

No.

2066-07

NOM

Séminaire de follette

M-2066-07

'82 OCT 21 15 21

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 0 2 21
M.T.M.S.R.

e n t r e

Le S é m i n a i r e d e J o l i e t t e

e t

'82 NOV 22 13 59

Le S y n d i c a t d e s P r o f e s s e u r s  
d u S é m i n a i r e d e J o l i e t t e

SÉMINAIRE  
de  
JOLIETTE

OCTOBRE 1982

CONVENTION COLLECTIVE  
TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1,00	Définitions . . . . .	1 à 3
2,00	Reconnaissance des droits du syndicat et de l'employeur . .	4
3,00	Affichage et réunions . . . . .	4
4,00	Régime syndical . . . . .	5
5,00	Congés pour affaires syndicales et professionnelles . . . .	5 à 7
6,00	Communications et informations . . . . .	8
7,00	Consultation des officiers du syndicat . . . . .	8
8,00	Responsabilité civile . . . . .	9
9,00	Sécurité d'emploi . . . . .	10 à 15
10,00	Mouvement de main d'oeuvre . . . . .	16
11,00	Cession ou modification des structures de l'institution - fermeture . . . . .	17
12,00	Mesures disciplinaires . . . . .	18-19
13,00	Assurances . . . . .	20
14,00	Congés de maladie . . . . .	21-22
15,00	Droits parentaux . . . . .	23 à 26
16,00	Congés sociaux . . . . .	27-28
17,00	Charge publique - enseignement à l'étranger . . . . .	29
18,00	Modification aux conditions de travail . . . . .	30
19,00	Charge professionnelle . . . . .	31 à 33
20,00	Traitement et rémunération . . . . .	34-35
21,00	Classement . . . . .	36 à 38
22,00	Perfectionnement . . . . .	39-40
23,00	Règlement de griefs et arbitrage . . . . .	41-42
24,00	Durée de la convention . . . . .	43
25,00	Frais de déplacement . . . . .	43
26,00	Stipulations diverses . . . . .	43

ANNEXES

"A"	Déduction des cotisations
"B"	Fiche du professeur
"C-1"	Contrat d'engagement (enseignant à temps plein)
"C-2"	Contrat d'engagement (enseignant à temps partiel)
"C-3"	Contrat d'engagement (chargé de cours ou à la leçon)

SIGNATURE

LETTRES D'ENTENTE

1	Modifications au régime pédagogique
2	Intégration des professeurs de l'enseignement privé au secteur public
3	Permanence accordée à madame Ghislaine Dutil
4	Salaires

## 1,01

Dans la présente convention, les mots ci-après définis ont le sens précis qui leur est attribué; les mots non spécifiquement définis sont interprétés suivant leur sens usuel.

1,02 Employeur

La Corporation de "Le Séminaire de Joliette", légalement constituée et ayant son siège social au 20, rue St-Charles- Borromée sud, à Joliette, ci-après appelée le Séminaire ou l'institution d'enseignement.

1,03 Syndicat

Le Syndicat des professeurs du Séminaire de Joliette accrédité le 29 janvier 1976 par le Service du Droit d'association du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre.

1,04 Les parties

Le Séminaire et le Syndicat.

1,05 F.N.E.E.Q.

Fédération Nationale des Enseignants et Enseignantes du Québec (C.S.N.)

1,06 Ancienneté

Temps d'emploi continu d'un professeur au service de l'employeur.

1,07 Année d'engagement

Période durant laquelle le professeur est au service de l'employeur, soit du 1er septembre au 31 août.

1,08 Année d'enseignement

La période qui s'étend du 1er septembre au 30 juin et qui comporte 200 jours de travail.

1,09 Année d'expérience

Année d'exercice de la profession ou toute autre année jugée équivalente, reconnue conformément à la présente convention.

1,10 Charge d'enseignement

Nombre de périodes de cours que doit donner un professeur. La charge complète comprend un nombre maximum de 20 périodes de 45 minutes par semaine de cinq (5) jours.

1,11 Charge d'enseignement disponible

Toute charge d'enseignement (partielle ou complète) nouvellement créée et/ou qui devient libre à la suite du départ et/ou du congé et/ou de la libération et/ou du non-réengagement et/ou du congédiement d'un professeur.

1,12 Charge professionnelle

Ensemble des activités fournies par un professeur au service de l'institution conformément à l'article 19.

1,13 Comité de matière

Instance pédagogique qui regroupe les professeurs qui enseignent une même matière ou des matières connexes.

1,26 Professeur à temps partiel

Le professeur engagé à temps partiel est celui qui exécute une tâche inférieure à dix-sept (17) périodes par semaine de cinq (5) jours ouvrables et à qui l'employeur demande la disponibilité correspondante.

1,27 Professeur, enseignant ou membre du personnel enseignant

Toute personne à l'emploi du Séminaire couverte par l'unité d'accréditation.

1,28 Salaire

Rémunération à laquelle le professeur a droit en vertu de l'application des échelles de salaire et de leurs mesures de correction, telles que prévues dans la convention.

1,29 Salaire brut d'un jour ouvrable

Salaire annuel brut divisé par deux cent soixante (260).

1,30 Scolarité

Ensemble des années complètes de scolarité reconnues comme telles par l'attestation officielle décernée par le ministre de l'Education conformément au "Manuel d'Evaluation de la scolarité du Ministre de l'Education".

1,31 Spécialisation

La spécialisation d'un professeur se définit:

- a) soit par la discipline pour laquelle ce professeur a obtenu un diplôme universitaire de premier cycle, ou tout autre grade universitaire supérieur au premier cycle;
- b) soit par le fait de donner un cours reconnu par le ministre de l'Education dans une même discipline enseignée chez l'employeur pendant deux (2) ans à temps complet ou l'équivalent au cours des dix (10) dernières années;
- c) soit par la discipline mentionnée sur le document officiel attestant la capacité légale d'enseigner;
- d) soit par la discipline désignée comme discipline majeure d'une licence d'enseignement secondaire;
- e) soit par la discipline pour laquelle un professeur a obtenu, dans le cadre d'un programme d'études universitaires de premier cycle, ou d'un cycle supérieur, dûment complété, une attestation d'étude équivalente à au moins 30 crédits;
- f) soit enfin, lorsque les diplômes universitaires l'indiquent, pour chaque discipline pour laquelle fut décernée un certificat faisant partie intégrante du diplôme de premier cycle.

1,32 Suppléance

Fonction d'un professeur engagé occasionnellement par l'employeur pour donner de l'enseignement en remplacement d'un professeur absent.

1,33 Surveillance

Fonction d'un professeur qui, bien qu'il soit en présence d'élèves, ne donne pas d'enseignement, mais veille à assurer l'ordre prévu et à maintenir les conditions de travail requises pour l'activité pédagogique des élèves.

1,34 Traitement

Rémunération totale à laquelle le professeur a droit en vertu de la convention. Le traitement comporte les avantages sociaux.

1,14 Comité de perfectionnement

Instance pédagogique chargée de conseiller l'employeur conformément à la clause 22,03.

1,15 Congé d'études

Période pendant laquelle un professeur permanent est libéré, partiellement ou complètement, de toute charge professionnelle aux fins d'études de perfectionnement et demeure, avec ou sans traitement, au service de l'employeur.

1,16 Congédiement

Mesure disciplinaire dont l'effet est de mettre fin au contrat d'un professeur au cours de l'année d'engagement ou d'empêcher le renouvellement du contrat d'un professeur permanent.

1,17 Convention

La présente convention collective de travail.

1,18 Grief

Sous réserve de l'article 19, toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective survenant entre l'employeur d'une part et le syndicat ou un ou plusieurs professeurs d'autre part.

1,19 Instance pédagogique

Tout organisme composé de professeurs propre à assurer l'encadrement et le développement de la vie pédagogique.

1,20 Jour ouvrable

Du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours de congé pour les professeurs prévus au calendrier scolaire.

1,21 Mise à pied

Non renouvellement du contrat individuel de travail d'un professeur permanent ou non permanent par suite de modifications importantes au régime pédagogique de l'institution, d'un transfert, d'une réduction des effectifs étudiants, d'une cession, d'une fermeture ou du retour au travail d'un professeur en congé.

1,22 Niveau d'enseignement

Niveau secondaire.

1,23 Non-renouvellement

Non renouvellement du contrat individuel de travail d'un professeur non-permanent. Le non-renouvellement ne peut jamais être interprété comme un congédiement.

1,24 Professeur à la leçon

Le professeur chargé de cours (à la leçon) est celui 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 professeur ne doit normalement pas dépasser dix (10) périodes par semaine de cinq (5) jours ouvrables.

1,25 Professeur à temps complet

Le professeur engagé à temps complet est celui à qui l'employeur demande une disponibilité totale au service des élèves et qui dispense une charge d'enseignement d'au moins 17 périodes par semaine de cinq (5) jours ouvrables.

1,26 Professeur à temps partiel

Le professeur engagé à temps partiel est celui qui exécute une tâche inférieure à dix-sept (17) périodes par semaine de cinq (5) jours ouvrables et à qui l'employeur demande la disponibilité correspondante.

1,27 Professeur, enseignant ou membre du personnel enseignant

Toute personne à l'emploi du Séminaire couverte par l'unité d'accréditation.

1,28 Salaire

Rémunération à laquelle le professeur a droit en vertu de l'application des échelles de salaire et de leurs mesures de correction, telles que prévues dans la convention.

1,29 Salaire brut d'un jour ouvrable

Salaire annuel brut divisé par deux cent soixante (260).

1,30 Scolarité

Ensemble des années complètes de scolarité reconnues comme telles par l'attestation officielle décernée par le ministère de l'Education conformément au "Manuel d'Evaluation de la scolarité du Ministre de l'Education".

1,31 Spécialisation

La spécialisation d'un professeur se définit:

- a) soit par la discipline pour laquelle ce professeur a obtenu un diplôme universitaire de premier cycle, ou tout autre grade universitaire supérieur au premier cycle;
- b) soit par le fait de donner un cours reconnu par le ministère de l'Education dans une même discipline enseignée chez l'employeur pendant deux (2) ans à temps complet ou l'équivalent au cours des dix (10) dernières années;
- c) soit par la discipline mentionnée sur le document officiel attestant la capacité légale d'enseigner;
- d) soit par la discipline désignée comme discipline majeure d'une licence d'enseignement secondaire;
- e) soit par la discipline pour laquelle un professeur a obtenu, dans le cadre d'un programme d'études universitaires de premier cycle, ou d'un cycle supérieur, dûment complété, une attestation d'étude équivalente à au moins 30 crédits;
- f) soit enfin, lorsque les diplômes universitaires l'indiquent, pour chaque discipline pour laquelle fut décernée un certificat faisant partie intégrante du diplôme de premier cycle.

1,32 Suppléance

Fonction d'un professeur engagé occasionnellement par l'employeur pour donner de l'enseignement en remplacement d'un professeur absent.

1,33 Surveillance

Fonction d'un professeur qui, bien qu'il soit en présence d'élèves, ne donne pas d'enseignement, mais veille à assurer l'ordre prévu et à maintenir les conditions de travail requises pour l'activité pédagogique des élèves.

1,34 Traitement

Rémunération totale à laquelle le professeur a droit en vertu de la convention. Le traitement comporte les avantages sociaux.

ARTICLE 2,00 - RECONNAISSANCE DES DROITS DU SYNDICAT  
ET DE L'EMPLOYEUR

2,01 L'employeur reconnaît le syndicat comme représentant exclusif et mandataire des professeurs actuels et futurs couverts par l'unité d'accréditation. Sans limiter ni restreindre la généralité de ce qui précède, le syndicat est représentant et mandataire, notamment et entre autres, pour négocier toute convention ou toute autre matière découlant des conditions de travail impliquées dans la convention concernant un professeur ou un groupe de professeurs, pour veiller de concert avec l'employeur à l'application de ladite convention et pour être consulté dans les cas prévus par la convention.

2,02 La convention régit les conditions de travail et d'emploi ainsi que les traitements des professeurs couverts par l'unité d'accréditation.

2,03 La convention a préséance lorsqu'un règlement de régie interne touchant les conditions de travail, d'emploi et de traitement des professeurs vient en conflit avec la convention.

2,04 Le syndicat reconnaît que le droit de gérer et d'administrer l'institution appartient à l'employeur. L'employeur exerce ce droit en conformité avec les dispositions de la convention et de façon compatible avec celle-ci pour toute autre question non prévue à la convention.

Sans limiter ni restreindre la généralité de ce qui précède, le droit de gérer et d'administrer l'institution comporte, notamment et entre autres, le droit d'engager, de non-rengager, de mettre à pied et de congédier les professeurs, de déterminer les programmes d'études, d'établir les tâches professionnelles et de les assigner aux professeurs, d'accorder la permanence à ces derniers, d'édicter les règlements requis pour la bonne marche de l'institution.

L'exercice de ces droits n'autorise pas l'employeur à passer des règlements qui auraient pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les clauses de la convention collective et les droits que celle-ci reconnaît aux professeurs et au syndicat.

2,05 Les parties n'exercent, ni directement ni indirectement, de discrimination contre quiconque, conformément à la loi.

Tout litige sera soumis à la procédure de grief.

ARTICLE 3,00 - AFFICHAGE ET REUNIONS

3,01 Le syndicat peut afficher aux endroits mutuellement acceptables, tous les avis, bulletins et autres documents pouvant intéresser les membres du syndicat.

3,02 Le syndicat a droit de tenir des réunions dans les locaux de l'employeur, moyennant un avis préalable au directeur général ou à son représentant et à la condition qu'un local soit disponible.

Cette utilisation est sans frais sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.

ARTICLE 4,00 - REGIME SYNDICAL

4,01 L'employeur prélève, sur le montant brut de la rémunération apparaissant au chèque de paie de chaque professeur couvert par l'unité d'accréditation, un montant égal à la cotisation fixée ou au pourcentage fixé par résolution du syndicat pour ses membres.

L'employeur prélève cette cotisation après réception d'une copie de la résolution mentionnée au précédent alinéa.

