suivantes à l'employeur:
- a) 1/10 de son salaire annuel, en remplacement de l'avis de 60 jours, si l'employeur en décide ainsi et,
 - b) le remboursement de toute contribution faite par l'employeur pendant l'année scolaire en cours à ce moment là, y incluant celles à la police d'assurance maladie et/ou au régime de retraite de l'instituteur.
- 26.01 L'employeur aura le droit de retenir sur toute somme redevable lors de résiliation du contrat d'un instituteur, les sommes qui deviennent payables sous le régime de l'article 26.00.
- 26.02 Un instituteur qui résilie un contrat de la manière énoncée à l'article 26.00 n'aura également pas le droit à la rétribution monétaire de son compte-jours d'absence.
- 26.03 L'instituteur dont le conjoint est muté dans une autre localité, l'obligeant ainsi à changer de résidence dans un rayon supérieur à 50 milles, peut donner sa démission sans pénalité s'il remplit les trois conditions suivantes;

- a) s'il soumet une preuve de mutation venant de l'employeur de son conjoint;
b) si, en raison de cette mutation, il doit changer sa résidence;
c) s'il avise l'employeur de la mutation au moins deux mois avant la date projetée de son départ. Si l'avis de mutation est donné avant le 23 avril, il doit aviser l'employeur au plus tard le 23 avril, pour que cette démission soit effective au 1er septembre.
- 26.04 Une démission non conforme à l'article 26.00 et qui n'est pas permise spécifiquement par cette présente convention collective constitue une rupture de contrat.
- 26.05 L'instituteur, qui ne se présente pas à son poste, ou qui est absent sans permission ni sans raison valable, pour plus de cinq jours ouvrables consécutifs, est en rupture de contrat à partir du jour où a commencé l'absence.

ARTICLE 27

DUREE

- 27.00 La présente convention collective entre en vigueur de la date de sa signature jusqu'au 31 août 1982 inclusivement.
- 27.01 L'une ou l'autre des parties à cette convention peut donner avis écrit, par courrier recommandé, avant le 30 juin 1982, de son intention de ne pas renouveler la présente convention collective.
- 27.02 Si aucune des parties n'envoie un avis de non-renouvellement tel que stipulé ci-dessus, la présente convention collective sera alors automatiquement renouvelée pour une période supplémentaire d'une année aux mêmes termes et condition.
- 27.03 Lorsqu'un avis de non-renouvellement est donné conformément au paragraphe 27.01, la présente convention collective continue de s'appliquer et de régir les parties jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective de travail.

ARTICLE 28

RETROACTIVITE

- 28.00 Les augmentations de salaires payables aux instituteurs, aux termes de la présente convention collective, sont rétroactives au 1er septembre 1979.

28.01 Les montants dus aux instituteurs à titre de rétroactivité leur seront payés en deux versements, le premier le ou avant le 23 décembre 1980, et le second dans les trente jours de la signature de la présente convention collective.

En foi de quoi les parties aux présentes ont signé, à Montréal, ce 15^{ème} jour d'avril 1981.

Syndicat affilié à la
Fédération des Instituteurs
Des Ecoles Juives

Corporation
Ecole Maimonide

per: *M. Montepal*

per:

