

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

08066-3

Objet  1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres  
Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **M-17643-01**

Date Signature 84-10-10 Réception 84-10-19 Durée Du 84-10-19 Au 87-08-31 Nombre de salariés régis par la convention collective 27

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat Professionnel des Enseignants de St-Arsène</b> 9615 rue Papineau Montréal, QC. H2B 1Z6	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Ecole Secondaire Letendre Inc</b> 9615 rue Papineau Montréal, QC. H2B 1Z6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-06</u> Activité <u>8023 (10)</u> Affiliation <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature **Pierrette David/dg** Date **84-10-31**

Pour renseignements

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

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

8066-3

CONVENTION COLLECTIVE

17643-01

'84 OCT 19 13:31

négociée et agréée

POST  
MONTREAL  
MESSENGER *Arch*

entre

LE SYNDICAT PROFESSIONNEL DES  
ENSEIGNANTS DE ST-ARSENE

✓  
27 sal.

et

ECOLE SECONDAIRE LETENDRE INC.

septembre 1984 à août 1987

## TABLE DES MATIERES

	PAGE	
CHAPITRE 1-0.00	<u>DEFINITIONS</u>	
1-1.00	ANCIENNETE.....	5
CHAPITRE 2-0.00	<u>CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE</u>	
2-1.00	JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION	12
2-2.00	RECONNAISSANCE DES DROITS DU SYNDICAT ET DE L'EMPLOYEUR	13
2-3.00	NON DISCRIMINATION.....	14
CHAPITRE 3-0.00	<u>PREROGATIVES SYNDICALES</u>	
3-1.00	COMMUNICATIONS, INFORMATIONS, AFFICHAGES ET RENUNIONS.....	15
3-2.00	UTILISATION D'UN LOCAL.....	16
3-3.00	DOCUMENTATION.....	17
3-4.00	CONGES POUR AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES.....	18
3-5.00	REGIME SYNDICAL.....	20
3-6.00	RETENUE SYNDICALE.....	21
CHAPITRE 4-0.00	<u>CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX</u>	
4-1.00	ENGAGEMENT.....	22
4-2.00	DEMISSION.....	24
4-3.00	PERMANENCE.....	25
4-4.00	SURPLUS DE PERSONNEL.....	26
4-5.00	ANCIENNETE.....	28
4-6.00	DOSSIER D'ETAT DE SERVICE ET MESURES DISCIPLINAIRES.....	30
4-7.00	POSTES VACANTS.....	32
4-8.00	FUSION, ANNEXION, CESSION, CESSATION	33
4-9.00	ASSURANCE-GROUPE.....	34
4-10.00	CONGES-MALADIE.....	35
4-11.00	DROITS PARENTAUX.....	37
4-12.00	CONGES SOCIAUX.....	53
4-13.00	CONGES POUR ACTIVITES PROFESSIONNELLES OU PUBLIQUES ET CONGES SANS TRAITEMENT	55
4-14.00	RESPONSABILITE CIVILE.....	57
4-15.00	REGIME DE RETRAITE.....	58

CHAPITRE 5-0.00	<u>CLASSEMENT</u>	
5-1.00	PROCESSUS DE CLASSEMENT.....	59
5-2.00	RECLASSEMENT.....	62
5-3.00	EXPERIENCE.....	64
5-4.00	REMUNERATION.....	66
5-5.00	SUPPLEANCE.....	68
5-6.00	VERSEMENT DU SALAIRE.....	69
5-7.00	FRAIS DE DEPLACEMENT.....	70
CHAPITRE 6-0.00	<u>PERFECTIONNEMENT ET RECYCLAGE PROFESSIONNEL</u>	
6-1.00	POLITIQUE DE PERFECTIONNEMENT.....	71
CHAPITRE 7-0.00	<u>LA TACHE</u>	
7-1.00	FONCTION GENERALE.....	74
7-2.00	HORAIRE DES ACTIVITES PROFESSIONNELLES	75
7-3.00	LA TACHE DE L'ENSEIGNANT.....	77
7-4.00	CALCUL DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS.....	78
7-5.00	REGROUPEMENT DES ELEVES.....	79
7-6.00	CONDITIONS PARTICULIERES.....	80
7-7.00	DISTRIBUTION DES TACHES.....	82
7-8.00	DISPOSITIONS PARTICULIERES.....	85
CHAPITRE 8-0.00	<u>RELATIONS DE TRAVAIL</u>	
8-1.00	RELATIONS DE TRAVAIL.....	86
CHAPITRE 9-0.00	<u>PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE</u>	
9-1.00	PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	87

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS GENERALES

10-1.00	DROITS ACQUIS.....	91
10-2.00	NULLITE D'UNE STIPULATION.....	91
10-3.00	IMPRESSION DE LA CONVENTION.....	91
10-4.00	MODIFICATION DE LA PRESENTE CONVENTION	92
10-5.00	DUREE DE LA CONVENTION.....	92
10-6.00	STIPULATIONS DIVERSES.....	93
10-7.00	GENRE.....	93
10-8.00	LANGUE DE TRAVAIL.....	93

ANNEXE "A"	ACCREDITATION.....
ANNEXE "B"	CONTRAT D'ENGAGEMENT D'UN ENSEIGNANT...
ANNEXE "C"	LISTE DES ENSEIGNANTS PAR ORDRE D'ANCIENNETE GENERALE.....
ANNEXE "D"	LISTE DES ENSEIGNANTS PAR ORDRE D'ANCIENNETE DE DEPARTEMENT.....
ANNEXE "E"	LISTE DES ENSEIGNANTS PAR ORDRE D'ANCIENNETE DE MATIERE.....
ANNEXE "F"	ATTESTATION DE MOTIFS D'ABSENCE.....
ANNEXE "G"	DEMANDE D'UTILISATION D'UN LOCAL.....
ANNEXE "H"	RESPONSABILITE CIVILE.....
ANNEXE "I"	TALON DE CHEQUE.....
ANNEXE "J"	FORMULAIRE D'INVENTAIRE.....

CHAPITRE 1-1.00 DEFINITIONS

1-1.00 DEFINITIONS

A moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée, ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés. Les mots, termes et expressions non déterminés, ont le sens qui leur est usuellement reconnu.

1-1.01 ANCIENNETE

Temps d'emploi continu d'un enseignant chez l'Employeur, calculé en années et en jours, conformément aux dispositions de l'article 4-5.00.

1-1.02 ANNEE D'ENGAGEMENT

Période durant laquelle l'enseignant est au service de l'Employeur soit du premier (1er) septembre au trente et un (31) août suivant.

1-1.03 ANNEE D'EXPERIENCE

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

1-1.04 ANNEE DE SCOLARITE

Toute année complète de scolarité reconnue par le Ministère de l'Education du Québec conformément au Manuel d'Évaluation de la scolarité.

1-1.05 ANNEE DE TRAVAIL

Les deux cents (200) jours répartis entre le premier (1er) septembre et le trente (30) juin suivant, le tout en conformité avec les règlements du Ministère de l'Éducation. Advenant une modification audits règlements, la présente clause sera modifiée pour être conforme aux règlements.

1-1.06 ASSESEUR

Représentant de chacune des parties, siégeant avec l'arbitre lors de l'arbitrage de griefs conformément à la présente convention.

1-1.07 CEQ

La Centrale de l'Enseignement du Québec ou tout organisme lui succédant.

1-1.08 CHARGE D'ENSEIGNEMENT A TEMPS COMPLET

Charge d'enseignement qui comporte, par cycle de cinq (5) jours, un minimum de dix-sept (17) périodes de cinquante (50) minutes ou l'équivalent et un maximum de vingt-deux (22) périodes de cinquante (50) minutes ou l'équivalent.

1-1.09 CONGEDIEMENT

Mesure disciplinaire prise par l'Employeur à l'endroit d'un enseignant et dont l'effet est de mettre fin à son contrat d'enseignement.

1-1.10 CONJOINT

- a) Celui ou celle qui l'est devenu par mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec;
- b) celui ou celle qui, n'étant pas marié, réside en permanence depuis plus de trois (3) ans avec une personne non-mariée qu'elle présente publiquement comme son conjoint;
- c) celui ou celle qui, n'étant pas marié, réside en permanence avec une personne qu'elle présente publiquement comme son conjoint et qui a, avec cette personne, un enfant issu de leur union;

étant précisé que la dissolution du mariage ou son annulation ou, dans le cas où il n'y a pas eu mariage légalement contracté, la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois fait perdre le statut de conjoint.

1-1.11 DEPARTEMENTS

Le département des sciences et le département des arts et lettres, regroupant les diverses matières conformément à l'annexe D.

1-1.12 EMPLOYEUR

L'Ecole secondaire Letendre Inc. ou toute autre corporation qui lui succéderait.

1-1.13 ENFANT

- a) L'individu dont l'enseignante ou la conjointe de l'enseignant est enceinte ou dont elle a accouché;
- b) l'individu déjà né, légalement reconnu comme l'enfant de l'enseignant(e);
- c) l'individu à l'égard duquel il y a reconnaissance de paternité de la part de l'enseignant, si la mère reconnaît aussi ou a reconnu cette paternité;
- d) l'individu qui vit en foyer nourricier chez l'enseignant(e).

1-1.14 ENSEIGNANT

Toute personne engagée par l'Employeur pour dispenser une charge professionnelle telle qu'établie par l'Employeur et telle que définie au chapitre 7-0.00, à l'exclusion des Responsables des élèves.

1-1.15 ENSEIGNANT A TEMPS COMPLET

Tout enseignant ayant une charge d'enseignement à temps complet.

1-1.16 ENSEIGNANT A TEMPS PARTIEL

Tout enseignant dont la charge d'enseignement comporte un maximum de seize (16) périodes de cinquante (50) minutes et un minimum de onze (11) périodes de cinquante (50) minutes par cycle de cinq (5) jours ou l'équivalent et qui doit assurer une disponibilité proportionnelle à sa charge d'enseignement par rapport à la charge moyenne de l'enseignant à temps complet. Sa rémunération est établie selon cette même proportion.

1-1.17 ENSEIGNANT A LA LECON

Tout enseignant qui a une charge d'enseignement inférieure à onze (11) périodes de cinquante (50) minutes par semaine ou l'équivalent et de qui l'Employeur n'exige que la prestation d'enseignement et les tâches immédiatement connexes.

1-1.18 ENSEIGNANT REMPLACANT

Tout enseignant engagé par l'Employeur en remplacement d'un enseignant à temps complet qui doit s'absenter pour une durée de vingt (20) jours ouvrables ou plus.

1-1.19 ENSEIGNANT SUPPLEANT

Tout enseignant engagé occasionnellement par l'Employeur pour remplacer un enseignant absent.

1-1.20 GRIEF

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

1-1.21 HORAIRE REGULIER HEBDOMADAIRE

Grille d'activités des enseignants telle qu'assignée à chaque enseignant au début de l'année scolaire et s'appliquant sur toutes les journées numérotées du calendrier scolaire.

1-1.22 MISE A PIED

Non-renouvellement d'un contrat d'engagement en raison d'un surplus de personnel.

1-1.23 NON-REENGAGEMENT

Non-renouvellement total ou partiel du contrat individuel de travail d'un enseignant non-permanent pour toute cause autre qu'un surplus de personnel ou qu'une mesure disciplinaire.

1-1.24 PERIODE D'ENSEIGNEMENT

Période pendant laquelle un enseignant anime un cours, un séminaire, une séance d'études dirigée ou un laboratoire, d'une durée établie conformément à la présente convention.

1-1.25 PERMANENCE

Etat de l'enseignant dont le contrat d'engagement est nécessairement renouvelé chaque année sauf dans les cas de congédiement ou de mise à pied, lesquels peuvent être soumis à l'arbitrage conformément à la présente convention.

1-1.26 PROMOTION

Assignation à un poste ou affectation à une fonction comportant une responsabilité supérieure à la fonction de base ou impliquant un traitement total supérieur.

1-1.27 REPRESENTANT SYNDICAL

Toute personne dûment mandatée par le Syndicat aux fins d'exécution de tâches syndicales.

1-1.28 SALAIRE

Rémunération à laquelle l'enseignant a droit en vertu de l'application des échelles de traitements prévues à la présente convention.

1-1.29 SALAIRE BRUT D'UN JOUR OUVRABLE

Salaire annuel brut divisé par deux cents (200).

1-1.30 SALAIRE BRUT D'UNE PERIODE D'ENSEIGNEMENT

Salaire brut annuel divisé par huit cent quatre-vingt (880).

1-1.31 SUPPLEANCE

Fonction de toute personne qui dispense l'enseignement en remplacement d'un enseignant temporairement absent.

1-1.32 SURVEILLANCE

Fonction de toute personne qui, tout en étant en présence des élèves, ne dispense pas d'enseignement.

1-1.33 SYNDICAT

Le Syndicat professionnel des enseignants de Saint-Arsène.

1-1.34 TACHE DE L'ENSEIGNANT

Répartition des périodes de travail constituant l'horaire hebdomadaire régulier d'un enseignant pour une année scolaire.

1-1.35 TRAITEMENT

Rémunération totale à laquelle l'enseignant a droit en vertu de la présente convention collective. Le traitement comporte donc les avantages sociaux, y compris les vacances annuelles.

1-1.36 UNITE DE NEGOCIATION

L'unité de négociation représentée par le Syndicat et visée au Certificat d'accréditation apparaissant à l'annexe A.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 La présente convention lie l'Employeur et le Syndicat et s'applique à tous les enseignants membres de l'unité de négociation. Aucune convention particulière entre l'Employeur et un enseignant ne peut y déroger à moins que la dérogation ne soit prévue et autorisée par la présente convention.