4,02 L'employeur s'engage à déduire la cotisation syndicale répartie également sur chaque versement de salaire et à faire parvenir mensuellement au syndicat le montant total perçu, accompagné d'un état détaillé de la perception sur le formulaire tel qu'annexé (annexe A).

L'employeur inscrit le montant des cotisations syndicales perçues de chaque professeur au cours de l'année civile correspondante, sur les formules T4 et TP4 exigées par les lois de l'impôt.

ARTICLE 5,00 - CONGES POUR AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

5,01 Tout professeur désigné par le syndicat peut s'absenter sans perte de traitement mais avec remboursement à l'employeur par le syndicat, afin de participer à des activités syndicales officielles pourvu que la demande en soit faite en temps opportun et qu'elle ne nuise pas à la bonne marche de l'institution.

Cependant, il n'y a lieu à remboursement que dans le cas où la participation de tel professeur à de telles activités syndicales, l'empêche d'accomplir la tâche prévue pour lui à l'horaire de l'institution et que l'employeur doit effectivement pourvoir à la suppléance dudit professeur par un cours ou par une étude. Le remboursement ne peut excéder le moindre des montants suivants:

- a) le coût réel de cette suppléance

ou

- b) le traitement du professeur libéré, calculé à 1/260 du traitement annuel par jour complet d'absence.

5,02 Telle libération peut être refusée:

- a) si le professeur a déjà bénéficié pendant l'année scolaire courante, d'autorisations d'absence à ces fins d'une durée totale de vingt (20) jours ouvrables;
- b) si la demande porte sur une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- c) si la demande de libération est faite moins de deux (2) jours ouvrables avant le départ du professeur.

Les paragraphes a), b) et c) de la présente clause ne s'appliquent pas au requérant et aux témoins, à l'occasion de l'audition d'un grief devant un tribunal d'arbitrage créé en vertu de la présente convention.

Tout professeur dont le témoignage est exigé à cette occasion peut s'absenter pendant la période de temps où sa présence est requise.

L'employeur est avisé de telles absences dans un délai raisonnable.

5,03 Le requérant, le président du syndicat ou son substitut qui accompagne ce requérant lors de la présentation, de la discussion ou de l'audition d'un grief à l'arbitrage, peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement et sans que le syndicat soit tenu de rembourser le traitement ainsi versé.

Ils doivent donner avis de cette absence à l'employeur, dans un délai raisonnable.

Advenant le cas où le grief est jugé irrecevable par l'arbitre, le requérant subit une perte de traitement pour le temps où il s'est absenté à cause de la présentation du grief.

5,04 Dans la mesure du possible, l'employeur met à la disposition du syndicat, un local mutuellement acceptable que ce dernier peut utiliser pour fins de secrétariat.

5,05 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 qui suivent la réception de la demande de rencontre.

De la même façon et suivant les mêmes modalités, l'employeur peut demander de rencontrer les représentants officiels du syndicat et ceux-ci sont tenus de se rendre à cette demande.

5,06 La charge d'enseignement d'un officier désigné par le syndicat est répartie de telle sorte que cet officier puisse jouir d'une journée ou de deux demi-journées libres de toute tâche, une fois par semaine. La présente répartition est effectuée au début de l'année scolaire ou au début d'une nouvelle période de l'année scolaire, s'il y a lieu de procéder à des réaménagements d'horaires dans l'institution.

5,07 Si un professeur permanent occupe un poste électif à la FNEEQ, l'employeur, sur demande adressée à cette fin, vingt et un (21) jours ouvrables à l'avance, accorde un congé avec traitement à ce professeur.

Le traitement est remboursable par le syndicat de six (6) mois en six (6) mois pour la durée du terme. La durée d'un tel congé doit correspondre à la durée régulière d'au moins une année scolaire complète. Le professeur qui profite d'un tel congé pour affaires syndicales peut reprendre le poste qu'il occupait si le congé n'excède pas quatre (4) années consécutives et s'il avise l'employeur de son retour, avant le premier (1er) mars précédant ledit retour. Le retour doit coïncider avec le début de l'année scolaire.

Le professeur qui s'absente en vertu de la présente clause, pour une durée de quatre (4) années consécutives et qui néglige de faire parvenir à l'employeur, dans les délais prévus, l'avis de son retour au travail, est présumé démissionnaire.

Le congé est annulé advenant l'impossibilité pour l'employeur de trouver avant le premier (1er) septembre, un remplaçant au professeur élu à la FNEEQ.

5,08 Si un professeur permanent occupe un poste régulier de conseiller à la FNEEQ, l'employeur, sur demande adressée à cette fin vingt et un (21) jours ouvrables à l'avance, libère ce professeur sans traitement pour une durée ne pouvant excéder une (1) année.

Cette libération doit commencer au début d'une année scolaire.

Le professeur ainsi libéré peut reprendre le poste qu'il occupait si sa libération n'excède pas une (1) année et s'il avise l'employeur de son retour avant le premier (1er) mars précédant ledit retour. Ce retour doit coïncider avec le début de l'année scolaire.

5,08 (suite) Le professeur qui s'absente, en vertu de la présente clause, pour une durée de plus d'une (1) année ou qui néglige de faire parvenir à l'employeur, dans les délais prévus, l'avis de son retour au travail est présumé démissionnaire.

Le congé est annulé dans l'impossibilité pour l'employeur de trouver avant le premier (1er) septembre un remplaçant du professeur concerné.

5,09 Le professeur membre du Bureau de la FNEEQ peut, sans perte de traitement, s'absenter de son travail pour vaquer aux travaux dudit Bureau, à la condition expresse que le nombre total de jours d'absence ne dépasse pas quatre (4) jours ouvrables par année. Cette demande de congé doit être présentée à l'employeur trois (3) jours ouvrables à l'avance.

5,10 Il ne peut y avoir plus d'un (1) professeur absent en vertu des clauses 5,07, 5,08 et 5,09 au cours d'une même année d'engagement.

5,11 Après avoir présenté une demande dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, le professeur obtient une libération de cours sans réduction de traitement, 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.

5,12 Après avoir présenté une demande dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, le professeur obtient une libération de cours sans réduction de traitement, 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.

Le salaire du professeur est alors réduit d'une somme équivalente à celle reçue à titre d'honoraires, rémunération, salaire ou autres compensations. Cette réduction ne peut en aucun cas excéder 1/260 du salaire du professeur par jour ouvrable d'absence. Elle ne comprend pas les allocations ou remboursements de dépenses, frais de voyage, de séjour ou autres.

5,13 Les sommes dues par le syndicat à l'employeur sont payées dans les quarante (40) jours à compter depuis la réception par le syndicat, d'un état de compte de l'employeur.

5,14 Toute libération pour activités syndicales est justifiée par un document signé par le président du syndicat ou par son représentant.

Ce document est accompagné, si possible, de la convocation.

ARTICLE 6,00 - COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS

6,01 Le plus tôt possible et au plus tard le trente (30) novembre de chaque année, l'employeur fait parvenir au syndicat la liste des professeurs pour l'année courante, en utilisant le formulaire "Fiche du professeur" annexé à la convention (annexe B).

L'employeur avise le syndicat, chaque mois, de tout changement d'adresse, de tout changement de fonction, de toute modification de tâche en cours d'année, de toute mutation, de toute démission ou mise à la retraite ainsi que de tout engagement de nouveaux professeurs.

6,02 Le syndicat peut distribuer tout document aux professeurs en les déposant à leur bureau, dans leur salle ou dans leur case personnelle.

6,03 L'employeur transmet au syndicat, deux (2) copies de tout document adressé aux professeurs relativement à l'application de la convention.

6,04 Dans les vingt (20) jours suivant la formation de comités prévus à la convention, chaque partie nomme ses représentants et en informe l'autre par écrit.

ARTICLE 7,00 - CONSULTATION DES OFFICIERS DU SYNDICAT

7,01 Avant de prendre une décision finale, l'employeur convoque et rencontre les officiers du syndicat pour les consulter sur les questions suivantes:

- a) tout retard dans l'attribution de la permanence;
- b) le non-renouvellement d'un professeur non-permanent;
- c) la suspension ou le congédiement d'un professeur en dehors du cas prévu par la clause 13,03;
- d) la mise à pied d'un professeur;
- e) tout changement dans les profils de cours offerts aux élèves;
- f) les conséquences prévisibles d'un transfert, d'une cession ou d'une modification des responsabilités éducatives conformément à l'article 11.

7,02 L'employeur rencontre les officiers du syndicat, à la demande de ceux-ci, en particulier dans le cas d'un litige consécutif:

- a) au classement provisoire d'un professeur;
- b) à l'attribution de la charge professionnelle d'un professeur au début de l'année;
- c) à la modification de la charge professionnelle en cours d'année;
- d) à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective;
- e) à la suspension ou au congédiement d'un professeur à la suite de l'utilisation de la clause 12,03;
- f) à l'attribution de la spécialisation faite par l'employeur au moment de l'engagement d'un nouveau professeur.

ARTICLE 8,00 - RESPONSABILITE CIVILE

8,01 Le Séminaire s'engage à prendre fait et cause de tout enseignant dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par l'institution) et convient de n'exercer, contre l'enseignant, aucune réclamation à cet égard sauf si un tribunal civil le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

8,02 Dès que la responsabilité légale de l'employeur a été reconnue par lui ou établie par un tribunal, il dédommage tout enseignant jusqu'à concurrence de 700\$ pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à l'école, sauf si l'enseignant a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. Cependant, dans le cas d'une destruction par incendie ou par force majeure, l'employeur dédommage l'enseignant jusqu'à concurrence de 700\$ même si la responsabilité de ce dernier n'est pas établie. L'enseignant qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire un écrit au soutien de sa réclamation.

La présente clause ne s'applique pas à la perte de travaux ou de documents de préparation de cours de l'enseignant.

8,03 Dans le cas où tels perte, vol ou destruction sont déjà couverts par une assurance détenue par l'enseignant, la compensation versée est égale à la partie du montant qui ne serait pas versée ("déductible") conformément aux termes du contrat d'assurance.

8,04 Lorsqu'un professeur est victime d'un accident de travail,

- a) l'employeur remplit le formulaire approprié et le fait parvenir à la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec, dans le délai fixé par la loi; une copie dudit formulaire rempli est transmise en même temps au syndicat;
- b) l'employeur verse au professeur le montant de salaire prévu en tel cas par la loi et pour la durée déterminée par la loi;
- c) l'employeur verse au professeur la différence entre son salaire régulier et la prestation que lui accorde la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec, aussi longtemps que la réserve de congés de maladie du professeur n'est pas épuisée; cette réserve de congés de maladie diminue d'une proportion égale à la fraction de salaire versée par l'employeur;
- d) dans la mesure du possible, après entente avec le syndicat, l'employeur s'engage à intégrer un professeur victime d'un accident de travail dans un emploi qui tient compte de la proportion d'invalidité reconnue par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.

9,01

- a) Conformément à la clause 2,04, il revient à l'employeur d'engager un professeur: Il le fait en tenant compte de la liste de rappel prévue à l'article 9,32 et après avoir reçu l'avis du Directeur des études qui a fait les consultations auprès de professeurs enseignant la même matière et au même degré.
- b) Dans la mesure du possible, l'employeur engage des professeurs à temps complet.

9,02 Le contrat d'engagement d'un professeur doit se faire par écrit sur un formulaire semblable à celui qui est annexé à la convention (annexe C).

Une copie du contrat d'engagement doit être transmise au syndicat dès sa signature.

L'employeur convient de soumettre le texte de la convention à tout nouveau professeur avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi le contrat peut être considéré par le professeur concerné comme nul et sans effet.

Le contrat peut aussi être considéré comme nul et sans effet, si l'employeur ou le nouveau professeur apporte des modifications au texte du formulaire en annexe C, sans entente préalable avec le syndicat. Tout professeur fournit les documents attestant son expérience et ses qualifications professionnelles avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi ledit contrat est conditionnel et ne devient valide qu'au moment de la présentation desdits documents. Dans ce dernier cas, le professeur et l'employeur peuvent convenir d'un délai pour la remise de ces documents.

Si les documents attendus ne sont pas remis au terme de ce délai, le contrat conditionnel peut être considéré comme nul et non avenu, à moins que le retard ne soit attribuable à l'institution qui doit émettre lesdits documents.

9,03 Avant le 15 février, l'employeur convoque tout nouveau professeur, tout professeur en probation ainsi que les répondants qui lui ont été assignés pour échanger sur le travail effectué par le professeur depuis son engagement.

Tout professeur peut, s'il le désire, se faire accompagner d'un représentant du syndicat.

9,04 Tout contrat d'engagement d'un professeur à temps complet se reconduit automatiquement mais l'employeur peut refuser de reconduire le contrat d'engagement tant que la permanence du professeur n'est pas acquise.

L'avis d'un tel refus de reconduction doit parvenir au professeur, par écrit, le ou avant le premier (1er) avril.

L'employeur fera connaître au professeur, si ce dernier le demande, les motifs de la non-reconduction de son contrat d'engagement.

9,05 Tout contrat d'engagement d'un professeur à temps partiel se reconduit automatiquement à moins que l'employeur n'avise le professeur par écrit, au plus tard le premier (1er) mai, sauf entente entre le syndicat, le professeur et l'employeur; dans ce cas, le délai ne doit pas dépasser le premier (1er) juin.

9,06 Tout contrat d'engagement d'un professeur à la leçon prend fin sans avis et sans tacite reconduction, à l'échéance prévue audit contrat.

L'employeur détermine la durée du contrat et celle-ci peut être inférieure à une année scolaire.

- a) Lorsqu'un professeur est engagé comme remplaçant en raison de l'absence d'un autre professeur en congé d'études, en congé pour activités syndicales, en congé de maladie, en congé de maternité, en congé pour enseignement à l'étranger conformément à l'article 16, ou tout autre congé prévu à la convention ou en remplacement d'un professeur qui occupe temporairement pour l'employeur un poste de cadre ou de professionnel non enseignant, le contrat d'engagement doit stipuler que la charge d'enseignement confiée au nouveau professeur est temporairement dépourvue de son titulaire et le nom de ce dernier doit être mentionné dans le contrat d'engagement du professeur remplaçant.
- b) Le contrat d'engagement d'un professeur remplaçant non permanent prend fin sans avis et sans tacite reconduction lorsque le professeur remplacé temporairement décide de reprendre la charge d'enseignement dont il était titulaire. La décision de revenir ainsi à l'enseignement doit être communiquée à l'employeur par le professeur remplacé temporairement avant le 15 mars précédant son retour à l'enseignement.
- c) Le contrat d'engagement d'un professeur remplaçant non permanent peut prendre fin après avis, conformément aux clauses 9,04 et 9,05 de la convention.