per: *[Signature]*

per: *[Signature]*

per: *[Signature]*

per: *[Signature]*

ANNEXE 1
Echelle des salaires des instituteurs de l'école Maimonide

13 ans				14 ans				15 ans						
	1978/79	1979/80	1980/81	1981/82		1978/79	1979/80	1980/81	1981/82		1978/79	1979/80	1980/81	1981/82
1	8,072	9,547	10,979	12,516	1	9,521	10,475	12,376	14,126	1	10,364	11,400	13,400	15,296
2	8,360	9,891	11,375	12,968	2	9,849	10,834	12,775	14,580	2	10,723	11,795	13,830	15,787
3	8,682	10,247	11,784	13,434	3	10,190	11,209	13,183	15,048	3	11,092	12,201	14,291	16,313
4	9,022	10,616	12,208	13,917	4	10,559	11,593	13,621	15,548	4	11,474	12,621	14,746	16,832
5	10,128	10,998	12,648	14,419	5	10,904	11,994	14,058	16,047	5	11,871	13,058	15,230	17,385
6	10,302	11,394	13,103	14,937	6	11,280	12,408	14,506	16,559	6	12,281	13,509	15,714	17,937
7	10,707	11,804	13,575	15,476	7	11,669	12,835	14,984	17,105	7	12,704	13,974	16,233	18,529
8	11,117	12,229	14,063	16,032	8	12,072	13,279	15,461	17,648	8	13,142	14,456	16,747	19,117
9	11,529	12,669	14,569	16,609	9	12,488	13,736	15,969	18,229	9	13,595	14,954	17,296	19,743
10	11,932	13,122	15,094	17,207	10	12,919	14,210	16,478	18,909	10	14,065	15,471	17,861	20,388
11	11,932	13,125	15,619	17,807	11	13,365	14,701	17,019	19,427	11	14,550	16,005	18,445	21,055
12	11,932	13,125	15,619	18,407	12	13,826	15,208	17,572	20,057	12	15,051	16,556	19,041	21,735
13	11,932	13,125	15,619	18,407	13	14,304	15,734	18,148	20,716	13	15,571	17,128	19,647	22,427
14	11,932	13,125	15,619	18,407	14	14,797	16,276	18,741	21,392	14	16,108	17,718	20,288	23,159
15	-	-	15,619	18,407	15	-	-	19,347	22,084	15	-	-	20,964	23,930

16 ans				17 ans				18 ans						
	1978/79	1979/80	1980/81	1981/82		1978/79	1979/80	1980/81	1981/82		1978/79	1979/80	1980/81	1981/82
1	11,279	12,406	14,506	16,659	1	12,281	13,509	15,714	17,937	1	13,365	14,701	17,019	19,427
2	11,669	12,835	14,984	17,105	2	12,704	13,974	16,233	18,529	2	13,826	15,208	17,572	20,057
3	12,072	13,279	15,461	17,648	3	13,142	14,456	16,747	19,117	3	14,304	15,734	18,148	20,716
4	12,488	13,736	15,969	18,229	4	13,595	14,954	17,296	19,743	4	14,797	16,276	18,741	21,392
5	12,919	14,210	16,478	18,909	5	14,065	15,471	17,861	20,388	5	15,306	16,836	19,347	22,084
6	13,365	14,701	17,019	19,427	6	14,550	16,005	18,445	21,055	6	15,836	17,419	19,965	22,789
7	13,826	15,208	17,572	20,057	7	15,051	16,556	19,041	21,735	7	16,382	18,020	20,629	23,548
8	14,304	15,734	18,148	20,716	8	15,571	17,128	19,647	22,427	8	16,946	18,640	21,297	24,309
9	14,797	16,276	18,741	21,392	9	16,108	17,718	20,288	23,159	9	17,532	19,285	21,991	25,103
10	15,306	16,836	19,347	22,084	10	16,684	18,352	20,964	23,930	10	18,136	19,949	22,704	25,917
11	15,836	17,419	19,965	22,789	11	17,691	19,460	21,644	24,706	11	18,762	20,638	23,441	26,757
12	16,382	18,020	20,629	23,548	12	17,834	19,617	22,347	25,509	12	19,409	21,349	24,214	27,639
13	16,946	18,640	21,297	24,309	13	18,449	20,293	23,071	26,335	13	20,079	22,086	25,000	28,537
14	17,532	19,285	21,991	25,103	14	19,085	20,993	23,837	27,210	14	20,771	22,848	25,826	29,480
15	-	-	22,704	25,917	15	-	-	24,609	28,091	15	-	-	26,681	30,456