2-2.00 RECONNAISSANCE DES DROITS DU SYNDICAT ET DE L'EMPLOYEUR

- 2-2.01 Pour les fins de négociation des conditions de travail et d'application de la convention collective, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et le mandataire exclusif des enseignants qui font partie de l'unité de négociation.
- 2-2.02 Le Syndicat reconnaît que le droit de gérer et d'administrer l'Ecole appartient à l'Employeur. Sans limiter ni restreindre la généralité de ce qui précède, ce droit comporte, notamment et entre autres: le droit d'engager, de non-réengager et de congédier les enseignants, de déterminer les programmes d'études, d'établir les tâches professionnelles et de les assigner aux enseignants; d'accorder la permanence à ces derniers et d'édicter des règlements pour la bonne marche de l'Ecole. Ce droit s'exerce en respect des stipulations contenues dans la présente convention et dans toute entente sur ces sujets.
- 2-2.03 Aucune représaille ni discrimination d'aucune sorte ne sera exercée contre un représentant du Syndicat au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions.

2-3.00 NON DISCRIMINATION

2-3.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que tout enseignant a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte Québécoise des droits et libertés de la personne (L.Q. 1975 C. 6).

L'Employeur convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout enseignant, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'alinéa précédent.

2-3.02 Aucune représaille, menace ou contrainte ne seront exercées contre un enseignant en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

2-3.03 Toute discrimination est interdite lors de l'engagement d'un enseignant en raison de motifs définis comme discriminatoires par la Charte Québécoise des droits et libertés de la personne.

CHAPITRE 3-0.00 PREROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 COMMUNICATIONS, INFORMATIONS, AFFICHAGES ET REUNIONS

3-1.01 Le Syndicat peut afficher au local des enseignants ou à tout autre endroit approprié et mutuellement acceptable, tous les avis, bulletins, documents pouvant intéresser les enseignants. Le Syndicat peut également distribuer tout document à caractère syndical dans le local des enseignants.

3-1.02 Le Syndicat peut utiliser les services d'imprimerie et de photocopie de l'Employeur. Les frais encourus sont payables sur réception d'une facture. L'Employeur joint à sa facture les formulaires de commande de photocopie.

3-2.00 UTILISATION D'UN LOCAL

- 3-2.01 le Syndicat a le droit de tenir des réunions syndicales dans les locaux de l'Ecole moyennant un avis écrit préalable (annexe G) et à la condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation est sans frais, sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires pour l'Employeur. Ces réunions doivent se tenir durant les jours de travail prévus à la clause 7-2.01.
- 3-2.02 Le Syndicat entrepose son matériel de bureau dans un local approprié fourni par l'Employeur et il doit pouvoir y accéder librement de 8:00 à 17:30 durant les jours de travail prévus à la clause 7-2.01 ainsi qu'aux jours et aux heures où l'Ecole est ouverte.

3-3.00 DOCUMENTATION

- 3-3.01 Le plus tôt possible et au plus tard, le quinze (15) octobre, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des enseignants pour l'année courante.
- 3-3.02 Par la suite, l'Employeur avise le Syndicat de toute modification à cette liste, dans les quinze (15) jours de la connaissance desdites modifications.
- 3-3.03 Le Syndicat fournit à l'Employeur dans les quinze (15) jours de leur nomination, la liste de ses représentants.
- 3-3.04 L'Employeur transmet simultanément au Syndicat une copie de tout document adressé à un enseignant ou à l'ensemble des enseignants relativement à l'application de la présente convention collective, à son interprétation ou aux conditions de travail non prévues par elle et aux règlements édictés par l'Employeur conformément à la clause 2-2.02.

3-4.00 CONGES POUR AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

3-4.01 Tout enseignant libéré en vertu du présent article conserve tous les droits et avantages de la présente convention comme s'il était réellement en fonction.

3-4.02 Tout enseignant, avec l'assentiment écrit du Syndicat, obtient l'autorisation de l'Employeur de s'absenter de ses activités professionnelles pour toute mission d'ordre syndical. Le Syndicat doit donner un préavis écrit de vingt-quatre (24) heures à l'Employeur. Toutefois, le Syndicat dispose à cette fin d'un maximum de cent (100) périodes/année scolaire. Cette autorisation n'est valable que pour un maximum de deux (2) enseignants à être libérés pour la même mission d'ordre syndical.

De plus, pour participer au Congrès de la C.E.Q., le délégué du Syndicat dispose de cinq (5) jours additionnels d'absence.

Exceptionnellement, l'Employeur peut autoriser l'augmentation du nombre de jours d'absence.

3-4.03 L'enseignant-témoin ou requérant, à toute séance d'audition d'un tribunal d'arbitrage, obtient l'autorisation de s'absenter, sans perte de traitement, pour le temps jugé nécessaire par le tribunal d'arbitrage.

3-4.04 L'enseignant qui, à la demande de l'Employeur, assiste à une réunion pendant l'horaire des élèves, ne subit aucune perte de traitement.

3-4.05 Tout enseignant qui fait partie d'un comité prévu à la présente convention obtient l'autorisation de s'absenter sans perte de traitement pour le temps des réunions dudit comité.

- 3-4.06 Si les séances de négociation ont lieu sur le temps de travail, les deux (2) enseignants membres du Comité de négociation sont libérés, aux frais de l'Employeur, pour lesdites séances.
- 3-4.07 a) Si un enseignant est élu membre du Bureau national de la Centrale de l'enseignement du Québec ou si cette dernière retient les services d'un enseignant pour une période d'au moins quatre (4) mois, l'Employeur, sur demande adressée quinze (15) jours ouvrables à l'avance, libère cet enseignant avec salaire remboursable automatiquement par le Syndicat pour la durée du mandat. La demande doit spécifier la durée de la libération demandée. Cependant, une libération pour occuper un poste élu ne doit pas excéder quatre (4) ans.
- b) Si la Fédération des Institutions privées et Affaires sociales de la CEQ retient les services d'un enseignant pour du travail à temps complet ou à temps partiel, l'Employeur, sur demande adressée quinze (15) jours ouvrables à l'avance, libère cet enseignant avec salaire remboursable automatiquement par le Syndicat pour la durée dudit travail. La demande doit spécifier la durée de la libération demandée.
- 3-4.08 Les libérations prévues aux clauses 3-4.03 à 3-4.07 n'affectent pas la banque de périodes prévue en 3-4.02. Il en est de même lorsqu'un vice de procédure dans l'application de la présente convention dont l'Employeur est responsable entraîne une (ou des) libération (s) non prévue(s) dans le présent article.

3-4.09 Le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur le coût de la suppléance, calculée comme si elle avait été effectivement faite par un suppléant de l'extérieur, pour chacune des périodes où un enseignant est libéré en vertu du présent article.

Aux fins d'application de la présente clause:

- a) une journée d'absence équivaut à 4,3 périodes;
- b) les journées pédagogiques et les journées d'activités sportives sont exclues de la présente clause. Elles affectent la banque de libération prévue à 3-4.02, mais ne génèrent aucun remboursement de la part du Syndicat.

3-5.00 REGIME SYNDICAL

3-5.01 L'adhésion au Syndicat est une condition d'emploi pour tout enseignant soumis à la présente convention.

3-5.02 Lorsque le Syndicat refuse d'accepter l'adhésion d'un enseignant ou expulse un enseignant, ce refus ou cette expulsion n'invalide pas l'engagement ou le réengagement de l'enseignant sauf si:

- a) l'enseignant a été engagé à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- b) l'enseignant a participé, à l'instigation ou avec l'aide de l'Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le Syndicat.

3-6.00 RETENUE SYNDICALE

- 3-6.01 L'Ecole déduit du salaire de chacun des enseignants la cotisation fixée par les règlements du Syndicat et toute autre cotisation spéciale fixée par lui. Dans ce dernier cas, le Syndicat devra en aviser l'Employeur par écrit.
- 3-6.02 Pour tous les enseignants, la cotisation fixée par les règlements du Syndicat est déduite également sur les vingt-six (26) versements de salaire de l'année. Cette retenue syndicale, accompagnée de la liste des cotisants et du montant retenu par chacun, devra être remise au Syndicat ou à la CEQ avant le quinze (15) du mois suivant.
- 3-6.03 L'Employeur indique sur les formules T-4 et TP-4 le montant payé pour fins de cotisations syndicales.

CHAPITRE 4-0.00

CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

4-1.00 ENGAGEMENT

- 4-1.01 L'engagement d'un enseignant se fait par contrat écrit sur un formulaire tel qu'apparaissant à l'annexe "B". Copie conforme de ce contrat est remise au Syndicat dans les dix (10) jours de sa signature. Pour être valide, ce contrat doit être signé par le candidat et le Directeur général.
- 4-1.02 L'Employeur remet une copie conforme du texte de la présente convention collective à tout nouvel enseignant avant la signature de son contrat d'engagement en lui rappelant les exigences de l'article 3-5.00.
- 4-1.03 Le contrat est d'une durée d'un (1) an, s'étendant du premier (1er) septembre au trente et un (31) août.
- 4-1.04 Si un candidat est engagé au cours de l'année scolaire, il signe avec l'Employeur un contrat valide jusqu'au trente et un (31) août de la même année scolaire, à moins qu'il ne s'agisse d'un contrat d'enseignant suppléant ou d'enseignant remplaçant.
- 4-1.05 Lorsque l'Employeur engage un enseignant après le début de l'année scolaire pour combler un poste à temps complet non encore comblé, nouvellement créé ou rendu vacant pour le reste de l'année scolaire, il doit lui faire signer un contrat à temps complet.
- 4-1.06 Le contrat de l'enseignant remplaçant prend fin au moment du retour de l'enseignant qu'il remplace ou au trente (30) juin de l'année scolaire en cours.

4-1.07 Tout contrat d'engagement d'un enseignant à temps complet se renouvelle automatiquement à moins qu'une partie ne fasse connaître par écrit à l'autre, avant le premier (1er) mai précédant son expiration, sa décision de ne pas le renouveler.

Tout contrat d'engagement d'un enseignant à temps partiel ou à la leçon se renouvelle automatiquement, à moins qu'une partie ne fasse connaître par écrit à l'autre, avant le premier (1er) juin précédant son expiration, sa décision de ne pas le renouveler.

4-1.08 Au moment de l'engagement d'un nouvel enseignant, sous réserve de ses exigences, l'Employeur convient de considérer prioritairement toute candidature d'enseignants mis à pied dans un autre établissement privé dont le Syndicat des enseignants est affilié à la CEQ.

4-1.09 Au moment de combler un poste vacant, l'enseignant déjà au service de l'Employeur a préférence, selon l'ordre d'ancienneté, sur tout autre candidat non au service de l'Employeur, à la condition de déterminer les qualifications requises pour ledit poste.

4-1.10 L'Employeur s'engage à prendre toutes les dispositions utiles pour favoriser le maintien de la qualification légale de l'enseignant.

4-1.11 L'enseignant informe l'Employeur par écrit et dans les meilleurs délais de tout changement de domicile.

4-2.00 DEMISSION

- 4-2.01 L'enseignant est lié par son contrat d'engagement pour la durée qui y est spécifiée sous réserve des dispositions du présent article.
- 4-2.02 Un enseignant peut démissionner en cours de contrat aux occasions suivantes:
- a) mutation ou décès du conjoint;
  - b) maternité;
  - c) promotion;
  - d) en cas d'invalidité après épuisement total de tous les bénéfices auxquels il a droit en vertu des dispositions de la présente convention.
- 4-2.03 Dans les cas prévus à la clause 4-2.02, l'enseignant doit donner un avis de dix (10) jours avant que sa démission prenne effet.
- 4-2.04 L'Employeur peut aussi permettre à un enseignant de démissionner pour tout autre motif non prévu à la présente convention.
- 4-2.05 Une démission prévue au présent article n'entraîne aucune perte de droits aux montants dus en vertu de la présente convention.

4-3.00 PERMANENCE

- 4-3.01 L'enseignant à temps complet acquiert sa permanence au deuxième renouvellement de son contrat sauf dans le cas où il aurait été engagé comme enseignant remplaçant.
- 4-3.02 L'enseignant engagé à temps partiel qui a cumulé l'équivalent de deux (2) années d'ancienneté à temps complet, acquiert sa permanence à la signature de son premier contrat à temps complet, sauf dans le cas où il aurait été engagé comme enseignant remplaçant.
- 4-3.03 L'enseignant qui avait déjà acquis sa permanence comme enseignant dans le secteur public ou dans un établissement privé, et qui n'a pas été congédié par l'employeur chez qui il avait acquis cette permanence, acquiert sa permanence à l'Ecole au premier renouvellement de son contrat sauf dans le cas où il aurait été engagé comme enseignant remplaçant.

4-4.00 SURPLUS DE PERSONNEL

4-4.01 L'Employeur peut recourir à la procédure de mise à pied dans le cas où il doit réduire ses effectifs enseignants suite à une diminution de la clientèle étudiante.

4-4.02 En cas de diminution de personnel, les mises à pied se font selon l'ordre suivant, jusqu'au nombre total d'enseignants prévus pour le trente (30) septembre suivant selon l'article 7-4.00:

- a) l'enseignant à la leçon;
- b) l'enseignant à temps partiel, non-permanent;
- c) l'enseignant à temps complet, non-permanent;
- d) l'enseignant permanent.

Il est entendu que, dans chaque groupe, les enseignants sont mis à pied selon l'ordre inverse d'ancienneté. Si dans un tel groupe deux ou plusieurs enseignants ont une ancienneté égale, les mises à pied touchent d'abord et dans l'ordre ceux qui ont le moins d'expérience.