9,08 Tout professeur qui signe avec l'employeur un contrat d'engagement renonce par le fait même à poursuivre ce dernier pour tout dommage en diffamation ou libelle qui pourrait résulter de l'obligation faite à l'employeur de consulter les officiers du syndicat dans les cas de congédiement, de mesure disciplinaire ou de non-rengagement.

9,09 Le professeur non permanent ne peut se prévaloir de la procédure de grief en cas de non-rengagement.

ARTICLE 9,00 - SECURITE D'EMPLOI B) PERMANENCE

9,10 La permanence est accordée au professeur à temps complet, en tant que tel, aux conditions et selon les modalités décrites dans la convention.

9,11 a) Le professeur à temps complet et non en remplacement d'un autre professeur en congé sans traitement acquiert sa permanence le premier (1er) avril de sa deuxième année consécutive d'engagement chez l'employeur, à moins qu'une entente pour cause ne soit conclue entre le Syndicat, le professeur et l'employeur, avant ce premier (1er) avril, autorisant le retard de l'attribution de la permanence soit au premier (1er) juillet de sa deuxième année d'engagement, soit au premier (1er) avril de sa troisième année d'engagement.

b) Un professeur engagé à temps complet comme remplaçant d'un professeur en congé sans traitement qui occupe un poste de cadre ou de professionnel dans l'institution en conformité avec la clause 16,07 de la convention collective acquiert la permanence au premier (1er) avril de sa troisième année consécutive d'engagement, c'est-à-dire au moment où le professeur est engagé pour une quatrième année consécutive comme remplaçant.

9,12 Un professeur permanent qui vient d'une autre école et qui exerce en continuité une charge professionnelle d'enseignement sans avoir été congédié par son employeur précédent, acquiert sa permanence dans l'institution le premier (1er) avril de sa première année d'engagement, à moins qu'une entente pour cause ne soit conclue entre le syndicat, le professeur et l'employeur avant ce premier (1er) avril, autorisant le retard de l'attribution de la permanence soit au premier (1er) juillet de la première année d'engagement soit au premier (1er) avril de la deuxième année d'engagement.

Le professeur concerné doit fournir les documents attestant ces faits avant la signature de son contrat d'engagement.

9,13 Lorsque le titulaire d'une charge d'enseignement arrive au terme d'un congé qui lui avait été accordé et qu'il décide de ne pas réintégrer son poste de professeur ou lorsqu'il néglige de communiquer à l'employeur l'avis de retour prévu à la clause 9,07 b), le contrat du professeur remplaçant engagé conformément à la clause 9,07 a) est alors considéré comme s'il avait été conclu selon la clause 9,01 et la clause 9,02.

Le professeur remplaçant engagé en vertu de la clause 9,07 a) peut aussi acquérir la permanence lorsqu'il postule et occupe un poste de professeur à temps complet devenu vacant et pour lequel il possède les qualifications professionnelles requises, dès qu'il satisfait aux dispositions des clauses 9,10 et 9,11 a).

9,14 Le professeur permanent conserve son emploi tant qu'il peut exercer une charge professionnelle de professeur, compte tenu des qualifications normalement requises.

Son contrat d'engagement se reconduit automatiquement d'année en année, à moins qu'il ne doive être mis à pied ou qu'il soit congédié conformément à l'article 12.

9,15 Un professeur à temps complet ne peut démissionner après le 1er avril de chaque année sans le consentement de l'employeur. Celui-ci ne retient pas son consentement de façon déraisonnable.

Advenant le cas où le consentement n'est pas accordé et où le professeur décide de loger un grief, l'arbitre a le pouvoir de décider du mérite du grief présenté et il peut accorder une indemnité à la partie lésée compte tenu des circonstances.

9,16

a) Lorsque l'employeur ne peut offrir à un professeur permanent une charge d'enseignement à temps complet, le professeur conserve sa permanence ainsi que les droits et privilèges qui y sont rattachés s'il reçoit de l'employeur l'autorisation de se prévaloir de l'une ou l'autre des formes de congé prévues dans la convention.

b) Le professeur permanent auquel l'employeur ne peut offrir une charge d'enseignement à temps complet conserve sa permanence ainsi que les droits et privilèges qui y sont rattachés s'il accepte une charge d'enseignement comme professeur à temps partiel qui lui est offerte par l'employeur. En ce cas, le montant du salaire, le calcul des bénéfices marginaux et des journées de congés de maladie sont établis au prorata du nombre de périodes d'enseignement.

Si le professeur refuse, à la suite de la demande de l'employeur, de remplir une charge d'enseignement à temps partiel, l'employeur procède alors par la formule de mise à pied.

9,17 Le professeur à temps complet et permanent peut devenir professeur à temps partiel, à sa demande et pour des raisons particulières, après entente entre l'employeur, le syndicat et le professeur quant à la possibilité pour ce professeur de ne pas enseigner à temps complet, sans préjudice de la clause 9,01 b) de la convention.

Le professeur permanent et à temps complet qui devient ainsi professeur à temps partiel conserve tous les droits et privilèges attachés à sa permanence en vertu de la convention.

Le salaire de ce professeur est alors calculé au prorata de la charge d'enseignement qu'il assume. Lorsque ce professeur retourne à une charge d'enseignement à temps complet, il retrouve les mêmes conditions qu'il aurait eues, hormis l'ancienneté, s'il était demeuré toujours à temps complet. Son ancienneté se mesure en conformité avec la clause 9,20.

9,18 Aucune mise à pied d'un professeur permanent ne peut résulter de l'entrée en service d'une personne qui n'est pas couverte par l'unité d'accréditation.

ARTICLE 9,00 - SECURITE D'EMPLOI C) ANCIENNETE

9,19 L'ancienneté d'un professeur à temps complet se calcule en années et en jours.

L'ancienneté d'un professeur à temps partiel se calcule en années et en jours au prorata d'une charge d'enseignement à temps complet.

9,20 L'ancienneté d'un professeur continue de s'accumuler

- a) durant les soixante (60) premiers mois pendant lesquels le professeur occupe pour l'employeur un poste de cadre ou de professionnel non enseignant;
- b) durant tout congé avec traitement, prévu à la convention;
- c) durant les soixante (60) premiers mois d'une maladie ou d'une invalidité;
- d) durant les congés autorisés pour fin de maternité prévus à la convention;
- e) durant toute absence autorisée, sans salaire, prévue à la convention;
- f) durant un congé d'études accordé conformément à la convention;
- g) pendant toute absence en cas de force majeure reconnue par l'employeur et autre que la maladie.

9,21 L'ancienneté du professeur cesse de s'accumuler mais demeure à son crédit:

- a) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois qui suivent une mise à pied pour surplus de personnel;
- b) après le soixantième (60e) mois d'une maladie ou d'une invalidité;
- c) dès la première (1re) journée d'une absence autorisée, sans salaire, mais non prévue à la convention;
- d) après le soixantième (60e) mois où le professeur occupe pour l'employeur, un poste de cadre ou de professionnel non enseignant.

9,22 Le professeur perd son ancienneté et son emploi:

- a) lorsqu'il remet sa démission;
- b) après le vingt-quatrième (24e) mois qui suit une mise à pied;
- c) à la suite du refus ou de la négligence du professeur mis à pied d'accepter de reprendre le travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent un rappel signifié par courrier recommandé et expédié à la dernière adresse connue;
- d) à la suite d'un non-renouvellement; sauf si un nouveau contrat lui est offert avant le 30 septembre qui suit l'avis de non-renouvellement;
- e) à la suite d'un congédiement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale;
- f) s'il est présumé démissionnaire au sens des clauses 5,07, 5,08.

9,23 L'employeur établit la liste d'ancienneté des professeurs selon l'ordre d'ancienneté et selon l'ordre alphabétique.

Cette liste d'ancienneté comprend le nom, la permanence, s'il y a lieu, les spécialisations, la date d'engagement de chaque professeur. Cette liste d'ancienneté est affichée dans un délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables après la signature de la convention collective; elle demeure affichée durant trente (30) jours ouvrables. L'employeur en transmet une copie au syndicat dans un délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables après la signature de la convention collective.

Chaque année, l'employeur affiche la liste d'ancienneté des professeurs, le premier jour ouvrable qui suit le quinze (15) novembre et pour une durée d'affichage de trente (30) jours ouvrables. En même temps, l'employeur en transmet une copie au syndicat.

9,24 Pendant la période d'affichage, le syndicat ou tout professeur peuvent contester toute information apparaissant sur la liste d'ancienneté, en transmettant à l'employeur un avis daté et signé, précisant l'objet et le motif de la contestation.

Si l'ancienneté d'un professeur est modifiée à la suite d'une telle contestation, la nouvelle mesure de l'ancienneté ne prend effet qu'à compter de la date de la contestation.

9,25 A l'expiration de la période d'affichage, la liste d'ancienneté des professeurs devient officielle jusqu'à la date de l'affichage subséquent, sous réserve des contestations qui ont pu survenir en vertu de la clause précédente.

ARTICLE 9,00 - SECURITE D'EMPLOI D) MISE A PIED

I- Principe général

9,26 L'employeur peut réduire le nombre de professeurs en procédant à des mises à pied de professeurs selon la façon décrite dans la convention et en raison:

- a) d'une diminution des besoins de professeurs par suite d'une réduction sensible du nombre des élèves devant s'inscrire l'année suivante;
- b) du retour à l'enseignement d'un professeur absent temporairement en vertu de la convention;
- c) d'une modification du régime pédagogique imposée par le ministère de l'Education;
- d) d'une modification des structures fondamentales de l'institution consécutive à une décision de l'employeur;
- e) d'une modification des structures fondamentales de l'institution consécutive à une décision du ministère de l'Education.

9,27 Pour évaluer le nombre de professeurs requis pour une année, l'employeur procède de la façon suivante: la somme des périodes d'enseignement à dispenser dans chaque discipline est divisée par la tâche maximale individuelle d'un professeur selon la convention.

II- Modalités de réduction des effectifs enseignants

9,28 Advenant la nécessité de réduire les effectifs enseignants, l'employeur procède de la façon suivante:

- a) l'employeur détermine la spécialisation où doit s'opérer la réduction d'effectifs, après avoir consulté les officiers du syndicat à propos de ce choix;
- b) à l'intérieur de la spécialisation choisie, la réduction d'effectifs se fait en tenant compte de la permanence des professeurs et de leur ancienneté;
- c) à l'intérieur de la spécialisation choisie, l'employeur procède à la mise à pied des professeurs non permanents avant de décider de la mise à pied de professeurs permanents;
- d) le professeur permanent mis à pied dans la spécialisation choisie occupe un poste dans une autre de ses spécialisations s'il a l'ancienneté requise.

9,29 Advenant la nécessité de réduire les effectifs enseignants par la mise à pied de professeurs non permanents, l'employeur procède de la façon suivante après avoir satisfait aux dispositions de la clause 9,28;

- a) s'il y a lieu, l'employeur commence par ne pas rengager les professeurs à la leçon dans la spécialisation choisie;
- b) s'il y a lieu, l'employeur procède ensuite à la mise à pied des professeurs non permanents à temps partiel dans la spécialisation choisie, en donnant l'avis prévu à la clause 9,05;
- c) s'il y a lieu, l'employeur procède ensuite à la mise à pied des professeurs non permanents mais à temps complet dans la spécialisation choisie, en donnant l'avis prévu à la clause 9,04.

9,30 Si la mise à pied des professeurs non permanents ne suffit pas à diminuer suffisamment le surplus d'effectifs enseignants, l'employeur procède alors à la mise à pied de professeurs permanents, après avoir satisfait aux dispositions de la clause 9,28:

- a) s'il y a lieu, l'employeur commence par mettre à pied les professeurs permanents mais à temps partiel dans la spécialisation choisie, en suivant l'ordre croissant d'ancienneté et en donnant un avis écrit de mise à pied avant le premier (1er) avril;
- b) s'il y a lieu, l'employeur procède enfin à la mise à pied de professeurs permanents mais à temps complet dans la spécialisation choisie, en suivant l'ordre croissant d'ancienneté et en donnant un avis écrit de mise à pied avant le premier (1er) avril.

9,31 L'employeur avise le syndicat par écrit, avant le premier (1er) avril de chaque année, du nombre de professeurs requis pour l'année scolaire suivante. L'employeur transmet au syndicat une copie de chaque avis de non-renouvellement ou de mise à pied signifié à un professeur.

9,32 Le nom du professeur mis à pied est inscrit avec mention de sa spécialisation, de sa permanence s'il y a lieu, de son ancienneté, sur une liste de rappel valable pour une période de vingt-quatre (24) mois aux fins de la clause 9,01 a).

Pendant cette période, le professeur n'a pas droit au traitement prévu à la convention.

9,33 Lorsqu'il faut engager un nouveau professeur, l'employeur rengage en priorité les professeurs inscrits sur la liste de rappel mentionnée à la clause 9,32, en suivant un ordre inverse à celui de l'inscription sur cette liste et en tenant compte des exigences de spécialisation de la charge d'enseignement à pourvoir.

9,34 Dans l'éventualité où aucune charge d'enseignement n'est disponible chez l'employeur pour le professeur effectivement mis à pied selon la clause 9,30, l'employeur transmet le curriculum vitae préparé par le professeur mis à pied, à un maximum de dix (10) institutions d'enseignement désignées par ce professeur.

9,35 Lorsqu'un professeur permanent est mis à pied en raison des motifs mentionnés à la clause 9,26 à l'exclusion des motifs énumérés aux paragraphes d) et e) de cette clause, l'employeur verse au professeur mis à pied un montant forfaitaire en guise d'indemnité. Ce montant forfaitaire versé dans les trois (3) mois qui suivent la mise à pied à moins d'entente entre l'employeur et le professeur est équivalent à autant de cinquantièmes (1/52) de son dernier salaire annuel, qu'il a d'années d'ancienneté complétées chez l'employeur jusqu'à concurrence de dix (10) ans d'ancienneté.

Ce montant forfaitaire est récupérable par l'employeur advenant le renouvellement du professeur par le Séminaire. La formule utilisée pour le calcul du montant à remettre par le professeur est la suivante:  $\frac{m}{10} (10 - n)$ , "m" étant le montant forfaitaire et "n" étant le nombre de mois de mise à pied.

ARTICLE 9,00 - SECURITE D'EMPLOI E) ENSEIGNEMENT DANS PLUSIEURS INSTITUTIONS

9,36 Le contrat d'engagement d'un professeur peut prévoir que celui-ci donne de l'enseignement dans diverses institutions du même employeur, pourvu qu'il y ait un délai suffisant pour les déplacements du professeur.

Les frais de déplacement alors entraînés sont remboursés suivant les dispositions de l'article 25. De la même façon et aux mêmes conditions, le contrat d'engagement d'un professeur peut prévoir que celui-ci donne une partie de son enseignement dans une autre institution d'un autre employeur.

ARTICLE 10,00 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

10,01 Lorsqu'une charge d'enseignement pour un enseignant à temps complet ou à temps partiel est disponible l'employeur en informe d'abord les professeurs à son emploi par voie d'affichage durant sept (7) jours ouvrables.

Pendant les mois de juillet et d'août, l'employeur informe les professeurs à son emploi par courrier expédié à la dernière adresse domiciliaire connue et cette information est envoyée sept (7) jours ouvrables avant le début de l'affichage dans l'institution. Une copie de l'affiche et, le cas échéant, une copie de la lettre d'information, sont transmises au syndicat.

10,02 Le professeur à l'emploi de l'institution a un délai de cinq (5) jours ouvrables après la fin de la durée de l'affichage dans l'institution, pour présenter à l'employeur, par écrit, sa candidature à la charge d'enseignement disponible ou vacante.

Le professeur transmet au syndicat une copie de sa candidature.

10,03 Si une charge d'enseignement disponible peut être assumée par un enseignant déjà au service de l'employeur et possédant les qualités professionnelles requises notamment quant à la spécialisation, cet enseignant a priorité sur tout autre enseignant non encore au service de l'employeur. S'il se trouve plus d'un candidat déjà au service de l'employeur et possesseurs de qualifications égales, le candidat qui est professeur permanent a priorité sur le candidat non permanent et le candidat qui a plus d'ancienneté a priorité sur le candidat qui a moins d'ancienneté au service de l'employeur.

10,04 Les clauses 10,01, 10,02 et 10,03 ne s'appliquent 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.

10,05 Après qu'un candidat a obtenu une charge d'enseignement disponible à temps complet ou à temps partiel, l'employeur informe les professeurs du nom du candidat qui remplira cette charge.

L'employeur procède pour cela par voie d'affichage dans l'institution durant sept (7) jours ouvrables consécutifs et il transmet au syndicat une copie de cette affiche.

10,06 Le professeur choisi pour remplir la charge d'enseignement selon les clauses précédentes de l'article 10, assume effectivement sa nouvelle charge d'enseignement au commencement de l'année scolaire subséquente ou à une date antérieure déterminée par l'employeur.

Dans l'intervalle, l'employeur peut confier temporairement la charge d'enseignement disponible à un professeur suppléant qui n'est pas déjà à son service et, le cas échéant, il en informe le syndicat dans les meilleurs délais.

Le contrat du professeur suppléant qui remplit ainsi temporairement une charge d'enseignement prend fin sans autre avis et sans tacite reconduction, à la fin de l'année scolaire ou dès que l'affectation du nouveau titulaire de cette charge d'enseignement devient effective et ce, nonobstant toute autre disposition prévue à cette convention.

ARTICLE 11,00 - CESSION OU MODIFICATION DES STRUCTURES  
DE L'INSTITUTION - FERMETURE

11,01 Si l'employeur projette de procéder à la cession ou au transfert de son institution scolaire à un organisme public, semi-public ou privé ou si l'employeur entend modifier ses structures fondamentales d'enseignement d'une manière qui entraîne une réduction du nombre des professeurs, il est obligé de discuter avec les officiers du syndicat, des conséquences prévisibles de ces cession, transfert ou modification pour les professeurs à son service.

Cette discussion doit se faire au moins six (6) mois avant la signature de tout accord concernant la cession ou le transfert de l'institution ou avant la mise en place des modifications des structures fondamentales d'enseignement dans l'institution. Le syndicat peut recommander des mesures propres à résoudre les problèmes soulevés par de telles éventualités, en tenant compte des circonstances. Toutefois les discussions entre l'employeur et les officiers du syndicat de même que les recommandations émanant de ceux-ci ne peuvent avoir pour effet de retarder indûment une prise de décision ou l'application d'une décision dans ces domaines.

11,02 Si l'employeur décide de se départir de son institution d'enseignement par vente, cession ou toute autre transaction avec un organisme public, semi-public ou privé, une corporation ou une coopérative formée par les professeurs de l'institution peut alors présenter une offre d'acquisition et l'employeur étudie cette offre en priorité.

11,03 Advenant la cession ou le transfert de l'institution d'enseignement à un organisme autre que celui qui pourrait être formé par les professeurs travaillant dans l'institution, l'employeur s'engage à prendre entente avec le nouvel employeur pour que la convention collective demeure en vigueur durant l'année qui suit la conclusion de la cession ou du transfert de l'institution d'enseignement à moins de stipulations différentes de la loi.

11,04 Advenant la fermeture de l'institution d'enseignement, l'employeur et le syndicat participent sans délai à la constitution d'un comité de placement des professeurs ainsi mis à pied.

11,05 Si l'employeur cède ou transfère son institution d'enseignement à un organisme public, semi-public ou privé ou si l'employeur cesse ses activités en fermant son institution d'enseignement, les dispositions prévues à la clause 9,35 dans les cas de mises à pied se trouvent nulles et non avenues et elles ne peuvent être invoquées par les professeurs mis à pied.

11,06 Si l'employeur ferme, cède ou transfère son institution d'enseignement ou s'il en modifie les structures fondamentales d'enseignement, conformément aux paragraphes d) et e) de la clause 9,26, il verse une prime de séparation aux professeurs permanents mis à pied en conséquence des décisions prises.

La prime de séparation est équivalente à un dixième de un pour cent (0,001%) du traitement annuel par mois complet d'ancienneté dans l'institution, au moment où le professeur quitte l'institution.

Aux fins de calcul de la prime de séparation, le traitement annuel est le taux de traitement applicable au professeur au moment de son départ.

Le premier et le dernier mois d'ancienneté sont comptés comme des mois complets si le professeur est en service pour la moitié ou plus des jours ouvrables contenus dans chaque mois.

ARTICLE 12,00 - MESURES DISCIPLINAIRES

12,01 Dans les cas où l'employeur décide de convoquer un professeur pour raison disciplinaire, il l'en prévient par écrit afin de permettre à celui-ci de se faire accompagner, s'il le désire, par un représentant du syndicat.

L'employeur transmet au syndicat une copie de cette convocation.

12,02 Toute décision comportant des mesures disciplinaires doit émaner du directeur général ou de son délégué. Elle doit être communiquée avec ses motifs dans un avis écrit au professeur mis en cause.

En même temps, le directeur général ou son délégué informe par écrit le syndicat de la nature de la mesure disciplinaire décidée envers un professeur.

12,03 Lorsqu'un professeur commet une offense qui nécessite, par sa nature, une intervention immédiate, l'employeur suspend temporairement ce professeur en lui signifiant un avis écrit de suspension qui mentionne le ou les motifs de la mesure disciplinaire encourue.

En même temps, l'employeur informe par écrit le syndicat de la suspension du professeur.

12,04 Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de l'avis de suspension, l'employeur convoque et rencontre séparément le professeur et le syndicat pour discuter de la suspension annoncée.

12,05 Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de l'avis de suspension, le professeur peut démissionner volontairement par une lettre qu'il adresse à l'employeur dont il envoie copie au syndicat.

Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de la lettre, le professeur peut dénoncer par écrit tout aveu signé ou toute démission volontaire venant de lui dans le cadre de la présente clause; il procède à une telle dénonciation par une lettre qu'il adresse à l'employeur et dont il envoie copie au syndicat.

Advenant une telle dénonciation de la part du professeur, aucun aveu ni démission ne peuvent lui être opposés devant un tribunal d'arbitrage.

12,06 Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la dernière des rencontres prévues à la clause 12,04, l'employeur décide s'il maintient ou s'il lève la suspension annoncée.

Il communique sa décision par écrit au professeur et au syndicat.

Si l'employeur décide de réduire ou d'annuler la suspension annoncée conformément à la clause 12,03, le professeur récupère le salaire équivalant à la partie réduite ou annulée de la durée de la suspension.

12,07 Sauf les cas prévus à la clause 12,03, aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un professeur avant que deux (2) avertissements écrits pour une cause similaire ne lui aient été adressés durant une même année scolaire.

Le délai entre les deux (2) avis doit être suffisant pour permettre au professeur de rectifier la situation dénoncée. A la suite de ces avis, le professeur peut faire part de ses remarques à l'employeur, dans un document daté et signé que l'employeur verse au dossier du professeur.

12,08 Un avertissement servi à un professeur et les pièces qui sont en rapport avec cet avertissement ne peuvent plus être utilisés après le 30 juin de chaque année scolaire. Après un tel délai, ces pièces doivent être détruites.

12,09 L'employeur ne peut invoquer aucune pièce au dossier du professeur ni aucun fait pour lesquels celui-ci n'a pas été prévenu par écrit.

12,10 Le professeur a le droit de connaître son dossier intégral. Pour ce faire, il est accompagné ou non d'un représentant du syndicat. Lorsque le professeur prend connaissance de son dossier, l'employeur peut être présent.

12,11 Le dossier d'un professeur peut comprendre et doit éventuellement comprendre:

- 1) la formule de demande d'emploi;
- 2) le contrat d'engagement;
- 3) la fiche du professeur (annexe B);
- 4) toute autorisation de déduction;
- 5) tout avis, aveu et démission non dénoncés prévus au présent article;
- 6) toute demande postulant une charge disponible;
- 7) les documents relatifs à la classification et à l'engagement du professeur;
- 8) tout avis d'abandon d'emploi;
- 9) tout autre document après entente entre le professeur et l'employeur;
- 10) toute correspondance reliée à l'application de la convention collective.

12,12 Dans tous les cas prévus au présent article, le professeur peut recourir à la procédure de grief. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 13,00 - ASSURANCES

13,01 Le professeur est admissible en tout temps aux régimes collectifs d'assurances: assurance-vie, assurance-maladie et assurance-salaire, de son engagement à sa mise effective à la retraite. La participation du professeur admissible court à partir de l'entrée en vigueur du régime collectif d'assurance, s'il est à l'emploi du Séminaire à cette date ou à la date de son engagement. De plus, pour les fins du présent article, les temps de grève et de lock-out sont considérés comme du temps d'emploi continu.

13,02 Le Séminaire offre aux professeurs à temps complet, participant aux régimes collectifs d'assurances, un montant forfaitaire de onze (11) dollars par mois pour un professeur participant à un plan individuel et de vingt-cinq (25) dollars par mois pour un professeur participant à un plan familial. Cette participation du Séminaire s'applique à toute prime d'assurances à l'exception de l'assurance-salaire que le professeur assume entièrement.

13,03 L'assurance-salaire est obligatoire pour tout professeur. Le Séminaire fait parvenir à l'assureur annuellement la liste complète des professeurs à son emploi. Il revise cette liste pour tout nouvel engagement au moment même de l'engagement.

13,04 Le professeur invalide au sens de l'assurance-salaire est considéré comme à l'emploi du Séminaire. Il bénéficie de tous les droits prévus à la convention.

A la fin de toute période d'invalidité alors que les prestations d'assurance-salaire ont pris fin, le professeur reprend la charge d'enseignement prévue pour lui.

13,05 Le contenu des plans d'assurances, de même que le choix de l'assureur, appartient au Syndicat. Le Syndicat remet au Séminaire une copie des contrats d'assurances ainsi qu'un relevé des montants des primes.

13,06 Le Séminaire s'engage à déduire de chaque paie en tranches égales, la part de la prime des professeurs participant aux plans d'assurances collectifs et il fait parvenir mensuellement à la compagnie d'assurance désignée le total des primes, soit la part de l'assuré et la part du Séminaire.

13,07 Le professeur à temps partiel a droit au montant forfaitaire prévu à la clause 13,02 mais au prorata de sa charge d'enseignement.

13,08 Le Syndicat s'engage à maintenir un délai de carence d'au moins trente (30) jours consécutifs suivant le début de l'invalidité.

Le Séminaire déduit de la réserve de congés maladie du professeur un nombre de jours de maladie équivalant au nombre de jours ouvrables du délai de carence selon le plan de l'assurance-salaire.

Dans les meilleurs délais, le Séminaire avise l'assureur de l'invalidité continue ou de l'invalidité récurrente d'une même cause.

ARTICLE 14,00 - CONGES DE MALADIE

14,01 Tout professeur à temps complet ou à temps partiel qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de salaire conformément aux dispositions du présent article.

14,02 Le professeur informe l'employeur de la cause de son absence autant que possible dès la première journée.

Pour toute absence de trois (3) jours ouvrables et moins, l'employeur accepte une déclaration du professeur établissant la cause de l'absence.

Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables, l'employeur peut exiger que le professeur produise un certificat médical attestant cette incapacité d'enseigner.

14,03 Lors de sa première (1re) année d'engagement, le professeur à temps complet a droit à un crédit de vingt-deux (22) jours ouvrables non remboursables à titre de congé de maladie. Si le professeur à temps complet est embauché en cours d'année, le crédit de vingt-deux (22) jours est calculé au prorata du nombre de mois d'emploi.