4-4.03 Avant de procéder à la mise à pied de tout enseignant, l'Employeur doit consulter le Comité de relations de travail, afin d'étudier avec lui s'il y a moyen d'éviter les mises à pied.

4-4.04 Avant de procéder à tout nouvel engagement, lorsqu'il y a eu précédemment des mises à pied tel que décrit à la clause 4-4.01, l'Employeur rappelle au travail les enseignants mis à pied selon l'ordre inverse de celui qui est décrit à la clause 4-4.02.

Ce droit de rappel n'existe que pour une période de deux (2) ans à compter de la date de la mise à pied.

4-4.05 L'enseignant permanent conserve son statut de permanent tout le temps où il jouit du droit de rappel prévu à la clause 4-4.04.

4-4.06 Dans l'éventualité où aucun poste n'est disponible pour l'enseignant mis à pied selon le présent article, l'Employeur voit alors à transmettre le nom de cet enseignant à l'A.I.E.S. et à tout autre bureau de placement d'enseignants mis sur pied avec la collaboration du Gouvernement du Québec. L'enseignant et le Syndicat reçoivent copie de cette lettre.

4-4.07 Si un enseignant permanent est effectivement mis à pied ou si un enseignant accepte d'être mis à pied à la place d'un autre, l'Employeur lui verse un montant forfaitaire en guise d'indemnité de mise à pied.

Ce montant forfaitaire équivaut à huit (8) pour-cent de son dernier salaire prévu à l'échelle, plus deux (2) pour-cent par année additionnelle d'ancienneté à l'Ecole jusqu'à concurrence de douze (12) ans d'ancienneté.

Ce montant forfaitaire est versé en totalité quinze (15) jours après que l'enseignant mis à pied ait produit un chèque d'assurance-chômage ou un autre chèque prouvant qu'il travaille maintenant dans un secteur autre que l'enseignement.

Cette clause ne s'applique pas si l'enseignant est rappelé avant le quinze (15) septembre suivant sa mise à pied, si l'enseignant a obtenu et accepté un autre emploi à temps complet dans l'enseignement ou s'il a décidé de conserver sa permanence et de rester inscrit à la liste de rappel prévue aux clauses 4-4.04 et 4-4.05.

A la fin de la période de rappel ou lorsqu'il décide de renoncer à sa permanence et à son droit de rappel, l'enseignant peut toucher l'indemnité à laquelle il avait droit au moment de sa mise à pied, pourvu qu'il n'ait pas encore obtenu d'emploi à temps complet dans le domaine de l'enseignement.

4-5.00 ANCIENNETE

- 4-5.01 L'aliénation, la cession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structures juridiques de l'Ecole n'a aucun effet sur l'ancienneté d'un enseignant qui était à l'emploi de l'établissement au moment de l'aliénation, de la cession totale ou partielle, de la division, de la fusion ou du changement de structures juridiques; l'ancienneté dudit enseignant est identique à celle qu'il aurait eue si telle modification n'avait pas eu lieu.
- 4-5.02 L'ancienneté continue de s'accumuler pour un enseignant et demeure ensuite à son crédit:
- a) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une absence due à la maladie ou à un accident de l'enseignant;
  - b) pendant le congé de maternité ou d'adoption et leur prolongation;
  - c) pendant les deux (2) premières années suivant une mise à pied;
  - d) pendant un congé ou une libération prévu à la présente convention.
- 4-5.03 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, et au trente (30) septembre de chaque année, l'Ecole établit la liste d'ancienneté des enseignants: (voir annexe C,D,E).
- 4-5.04 Ces dites listes sont affichées le premier (1er) octobre pendant trente (30) jours durant lesquels tout enseignant ou le Syndicat peut contester l'ordre et les durées d'ancienneté apparaissant à cette liste, à défaut de quoi la liste devient officielle pour l'année suivante. Copie de cette liste, corrigée s'il y a lieu, est remise au Syndicat.

4-5.05 Aux fins d'application du présent article, lorsque deux ou plusieurs enseignants ont une ancienneté égale, l'enseignant qui a le plus d'expérience est réputé avoir le plus d'ancienneté et, à expérience égale, celui qui a le plus de scolarité est réputé avoir le plus d'ancienneté. Si tous les facteurs précédents sont égaux, le plus âgé est réputé avoir le plus d'ancienneté. Toutefois, la liste d'ancienneté apparaissant en annexe a priorité sur la présente clause.

4-5.06 Pour tout enseignant, son ancienneté dans une matière, c'est le temps d'affectation à l'École secondaire Letendre dans cette matière, calculé pour chaque année au prorata de ce que la matière représente en nombre de périodes dans l'ensemble de sa tâche. Cette ancienneté demeure à son crédit même si l'enseignant change de département d'enseignement; elle ne se perd qu'avec la perte du statut d'enseignant permanent.

En cas d'égalité de deux ou plusieurs enseignants quant à leur ancienneté dans une matière en vertu de l'alinéa précédent l'ancienneté générale prévaut.

4-6.00 DOSSIER D'ETAT DE SERVICE ET MESURES DISCIPLINAIRES

4-6.01 Dans le cas où l'Employeur décide de convoquer un enseignant pour raison disciplinaire, celui-ci a le droit d'être accompagné par un représentant syndical.

4-6.02 Toute réprimande et tout avertissement écrits à l'endroit d'un enseignant doivent émaner du Directeur général, pour être inscrits au dossier d'état de service.

Toutefois, une réprimande écrite ne pourra normalement être versée au dossier de l'enseignant que si elle a été précédée d'un avertissement écrit sur un acte similaire pour donner à l'enseignant la chance de s'amender. Tout avertissement qui n'a pas été suivi d'une réprimande durant la même année scolaire devient caduc.

4-6.03 Au moment d'être portée au dossier d'état de service, une copie de l'avertissement ou de la réprimande doit être adressée à l'enseignant et au Syndicat.

4-6.04 L'enseignant ou le Syndicat peut contester le bien-fondé de la réprimande selon la procédure de grief prévue au chapitre 9-0.00 de la présente convention.

4-6.05 Seules les réprimandes communiquées conformément au présent article sont inscrites au dossier d'état de service de l'enseignant.

Toute réprimande portée au dossier d'état de service de l'enseignant devient caduque après douze (12) mois, si au cours de ces douze (12) mois, aucune autre mesure disciplinaire pour un acte similaire n'a été inscrite à son dossier.

Tout avertissement ou toute réprimande rescindé par l'Employeur ou déclaré non fondé par un tribunal d'arbitrage est retiré du dossier d'état de service de l'enseignant impliqué.

- 4-6.06 Tout enseignant a le droit de consulter son dossier d'état de service et il peut, à cette occasion, se faire accompagner d'un représentant du Syndicat. Il a aussi le droit d'obtenir, sur demande écrite, une lettre d'appréciation.
- 4-6.07 Ne peuvent être invoqués contre un enseignant par l'Employeur que les avertissements et les réprimandes qui ont été inscrits au dossier d'état de service dudit enseignant conformément à la procédure ci-haut établie.
- 4-6.08 L'Employeur peut avoir recours à la suspension et au congédiement, après avoir averti et réprimandé un enseignant selon la procédure ci-haut décrite. Si l'Employeur agit en vertu de la clause 4-6.09, il n'est pas tenu d'avertir ou de réprimander l'enseignant concerné.
- 4-6.09 Si un enseignant cause à l'Employeur un préjudice qui par sa gravité ou sa nature nécessite une intervention immédiate, celui-ci peut le suspendre de ses fonctions temporairement, sans traitement, afin de déterminer la nature des mesures à prendre. En cas de telle suspension, l'Employeur dispose d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables pour formuler les mesures qu'il prend. Autrement, l'enseignant est réinstallé et confirmé dans ses droits et privilèges et il récupère le traitement dont il a été privé.
- 4-6.10 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'enseignant peut recourir à la procédure de grief.
- 4-6.11 L'Employeur élimine du dossier des enseignants tout ce qui avait été inscrit comme avertissement ou réprimande avant la signature de la présente convention collective, sauf si tel avertissement ou réprimande a été inscrit conformément à la procédure établie au présent chapitre.

4-7.00 POSTES VACANTS

4-7.01 Lorsqu'une charge d'enseignement pour un enseignant à temps complet est disponible ou vacante, l'Employeur en informe d'abord les enseignants par voie d'affichage ou, durant l'été, par poste certifiée au domicile permanent de chacun d'eux. Si la nouvelle charge ou la charge vacante peut être comblée par un enseignant déjà au service de l'Employeur et possédant les qualifications requises, cet enseignant a priorité sur tout autre enseignant non encore au service de l'Employeur.

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

4-7.02 Lorsqu'il y a un poste vacant ou un nouveau poste de cadre ou de professionnel qui ne peut être comblé par les cadres ou les professionnels déjà en place, le poste doit être comblé par concours public auquel le corps d'enseignants peut participer. Celui-ci en est officiellement informé par voie d'affichage.

4-7.03 L'enseignant désigné pour une période n'excédant pas un (1) an à un poste de direction ou de cadre académique réintègre, dès la fin de ladite période, le poste qu'il occupait avant sa nomination provisoire, avec tous les droits et privilèges que lui confère la présente convention.

4-8.00 FUSION, ANNEXION, CESSION, CESSATION

4-8.01 Dans le cas où l'Employeur entreprend des pourparlers en vue de la cession ou du transfert total ou partiel de ses responsabilités administratives ou pédagogiques à une commission scolaire ou à une corporation publique, semi-publique ou privée ou entreprend de modifier ses structures scolaires, il convient, le cas échéant, de discuter conjointement, au préalable, avec le Syndicat, des modalités selon lesquelles le nouvel employeur (ou les nouveaux employeurs) devra (ou devront) s'engager à respecter les dispositions de la présente convention collective. De plus, l'Employeur s'engage à défendre les droits des enseignants au sein d'un comité conjoint alors constitué de ses représentants et de ceux du Syndicat, ceci avant d'entreprendre quelque transaction avec tout nouvel employeur relativement à la transmission de ses responsabilités.

4-8.02 Si d'autre part, l'Employeur interrompt ou modifie son service d'enseignement à un niveau ou dans une spécialisation donnée, il s'engage à favoriser dans toute la mesure du possible l'intégration des enseignants de ce niveau ou de cette spécialisation à un autre niveau ou spécialisation.

4-8.03 Si l'établissement met fin définitivement à ses activités professionnelles, l'Employeur doit en aviser les enseignants avant le 1er mars de l'année de fermeture. L'Employeur et le Syndicat formeront alors un comité de remplacement et favoriseront toute démarche entreprise par chacun des enseignants dans le but de se trouver un nouvel emploi.

La clause 4-4.07 s'applique alors à tous les enseignants permanents mis à pied.

4-9.00 ASSURANCE-GROUPE

- 4-9.01 L'Employeur convient de contribuer financièrement à un régime d'assurance collective comprenant une assurance-vie et une assurance-maladie. Ce régime est choisi par le Syndicat et sera en vigueur le 1er septembre 1984.
- 4-9.02 Comme participation à un régime d'assurance collective, l'Employeur verse au Syndicat un montant forfaitaire égal à un pour-cent (1%) de la masse salariale des enseignants pour l'année scolaire en cours. Ce montant annuel sera divisé en dix (10) tranches qui seront versées le trente (30) de chaque mois à compter du trente (30) septembre.
- 4-9.03 Le contenu des plans d'assurance, de même que le choix de l'assureur, appartiennent au Syndicat. L'administration des plans d'assurance, la facturation et le règlement des réclamations ne relèvent pas de l'Employeur.
- 4-9.04 L'enseignant qui le désire peut, à ses frais, et dans le cadre de plans d'assurance-groupe choisis par le Syndicat, s'assurer pour des protections supplémentaires.
- 4-9.05 L'Employeur retire à la source les primes requises par les plans supplémentaires décrits en 4-9.04 si le Syndicat en fait la demande.
- 4-9.06 L'enseignant en congé sans traitement n'est pas couvert à moins de défrayer personnellement le coût de la prime mensuelle et d'en avoir avisé le Syndicat avant son départ. Il ne peut bénéficier des avantages décrits en 4-9.02.
- 4-9.07 Le Syndicat doit remettre à l'Employeur une copie des contrats d'assurance et de toutes les modifications futures.
- 4-9.08 La prime d'assurance-salaire, s'il y a lieu, doit être entièrement assumée par l'enseignant à temps complet ou à temps partiel.

4-10.00 CONGES-MALADIE

4-10.01 Tout enseignant à temps complet qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de traitement conformément aux dispositions du présent article. Pour ce faire, et à compter du premier (1er) septembre 1984, tel enseignant bénéficie d'un crédit de 4.8 périodes de congés-maladie pour chacun des mois de l'année de travail qu'il a complété au travail jusqu'à concurrence de quarante-huit (48) périodes par année d'engagement. Tout enseignant remplaçant bénéficie des mêmes avantages.

Seules les absences d'un mois ou plus ont pour effet d'arrêter le processus du cumul des crédits mensuels ci-avant déterminé.

4-10.02 Pour bénéficier du présent article, l'enseignant, à moins d'impossibilité majeure, informe l'Employeur de la cause de son absence dès la première journée.

4-10.03 Pour toute absence de trois (3) jours ouvrables et moins, l'Employeur accepte une déclaration écrite de l'enseignant établissant la cause de l'absence (en conformité avec l'annexe F).

4-10.04 Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables, l'Employeur peut exiger que l'enseignant produise un certificat médical attestant de la nature et de la durée de cette incapacité physique et/ou, à son retour au travail, un certificat médical de rétablissement. L'Employeur peut aussi exiger un examen médical à ses frais par un médecin de son choix.