14,04 Lors de sa deuxième (2e) année d'engagement et lors des années subséquentes, le professeur à temps complet a droit à un crédit de 1.8 jour ouvrable non remboursable par mois de travail à titre de congé de maladie.

Dans les cas d'invalidité le professeur permanent peut emprunter sur les congés de maladie des années subséquentes pour couvrir son délai de carence.

14,05 Le professeur à temps partiel a droit, à titre de congé de maladie, au crédit prévu aux clauses 14,03 et 14,04 mais au prorata de sa charge professionnelle.

14,06 D'une année à l'autre, les jours crédités en vertu des clauses 14,03, 14,04 et 14,05 et non utilisés sont accumulés dans une réserve ou caisse de maladie, jusqu'à concurrence d'un maximum de cent vingt (120) jours non remboursables.

14,07 Prime d'assiduité

- a) Lorsque la caisse des congés de maladie d'un professeur est de 120 jours, l'excédent des jours créditable en vertu de la clause 15,04 est payé au professeur à cinquante pour cent (50%) de sa pleine valeur conformément à l'article 1,06, à la fin de l'année scolaire 1981-1982 et à vingt-cinq pour cent (25%) à la fin des années scolaires 1982-1983 et 1983-1984.
- b) Les professeurs dont la caisse des congés de maladie a atteint au moins 100 jours peuvent:
  - 1- soit se prévaloir de l'article 14,06;
  - 2- soit geler leur caisse de congés de maladie à ce qu'elle était au début de l'année scolaire et monnayer l'excédent au taux indiqué à la clause 14,07 a).
- c) Les professeurs concernés doivent avertir l'employeur de leur choix avant le 1er mai.

14,08 Les jours de maladie non remboursables accumulés en vertu du régime antérieur à la présente convention et non utilisés sont versés à la caisse de maladie jusqu'à concurrence de cent vingt (120) jours, tel que prévu à la clause 14,06.

14,09 Au plus tard le 30 juin de chaque année, l'employeur fait connaître au professeur l'état de sa réserve de congés de maladie.

14,10 Advenant l'invalidité d'un professeur, le professeur accepte que les congés de maladie ne soient utilisés que jusqu'à ce que s'appliquent les dispositions d'assurance-invalidité permettant une prestation. La présente ne constitue pas une politique de continuation de salaire au sens de l'assurance-invalidité.

14,11 Lors de l'année d'engagement durant laquelle un professeur doit prendre un congé de maladie, ce professeur reçoit les indexations auxquelles il aurait eu droit, calculées sur le salaire réel qui lui aurait été versé s'il n'y avait pas eu ce congé de maladie.

Pour les mois de juillet et août il reçoit son salaire sans discontinuité que ce soit de l'employeur ou de la compagnie d'assurance.

I- Dispositions générales

15,01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

15,02 Si, dans le présent article, l'octroi d'un congé parental est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou para-public.

15,03 L'employeur ne rembourse pas au professeur les sommes qui pourraient être exigées de ce professeur par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu du professeur excède une fois et demie le maximum assurable.

II- Congés de maternité

15,04 Le professeur en état de grossesse a droit à un congé de maternité d'une durée de dix-sept (17) semaines qui, sous réserve de la clause 15,06, doivent être consécutives.

15,05 La répartition du congé de maternité appartient au professeur et comprend le jour de l'accouchement. Cependant, ce congé ne peut commencer avant la dixième semaine précédant la semaine présumée de l'accouchement.

15,06 Le professeur qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé, a droit à un congé de maternité discontinu. Ce professeur peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

15,07 Pour obtenir le congé de maternité, le professeur doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que le professeur doit quitter sa charge plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, le professeur est exempté de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur, d'un certificat médical attestant qu'il devait quitter son emploi sans délai.

15,08 Cas d'admissibilité à l'assurance-chômage

Le professeur qui a accumulé vingt (20) semaines de service <sup>(1)</sup> avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclaré éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% <sup>(2)</sup> de son salaire hebdomadaire de base <sup>(3)</sup>;
- b) pour chacune des semaines où il reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire qui lui assure un revenu hebdomadaire équivalent à 93% du salaire de base auquel il a droit en vertu des échelles en vigueur. Cependant, le revenu brut du professeur ne doit pas dépasser une fois et demie le montant maximum assurable reconnu par le C.E.I.C.

15,09 Cas non admissibles à l'assurance-chômage

Le professeur exclu du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclaré inadmissible est également exclu du bénéfice de toute indemnité. Cependant, il peut utiliser ses journées de maladie jusqu'à concurrence des 22 auxquelles il a droit durant sa première année d'engagement.

- 
- (1) Le professeur absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.
  - (2) Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que le professeur bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à 7% de son salaire.
  - (3) On entend par "salaire de base", le salaire régulier du professeur incluant les primes de responsabilités à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour une charge additionnelle.

15,10 Dans les cas prévus aux clauses 15,08 et 15,09

- a) Durant les périodes de vacances le salaire versé est au prorata du temps travaillé.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas du professeur éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'il reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. au Séminaire au moyen d'un relevé mécanographique.
- c) Pour les fins de la présente clause, le service se calcule selon le temps de service chez l'employeur.
- d) L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités.

15,11 Durant ce congé de maternité, le professeur bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie et assurance-maladie à condition qu'il verse sa quote-part;
- assurance-salaire si le cas est prévu dans le contrat d'assurances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience.

15,12 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que dix-sept (17) semaines. Si le professeur revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, il produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

15,13 Au retour du congé de maternité, le professeur reprend sa charge sous réserve des dispositions de la convention collective relatives à l'engagement et à la sécurité d'emploi.

### III- Autres congés parentaux

#### Congés de paternité

15,14 Le professeur dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

#### Congés pour adoption

- 15,15 a) Le professeur qui veut adopter légalement un enfant d'âge préscolaire a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge de l'enfant.
- b) Le professeur qui veut adopter légalement un enfant et qui ne se prévaut pas du congé prévu à la clause 16,15 a) a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

15,16 Le professeur qui prend le congé pour adoption prévu à la clause 15,15 bénéficie des avantages prévus par la clause 15,11; en autant qu'il y ait normalement droit, et par la clause 15,13.

Conditions de retour au travail à la fin d'un congé de maternité

15,17 Quatre (4) semaines avant la fin du congé régulier de maternité ou d'adoption, le professeur qui n'a pas encore avisé l'employeur de la date de son retour au travail doit l'informer par écrit de son option:

- a) ou revenir au travail dès le début de la semaine qui suit l'expiration de son congé;
- b) ou prolonger le congé durant une période pouvant s'étendre jusqu'à la fin de la deuxième étape ou à la fin de l'année scolaire;
- c) ou prolonger son congé pendant une année entière d'engagement; un professeur qui ne revient pas au travail à la fin de ce congé sans traitement est réputé démissionnaire;
- d) ou produire un certificat médical et le cas échéant se prévaloir des dispositions relatives à l'utilisation des journées de maladie et des possibilités offertes par le régime d'assurance-invalidité.

15,18 Le professeur qui accouche durant la période des vacances d'été peut bénéficier des prolongations de congés prévues à la clause 15,17, à la fin de la période de vacances ou à la fin de la période de prestations d'assurance-chômage.

IV- Dispositions diverses

15,19 Pour bénéficier, durant tout congé prévu au présent article, des avantages établis par tout régime où il y a contribution du professeur, celui-ci doit verser sa quote-part à tel régime, sauf pour les congés sans traitement où le professeur pour bénéficier des avantages de... tout régime doit assumer la totalité des primes.

15,20 Le professeur, qui a bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption, a droit au salaire de juillet et août au prorata du temps qu'il a travaillé soit un cinquième (1/5) du salaire qu'il a gagné durant cette période. Pour le calcul de ce salaire, la période de dix-sept (17) semaines prévue à la clause 15,04 est considérée comme du temps travaillé et payé.

15,21 Pour les fins du calcul de l'ancienneté, la période de congé prévue en vertu de cet article est comptée comme s'il s'agissait d'un service continu.

15,22 Par ailleurs, les parties conviennent de se rencontrer pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- i) si la C.E.I.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestations supplémentaires de chômage;
- ii) si, par la suite, la C.E.I.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective;
- iii) si le gouvernement du Québec apporte des changements relatifs aux droits parentaux décrits au présent article.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

## ARTICLE 16,00 - CONGES SOCIAUX

16,01 Le professeur a droit à une autorisation d'absence sans perte de salaire dans les cas et pour le nombre de jours ouvrables indiqués ci-après:

- a) le mariage du professeur: cinq (5) jours ouvrables consécutifs dont le jour du mariage, à condition de donner à l'employeur au moins cinq (5) jours de préavis;
- b) le mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère ou d'une soeur du professeur: le jour du mariage;
- c) le décès du conjoint du professeur: dix (10) jours consécutifs, dont le jour des funérailles; ou quinze (15) jours consécutifs, dont le jour des funérailles, pour le professeur ayant charge d'enfant(s) mineur(s);
- d) le décès d'un enfant du professeur: cinq (5) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles;
- e) le décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère du professeur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- f) le décès d'un parent autre que ceux visés par les sous-paragraphe c,d,e et f: le jour des funérailles;
- g) lorsque le professeur change de domicile: le jour du déménagement;
- h) un maximum de trois (3) jours ouvrables par année pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige un professeur à s'absenter de son travail;
- i) la prise d'habit, d'ordination, les vœux perpétuels de son enfant, de son frère, de sa soeur: le jour de l'événement;
- j) dans une cause matrimoniale où il est partie: jusqu'à un maximum de trois (3) jours ouvrables;
- k) à l'occasion des procédures en vue de l'obtention de la citoyenneté canadienne, le professeur concerné bénéficie d'un (1) jour ouvrable.

Dans les cas visés aux sous-paragraphe e, f, i et k de la présente convention, si l'événement a lieu à plus de trois cent vingt (320) kilomètres du lieu du domicile du professeur, celui-ci a droit à un (1) jour additionnel.

16,02 Le professeur qui est appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause devant un tribunal, une commission d'enquête ou un tribunal administratif, ne subit aucune perte de salaire.

16,03 Le professeur mis en quarantaine par une autorité compétente suite à une maladie contagieuse ne subit de ce fait aucune perte de salaire.

16,04 Dans tous les cas, le professeur doit prévenir la direction et, à la demande de l'employeur, produire dans la mesure du possible, la preuve ou l'attestation de ces faits.

16,05 L'employeur peut accorder à un professeur qui en fait la demande une autorisation d'absence sans perte de salaire. La durée de cette absence sera déduite des journées-maladie accumulées au cours de la même année, à condition que l'absence se prolonge sur une période d'au moins une demi-journée.

16,06 Durant l'année scolaire, le professeur a droit aux congés établis par l'employeur pour les élèves. De tels congés ne doivent toutefois pas empêcher un professeur de fournir le travail autre que la prestation de cours, selon les exigences de sa charge professionnelle.

16,07 L'employeur peut accorder un congé sans traitement à un professeur permanent qui postule et occupe un poste de cadre ou de professionnel non enseignant au sein de l'institution.

16,08 L'employeur peut accorder à un professeur permanent un congé sans traitement si ce professeur est appelé à exercer un travail dans le secteur de l'enseignement, (ex. M.E.Q., A.I.E.S.). La durée d'un tel congé ne doit pas dépasser deux (2) ans.

16,09 Tout professeur qui bénéficie d'un congé en vertu des clauses 16,07 et 16,08 doit informer l'employeur par écrit, pour annoncer son retour à l'enseignement au plus tard le premier (1er) mars qui précède ledit retour. Tel professeur reprend alors le poste qu'il détenait avant l'obtention d'un tel congé.

16,10 Tout autre congé non prévu à la présente convention a une durée maximum de deux (2) ans. A son retour à l'enseignement le professeur doit en avvertir l'employeur avant le premier (1er) mars qui précède ledit retour, à défaut de quoi il est considéré démissionnaire. Ce retour doit coïncider avec le début d'une année scolaire.

16,11 Lorsque l'employeur accorde à un professeur un congé qui n'est pas prévu à la présente convention, il en informe le syndicat, lors de l'acceptation d'un tel congé.

ac-

qui

17,01 Le professeur qui est candidat à la fonction de député fédéral, de député provincial, de maire, de conseiller municipal, de commissaire ou de syndic d'écoles a le droit, après en avoir informé par écrit l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans salaire, si son absence est nécessaire aux fins de sa candidature. Le professeur doit retourner à son travail dans un délai de huit (8) jours après la tenue du scrutin.

17,02 Si le professeur 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 charge professionnelle dans l'institution, l'employeur et le professeur concerné peuvent convenir de modalités permettant à ce dernier de poursuivre son enseignement ou même de prendre un congé sans traitement si nécessaire.

17,03 Le professeur en congé sans traitement pour l'exercice d'une charge publique peut continuer sa participation à tout régime d'assurance collective, à condition d'en acquitter chaque mois la prime entière.

17,04 Si le professeur en congé en vertu de la clause 17,02 démissionne de la charge publique, ne sollicite pas un second mandat ou subit la défaite en briguant de nouveau les suffrages, il doit aviser par écrit l'employeur avant le premier (1er) mars de son intention de retourner ou non au travail le premier (1er) septembre suivant. A défaut de donner un tel avis, le professeur est présumé démissionnaire. Si le professeur concerné désire retourner au travail en cours d'année, il doit reprendre un poste vacant semblable à celui qu'il détenait au moment de sa permission d'absence, dès qu'il s'en présente un, sous réserve de la clause 9,33.

17,05 Lorsqu'un professeur entreprend un second mandat, il est présumé démissionnaire si l'accomplissement des devoirs de sa fonction exige qu'il renouvelle un congé sans traitement selon les dispositions de la clause 17,02.

17,06 Le professeur qui désire aller enseigner à l'étranger sous forme d'aide aux pays du tiers-monde obtient de l'employeur un congé sans traitement pour une période ne dépassant pas trois (3) années consécutives. Il peut bénéficier de tout régime d'assurance collective, à condition d'en acquitter chaque mois la prime entière.

17,07 A l'expiration de son congé sans traitement prévu à la clause 17,06, le professeur peut reprendre un poste vacant semblable à celui qu'il détenait au moment de sa permission d'absence, dès qu'il s'en présente un, sous réserve de la clause 9,33.

17,08 Si, par suite d'une entente approuvée par le ministère de l'Education entre un professeur, l'employeur, le gouvernement du Canada, le gouvernement d'une autre province ou le gouvernement du Québec, ce professeur accepte d'enseigner à l'extérieur du Québec, il est considéré à l'emploi de l'institution pendant la durée d'un tel congé n'exédant pas deux (2) ans. Il continue à bénéficier des avantages découlant de la convention collective et demeure assujetti au régime syndical et aux déductions de cotisations syndicales. La date du retour en fonction doit être fixée au moment du départ du professeur.

17,09 A son retour, le professeur en congé en vertu de la clause 17,08 est immédiatement effecté à la discipline d'enseignement qui était la sienne à son départ ou, le cas échéant, à celle qui avait été prévue pour lui, au moment de son départ.

Cependant, le professeur est considéré comme démissionnaire s'il fait défaut de confirmer deux (2) mois à l'avance qu'il désire reprendre son poste.

ARTICLE 18,00 - MODIFICATION AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

18,01 Lorsque le syndicat ou un ou plusieurs professeurs se croient lésés par une décision de l'employeur qui modifie les conditions de travail autres que celles prévues par la convention, le syndicat, ce ou ces professeurs peut(vent) formuler un grief. L'employeur doit faire la preuve du bien-fondé de sa décision.

ARTICLE 19,00 - CHARGE PROFESSIONNELLE

19,01 La charge professionnelle du professeur est:

- a) la préparation et la prestation de cours ou de travaux pratiques (laboratoires);
- b) la préparation et la correction des travaux et examens des élèves;
- c) la direction et l'encadrement du travail en équipe organisé selon le programme d'enseignement;
- d) la participation à des activités organisées pour l'ensemble des élèves ou pour les élèves d'un degré quand celles-ci ont lieu à l'intérieur de l'horaire régulier;
- e) les entrevues avec les élèves et avec les parents, s'il y a lieu;
- f) l'évaluation des élèves conformément aux exigences du ministère de l'Éducation et la remise des notes au directeur des études;
- g) la participation aux journées pédagogiques, aux comités de degrés, aux comités de matières et aux réunions avec les parents;
- h) la consignation des absences des élèves à ses périodes d'enseignement;
- i) les surveillances de groupes résultant de modifications occasionnelles apportées à l'horaire des élèves pourvu que ces surveillances n'aient pas comme conséquence d'augmenter la tâche du professeur au-delà de vingt (20) périodes par semaine;
- j) l'organisation ou l'animation d'activités parascolaires après entente entre le professeur et l'employeur.

19,02 Les activités professionnelles d'éducation physique comprennent, en plus des cours d'éducation physique, les périodes d'animation sportive au sein de l'institution.

19,03

- a) Les charges d'enseignement sont réparties de façon équitable après consultation du professeur et du comité de matière de façon à assumer toutes les activités professionnelles exigées pour la formation des élèves.
- b) Dans la mesure du possible, les charges d'enseignement sont réparties de façon à éviter les périodes d'enseignement supplémentaires.
- c) Le projet de répartition des charges prévues pour l'année scolaire suivante est présenté pour étude aux professeurs à l'occasion d'une journée pédagogique en mars ou en avril si possible.

19,04

- a) La charge professionnelle de chaque professeur à temps complet inclut un nombre maximum de périodes d'enseignement. Ce nombre maximum est de vingt (20) périodes d'enseignement par semaine de cinq (5) jours ouvrables.
- b) Au cours du mois d'avril les professeurs sont invités à donner leur nom s'ils sont prêts à prendre une ou deux périodes de surveillance en plus de leur tâche régulière (20 périodes). Le Séminaire pourra puiser dans la liste, dont il remettra une copie au syndicat, pour répartir les surveillances. Le taux pour ces périodes de surveillance est celui fixé à la clause 20,05 a).

19,05

- a) Le professeur à temps complet qui en plus de sa charge professionnelle régulière, établie conformément à la clause 19,04, assume pour l'ensemble de l'année scolaire un nombre de périodes supplémentaires de cours (laboratoires, travaux pratiques) est rémunéré au prorata de sa charge professionnelle régulière pour chaque période/semaine qui excède les vingt (20) périodes d'enseignement prévues à la clause 19,04.
- b) Les périodes supplémentaires de surveillance, sans prestation obligatoire de cours, sont rémunérées conformément à la clause 20,05.

19,06 Le professeur ne peut pas refuser une charge professionnelle supplémentaire si un refus a pour effet de lui laisser une charge professionnelle inférieure à vingt (20) périodes/semaine de cinq (5) jours ouvrables. Cette charge professionnelle supplémentaire ne peut avoir pour effet de constituer une tâche globale supérieure à vingt et une (21) périodes/semaine.

19,07 L'employeur peut convoquer les professeurs pour des rencontres se tenant à l'intérieur de l'année de travail telle que définie dans la présente convention en tenant compte des particularités suivantes:

- a) le professeur n'est jamais tenu d'être présent le samedi et le dimanche, sous réserve de l'alinéa e-4 de la présente clause;
- b) le professeur n'est jamais tenu d'être présent pendant les mois de juillet et d'août;
- c) le professeur n'est jamais tenu d'assister à des rencontres passées dix-sept heures et trente (17h30) sauf pour les réunions de parents;
- d) le calendrier des activités pédagogiques du professeur comprend aussi des jours d'activités professionnelles prévues au calendrier scolaire couvrant la différence à combler entre les deux cents (200) jours de travail définissant l'année d'enseignement du professeur et le minimum de jours de présence obligatoire des élèves tel que défini par le règlement du ministère de l'Education;
- e) ces jours d'activités professionnelles prévues au calendrier scolaire sont employés notamment et entre autres de la manière suivante:
  - 1- réunion avec les parents, journées d'accueil;
  - 2- journées pédagogiques;
  - 3- préparation des syllabus ou des plans de cours;
  - 4- examens d'admission en première secondaire.

19,08 Tout professeur remplit normalement sa charge professionnelle dans les locaux déterminés par l'employeur. Il est tenu d'y être présent notamment:

- 1) aux moments où les devoirs de sa charge professionnelle l'exigent:
- 2) ainsi que:
  - a- pour les examens d'étape
    - la journée qui précède ces examens
    - la journée où les élèves passent un examen dans sa matière;
  - b- pour les examens contrôlés par le M.E.Q.
    - la veille et la journée prévues pour un examen dans sa matière;
  - c- pour les journées que peut déterminer l'employeur, après consultation de l'instance pédagogique appropriée.

19,09 Tout professeur à temps complet s'engage à fournir un travail exclusif à la Corporation pendant les heures normales d'activités professionnelles de la Corporation (ces heures normales n'excédant pas, pour un professeur, huit (8) heures consécutives), à moins d'obtenir une autorisation écrite préalable de l'employeur.

19,10 L'employeur ne peut obliger un professeur à enseigner une matière qui ne correspond pas à sa spécialisation à moins qu'il ne s'agisse de matières qui n'exigent pas de spécialisation particulière. Cependant, à la demande de l'employeur, le professeur ne peut refuser une charge correspondant à sa spécialisation telle que définie à la clause 1,31.

19,11 Dans la mesure du possible, la distribution de la charge professionnelle ne peut avoir pour effet d'obliger un professeur à enseigner plus d'une matière à deux (2) degrés.

19,12 Dans la répartition équitable des tâches entre les professeurs, l'employeur tiendra compte qu'il y a équivalence entre une période d'enseignement et:

- une période de surveillance si celle-ci fait partie des vingt (20) périodes formant la tâche d'un professeur;
- une période de laboratoire;
- une période d'activités dirigées, de travail pratique en classe avec les élèves ou d'activités parascolaires si cette période fait partie des vingt (20) périodes formant la tâche d'un professeur.

Dans le régime pédagogique actuel la durée normale d'une période est de 45 minutes.

19,13 La composition moyenne de l'ensemble des classes de l'institution doit être égale ou inférieure à trente-trois (33) élèves et la composition de chaque classe ne doit pas dépasser trente-cinq (35) élèves au 30 septembre.

19,14

- a) Le professeur à temps complet qui assume pour une partie seulement de l'année d'engagement un nombre de périodes de cours (laboratoires, travaux pratiques) supérieur à vingt (20) périodes/semaine est rémunéré au taux horaire, pour chaque période supplémentaire, conformément aux clauses 20,03 et 20,04.
- b) Le professeur à temps partiel qui assume pour une partie seulement de l'année d'engagement un nombre de périodes de cours (laboratoires, travaux pratiques) supérieur au nombre de périodes/semaine prévu pour sa tâche régulière est rémunéré au taux horaire conformément aux clauses 20,03 et 20,04.

19,15 L'employeur informe le professeur de ses activités professionnelles dans les limites de ses possibilités, au plus tard le premier (1er) 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.

ARTICLE 20,00 - TRAITEMENT ET REMUNERATION

20,01 Le salaire d'un professeur est déterminé par sa scolarité et son expérience.

20,02 Le professeur à temps partiel est rémunéré suivant sa scolarité et son expérience au prorata de sa disponibilité et de sa tâche professionnelle par rapport à la charge professionnelle maximale et la disponibilité des professeurs à temps complet.

20,03 Est rémunéré selon un taux horaire le professeur chargé de cours (à la leçon), le professeur qui dispense des cours supplémentaires dus à une charge additionnelle temporaire, et celui qui assume une suppléance temporaire.

20,04 Le professeur rémunéré aux taux horaire reçoit pour chaque période de cours (laboratoire, travaux pratiques) le montant suivant:

scolarité de 16 ans et moins	24\$
scolarité de 17 ans et 18 ans	27\$
scolarité de 19 ans et plus	30\$

Ces taux couvrent au complet le salaire et les avantages sociaux.

20,05

a. Le professeur à temps complet qui en plus de sa tâche régulière, telle que définie aux articles 19,04 et 19,05, assume chaque semaine une période de surveillance, sans prestation obligatoire de cours, est rémunéré pour cette période/semaine additionnelle aux taux suivants:

1981-1982	650\$
1982-1983	700\$
1983-1984	750\$

Ce taux divisé en vingt-six (26) versements comprend le salaire et les avantages sociaux.

b) Dans le cadre de la suppléance prévue à la clause 19,05 la surveillance des élèves effectuée occasionnellement par un professeur, sans prestation obligatoire de cours, est rétribuée au taux de douze dollars (12\$) par période. Ce taux comprend le salaire et les avantages sociaux.

20,06 Tout salaire d'un professeur à temps complet ou à temps partiel est payable en vingt-six (26) versements égaux tous les deux (2) jeudis. Le premier (1er) versement de chaque année scolaire a lieu le deuxième (2e) jeudi de septembre. Cependant, s'il le désire le professeur peut, au 30 juin, recevoir le solde de son traitement en un seul versement à condition de donner un avis à l'employeur au plus tard le premier (1er) mai précédent.

20,07 Pour les fins du présent article, l'employeur s'engage à appliquer intégralement à tous les professeurs à temps complet et à temps partiel les échelles de salaires qui seront appliquées au secteur public, niveau secondaire, cours général, pour les années couvertes par la présente convention.

20,08 L'employeur s'engage à appliquer aux professeurs du Séminaire les mesures de correction des salaires (indexation, restauration, protection de base, montants forfaitaires, etc...) appliquées aux professeurs du secteur public, niveau secondaire, cours général. Ces mesures sont appliquées à partir de la deuxième paye suivant leur publication officielle.

20,09 Du 1er janvier 1983 au 31 août 1984, advenant le cas où il n'y aurait pas d'entente ou de décision au sujet des échelles de salaires des professeurs du secteur public, niveau secondaire, l'échelle de salaires appliquée provisoirement au Séminaire sera celle en vigueur le 1er septembre 1982 à moins d'entente sur ce point entre le Séminaire et le Syndicat.

20,10 Les clauses 20,07, 20,08 et 20,09 pourraient être modifiées annuellement après entente entre l'employeur et le Syndicat sans que les modifications apportées soient considérées comme une réouverture de la convention.

20,11 Sous réserve des stipulations contraires dans la convention collective, l'employeur tient compte du défaut de professeur de fournir la prestation de service que ledit professeur est tenu de fournir en vertu de la convention, dans le calcul du salaire effectivement versé à tel professeur.

20,12 Tout changement de classement pour fins de traitement a lieu le premier (1er) septembre de chaque année, compte tenu de ce changement, le salaire du professeur est alors ajusté en conséquence, à compter de cette date, à condition que ledit professeur puisse faire la preuve qu'il a terminé et réussi une autre année d'études conformément aux exigences du Manuel d'évaluation du ministère de l'Éducation. Si l'attestation ne peut être présentée au premier (1er) septembre, mais qu'elle puisse l'être au cours de l'année d'engagement avant le 30 juin, et que ce retard ne puisse être imputé au professeur, le traitement du professeur est réajusté rétroactivement à condition que les études conduisant à tel diplôme aient été complétées avant ce premier (1er) septembre.

20,13 Le professeur à temps complet ou à temps partiel qui quitte le service de l'employeur avant le 30 juin de l'année d'engagement pour quelque raison que ce soit ou qui est engagé après le premier (1er) septembre de l'année en cours reçoit pour ses payes des mois de juillet et d'août 20% du salaire gagné entre la date à laquelle il a commencé à travailler et la date de son départ. Le professeur qui quitte le Séminaire avant le 30 juin reçoit ce montant lors de son départ.

ARTICLE 21,00 - CLASSEMENT

21,01 Le classement d'un professeur est déterminé par sa scolarité et son expérience. (té)

21,02 La scolarité d'un professeur est évaluée conformément aux dispositions du Manuel d'évaluation de la scolarité du ministère de l'Education.

21,03 Le professeur 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 nouveau professeur ou au plus tard le 30 septembre de chaque année s'il s'agit d'un professeur qui est reclassé. L'employeur atteste au professeur, par écrit, qu'il a reçu tels documents. Le professeur et l'employeur peuvent convenir d'un délai pour la remise de ces documents si le retard est dû à l'institution qui émet lesdits documents.