4-10.05 L'Employeur permet à un enseignant à temps complet un emprunt maximum de quarante-huit (48) périodes sur les congés de maladie à venir pour l'année de travail en cours.

4-10.06 Les dispositions du présent article, calculées au prorata de la tâche maximale prévue dans la présente convention, s'appliquent à l'enseignant à temps partiel ou à l'enseignant à temps complet qui accomplit une tâche réduite avec l'accord de l'Employeur.

4-10.07 L'Employeur verse au crédit de chaque enseignant concerné, la totalité des périodes que ce dernier avait accumulées à sa caisse avant la signature de la présente convention.

- 4-10.08 Les périodes décrites en 4-10.01 s'accumulent au cours d'une année scolaire si elles ne sont pas employées par l'enseignant. Des périodes ainsi accumulées, vingt-huit (28) sont monnayables, s'il y a lieu, au 30 juin de chaque année à raison de 1/880 du salaire annuel de l'enseignant concerné et le reste, s'il y a lieu, est crédité à la caisse de congés-maladie non-monnayables dudit enseignant.
- 4-10.09 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un "lock-out", sauf pour une période d'invalidité ayant commencée auparavant et pour laquelle l'enseignant fournit un certificat médical.
- 4-10.10 En cas d'absence, l'enseignant utilise ses périodes de crédit dans l'ordre suivant:
- a) les périodes monnayables prévues à la clause 4-10.08;
  - b) les périodes non-monnayables prévues à la clause 4-10.08;
  - c) le résidu des périodes disponibles dans sa caisse.
- 4-10.11 Chaque jour d'absence autre que les jours de cours réguliers durant l'année de travail d'un enseignant à temps complet équivaut à 4,3 périodes d'absence.
- 4-10.12 Chaque jour d'absence autre que les jours de cours réguliers durant l'année de travail d'un enseignant remplaçant ou d'un enseignant à temps partiel équivaut à un nombre de périodes calculé au prorata de la tâche maximale prévue dans la présente convention.
- 4-10.13 En cas d'absence, l'enseignant à temps complet voit son traitement annuel réduit à raison de 1/880 pour chaque période excédentaire aux périodes prévues en 4-10.10.
- 4-10.14 En cas d'absence, l'enseignant remplaçant ou l'enseignant à temps partiel voit son traitement annuel réduit d'un montant calculé au prorata de la tâche maximale prévue dans la présente convention et ce, pour chaque période excédentaire aux périodes prévues en 4-10.10.

4-11.00 CONGE DE MATERNITE ET DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GENERALES

- 4-11.01 Le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un enseignant un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.
- 4-11.02 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiement durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.
- 4-11.03 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié de l'Ecole secondaire Letendre.
- 4-11.04 L'Employeur ne rembourse pas à l'enseignante les sommes qui pourraient être exigées de cette dernière 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 de l'enseignante excède une fois et demie le maximum assurable.

SECTION II - CONGE DE MATERNITE

4-11.05 L'enseignante enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 4-11.07, doivent être consécutives.

L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans salaire ou d'un congé partiel sans salaire prévu à la clause 4-11.28, a aussi droit à ce congé de maternité.

L'enseignante qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

4-11.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et comprend le jour de l'accouchement.

4-11.07 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'enseignante peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

L'enseignante dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant quitte l'établissement de santé.

4-11.08 Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante 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 l'enseignante doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'enseignante est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

4-11.09 Cas admissibles à l'assurance-chômage

A) L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service chez l'Employeur 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 déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 4-11.12:

a) durant les semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, l'Employeur verse à l'enseignante une indemnité calculée comme suit:

Le versement de salaire prévu pour cette période qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de sept pour-cent (7%) de 1/200 du salaire annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines.

- b) durant les semaines où l'enseignante reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, l'Employeur verse à l'enseignante une indemnité complémentaire calculée comme suit:

le versement du salaire prévu pour chaque période qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant de la prestation d'assurance-chômage reçue ou qu'elle pourrait recevoir pour chaque période et réduit également de sept pour-cent (7%) de 1/200 du salaire annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines; cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une enseignante a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

De plus, si la C.E.I.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel l'enseignante aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, l'enseignante continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par la C.E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage.

- c) durant les semaines qui suivent celles décrites au paragraphe b), l'Employeur verse à l'enseignante et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité, une indemnité calculée comme suit:

le versement du salaire prévu pour chaque période qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de sept pour-cent (7%) de 1/200 du salaire annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines.

- B) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 4-11.07, l'Employeur verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.
- C) L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'enseignante en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'Employeur effectue cette compensation si l'enseignante démontre que le salaire gagné est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si l'enseignante démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

Le total des montants reçus par l'enseignante durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour-cent (93%) du salaire de base versé par l'Employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

4-11.10 CAS NON ADMISSIBLES A L'ASSURANCE-CHOMAGE

L'enseignante exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

A) L'enseignante à temps complet

L'enseignante à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service chez l'Employeur avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité et ce, durant dix (10) semaines, calculées comme suit:

le versement de salaire prévu pour chaque période qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de sept pourcent (7%) de 1/200 du salaire annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines à la condition qu'elle ne soit pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

- 1) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50<sup>e</sup>) et la trentième (30<sup>e</sup>) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- 2) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

B) L'enseignante à temps partiel

L'enseignante à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service chez l'Employeur avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité et ce, durant dix (10) semaines, calculée comme suit:

le versement du salaire prévu pour chaque période qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de sept pour-cent (7%) de 1/200 du prorata du salaire annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines et pour lesquelles elle aurait dû être au travail à la condition qu'elle ne soit pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois (3) motifs suivants:

- 1) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou
- 2) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50<sup>e</sup>) et la trentième (30<sup>e</sup>) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- 3) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

4-11.11 POUR LES CAS PREVUS A 4-11.09 ET 4-11.10

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée.
- 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 de l'enseignante éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'Employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

4-11.12 Le montant de l'allocation de congé de maternité (1) versé par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustrait des indemnités à verser selon la clause 4-11.09.

(1) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240\$.

4-11.13 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 4-11.14, l'enseignante bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- . accumulation des congés-maladie;
- . accumulation de l'ancienneté;
- . accumulation de l'expérience;
- . assurances en autant que les polices maîtresses y pourvoient et que l'enseignante verse sa quote-part, s'il y lieu.

L'enseignante peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration du dit congé, elle avise par écrit l'Employeur de la date du report.

Toutefois, lorsqu'une enseignante en congé de maternité reçoit, pour une ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances annuelles, des prestations d'assurance-chômage, une somme égale à ce qu'elle a ainsi reçu lui est déduite des versements de salaire prévus pour la période du report des vacances.

4-11.14 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'enseignante a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'enseignante peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, l'enseignante ne reçoit ni indemnité, ni salaire. L'enseignante visée à 4-11.14 peut se prévaloir des bénéfices de l'assurance-groupe prévue à l'article 4-9.00 si elle y participe et des congés de maladie prévus à l'article 4-10.00.

4-11.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

4-11.16 L'Employeur doit faire parvenir à l'enseignante au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'enseignante à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis mentionné ci-haut doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci tel que prévu à 4-11.28 et de la manière prévue à 4-11.33.

L'enseignante qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines, au terme de laquelle elle est présumée avoir démissionné.

4-11.17 Au retour du congé de maternité, l'enseignante reprend son poste sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

SECTION III - Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement.

Affectation provisoire et congé spécial

4-11.18 L'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de la même catégorie d'emplois ou, si elle y consent, d'une autre catégorie d'emplois, dans les cas suivants:

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail portent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

L'enseignante doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

L'enseignante ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

- 4-11.19 Si l'affectation ne peut être effectuée immédiatement, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. A moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'enseignante enceinte, à la date de son accouchement et, pour l'enseignante qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

Durant ce congé spécial, l'enseignante est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte.

- 4-11.20 L'enseignante a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

4-11.21 Durant les congés spéciaux prévus à 4-11.19 et 4-11.20, l'enseignante bénéficie des avantages prévus au premier paragraphe de la clause 4-11.13 en autant qu'elle y ait normalement droit.

L'enseignante visée à 4-11.20 peut se prévaloir des bénéfices de l'assurance-groupe prévue à l'article 4-9.00 si elle y participe et des congés de maladie prévus à l'article 4-10.00.

#### SECTION IV    Autres congés parentaux.

##### 4-11.22 Congé de paternité

L'enseignant 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.

##### 4-11.23 Congé pour adoption et congé sans salaire en vue d'une adoption.

L'enseignant ou l'enseignante qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.

4-11.24 L'enseignant ou l'enseignante qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé d'adoption de dix (10) semaines prévu à la clause 4-11.23 a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

4-11.25 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 4-11.23, l'enseignant ou l'enseignante reçoit une indemnité égale au salaire qu'il (elle) aurait reçu s'il (elle) avait été au travail.

4-11.26 L'enseignant ou l'enseignante peut bénéficier, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans salaire d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

L'enseignant ou l'enseignante qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans salaire pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans salaire est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

4-11.27 Le congé pour adoption prévu à la clause 4-11.23 peut prendre effet à la date du début du congé sans salaire en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si l'enseignant ou l'enseignante en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant ce congé sans salaire en vue d'une adoption, l'enseignant ou l'enseignante bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans salaire pour affaires personnelles prévu à la clause 4-13.02.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, l'enseignant ou l'enseignante bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé d'adoption.

4-11.28 Congé sans salaire et congé partiel sans salaire

Un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'enseignante en prolongation de son congé de maternité, à l'enseignant en prolongation de son congé de paternité et à l'enseignant ou à l'enseignante en prolongation du congé pour adoption de dix (10) semaines.

L'enseignant ou l'enseignante qui ne se prévaut pas du congé sans salaire de deux (2) ans a droit, durant la même période, à un congé partiel sans traitement.

4-11.29 Durant ce congé sans salaire ou partiel sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans, l'enseignant ou l'enseignante conserve son expérience et continue d'accumuler de l'ancienneté.

4-11.30 L'enseignant ou l'enseignante à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans salaire doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi, il (elle) est réputé(e) avoir remis sa démission et avoir rompu son lien d'emploi.

4-11.31 Au retour de ce congé sans salaire ou partiel sans salaire, l'enseignant ou l'enseignante reprend son poste sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

4-11.32 L'enseignante qui a reporté des semaines de vacances annuelles conformément à la clause 4-11.13 peut prendre cette période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans salaire ou partiel sans salaire pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de maternité.

Dispositions diverses

- 4-11.33 Les congés visés à la clause 4-11.23, au premier alinéa de la clause 4-11.26 et au premier alinéa de la clause 4-11.28 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans salaire est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins six (6) mois avant qu'il ne débute.

Dans le cas du congé sans salaire ou partiel sans salaire, la demande doit préciser la date de retour au travail. La demande d'un congé partiel sans salaire doit en plus préciser l'aménagement du congé à l'intérieur de la période maximale de deux (2) ans.

- 4-11.34 L'Employeur doit faire parvenir à l'enseignant ou à l'enseignante, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines prévu à 4-11.23, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'enseignant ou l'enseignante à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-haut doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption à moins que celui-ci ne soit prolongé tel que prévu à 4-11.28 et de la manière prévue à 4-11.33.

L'enseignant ou l'enseignante qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'enseignant ou l'enseignante qui ne s'est pas présenté(e) au travail est réputé(e) avoir remis sa démission et avoir rompu son lien d'emploi.

- 4-11.35 L'enseignant ou l'enseignante qui veut mettre fin à son congé sans salaire avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trois (3) mois avant son retour au travail. La clause 4-11.30 trouvera quand même son application advenant un retour prématuré tel que prévu à la présente clause.
- 4-11.36 L'enseignant ou l'enseignante qui veut mettre fin à son congé partiel sans salaire avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins six (6) mois avant son retour au travail.
- 4-11.37 L'enseignant ou l'enseignante qui prend le congé pour adoption prévu à la clause 4-11.23 bénéficie des avantages prévus au premier paragraphe de la clause 4-11.13 en autant qu'il (elle) y ait normalement droit.

4-12.00 CONGES SOCIAUX

- 4-12.01 L'enseignant en service a droit de s'absenter, sans perte de traitement, dans les cas et pour le nombre de jours, ouvrables ou non, indiqués ci-après:
- a) son mariage: sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage;
  - b) le mariage de son enfant: trois (3) jours consécutifs dont le jour du mariage;
  - c) le mariage de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur: le jour du mariage;
  - d) le décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint habitant sous le même toit: sept (7) jours consécutifs incluant le jour des funérailles;
  - e) le décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère: quatre (4) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
  - f) le décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre ou de sa bru: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
  - g) le décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son petit-fils, de sa petite-fille: le jour des funérailles;
  - h) le changement de son domicile: la journée du déménagement une seule fois durant l'année d'engagement;
  - i) un examen, à la suite d'études en rapport avec ses activités professionnelles: la journée de l'examen (deux fois au cours d'une même année d'engagement ou l'équivalent de 4 demi-journées);
  - j) tout événement de force majeure au sens de la Loi qui oblige l'enseignant concerné à s'absenter de son travail: maximum de trois jours par année d'engagement.

- 4-12.02 Dans les cas visés aux paragraphes a) à g) inclusivement de la clause 4-12.01, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence de l'enseignant, celui-ci a droit à une journée additionnelle.
- 4-12.03 Si l'enseignant est appelé en cour comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit aucune perte de salaire pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel; mais il doit remettre à l'Employeur l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ses fonctions, jusqu'à concurrence du montant de son salaire régulier pour la période visée.
- 4-12.04 L'enseignant peut utiliser chaque année, pour affaires personnelles, neuf (9) des périodes monnayables qu'il a à son crédit en vertu de la clause 4-10.08.
- 4-12.05 L'Employeur peut accorder à l'enseignant qui en fait la demande une autorisation d'absence sans perte de traitement pour toute raison qu'il juge valable.