21,04 S'il s'agit d'un nouveau professeur, l'employeur procède au classement provisoire de ce professeur en se basant sur le "Manuel d'évaluation de la scolarité" du ministre de l'Education ou par analogie avec des cas semblables dudit Manuel si le cas présenté par le professeur n'est pas prévu au Manuel, pour établir la scolarité et selon les règles établies à la clause 21,10 pour déterminer les années d'expérience.

21,05 L'employeur transmet au ministère de l'Education les copies des dossiers complets relatifs à la scolarité de chaque professeur pour lequel s'appliquent les clauses 21,04 et 21,07. 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 21,03. cte

21,06

a) Les professeurs au service de l'employeur le 30 juin 1975 ou engagés subséquentement et classés en vertu d'une attestation officielle de scolarité du ministère de l'Education postérieure au premier (1er) août 1972 ne peuvent voir leurs salaires modifiés à la baisse consécutivement à l'émission d'une nouvelle classification. Leurs classifications ainsi que les salaires y correspondants étant garantis par la présente convention.

b) L'employeur s'engage à ne pas modifier à la baisse, pour fins de traitement, la classification des professeurs qui étaient à son emploi au 30 juin 1975.

c) Cependant, pour accéder à une catégorie supérieure un professeur doit satisfaire, quant à sa scolarité, aux règles énoncées dans le "Manuel d'évaluation de la scolarité".

21,07 Quand une nouvelle classification émise par le ministre de l'Education est supérieure à celle déjà reconnue par l'employeur à un professeur le traitement de ce professeur est ajusté, rétroactivement au premier (1er) septembre de l'année de la demande faite selon la clause 21,05, que le professeur soit ou non au service de l'employeur.

21,08 Dans le cas d'un nouveau professeur, l'attestation officielle de scolarité du ministre de l'Education détermine sa scolarité au premier (1er) septembre de l'année d'engagement. Si l'attestation officielle de scolarité du ministre de l'Education assure au professeur une scolarité supérieure à celle du classement provisoire établi par l'employeur, le traitement de ce professeur est ajusté rétroactivement au premier (1er) septembre de l'année en cours ou à sa date d'engagement si elle est postérieure au premier (1er) septembre de sa première année d'engagement, que le professeur soit ou non encore au service de l'employeur. Si l'attestation officielle de scolarité du ministre de l'Education assure au professeur une scolarité inférieure à celle du classement provisoire, le salaire de ce professeur est ajusté au moment prévu à l'échelon correspondant à la scolarité que lui reconnaît effectivement le ministère de l'Education. Le rajustement s'effectue à partir de la date de réception par l'employeur de ladite classification officielle et l'employeur ne peut réclamer ou déduire du salaire du professeur concerné les sommes versées en trop conformément à la classification provisoire préalablement en vigueur.

21,09

a) Le professeur qui se croit ainsi lésé dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation officielle de scolarité du ministre de l'Education, peut, dans les soixante (60) jours de la date d'émission de ladite attestation, déposer une plainte au Comité de révision de la scolarité du ministère de l'Education sur lequel siège le représentant de la FNEEQ et celui de l'employeur.

b) Le Comité de révision ne peut se prononcer que sur l'application du Manuel et sa recommandation ne peut avoir pour effet de modifier, soustraire, ajouter aux décisions incluses dans le "Manuel d'évaluation de la scolarité".

c) Le Comité recommande au ministre une évaluation de la scolarité basée sur le Manuel; cette décision est finale et sans appel.

Le ministre émet alors une nouvelle attestation conforme à la recommandation du Comité de révision.

21,10 Aux fins d'application de la présente convention, constitue une année d'expérience:

- a) toute année passée au service du Séminaire de Joliette par un professeur ayant obtenu un congé sans traitement;
- b) toute année d'enseignement ou de travail à temps complet dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Education ou, s'il s'agit d'une institution hors du Québec, dans une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée.
- c) 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 sont considérés. Ces années peuvent toutefois s'accumuler à même des expériences d'une durée minimum d'un mois, lorsque ces expériences ainsi évaluées ne s'ajoutent pas à une année d'expérience déjà reconnue.
- d) Pendant une même année d'engagement, l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours à temps complet effectués comme professeur à temps partiel, ou comme suppléant occasionnel dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Education ou, s'il s'agit d'une institution hors du Québec, dans une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée.
- e) Toute période de moins de quatre-vingt-dix (90) jours pertinents pour fins de reconnaissance d'expérience au sens de l'alinéa d) de la présente clause, peut s'accumuler.

Aux fins d'application du présent alinéa, constitue une (1) année d'expérience:

- 1- l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours à temps complet effectué pendant une période ne dépassant pas deux (2) années d'engagement consécutives.
- 2- L'équivalent de cent vingt (120) jours à temps complet effectué pendant toute période de plus de deux (2) années d'engagement consécutives.

21,11 L'application des règles d'évaluation de l'expérience énoncées dans la clause 21,10 ne peut avoir pour effet de modifier à la baisse l'échelon d'expérience reconnu durant l'année scolaire 1974-1975 par l'employeur au professeur à son emploi le 30 juin 1975.

21,12 En aucun temps il n'est reconnu plus d'une année d'expérience par année d'engagement.

21,13 L'employeur, après entente avec l'exécutif du syndicat, peut reconnaître des équivalences aux années d'expérience.

ARTICLE 22,00 - PERFECTIONNEMENT

22,01 L'employeur fournit à tous les professeurs les possibilités réelles et les facilités de perfectionnement dans les activités, études ou travaux utiles à l'enseignement.

22,02 A cette fin, l'employeur consacre annuellement, pour des fins de perfectionnement, un montant égal à un (1%) pour cent de la masse salariale des professeurs calculée au premier (1er) décembre de l'année en cours. Cette somme étant affectée au perfectionnement des seuls professeurs syndiqués, s'accumule d'année en année lorsqu'elle n'est pas utilisée. Au moins soixante-dix (70%) pour cent de cette somme doit être consacrée à des études, stages, cours et conférences.

Cette clause pourrait être modifiée annuellement après entente entre l'employeur et le syndicat sans que les modifications apportées soient considérées comme une réouverture de la convention.

22,03 L'employeur consultera le comité de perfectionnement, selon le cas sur les points suivants:

- 1) les objectifs, les priorités et les programmes de perfectionnement;
- 2) l'utilisation et la répartition du montant prévu à la clause 22,02 à affecter à l'un ou l'autre de ces programmes de perfectionnement de même que les modalités de versement des montants alloués aux professeurs;
- 3) les modes de perfectionnement reconnus par l'institution: études, cours, stages, conférences, documentation spécialisée, ouvrages et publications techniques, etc.;
- 4) les critères d'éligibilité;
- 5) le choix des candidats;
- 6) les modalités d'application de la clause 22,14.

Le comité publie le procès-verbal de chacune des séances présentant ses recommandations; l'employeur publie les décisions prises à la suite de ces recommandations.

22,04 Tout professeur qui veut faire une demande de perfectionnement dans le cadre des programmes financés en vertu de la clause 23,03 la soumet au comité de perfectionnement.

22,05 Les sommes non dépensées, le trente et un (31) août d'une année donnée, sont ajoutées au budget de perfectionnement de l'année suivante.

Un rapport sur la situation du fonds de perfectionnement est présenté au plus tard le trente (30) octobre après la parution des états financiers de l'école.

22,06 Après consultation du comité de perfectionnement, l'employeur peut accorder à un professeur un congé de perfectionnement à temps partiel. Le traitement de ce professeur est alors fixé au prorata de sa charge.

22,07 Le professeur en congé d'études avec traitement en vertu du présent article est considéré à l'emploi de l'employeur avec tous ses droits et privilèges pendant la durée d'un tel congé.

Il en est de même du professeur en congé d'études sans traitement. Cependant, ce dernier, pour continuer de bénéficier d'avantages découlant d'assurances collectives et d'autres bénéfices originant de plans de groupe y compris le régime de retraite, doit en assumer le coût total et il faut en outre que cela soit conforme aux conditions des polices maîtresses et/ou des régimes de retraite.

22,08 Après en avoir avisé l'institution, avant le 1er avril de l'année en cours, et après en avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, le professeur permanent peut prendre un congé sans traitement pour fins de perfectionnement. Un tel congé doit coïncider avec la durée de l'année scolaire qui suit.

22,09 La durée normale d'un congé sans traitement prévu à la clause 22,08 est d'une année complète et ne dépasse pas deux (2) années consécutives. Après entente entre les parties, la durée d'un tel congé peut être d'un semestre.

22,10 Tout professeur qui bénéficie d'un congé d'études doit informer l'employeur par écrit, pour annoncer son retour à l'enseignement, au plus tard le premier (1er) mars qui précède son retour. Tel professeur reprend le poste qu'il détenait avant l'obtention d'un tel congé.

22,11 Le professeur, bénéficiaire d'un tel congé doit, à son retour en fonction, présenter à l'institution une attestation officielle écrite des études poursuivies, s'il y a lieu.

22,12 Tout professeur qui bénéficie d'un congé avec traitement entier s'engage à demeurer à son retour, durant deux (2) années, au service de l'employeur chez qui il a obtenu le congé pour chaque année de traitement versé. Si tel engagement n'est pas respecté, le professeur rembourse à son départ de l'institution le montant du traitement à raison de la moitié du montant reçu pour chaque année où il ne se conforme pas à son engagement.

22,13 Dans le cas d'un congé avec traitement d'une durée inférieure ou supérieure à une année d'engagement, le professeur est tenu aux obligations de remboursement prévues à la clause 22,12 calculées au prorata d'une année complète.

22,14 En cas d'incapacité totale ou partielle, permanente ou temporaire de travail pour le professeur, l'employeur et le professeur conviennent de modalités différentes de remboursement ou de libération de dettes. Ces modalités devront être portées à la connaissance du Syndicat et à défaut d'entente, les parties peuvent se prévaloir de la procédure de griefs sur la base de l'équité.

22,15 En cas de décès ou d'incapacité totale permanente, l'obligation de rembourser est annulée.

ARTICLE 23,00 - REGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

23,01 Dans les cas de griefs, l'employeur et le syndicat établissent les règles ci-après décrites et conviennent de se conformer à la procédure y édictée, chacun des délais prévus étant de rigueur et ne pouvant être prolongé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat, chacune des étapes de cette procédure devant être, par ailleurs, épuisée avant de passer à la suivante, sauf du consentement des parties.

23,02 Si le syndicat ou un professeur désire formuler un grief, il doit le déposer par écrit au Directeur général ou à son représentant dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance des faits qui y donnent lieu, mais dans un délai maximum de six (6) mois de la survenance de ces faits.

23,03 Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.

23,04 A compter de la date du dépôt d'un grief, le Directeur général ou son représentant dispose de dix (10) jours ouvrables pour communiquer, par écrit, à l'intéressé et au syndicat, sa décision sur ledit grief.

23,05 A moins qu'un règlement ne soit intervenu entre les parties ou que le syndicat ou le professeur ne se soit désisté du grief, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief soit référé à l'arbitrage après l'expiration du délai prévu à la clause 23,04.

23,06 Les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés par un arbitre choisi par les parties à même la liste qui suit:

- 1- Jean Sexton
- 2- Rodrigue Blouin
- 3- Jean Breton

A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre de la liste ou à défaut de capacité d'agir de ceux-ci, les parties peuvent s'entendre sur un nouveau nom ou aviser le ministre du Travail d'en nommer un.

23,07 Toutefois, l'une ou l'autre des parties peut demander de procéder devant un tribunal d'arbitrage composé de trois (3) membres, dont les deux (2) arbitres nommés par les parties et un (1) président choisi, parmi les personnes apparaissant sur la liste mentionnée en 23,06. En conséquence toutes les clauses du présent article s'appliquent mutatis mutandis au tribunal.

Dans les dix (10) jours ouvrables suivant cette demande, les parties nomment leur arbitre et en avisent l'autre partie.

Dans un tel cas, l'arbitre n'a pas le pouvoir de siéger ni de délibérer seul.

23,08 Aux fins de ce dépôt écrit du grief, une lettre suffisamment claire doit être rédigée par le professeur ou le syndicat, 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 la connaissance ou de la survenance du fait qui donne naissance au grief. Une erreur technique dans la formulation du grief ne porte pas atteinte à sa validité, la rédaction du grief étant à titre indicatif. Advenant modification dans la rédaction, la nature du grief ne doit pas être changée.

23,09 Le tribunal ou l'arbitre unique doit, si possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date où la preuve est terminée. Le président 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 temps prévu.

23,10 La sentence du tribunal ou de l'arbitre unique 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.

23,11 Le tribunal ou l'arbitre unique décide des griefs conformément aux dispositions de la convention; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou en soustraire quoi que ce soit.

23,12 Le tribunal ou l'arbitre unique doit sans délai communiquer sa sentence à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.

23,13 Sous réserve de 5,03, chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage, notamment le salaire et les dépenses de ses représentants et témoins.

23,14 Les frais et honoraires du président ou de l'arbitre unique sont assumés à parts égales par chacune des parties.

23,15 Dans tous les cas de sanction, suspension, congédiement ou autres mesures disciplinaires, l'employeur doit établir les motifs invoqués au professeur et leur bien-fondé et le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder telle décision de l'employeur et l'autorité pour établir toute compensation ou pour établir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou en totalité ladite décision. Si le tribunal ou l'arbitre unique juge à propos d'accorder une indemnité au professeur, il doit tenir compte de toute rémunération que le professeur a gagnée par son travail dans l'intervalle.

23,16 Si la sentence du tribunal ou de l'arbitre unique maintient un professeur dans ses fonctions, celui-ci reprend tous ses droits et privilèges prévus à la convention comme s'il n'avait pas subi de mesure disciplinaire, à moins que le tribunal ou l'arbitre n'en décide autrement.

23,17 Lorsque le grief comporte une réclamation pécuniaire, celui qui a déposé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider le tribunal ou l'arbitre unique du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un avis écrit adressé par l'une des parties au même tribunal ou à l'arbitre unique lui soumet le différend pour sentence finale.