4-13.00 CONGES POUR ACTIVITES PROFESSIONNELLES  
OU PUBLIQUES ET CONGES SANS TRAITEMENT

4-13.01 Les enseignants invités à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs ou à participer à des travaux (séminaire, comité académique, congrès, journée d'information académique ayant trait à l'éducation) peuvent obtenir un congé sans perte de traitement après avoir obtenu, au préalable, l'approbation de l'Employeur après consultation du Comité des Relations de Travail..

4-13.02 Tout enseignant qui a acquis sa permanence chez l'Employeur peut bénéficier d'un congé sans traitement n'excédant pas deux années scolaires pour toute raison acceptée par l'Employeur.

Au retour du congé sans traitement, l'enseignant réintègre son poste ou un poste équivalent avec tous les droits et privilèges acquis au moment de son départ et ceux que lui confère la présente convention collective.

4-13.03 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, l'enseignant obtient de l'Employeur un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidat à toute élection: fédérale, provinciale ou municipale.

4-13.04 L'enseignant défait à une élection peut, s'il le désire, reprendre à la fin de son congé sans traitement, le poste qu'il occupait avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ.

- 4-13.05 L'enseignant élu à une élection municipale ou scolaire bénéficie, après avoir avisé l'Employeur une journée à l'avance, de congés sans traitement pour participer à des assemblées de sa fonction qui se tiennent durant sa journée de travail. Si toutefois ces absences sont telles qu'elles portent préjudice grave à sa charge, l'Employeur peut annuler lesdits congés ou forcer l'enseignant à démissionner.
- 4-13.06 L'enseignant élu à une élection fédérale ou provinciale ou nommé à une fonction auprès d'une commission d'enquête gouvernementale, a droit à un congé sans traitement pour la durée du mandat.
- 4-13.07 Au cours du congé sans traitement, l'enseignant accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il peut continuer à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables, s'il en fait la demande au début du congé, et s'il verse la totalité des primes.
- 4-13.08 Pour tout congé sans traitement, l'enseignant doit aviser l'Employeur au moins un mois à l'avance de son désir de reprendre ses fonctions. S'il n'a pas donné d'avis un mois avant l'expiration de la durée maximale du congé, il est considéré comme ayant remis sa démission.
- 4-13.09 Avec l'approbation de l'Employeur, après consultation du Comité des Relations de Travail, un enseignant permanent peut bénéficier d'un congé sabbatique en utilisant la formule du traitement différé. Cette formule permet de toucher quatre-vingt (80) pourcent de son salaire brut durant quatre (4) ans et de bénéficier d'un congé à la cinquième (5<sup>e</sup>) année avec quatre-vingt (80) pour-cent de son salaire.

4-14.00 RESPONSABILITE CIVILE

4-14.01 L'Employeur prend fait et cause pour 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'Employeur ou son représentant) 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.

Un formulaire (annexe H) doit être préparé par l'Employeur et remis à l'enseignant. Celui-ci doit le remplir et le remettre à l'Employeur avant toute activité para-scolaire.

4-14.02 Dès que la responsabilité légale de l'Employeur a été reconnue par lui ou établie par un tribunal, l'Employeur dédommage tout enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels utilisés ou apportés à l'Ecole pour son enseignement, 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'Ecole dédommage l'enseignant même si la responsabilité de cette dernière 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.

4-14.03 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 perte effectivement subie par l'enseignant.

4-15.00 REGIME DE RETRAITE

4-15.01 La Loi du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R-10 L.R.Q. 1977) s'applique aux enseignants couverts par la présente convention qui ne sont pas des cotisants au régime de retraite des enseignants.

CHAPITRE 5-0.00 CLASSEMENT

5-1.00 PROCESSUS DE CLASSEMENT

- 5-1.01 Tout enseignant qui a signé son contrat d'engagement chez l'Employeur est soumis au processus de classement suivant.
- 5-1.02 L'enseignant visé à la clause 5-1.01 remet à l'Employeur dans les trente (30) jours de son engagement, tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.), à son expérience d'enseignement et à son expérience professionnelle.
- 5-1.03 L'Employeur procède au classement provisoire de l'enseignant visé à la clause 5-1.01 en se basant pour établir l'évaluation de la scolarité en années complètes, sur l'attestation officielle de scolarité du Ministre ou, à défaut, sur le MANUEL D'EVALUATION DE LA SCOLARITE ou selon le Règlement no. 5 du Ministre de l'Education.
- 5-1.04 L'Employeur transmet au Ministère de l'Education les copies des dossiers complets relatifs à la scolarité de chaque enseignant visé par la clause 5-1.02. Cette transmission de dossiers doit se faire dans les dix (10) jours ouvrables après les délais fixés à la clause 5-1.02.
- 5-1.05 Pour l'enseignant visé à la clause 5-1.02, le Ministre de l'Education fait parvenir à l'enseignant, avec copie à l'Employeur et au Syndicat, une attestation officielle de scolarité certifiant la scolarité atteinte conformément au MANUEL D'EVALUATION DE LA SCOLARITE.

5-1.06 L'attestation officielle de scolarité du Ministre de l'Education détermine la scolarité de l'enseignant au premier (1er) septembre pour chaque année d'évaluation qu'elle comporte.

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

Si l'attestation officielle de scolarité du Ministre de l'Education assure à l'enseignant une catégorie inférieure à celle du classement provisoire établi par l'Employeur, cette attestation officielle prend effet le jour de sa réception par l'Employeur.

5-1.07 L'évaluation de la scolarité en années complètes telle que décidée aux clauses 5-1.05 et 5-1.12 détermine la catégorie de tout enseignant de la façon suivante:

Est classé dans la catégorie:

- a) 14 ans ou moins, tout enseignant qui a 14 années de scolarité ou moins;
- b) 15 ans, tout enseignant qui a 15 années de scolarité;
- c) 16 ans, tout enseignant qui a 16 années de scolarité;
- d) 17 ans, tout enseignant qui a 17 années de scolarité;
- e) 18 ans, tout enseignant qui a 18 années de scolarité;
- f) 19 ans, tout enseignant qui a 19 années de scolarité ou plus sans doctorat de 3ième cycle;
- g) 20 ans, tout enseignant qui a 19 ans de scolarité ou plus avec doctorat de 3ième cycle.

La présente clause sert au classement définitif. Le classement définitif est basé sur l'attestation officielle de l'état de la scolarité de l'enseignant en années complètes.

- 5-1.08 L'enseignant au service de l'Employeur comme enseignant à temps complet au moment de la signature de la présente convention, conserve la catégorie (scolarité) reconnue au trente (30) juin de l'année précédente par l'attestation officielle du Ministre de l'Education à moins que cette catégorie (scolarité) soit augmentée par une nouvelle classification officielle du Ministre de l'Education émise à la suite de nouvelles études ou par une décision du comité de révision prévu à la clause 5-1.10.
- 5-1.09 Dans les soixante (60) jours (excluant les mois de juillet et août) de la réception de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité, l'enseignant peut soumettre par écrit une demande de révision au Comité provincial de révision de la scolarité des enseignants où siège un représentant désigné par la Centrale de l'enseignement du Québec. Telle demande de révision peut également être soumise soit par l'Employeur, soit par le Syndicat à l'intérieur des mêmes délais. Une copie de cette demande est également adressée au membre du Comité de révision désigné par la Centrale.
- 5-1.10 Le Comité de révision est lié par le MANUEL D'EVALUATION DE LA SCOLARITE. Il ne peut, par sa décision, modifier, soustraire ou ajouter aux règles incluses dans ledit manuel.
- 5-1.11 La décision du Comité est finale et lie l'enseignant, le Syndicat, l'Employeur, le Ministère, et doit leur être expédiée.
- 5-1.12 Si la décision du Comité implique un changement dans l'évaluation de la scolarité d'un enseignant, le Ministère doit faire parvenir à cet enseignant une nouvelle attestation officielle de l'état de sa scolarité avec copie à l'Employeur et au Syndicat. Dans un tel cas, les clauses 5-1.06 et 5-1.07 s'appliquent.
- 5-1.13 L'enseignant, l'Employeur et le Syndicat renoncent expressément à contester devant le tribunal d'arbitrage, toute décision incluse au Manuel d'évaluation de la scolarité, toute décision du Ministre apparaissant à l'attestation officielle, de même que toute décision du comité de révision.

5-2.00 RECLASSEMENT

- 5-2.01 L'enseignant qui acquiert de la scolarité additionnelle est reclassé soit au premier (1er) septembre, soit au premier (1er) février selon qu'il a terminé ses études avant l'une ou l'autre de ces dates.
- 5-2.02 L'enseignant qui veut être reclassé fournit à l'Employeur les attestations, relevés de notes et bulletins officiels nécessaires à son reclassement au plus tard le trente et un (31) octobre ou au plus tard le trente et un (31) mars, à moins que ces documents ne puissent être fournis par l'institution qui doit les émettre. Dans ce cas, il avise l'Employeur que lesdits documents suivront.
- 5-2.03 A la suite d'une nouvelle évaluation de la scolarité d'un enseignant, le Ministère de l'Education procède au reclassement d'un enseignant.

Jusqu'à ce que la décision prévue à l'alinéa précédent concernant telle nouvelle évaluation de la scolarité soit produite, l'Employeur procède, s'il y a lieu, au reclassement provisoire de tel enseignant selon le MANUEL D'EVALUATION DE LA SCOLARITE du Ministre.

Dans le cas d'un reclassement provisoire effectué par l'Employeur, si la décision faisant suite à l'évaluation de la scolarité d'un enseignant prévue au premier alinéa de la présente clause infirme tel reclassement provisoire, l'Employeur applique cette nouvelle classification à partir de la date de sa réception par l'enseignant.

5-2.04 S'il y lieu, le réajustement de traitement faisant suite au reclassement prend effet rétroactivement:

- a) au premier (1er) septembre de l'année scolaire en cours, si l'enseignant avait complété au trente (30) septembre les études nécessaires à une nouvelle évaluation et s'il a fourni avant le trente et un (31) octobre les documents requis;
- b) au premier (1er) février de l'année scolaire en cours, si l'enseignant avait complété au trente et un (31) janvier les études nécessaires à une nouvelle évaluation et s'il a fourni après le trente et un (31) octobre mais avant le trente et un (31) mars les documents requis.

5-3.00 EXPERIENCE

- 5-3.01 L'Employeur reconnaît à tout enseignant à son emploi, au premier (1er) janvier 1984, au moins l'échelon d'expérience qu'il lui reconnaissait pour l'année scolaire 1983-1984. Cependant, les parties reconnaissent que le Décret 172-83 du Gouvernement du Québec (le deux (2) février 1983 fait partie intégrante de la présente convention collective.
- 5-3.02 Pour les fins de la présente convention, constitue une année d'expérience:
- a) toute année d'enseignement 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;
  - b) le temps d'enseignement, dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le Ministère de l'Education ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec, comme enseignant à temps partiel ou à la leçon ou comme suppléant occasionnel, le tout calculé conformément à 5-3.03 et à 5-3.04;
  - c) chacune des dix (10) premières années d'expérience professionnelle ou industrielle pertinente, autre que l'enseignement, ainsi que chaque tranche de deux (2) années supplémentaires, en ne considérant que les nombres entiers ainsi obtenus.

5-3.03 Aux fins d'application de la clause 5-3.02, on entend par année d'enseignement, l'enseignement effectif à titre d'enseignant pendant au moins quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs ou non, durant une même année.

S'il s'agit d'enseignement dispensé à titre de suppléant occasionnel, d'enseignement à temps partiel ou à la leçon, le temps d'enseignement peut être accumulé pour constituer une année d'expérience.

Alors le nombre de jours d'enseignement requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours comme enseignant à temps complet.

Cependant, on ne peut commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année avant d'avoir complété cent trente-cinq (135) jours à temps partiel ou à la leçon ou cent quatre-vingts (180) jours comme suppléant occasionnel.

5-3.04 Aux fins d'application de la clause 5-3.03, le nombre de jours pour chaque année scolaire prise séparément se calcule de l'une des façons suivantes:

- a) en comptant les demi-journées et les journées d'enseignement, dans le cas d'enseignement à titre de suppléant ou de remplaçant;
- b) en divisant par quatre (4) le nombre de périodes d'enseignement de 45 à 60 minutes au niveau secondaire et le nombre d'heures d'enseignement aux niveaux pré-scolaire et primaire, dans le cas d'enseignement à la leçon ou à titre de suppléant occasionnel.

5-3.05 En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une année d'expérience par année scolaire.

5-4.00 REMUNERATION

5-4.01 Au début de chaque année scolaire, l'Employeur publie et distribue aux enseignants les échelles de salaires qu'il applique conformément à la présente convention. Il publie les corrections auxdites échelles chaque fois qu'il y a lieu.

5-4.02 Les échelles de salaires applicables aux enseignants des commissions scolaires s'appliquent intégralement, ainsi que toutes les clauses de réajustement desdites échelles et d'indexation prévues à l'Entente intervenue (29 novembre 1982) entre le Comité patronal de négociation des commissions pour catholiques et la Centrale de l'Enseignement du Québec (dans le cadre de la Loi sur l'organisation des parties patronales et syndicales aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux).

5-4.03 Après le trente et un (31) décembre 1985, toute nouvelle entente intervenue entre le gouvernement du Québec et la C.E.Q. sur les salaires des enseignants des commissions scolaires s'appliquera intégralement jusqu'à l'expiration de la présente convention.

Si, à cette date, aucune entente n'est intervenue entre le gouvernement du Québec et la CEQ, l'Employeur appliquera aux enseignants les conditions salariales alors appliquées aux enseignants des commissions scolaires.

5-4.04 L'enseignant a droit au traitement prévu aux échelles de salaires annuels du secteur public selon la catégorie dans laquelle il est classé et selon l'échelon d'expérience qui lui est reconnu.

5-4.05 Les échelles de salaires en vigueur sont majorées, s'il y a lieu, lors du premier versement de traitement suite à la reconnaissance d'une année additionnelle d'expérience (avancement d'échelon).

Les échelles de salaires en vigueur sont aussi majorées avec effet au quatorzième (14<sup>e</sup>) versement de traitement. Si une nouvelle convention collective venait modifier les modalités de versement et/ou d'ajustement du traitement des enseignants du secteur public au cours de l'application de la présente convention collective, les parties ajusteront mutatis mutandis les clauses pertinentes du présent article pour tenir compte, s'il y a lieu, de telles modifications.

5-4.06 L'enseignant à temps partiel ou l'enseignant à temps complet qui accomplit une tâche réduite avec l'accord de l'Employeur et du Syndicat, a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche qu'il assume par rapport à la tâche maximale de l'enseignant à temps complet.

5-5.00 SUPPLEANCE

- 5-5.01 L'enseignant n'est pas tenu de faire de la suppléance ou de la surveillance.
- 5-5.02 Si, à la demande de l'Employeur, un enseignant accepte de faire de la suppléance, la rémunération prévue est de 1/880 de son salaire annuel par période.
- 5-5.03 Le suppléant, s'il n'est pas au service de l'Employeur comme enseignant, est rémunéré à raison de trente (30) dollars par période de suppléance. Le salaire de l'enseignant remplaçant est fixé selon son expérience et sa scolarité et ce, à partir du premier jour d'enseignement, conformément à la clause 5-6.08.
- 5-5.04 Si, à la demande de l'Employeur, un enseignant déjà à son emploi accepte de faire de la surveillance non prévue à sa tâche, il est rémunéré à raison de quinze (15) dollars par période.

5-6.00 VERSEMENT DU SALAIRE

5-6.01 Le salaire des enseignants est payé en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis, à compter du premier jour de travail.

Les versements de salaire sont déposés directement dans un compte de banque ouvert au nom de chacun des enseignants.

5-6.02 Si le jeudi où le versement de salaire doit être payé n'est pas un jour ouvrable, le versement est remis à l'enseignant le dernier jour de travail précédant ce jeudi et daté de ce jour.

5-6.03 Chaque versement régulier de salaire est au montant de un vingt-sixième (1/26) du traitement annuel prévu à l'article 5-4.00, moins les retenues prévues par la Loi et par la présente convention.

5-6.04 A tous les deux (2) mercredis, la remise d'un talon permet à l'enseignant de comprendre l'origine de ses gains nets et aussi de concilier ses gains bruts avec ses gains nets.(annexe I).

5-6.05 Les versements des mois de juillet et août se font au dernier jour ouvrable de juin de chaque année en un seul chèque couvrant cette période.

5-6.06 Les suppléances, les surveillances, les laboratoires et les périodes excédentaires sont payés en supplément lors du versement du salaire régulier et ce, pour chaque période de travail ainsi effectuée.

5-6.07 Les primes dues à un nombre excédentaire d'élèves par classe en vertu de l'article 7-5.02 sont payées en supplément lors du versement du salaire régulier de l'enseignant concerné et ce, tant que telle situation de dépassement persiste.

5-6.08 L'enseignant qui entre au service de l'Employeur après le début de l'année de travail, ou qui quitte avant la fin de l'année de travail, voit son traitement calculé à raison de un deux centième (1/200) par jour ouvrable pour chaque jour de travail effectué. La partie de la rémunération applicable aux jours fériés et aux vacances est comprise dans le paiement des jours ouvrables.

5-6.09 L'Employeur déduit 1/880 par période de travail du traitement annuel de l'enseignant pour toute absence non rémunérée par l'Employeur d'une durée inférieure à une année de travail.

5-7.00 FRAIS DE DEPLACEMENT

5-7.01 L'Employeur assume les frais de déplacement et de séjour encourus par l'enseignant à qui il demande de participer à des activités non prévues dans sa tâche régulière, selon la politique établie par l'Employeur après consultation du Comité des Relations de Travail. Un formulaire sera disponible auprès de l'Employeur.

CHAPITRE 6-0.00 PERFECTIONNEMENT ET RECYCLAGE PROFESSIONNEL

6-1.00 POLITIQUE DE PERFECTIONNEMENT

- 6-1.01 L'Employeur reconnaît toute l'importance que peut avoir pour lui le perfectionnement et le recyclage professionnel de ses enseignants; aussi s'engage-t-il, dans le cadre du présent article, à leur faciliter l'accessibilité au perfectionnement et au recyclage professionnel.
- 6-1.02 L'Employeur consacre au perfectionnement et au recyclage professionnel des enseignants la somme de cent quarante et un (141.00\$) dollars par enseignant à temps complet au trente (30) septembre pour chaque année scolaire à compter de 1984-1985. La somme disponible pour une année, non utilisée ou non engagée s'ajoute à la somme disponible pour l'année scolaire suivante. Si la somme disponible ne suffit pas pour une année donnée, le montant additionnel versé sera déduit de la somme disponible pour l'année scolaire suivante.
- 6.1.03 L'Employeur donne un compte rendu détaillé des montants utilisés l'année précédente pour le perfectionnement et ce, au plus tard le trente (30) septembre de chaque année.
- 6-1.04 L'enseignant qui désire bénéficier du fonds de perfectionnement doit présenter par écrit une demande au Directeur général.
- 6-1.05 Après consultation du Comité des Relations de Travail, l'Employeur désigne les bénéficiaires du fonds de perfectionnement et détermine la répartition des sommes prévues à la clause 6-1.02 selon les critères établis à la clause 6-1.06.

6-1.06 Le fonds de perfectionnement sera utilisé selon l'ordre de priorité suivant:

- 1- Cours suivis par un enseignant dans le but d'acquérir une nouvelle spécialisation afin d'éviter une mise à pied.

MONTANT CONSENTI: Totalité des frais d'inscription et de scolarité (aucun maximum annuel)

6-1.06 2- Stages ou congrès de perfectionnement dans la matière enseignée dans le but d'améliorer la qualité de son travail d'éducateur.

MONTANT CONSENTI: Totalité des frais d'inscription, de pension et de déplacement.

- 3- Cours suivis en vue de l'obtention de crédits dans la matière enseignée.

MONTANT CONSENTI: Totalité des frais d'inscription et de scolarité pour les enseignants permanents.

Maximum de 50,00\$ par année pour les enseignants non-permanents ou à temps partiel.

- 4- Cours suivis en vue de l'obtention de crédits dans une autre matière enseignée à l'Ecole secondaire Letendre.

MONTANT CONSENTI: Même qu'en (3) et selon les mêmes critères.

- 5- Les frais occasionnés par la venue de conférenciers lors des journées pédagogiques.

- 6- Les frais afférents à toute activité pédagogique organisée pour un groupe d'élèves et approuvée par l'Employeur.

- 7- Les frais afférents à tout projet de formation ou de perfectionnement exigé par l'Employeur lors des journées pédagogiques.

- 8- Cours suivis en vue de l'obtention de crédits reconnus par le service de classification du Ministère de l'Education du Québec.

MONTANT CONSENTI: Même qu'en (3) et selon les mêmes critères.

- 9- Frais de dactylographie pour mémoire de maîtrise ou thèse de doctorat.

MONTANT CONSENTI: 400,00\$ maximum par travail et sans préjudice pour demandes faites en vertu des autres critères pour enseignants permanents seulement.

- 6-1.07 Les montants consentis seront versés sur présentation au Directeur général des reçus officiels et sur attestation de la réussite académique des cours suivis ou des travaux produits.

CHAPITRE 7-0.00

LA TACHE

7-1.00 FONCTION GENERALE

7-1.01 Il est du devoir de l'enseignant de dispenser des activités d'apprentissage et de formation aux élèves ainsi que de participer au développement de la vie étudiante.

Dans le cadre de ces devoirs, les responsabilités de l'enseignant consistent à:

- a) préparer et présenter des cours dans les limites des programmes autorisés;
- b) organiser et superviser les activités socio-culturelles et/ou sportives exigées par sa tâche;
- c) collaborer avec les autres éducateurs de l'élève en vue de prendre les mesures appropriées pour assurer la meilleure relation d'aide aux élèves;
- d) assumer les responsabilités d'encadrement auprès des élèves dont il a la charge;
- e) évaluer le rendement des élèves qui lui sont confiés et en faire rapport à la direction de l'Ecole et aux parents selon le système en vigueur;
- f) surveiller le comportement des élèves qui lui sont confiés ainsi que celui des autres élèves lorsqu'ils sont en sa présence;
- g) contrôler les retards et les absences de ses élèves et en faire rapport à la direction de l'Ecole selon le système en vigueur;
- h) participer à toute réunion exigée par l'Employeur;

7-2.00 HORAIRE DES ACTIVITES PROFESSIONNELLES

7-2.01 L'année de travail de l'enseignant comporte deux cents (200) jours de travail répartis entre le premier (1er) septembre d'une année et le trente (30) juin de l'année suivante à moins d'une entente contraire avec le Syndicat.

7-2.02 La semaine de travail de l'enseignant est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi et comporte une disponibilité de vingt-sept (27) heures, dont un maximum de 1100 minutes prédéterminées et indiquées à l'horaire de l'enseignant.

Si l'horaire de l'enseignant est répartie sur un cycle de six (6) jours, il faut lire 1300 minutes et 32 heures dans le précédent paragraphe.

7-2.03 L'enseignant a droit à une période ininterrompue de cinquante (50) minutes pour prendre son repas.

7-2.04 Tout enseignant remplit normalement sa charge professionnelle dans les locaux de l'Employeur. Il est tenu d'y être aux moments où les devoirs de sa charge professionnelle l'exigent.

7-2.05 A l'exception des jours d'activités pédagogiques prévues au calendrier des activités professionnelles, les enseignants bénéficient des mêmes congés que les élèves.

L'Employeur peut convoquer les enseignants pour des rencontres se tenant durant l'année de travail, en tenant compte des particularités suivantes:

- a) l'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres tenues le samedi, le dimanche ou les jours de fêtes légales;
- b) l'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres après dix-sept heures trente minutes (17h30), sauf pour les réunions de parents.
- c) le calendrier de travail de l'enseignant comprend un maximum de vingt (20) jours d'activités professionnelles à l'intérieur des deux cents (200) jours prévus;
- d) le contenu de ces vingt (20) journées d'activités professionnelles est déterminé par la direction de l'Ecole, et sert notamment et entre autres à des activités pédagogiques, d'évaluation ou de consultation.

7-3.00 LA TACHE DE L'ENSEIGNANT

7-3.01 La tâche maximale d'un enseignant à temps complet est de vingt-six (26) périodes de cinquante (50) minutes par cycle de six (6) jours, la moyenne d'enseignement de l'ensemble des enseignants ne dépassant pas vingt-cinq (25) périodes par cycle de six (6) jours..

Dans le cas où le temps maximum individuel couvre un cycle différent, le produit du "nombre de périodes" par la "durée de chaque période" constituant le temps maximum individuel pour tel cycle est réduit ou majoré proportionnellement à ce cycle.

7-3.02 La tâche de l'enseignant comprend:

- a) le temps consacré à la présentation des cours, à la récupération et aux activités socio-culturelles et/ou sportives inscrites à l'horaire régulier de l'enseignant et des élèves;
- b) le temps consacré à la récupération et aux activités socio-culturelles et/ou sportives, en dehors de l'horaire des élèves, lorsque faisant partie de la tâche de l'enseignant avec son accord;
- c) le temps de disponibilité prédéterminé à l'horaire de l'enseignant et faisant partie de sa tâche, pour des fins de relation d'aide aux élèves ou de surveillance d'un groupe d'élèves.

7-4.00 CALCUL DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS

7-4.01 L'Employeur convient, dans la mesure du possible, de privilégier l'engagement d'enseignants à temps complet.

7-4.02 Le nombre total d'enseignants à temps complet est établi par rapport au nombre total de périodes dispensées au trente (30) septembre de chaque année scolaire en cours selon les mécanismes du présent article.

7-4.03 Aux fins du calcul du nombre total d'enseignants requis, plusieurs enseignants à temps partiel ou à la leçon équivalent à un enseignant à temps complet lorsqu'ils assument ensemble l'équivalent d'une tâche d'enseignement à temps complet.

7-4.04 Le nombre total d'enseignants à temps complet au trente (30) septembre est égal au nombre total des périodes inscrites à l'horaire régulier des élèves, pour l'ensemble des élèves à cette date, moins la somme des périodes de formation humaine (FPS + ECC) de toutes les classes, à raison d'une période par groupe, divisé par vingt (20).

Formule de calcul, basée sur un horaire de cinq (5) jours:

$$E = \frac{P - F}{20} \quad \text{ou} \quad E = \text{nombre d'enseignants}$$

P = nombre total de périodes/cycle au 30 septembre, i.e. le produit du nombre de groupes et 30 périodes/cycle de cinquante (50) minutes.

F = périodes de formation humaine.