23,18 Le grief se rapportant à une erreur dans la rémunération du professeur peut être logé en tout temps et le professeur recouvre le montant total auquel il aurait eu droit si l'erreur n'avait pas été commise.

23,19 Pour les fins d'application du présent article, tout professeur est considéré à l'emploi du séminaire tant qu'il n'a pas reçu la totalité des sommes dues en vertu de la convention.

23,20 L'arbitre ou le tribunal possède les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail aux arbitres d'un conseil d'arbitrage et il a le pouvoir de convoquer péremptoirement les parties.

ARTICLE 24,00 - DUREE DE LA CONVENTION

24,01 La convention est en vigueur à compter du premier (1er) septembre 1981 au 31 août 1984. Cependant, les dispositions prévues à cette convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

24,02 La convention collective n'a aucun effet rétroactif, sauf disposition contraire explicite.

24,03 A compter du premier (1er) janvier 1984, l'une ou l'autre des parties peut signifier son intention de négocier une nouvelle convention. Les négociations devront alors commencer selon les dispositions du code du travail.

24,04 Lorsqu'un avis est donné en conformité avec la clause précédente, la présente convention demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

ARTICLE 25,00 - FRAIS DE DEPLACEMENT

25,01 L'employeur s'engage à assumer les frais de déplacement et de séjour encourus par le professeur lorsque ce dernier participe, à la demande dudit employeur, à des activités occasionnelles (congrès, commission, comités) non prévues dans sa charge professionnelle régulière.

25,02 L'employeur assume les frais mentionnés en 25,01 selon les critères et les barèmes établis après entente avec le syndicat. A défaut d'entente entre les parties à ce sujet, s'appliquent les taux prévus pour les fonctionnaires provinciaux pour les frais de séjour et de déplacement.

ARTICLE 26,00 - STIPULATIONS DIVERSES

26,01 Les annexes et les lettres d'entente entre le syndicat et l'employeur font partie intégrante de la convention.

26,02 Les résultats scolaires d'un étudiant ne peuvent être modifiés sans que le professeur concerné ait été consulté au préalable.

26,03 Les préparations, les plans de cours et les cours dont le professeur est l'auteur exclusif sont sa propriété.

26,04 Le français est la seule langue de travail, sous réserve des exigences de l'enseignement ou d'entente contraire entre les parties.

26,05 L'employeur s'engage à respecter tous les droits acquis ou tout privilège antérieur à la présente convention déjà confirmé par un tribunal d'arbitrage.

26,06 Les frais d'impression de la convention collective sont partagés également entre le syndicat et le Séminaire.

26,07 Le professeur à la leçon n'a pas droit aux avantages des articles 13 (assurances), 14 (congés de maladie), 15 (droits parentaux), 16 (congés sociaux), 17 (charge publique - enseignement à l'étranger) et 22 (perfectionnement).



SÉMINAIRE DE JOLIETTE  
20, St-Charles-Borromée sud  
C. P. 410  
Joliette, Qué.

ANNEXE E

FICHE DU PROFESSEUR

ANNÉE SCOLAIRE \_\_\_\_\_

- a) NOM ET PRÉNOM DU PROFESSEUR \_\_\_\_\_
- b) Numéro d'Assurance sociale \_\_\_\_\_
- c) ADRESSE DOMICILIAIRE \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- d) DATE DE NAISSANCE. . . . . \_\_\_\_\_
- e) SEXE: Féminin. . . . . \_\_\_\_\_  
Masculin . . . . . \_\_\_\_\_
- f) ÉTAT CIVIL: Célibataire. . . . . \_\_\_\_\_  
Marié. . . . . \_\_\_\_\_
- g) EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT RECONNUE (échelon) . . . \_\_\_\_\_
- h) SCOLARITÉ RECONNUE (catégorie) . . . . . \_\_\_\_\_
- i) TRAITEMENT DE BASE . . . . . \$ \_\_\_\_\_
- j) AUTRES RÉMUNÉRATIONS RÉGULIÈRES. . . . . \$ \_\_\_\_\_
- k) PERMANENT: oui . . . . . \_\_\_\_\_  
non . . . . . \_\_\_\_\_
- l) TEMPS COMPLET \_\_\_\_\_ TEMPS PARTIEL \_\_\_\_\_ À LA LECON \_\_\_\_\_
- m) CHARGE PROFESSIONNELLE HEBDOMADAIRE  
cours: \_\_\_\_\_ périodes      laboratoire: \_\_\_\_\_ périodes  
autres: \_\_\_\_\_ périodes      surveillance: \_\_\_\_\_ périodes
- n) NOMBRE DE GROUPE-CLASSE \_\_\_\_\_  
NOMBRE DE PÉRIODES À CHAQUE GROUPE \_\_\_\_\_

CONTRAT D'ENGAGEMENT  
(Enseignant à temps plein)

ENTRE

SEMINAIRE DE JOLIETTE

20, St-Charles-Borromée sud, C. P. 410, Joliette, Qué.

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 \_\_\_\_\_

L'Enseignant reconnaît avoir reçu antérieurement une copie conforme de la convention collective entre la Corporation du Séminaire de Joliette et le Syndicat des professeurs, en date du \_\_\_\_\_ 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 \_\_\_\_\_ dûment libéré pour \_\_\_\_\_

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

Le traitement de l'enseignant est déterminé à \$ \_\_\_\_\_  
(Salaire ajustable après classification par le Ministre de l'Education)

Et les parties ont signé à \_\_\_\_\_

ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ pour La Corporation

\_\_\_\_\_ enseignant

SPECIALISATION:

CONTRAT D'ENGAGEMENT  
(Enseignant à temps partiel)

ENTRE

SEMINAIRE DE JOLIETTE

20, St-Charles-Borromée sud, C. P. 410, Joliette, Qué.

ET

M \_\_\_\_\_

résidant à \_\_\_\_\_  
ci-après appelé "L'Enseignant".

La Corporation retient les services de l'enseignant comme enseignant à temps partiel à compter du \_\_\_\_\_

L'Enseignant reconnaît avoir reçu antérieurement une copie conforme de la Convention collective entre la Corporation du Séminaire de Joliette et le Syndicat des professeurs, en date du \_\_\_\_\_ et en avoir pris connaissance.

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

Il est convenu que l'enseignant sera chargé d'enseigner

la matière \_\_\_\_\_

en classe de \_\_\_\_\_

M \_\_\_\_\_ est engagé en remplacement de

M \_\_\_\_\_ dûment libéré pour \_\_\_\_\_

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

Le traitement de l'enseignant est déterminé à \$ \_\_\_\_\_  
(Salaire ajustable après classification par le Ministre de l'Education)

Et les parties ont signé à \_\_\_\_\_

ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ pour La Corporation

\_\_\_\_\_ enseignant

SPECIALISATION:

CONTRAT D'ENGAGEMENT  
(Chargé de cours ou à la leçon)

ENTRE

SEMINAIRE DE JOLIETTE

20, St-Charles-Borromée sud, C. P. 410, Joliette, Qué.

ET

M. \_\_\_\_\_

résidant à \_\_\_\_\_  
ci-après appelé "L'Enseignant".La Corporation retient les services de l'enseignant comme chargé de cours,  
à compter du \_\_\_\_\_L'Enseignant reconnaît avoir reçu antérieurement une copie conforme de la  
Convention collective entre la Corporation du Séminaire de Joliette et le  
Syndicat des professeurs, en date du \_\_\_\_\_ et en avoir pris connaissance.Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'enga-  
gement aux dispositions de ladite convention collective.

Il est convenu que l'enseignant sera chargé d'enseigner

la matière \_\_\_\_\_

en classe de \_\_\_\_\_

M. \_\_\_\_\_ est engagé en remplacement de

M. \_\_\_\_\_ dûment libéré pour \_\_\_\_\_

La charge professionnelle de l'enseignement lui sera désignée, conformément  
aux dispositions de ladite convention collective.

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

Et les parties ont signé à \_\_\_\_\_

ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ pour La Corporation

\_\_\_\_\_ enseignant

S I G N A T U R E

Les parties ont signé la présente convention  
collective de travail à Joliette.

- pour le Syndicat des professeurs du  
Séminaire de Joliette

Laurent Beaudoin

Laurent Beaudoin, président

Robert Bussières

Robert Bussières

- pour la Corporation du Séminaire de Joliette

André Brien

André Brien, directeur général

Roger Allard

Roger Allard, contrôleur financier

7 octobre 1982

LETTRE D'ENTENTE (1)

Advenant des modifications au régime pédagogique résultant de changements de politique de la part du M.E.Q. ou du Séminaire de Joliette, pouvant entraîner une ou des mises à pied, le Séminaire accordera un congé sans solde au(x) professeur(s) qui seraient touchés et favorisera, à même le budget de perfectionnement, le recyclage du ou des professeurs, après entente avec le syndicat.

La présente entente est acceptée par les signataires des présentes:

par et pour le Syndicat des  
professeurs du Séminaire de Joliette

Robert Bussières

Robert Bussières

par et pour la Corporation du  
Séminaire de Joliette

André Brien, c.s.v.

André Brien, c.s.v.  
Directeur général

Laurent Beaudoin

Laurent Beaudoin  
Président

Roger Allard

Roger Allard, c.s.v.  
Contrôleur financier

Fait à Joliette le 7 octobre 1982

LETTRE D'ENTENTE (2)

Intégration des professeurs de l'enseignement privé au secteur public

Les parties conviennent d'ouvrir les négociations en vue de la rédaction d'une clause nouvelle (9,37) portant sur les modalités d'intégration des professeurs de l'enseignement privé au secteur public au même moment que les autres syndicats du secteur privé et du secteur public de la F.N.E.E.Q. Cette négociation se déroulera selon les dispositions du code du travail.

Les parties conviennent que, pendant la durée des négociations, l'article 9 de la convention actuelle s'appliquera.

Les parties conviennent également que les résultats de ces négociations seront introduits dans la présente convention au moment où une entente interviendra entre les parties.

Advenant mésentente entre les parties, les dispositions actuelles de l'article 9 sur la sécurité d'emploi continueront de s'appliquer pour toute la durée de la convention.

De plus, les parties conviennent qu'advenant l'ouverture des négociations en vue de la rédaction d'une clause 9,37 tel que spécifié plus haut, aucun moyen de pression ne pourra alors être exercé de part et d'autre.

La présente entente est acceptée par les signataires des présentes:

par et pour le Syndicat des  
professeurs du Séminaire de Joliette

Robert Bussièrès

Robert Bussièrès

par et pour la Corporation du  
Séminaire de Joliette

André Brien, c.s.v.

André Brien, c.s.v.  
Directeur général

Laurent Beaudoin

Laurent Beaudoin  
Président

Roger Allard

Roger Allard, c.s.v.  
Contrôleur financier

Fait à Joliette le 7 octobre 1982

LETTRE D'ENTENTE (3)

entre le Séminaire de Joliette et le  
Syndicat des professeurs du Séminaire de Joliette

Objet: Permanence accordée à  
madame Ghislaine Dutil

Les parties conviennent que la clause 9,11 b) de la convention collective s'applique de façon rétroactive dans le cas de madame Ghislaine Dutil qui a été professeur à temps complet en remplacement de monsieur Michel Roch alors que celui-ci était directeur des élèves durant les trois ans consécutifs compris entre le 1er septembre 1975 et le 31 août 1978.

En conséquence, madame Dutil acquiert la permanence comme professeur au Séminaire de Joliette à partir du 7 octobre 1982, date de la signature de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé le 7 octobre 1982.

par et pour le Syndicat des  
professeurs du Séminaire de Joliette

par et pour la Corporation du  
Séminaire de Joliette

Robert Bussièrès

Robert Bussièrès

André Brien, c.s.v.

André Brien, c.s.v.  
Directeur général

Laurent Beaudoin

Laurent Beaudoin  
président

Roger Allard

Roger Allard, c.s.v.  
Contrôleur financier

Ghislaine Desjardins - Dutil

Ghislaine Desjardins-Dutil

Fait à Joliette le 7 octobre 1982

LETTRE D'ENTENTE (4)

Lettre d'entente au sujet de l'établissement et de la répartition du traitement des professeurs durant l'année scolaire 1982-1983.

Les parties conviennent que le traitement à verser à chaque professeur durant l'année scolaire 1982-1983 sera celui établi à partir des dispositions contenues à ce sujet dans les documents du gouvernement du Québec Taux de traitement et des primes révisés en fonction de l'indexation, période du 82-07-01 au 82-12-31 et La rémunération des salariés du secteur public pour la période du 1er janvier 1983 au 31 mars 1983 et à compter du 1er avril 1983, document sessionnel no. 350.

Le traitement ainsi établi pour chaque catégorie de professeurs en tenant compte des années de scolarité et des années d'expérience est présenté en annexe D de la présente convention.

Il est également convenu qu'advenant le cas où, à la suite de modifications apportées aux échelles de traitement déjà établies, des montants supplémentaires devraient être versés à des professeurs, ces montants seront versés aux professeurs, conformément aux dispositions de la convention collective à partir du moment où ces modifications aux échelles seront en vigueur dans le secteur public.

La présente entente est acceptée par les signataires des présentes:

par et pour le Syndicat des professeurs  
du Séminaire de Joliette

Laurent Beaudoin

Laurent Beaudoin  
président

Robert Bussièrès

Robert Bussièrès

par et pour la Corporation du  
Séminaire de Joliette

André Brien, esv.

André Brien, c.s.v.  
Directeur général

Roger Allard

Roger Allard, c.s.v.  
Contrôleur financier

Fait à Joliette le 7 octobre 1982

ECHELLE DE SALAIRES

Scolarité	Expérience	Salaire
14	13	25114,63\$
14	15	26712,59\$
15	15	28869,87\$
16	02	20894,54\$
16	05	22888,95\$
16	09	25902,90\$
16	15	31190,91\$
17	01	21869,96\$
17	03	23245,32\$
17	04	23976,73\$
17	08	27112,54\$
17	15	33738,54\$
18	08	29312,55\$
18	12	33208,37\$
18	14	35362,27\$
18	15	36505,78\$
19	09	32702,69\$
19	11	34826,91\$
19	12	35924,45\$
19	13	37086,73\$
19	14	38085,91\$
19	15	39336,95\$