20 = ratio

7-5.00 REGROUPEMENT DES ELEVES

- 7-5.01 L'Employeur convient, dans la mesure du possible, de ne pas inscrire plus de trente-deux (32) élèves par groupe.
- 7-5.02 Advenant la possibilité que le nombre d'élèves par groupe excède trente-deux (32), l'enseignant aura droit à un dollar (1,00\$) par élève supplémentaire par période d'enseignement. Cette compensation est due tant que telle situation de dépassement persiste, cependant le surveillant et le suppléant occasionnels n'ont droit à aucune compensation;

7-6.00 CONDITIONS PARTICULIERES

- 7-6.01 L'enseignant n'est pas tenu d'effectuer la surveillance des dîners des élèves.
- 7-6.02 L'enseignant ne peut être tenu d'assister pendant son année de travail à plus de dix (10) rencontres des enseignants de l'Ecole convoquées par l'autorité de l'Ecole pour se tenir immédiatement après la sortie des élèves dans l'après-midi.
- 7-6.03 Chaque soirée (de 19h00 à 22h00) pour rencontrer les parents équivaut à une demi-journée pédagogique.
- 7-6.04 Toute période excédentaire au maximum stipulé par la clause 7-3.01 prévue à l'horaire hebdomadaire régulier de l'enseignant incluse à la demande de l'Employeur dans la tâche de ce dernier avec son consentement et celui du Syndicat est rémunérée à raison de 1/22<sup>e</sup> du salaire hebdomadaire de base dudit enseignant par période supplémentaire.
- Aux fins d'application de la présente clause, l'enseignant a droit à la rémunération supplémentaire prévue à l'alinéa précédent pour la partie de l'année d'engagement où il assume ladite charge excédentaire. L'enseignant reçoit ladite rémunération supplémentaire lors de la remise de chacun des versements couvrant la période de l'année d'engagement ci-avant citée.
- 7-6.05 Toute période excédentaire au maximum stipulé par la clause 7-3.01 non prévue à la tâche de l'enseignant incluse par après dans celle-ci à la demande de l'Employeur et avec le consentement dudit enseignant et du Syndicat est rémunérée à raison de 1/22<sup>e</sup> du salaire hebdomadaire de base par période excédentaire effectivement donnée.

- 7-6.06 L'enseignant dont la tâche comprend un programme nécessitant l'utilisation d'un laboratoire (sciences, arts plastiques, initiation à la technologie, économie familiale) se voit accorder l'équivalent d'une période d'enseignement par cycle et par programme pour l'organisation, la préparation et l'entretien du laboratoire, s'il n'y a pas d'appariteur pour faire ce travail. Si cette période est en supplément de la tâche hebdomadaire maximale décrite en 7-3.01, l'enseignant se voit accorder quinze dollars (15\$) pour chaque période effectivement donnée.
- 7-6.07 Il y a retard lorsque, pour une période d'activité donnée (enseignement et autres activités professionnelles), l'enseignant se présente après la première (1re) minute et avant la quinzième (15è) minute de la période.
- 7-6.08 Il y a absence lorsque, pour une période d'activité donnée (enseignement et autres activités professionnelles), l'enseignant se présente après la quinzième (15è) minute de la période.

7-7.00 DISTRIBUTION DES TACHES

7-7.01 Les tâches d'enseignement sont distribuées le plus équitablement possible, en privilégiant la constitution des charges d'enseignement à temps complet, en minimisant les modifications de tâches d'une année à l'autre et en respectant les privilèges attachés à l'ancienneté.

7-7.02 Au moment de la distribution des tâches d'enseignement, l'enseignant permanent a priorité absolue dans la matière principale (matière occupant la majorité de son temps) qu'il enseignait l'année précédente:

- a) sur tout enseignant non-permanent;
- b) sur tout enseignant ayant une ancienneté générale inférieure à la sienne;
- c) sur tout enseignant ayant une ancienneté générale égale à la sienne, mais une ancienneté moindre dans la matière concernée;
- d) sur tout enseignant ayant une ancienneté générale et une ancienneté de matière égales à sa propre ancienneté générale et à sa propre ancienneté de matière, mais une ancienneté moindre au sein du département;
- e) sur tout enseignant ayant enseigné l'année précédente dans une autre matière et que rien ne contraint de changer de matière.

7-7.03 Un enseignant permanent qui n'a plus de tâche pour l'année à venir dans la matière qu'il enseignait au cours de l'année qui se termine ou qui n'a plus de tâche à temps complet dans cette matière peut à la condition d'être légalement qualifié choisir une autre tâche à temps complet ou choisir de compléter sa tâche dans une autre matière, à condition, dans un cas comme dans l'autre, d'avoir les qualifications requises. Ce choix se fait normalement entre le quinze (15) mai et le premier (1er) juin en conformité avec les règles suivantes:

- a) la clause 7-7.02 est observée intégralement;
- b) la priorité de choix est accordée selon l'ordre d'ancienneté;
- c) on considère d'abord l'ancienneté générale;
- d) entre deux enseignants ayant une ancienneté égale qui choisissent une même tâche dans une matière donnée, on accorde préférence à celui qui aurait déjà enseigné dans cette matière au service de l'Employeur et, le cas échéant, à celui qui y aurait accumulé le plus d'ancienneté;
- e) à ancienneté égale dans la matière concernée, l'ancienneté de département prévaut;
- f) à ancienneté de département égale, l'expérience prévaut;
- g) à expérience égale, la scolarité prévaut;
- h) si aucun des facteurs mentionnés plus haut n'est décisif, l'Employeur décide après consultation du Comité des Relations de Travail.

- 7-7.04 A la condition d'avoir les qualifications requises, l'enseignant permanent à temps complet qui le désire, peut choisir une nouvelle tâche pour l'année à venir parmi les tâches qui n'ont pas été attribuées ou qui sont devenues vacantes suite à l'application des clauses précédentes. L'ordre de priorité indiqué à la clause 7-7.03 s'applique intégralement.
- 7-7.05 L'Employeur informe l'enseignant de ses activités professionnelles au plus tard le premier (1er) juin.
- 7-7.06 L'Employeur se réserve le droit d'apporter en cours d'année des modifications à l'horaire de l'enseignant après consultation du Comité des Relations de Travail.

7-8.00 DISPOSITIONS PARTICULIERES

- 7-8.01 Les instruments et les manuels scolaires dont l'Employeur exige l'usage sont mis, par celui-ci, à la disposition des enseignants.
- 7-8.02 Au début de chaque année scolaire, l'Employeur prête à l'enseignant les clés requises dans l'exercice de ses fonctions. En cas de perte, l'enseignant en informe l'Employeur. L'enseignant doit remettre toutes ces clés à la fin de l'année scolaire.
- 7-8.03 L'enseignant qui quitte en cours d'année ou ne revient pas l'année scolaire suivante doit remettre les clés en sa possession ainsi que tous les livres prêtés par l'Employeur dans l'exercice de ses fonctions.
- 7-8.04 L'enseignant ne peut solliciter personnellement les parents ou les élèves quant à l'achat de matériel scolaire ou autre, sans le consentement préalable de l'Employeur.
- 7-8.05 Pour tout achat de matériel requis dans l'exercice de ses fonctions, l'enseignant doit soumettre une réquisition à l'Employeur.
- 7-8.06 En fin d'année scolaire, l'enseignant dont la matière à enseigner exige des biens périssables doit préparer et remettre un inventaire détaillé des biens à sa disposition sur les formulaires prévus, disponibles auprès de l'Employeur.(annexe J).

CHAPITRE 8-0.00 RELATIONS DE TRAVAIL

8-1.00 COMITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

- 8-1.01 Le Comité des relations de travail est composé de deux enseignants choisis par le Syndicat et deux autres membres choisis par l'Employeur.
- 8-1.02 Chaque partie nomme ses représentants et en informe l'autre par écrit.
- 8-1.03 Le Comité des Relations de Travail est l'organisme consultatif de l'établissement ayant pour fonction d'étudier tous les litiges relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective, toute mésentente survenant pendant l'application de la présente convention afin de formuler des recommandations précises à l'Employeur et au Syndicat.
- 8-1.04 Le Comité se réunit chaque fois que l'Employeur ou le Syndicat en font la demande par écrit pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des enseignants.
- 8-1.05 La convocation et l'ordre du jour de chaque réunion doivent parvenir à chacun des membres du Comité au moins trois (3) jours ouvrables avant la tenue de ladite réunion.
- 8-1.06 Un procès-verbal de chaque réunion est rédigé et envoyé à chacun des membres du Comité ainsi qu'à l'Employeur et au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent ladite réunion. Le procès-verbal fait état des accords et des désaccords.
- 8-1.07 Le Comité désigne un secrétaire parmi ses membres.
- 8-1.08 Le Comité ne formule de recommandations qu'avec l'accord des deux parties.

CHAPITRE 9-0.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS,  
ET D'ARBITRAGE.

9-1.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET  
D'ARBITRAGE.

9-1.01 En vue de régler les griefs, l'Employeur et le Syndicat conviennent de suivre la procédure suivante.

9-1.02 L'enseignant accompagné ou non du représentant syndical peut demander une rencontre avec le Directeur général ou son représentant, en vue de régler tout problème survenant entre lui et l'Employeur.

Cette rencontre est facultative.

9-1.03 Le Syndicat avise l'Employeur par écrit, sous pli recommandé de la naissance d'un grief. L'avis de grief doit contenir les faits qui sont à son origine et, à titre indicatif, le correctif requis et ce, sans préjudice.

L'avis de grief doit être posté dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

9-1.04 Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception par l'Employeur de l'avis de grief, le représentant du Syndicat rencontre, accompagné du plaignant, si ce dernier le désire, l'autorité désignée par l'Employeur et tente, avec cette dernière, de trouver une solution.

- 9-1.05 Dans les 25 jours qui suivent la réception par l'Employeur de l'avis de grief, l'autorité désignée par ledit Employeur fournit au Syndicat une décision écrite.
- 9-1.06 Si la rencontre mentionnée à la clause 9-1.04 n'a pas eu lieu dans les délais prévus ou si la décision mentionnée à la clause 9-1.05 est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le Syndicat peut, selon la procédure décrite, soumettre le grief à l'arbitrage.
- 9-1.07 Lorsque le Syndicat désire soumettre le grief à l'arbitrage, il doit, dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 9-1.06, donner un avis écrit à cet effet à l'Employeur. Dans cet avis, le Syndicat indique le nom de son assesseur.
- 9-1.08 A la suite de la réception de l'avis prévu à la clause 9-1.07, l'Employeur dispose de dix (10) jours pour faire connaître le nom de son assesseur.
- 9.1.09 Les personnes dont les noms suivent assument à tour de rôle, après avoir rendu sentence, le rôle d'arbitre prévu au présent article.
- Jean-Pierre Lussier
  - Claude daout
  - Jean Sexton
- Le fait pour le Syndicat de se désister d'un grief ou pour l'Employeur de faire droit à un grief dont un tribunal serait déjà saisi ne peut être interprété comme étant une sentence rendue par un tribunal au sens de la présente clause.
- 9-1.10 L'arbitre procède à l'audition du grief et rend une sentence motivée et signée qui est finale et lie les parties.
- 9-1.11 Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseur. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par les parties.

- 9-1.12 L'Employeur fournit les locaux nécessaires à l'audition du grief.
- 9-1.13 Sous réserve de la clause 9-1.14, tous les délais prévus au présent article sont de rigueur, à moins d'entente signée par les parties à l'effet contraire.
- 9-1.14 Malgré la clause 9-1.13, les griefs se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul de la rémunération, pourront être soumis en tout temps et l'enseignant aura droit au montant total auquel il aurait droit si l'erreur de calcul de la rémunération n'avait pas été commise. Les délais de rigueur prévus au présent article sont suspendus pendant la durée du premier mois de l'année scolaire pour les enseignants nouvellement engagés au début de l'année scolaire; de plus, ils sont aussi suspendus un mois pour un nouvel enseignant dont l'engagement se fait dans le courant de l'année scolaire.
- 9-1.15 L'arbitre doit, si possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où la preuve est terminée. L'arbitre 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.
- 9-1.16 La décision de l'arbitre 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 de l'arbitre est motivée et signée.
- 9-1.17 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou en soustraire quoi que ce soit.

- 9-1.18 L'arbitre doit sans délai communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 9-1.19 Dans tous les cas où une décision de l'Employeur fait l'objet d'un grief, l'arbitre a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder telle décision de l'Employeur et l'autorité pour établir toute compensation ou pour rétablir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Si l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité à l'enseignant, il doit tenir compte du traitement que l'enseignant a perçu dans l'intervalle.
- 9-1.20 Dans tous les cas où l'arbitre ordonne à l'Employeur de payer une somme due, il peut aussi ordonner que les sommes dues à l'enseignant portent intérêt au taux bancaire courant pour les prêts à la consommation.
- 9-1.21 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider l'arbitre 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, l'une d'elles, au moyen d'un avis écrit, peut soumettre le différend au même arbitre pour décision finale.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS GENERALES

10-1.00 DROITS ACQUIS

10-1.01 Lorsque le Syndicat ou un (ou plusieurs) enseignant(s) se croit(ent) lésé(s) par une décision de l'Employeur qui modifie les conditions de travail autres que celles visées par la présente convention collective, le Syndicat ou cet(ces) enseignant(s) peut(vent) formuler un grief, si cette décision n'est pas fondée sur un motif raisonnable dont la preuve incombe à l'Employeur.

10-2.00 NULLITE D'UNE STIPULATION

10-2.01 La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.

10-3.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION

10-3.01 Le texte intégral et définitif des présentes ententes doit être porté à la connaissance de tous les enseignants. A cette fin, il est entendu que ce texte sera imprimé sous format unique et que le coût d'impression sera absorbé par l'Employeur. De plus, l'Employeur en remettra vingt-cinq (25) copies au Syndicat lors de la signature de la présente convention.

10-4.00 MODIFICATIONS DE LA PRESENTE CONVENTION

10-4.01 Aucune clause ne pourra être modifiée sans le consentement des deux parties pendant l'application de ladite convention.

Advenant consentement les modifications et les nouvelles clauses seront réputées faire partie intégrante de la convention collective.

10-4.02 Ces modifications entrent en vigueur et prennent effet à compter de la date du dépôt selon le Code du Travail.

10-5.00 DUREE DE LA CONVENTION

10-5.01 La présente convention entre en vigueur à compter de la date du dépôt, selon le Code du Travail et s'applique jusqu'au 31 août 1987.

10-5.02 La présente convention continue de s'appliquer jusqu'à son renouvellement.

10-5.03 Malgré la clause 10-5.01:

- a) les articles du chapitre 7-0.00 s'appliqueront à compter du premier septembre 1984.
- b) l'article 4-9.00 n'entrera en vigueur que le premier novembre 1984; les dispositions de l'article 5-9.00 de la convention précédente continuent de s'appliquer jusqu'au 31 octobre 1984. A cette date la contribution de l'Employeur selon le nouveau régime sera diminuée du montant versé pour les enseignants selon le régime échu.
- c) le chapitre 6-0.00 entre en vigueur le premier juillet 1984; jusqu'à cette date les dispositions de la convention précédente continuent de s'appliquer.

10-6.00 STIPULATIONS DIVERSES

- 10-6.01 La convention collective n'a aucun effet rétroactif, sauf disposition explicite du contraire.
- 10-6.02 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

10-7.00 GENRE

- 10-7.01 A moins que le contexte ne s'y oppose d'une façon évidente, partout dans cette convention où le masculin est utilisé en regard d'un membre du personnel enseignant, il comprend le genre féminin.

10-8.00 LANGUE DE TRAVAIL

- 10-8.01 Les parties reconnaissent le français comme la seule langue de travail et aucun enseignant n'utilise une autre langue dans l'exercice de ses fonctions, sauf lorsqu'il enseigne une langue ou une littérature étrangère.

ANNEXE "A"

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

PROVINCE DU QUÉBEC  
RÉGION DE MONTRÉAL

DOSSIER: M-17643-1  
REQUÊTE: MR-031-12-76

SYNDICAT PROFESSIONNEL DES ENSEIGNANTS  
DE ST-ARSENE

ASSOCIATION REQUÉRANTE

- ET -

ÉCOLE SECONDAIRE LETENDRE INC.

EMPLOYEUR

A C C R E D I T A T I O N

L'association ci-dessus par requête en date du 7 décembre 1976 adressée au commissaire-enquêteur en chef demande l'accréditation pour le groupe de salariés suivant:

"Tous les enseignants salariés au sens du Code du Travail."

JE SOUSSIGNE APRES ENQUÊTE ET ÉTUDE CONSTATE:

- 1) que l'association ci-dessus jouit du caractère représentatif requis;
- 2) qu'il y a accord entre l'employeur et l'association sur l'unité de négociation et sur les personnes qu'elle vise.

POUR CES MOTIFS, EN VERTU DES POUVOIRS QUI ME SONT CONFÉRÉS PAR LE CODE DU TRAVAIL, J'ACCREDITE L'ASSOCIATION CI-DESSUS POUR LE GROUPE DE SALARIÉS SUIVANT:

"Tous les enseignants salariés au sens du Code du Travail."

DE: ÉCOLE SECONDAIRE LETENDRE INC.	9615 rue Papineau Montréal
EMPLOYEUR	ÉTABLISSEMENT(S) VISÉ(S)

*Normand Halouin*  
Normand Halouin  
Enquêteur

ANNEXE "B"

CONTRAT D'ENGAGEMENT D'UN ENSEIGNANT

Contrat d'engagement

entre

L'Ecole secondaire Letendre Inc.,  
ci-après dénommée l'Ecole

et

M.  
Mme  
Mlle \_\_\_\_\_

ci-après dénommé l'enseignant

L'Ecole et l'enseignant déclarent et conviennent ce qui suit:

1. Obligations de l'enseignant

a) L'enseignant s'engage, par les présentes, à toute fin que de droit, à enseigner:

- à temps complet \_\_\_\_\_
- à temps partiel \_\_\_\_\_ nombre de pér./sem. \_\_\_\_\_
- à la leçon \_\_\_\_\_ nombre de pér./sem. \_\_\_\_\_

b) L'enseignant s'engage à fournir sans délai à l'Ecole les informations et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

2. Obligations de l'Ecole

L'Ecole s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignant tous les avantages et privilèges prévus à la convention collective régissant l'Ecole et le syndicat qui représente les enseignants à son emploi.

3. Dispositions générales

a) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du

\_\_\_\_\_ et se termine le

\_\_\_\_\_, et à moins d'avis

de l'une des parties avant le 1er mai de chaque année, il se renouvelle par tacite reconduction, le tout selon les dispositions de la convention collective en vigueur.

b) Les dispositions de la convention collective régissant l'Ecole et le syndicat qui représente les enseignants à son emploi font partie intégrante du présent contrat.

4. M. / Mme /Mlle \_\_\_\_\_ est engagé(e)

à compter du \_\_\_\_\_

en remplacement de \_\_\_\_\_ et ce contrat

est résiliable au retour de \_\_\_\_\_

vers le \_\_\_\_\_.

ET LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL

ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
POUR L'ECOLE

\_\_\_\_\_  
L'ENSEIGNANT

\_\_\_\_\_  
TEMOIN

## ANNEXE "C"

LISTE DES ENSEIGNANTS PAR ORDRE D'ANCIENNETE GENERALE  
(30/06/1984)

	<u>Nombre d'années</u>
1. VARIN, Jean-Claude	27
2. RIVARD, Jean-Charles	22
3. BELVAL, René	18
4. BOUCHARD, Marc	14
5. DANSEREAU, Claude	14
6. ROBILLARD, Pierre	14
7. PELLETIER, Laurent	12 1/2
8. DORE, Cécile	12
9. DUBOIS, Gilles	11
10. PREFONTAINE, Robert	11
11. ROZON, Jean	9
12. BOURGAULT, Camille	8
13. MERIZZI, Georges	8
14. ROCHEFORT, Gilda	8
15. DIONNE, Nicole	8
16. MAGISTRALE, Vito	8
17. BLANCHETTE, Michel	8
18. HOULE, Hélène	8
19. VINTZE, Jeannine	7
20. GREYSS, Raouf	6
21. MCGOOGAN, David	6
22. LARRIVEE, Rachel	5 1/2
23. LABRECQUE, Serge	5
24. TAPP, Paulette	5
25. DIONNE, Claude	4
26. PLANTE, Claudette	2
27. ROUSSEAU, Marthe	1

ANNEXE "D"

LISTE DES ENSEIGNANTS PAR ODRE D'ANCIENNETE DE DEPARTEMENTS  
(30/06/1984)

SCIENCES

Biologie, Chimie, Ecologie,  
Education physique, I.S.P.  
Mathématiques, Physique.

1. BELVAL, René
2. DANSEREAU, Claude
3. PREFONTAINE, Robert
4. BOURGAULT, Camille
5. ROCHEFORT, Gilda
6. DIONNE, Nicole
7. BLANCHETTE, Michel
8. HOULE, Hélène
9. GREYSS, Raouf
10. ROUSSEAU, Marthe

ARTS ET LETTRES

Anglais, Arts plastiques,  
Enseignement religieux,  
Français, Géographie,  
Histoire, I.V.E., Musique.

1. VARIN, Jean-Claude
2. RIVARD, Jean-Charles
3. BOUCHARD, Marc
4. ROBILLARD, Pierre
5. PELLETIER, Laurent
6. DORE, Cécile
7. DUBOIS, Gilles
8. ROZON, Jean
9. MERIZZI, Georges
10. MAGISTRALE, Vito
11. VINTZE, Jeannine
12. MCGOOGAN, David
13. LARRIVEE, Rachel
14. LABRECQUE, Serge
15. TAPP, Paulette
16. DIONNE, Claude
17. PLANTE, Claudette

ANNEXE "E"

LISTE DES ENSEIGNANTS PAR ORDRE D'ANCIENNETE DE MATIERE  
(30/06/1984)

-----SCIENCES-----

Biologie:

BLANCHETTE, Michel

Chimie:

BOURGAULT, Camille

Ecologie:

ROCHEFORT, Gilda  
BLANCHETTE, Michel  
BOURGAULT, Camille

Education Physique:

DANSEREAU, Claude  
LABRECQUE, Serge  
BOURGAULT, Camille

I.S.P.:

ROCHEFORT, Gilda

Mathématiques:

BELVAL, René  
PREFONTAINE, Robert  
DIONNE, Nicole  
HOULE, Hélène  
GREYSS, Raouf  
BOURGAULT, Camille

Physique:

GREYSS, Raouf  
BOURGAULT, Camille

-----ARTS ET LETTRES-----

Anglais:

MAGISTRALE, Vito  
VINTZE, Jeannine  
MCGOOGAN, David  
LARRIVEE, Rachel

Arts Plastiques:

PELLETIER, Laurent

Enseignement religieux:

ROZON, Jean  
MERIZZI, Georges

Français:

DORE, Cécile  
TAPP, Paulette  
DIONNE, Claude  
LABRECQUE, Serge  
PLANTE, Claudette

Géographie:

VARIN, Jean-Claude  
ROBILLARD, Pierre  
LABRECQUE, Serge

Histoire:

BOUCHARD, Marc  
DUBOIS, Gilles

I.V.E.:

LABRECQUE, Serge

Musique:

RIVARD, Jean-Charles



ANNEXE "G"

DEMANDE D'UTILISATION D'UN LOCAL

Directeur général,  
Ecole secondaire Letendre Inc.,  
Montréal. (Québec).

(Date) \_\_\_\_\_

Monsieur,

Prenez avis que le Syndicat Professionnel des Enseignants de St-Arsène  
a l'intention de tenir un réunion syndicale le \_\_\_\_\_  
au local # \_\_\_\_\_ en accord avec l'article 3-2.01 de la conven-  
tion collective en vigueur.

\_\_\_\_\_  
Pour le Président du Syndicat

\_\_\_\_\_  
Approbation de l'Employeur

ANNEXE "H"

RESPONSABILITE CIVILE

Montréal, le \_\_\_\_\_, 198\_\_.

L'Employeur reconnaît que \_\_\_\_\_  
(nom de l'enseignant)

a été désigné comme responsable et/ou surveillant de l'acti-  
vité \_\_\_\_\_  
(nom de l'activité para-scolaire)

selon les stipulations de la clause 4-14.00 de la conven-  
tion collective en vigueur.

L'activité se déroulera de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_,  
(heure) (heure)

à \_\_\_\_\_,  
(endroit)

le(s) jour(s) suivant(s): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
(signature de l'enseignant)

\_\_\_\_\_  
(autorisation de la Direction)

c.c: Directeur général  
Syndicat Professionnel des Enseignants de St-Arsène

ANNEXE I

REG.	SUPP.	TAUX	REG.	SUPP.	VAC.	PREST. IMPOS.	REVENU BRUT		
HEURES		NOUS VOUS PAYONS ▶							

DETACHEZ ET GARDEZ CET ETAT DE REVENU ET DEDUCTIONS

école secondaire letendre inc.

IMPOT FEDERAL	ASS. CHOMAGE	IMPOT PROV.	REGIME DES RENTES	ASS. MALAOTIE	ASS. GROUPE	FONDS DE PENSION	COT. SYND.		17	DIVERS	MONTANT NET	NO DE CHEQUE	PER. FINI MOIS JOUR	REMUNERATION ASSURABLE
										CODE MONTANT				
CE QUE NOUS AVONS PAYE POUR VOUS											▲ SOLDE			



EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,

ce 10<sup>e</sup> jour

du mois de octobre 1984.

POUR LE SYNDICAT

Michel Gauthier C.E.O.

Claude Danseur

Pierre Dubois

POUR L'EMPLOYEUR

Gaston Lelundre

Henry Pelletier

Pierre Lussier

LETTRE D'ENTENTE

intervenue entre le Syndicat Professionnel des  
Enseignants de St-Arsène, d'une part

ET

l'Ecole secondaire Letendre Inc., d'autre part,  
quant à la permanence de Madame Claudette Plante.

---

L'Employeur reconnaît à Madame Claudette Plante le  
statut d'enseignante permanente à la date de la si-  
gnature de la présente convention collective et ce,  
nonobstant les clauses de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé ce

.....<sup>10<sup>e</sup></sup> jour de .....<sup>octobre</sup> 1984 à Montréal.

Pour le Syndicat

Michel Pelletier C.E.O.

Claude Sansonseau

Pierre Dubois

Pour l'Employeur

Gaston Letendre

Jean Pelletier

René Gougeon

LETTRE D'ENTENTE

intervenue entre le Syndicat Professionnel des  
Enseignants de St-Arsène, d'une part

ET

l'Ecole secondaire Letendre Inc., d'autre part,  
quant à la clause 5-4.00.

---

Les parties conviennent que, pour l'année scolaire  
1984-1985, les personnes dont les noms suivent,  
occupent des tâches réduites conformément à la  
clause 5-4.00 de la présente convention collective.

- Rachel Larrivée
- Georges Mérizzi
- Jeannine Vintzé

En foi de quoi, les parties ont signé ce

10<sup>e</sup>..... jour de octobre 1984 à Montréal.

Pour le Syndicat

Michel Pelletier C.E.O.  
Claude Sansereau  
Billie Dubois

Pour l'Employeur

Rastou Letendre  
Dany Pelletier  
Luc Bourgeois