

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 5 0 6 1 2 4**

7251-2

7251-2

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

07251-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19497-01
Date	Signature 85-05-22	Reception 85-06-05	Durée	Du 85-05-22	Au 87-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 28

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Enseignants de l'Ecole Sourp Hagop 8225 boul. St-Laurent Montréal, QC. H2P 2M1	<input type="checkbox"/> Déposant L'Eglise Arménienne Sourp Hagop 3401 rue Olivar-Asselin Montréal, QC. H4J 1L5
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale de l'Enseignement du Québec Att: M. Pierre Bernier 2336 Chemin Ste-Foy C.P. 5800 Ste-Foy, QC. G1V 4E5	Région <u>06-06</u> Activité <u>9510 (11)</u> Affiliation <u>10</u>

69/100

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

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

Pour le commissaire général du travail
 Signature: *[Signature]* Date: **85-06-17**

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

003 (113) **RECHERCHE**

MAI 1985

7251-2.

3141	01	01
------	----	----

7251-2.

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE D'UNE PART, L'ECOLE SOURP HAGOP

ET D'AUTRE PART, LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS
DE L'ECOLE SOURP HAGOP

85
JUN -5 14:46

J.F.

S.C.G.T.

MAI 1985

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE 1-0.00

1-1.00	Définitions	1
--------	-------------	---

CHAPITRE 2-0.00

2-1.00	Juridiction et champ d'application	6
2-2.00	Reconnaissance des droits du syndicat	8
2-3.00	Non-discrimination	8

CHAPITRE 3-0.00

3-1.00	Communications, informations, affichages et réunions	10
3-2.00	Utilisation d'un local	10
3-3.00	Documentation	10
3-4.00	Congés pour affaires syndicales et professionnelles	11
3-5.00	Régime syndical	13
3-6.00	Retenue syndicale	13

CHAPITRE 4-0.00

4-1.00	Principes généraux	14
4-2.00	Comité consultatif	14

CHAPITRE 5-0.00

5-1.00	Sélection des enseignants	17
5-2.00	Engagement	17
5-3.00	Permanence	18
5-4.00	Démission	18
5-5.00	Dossier d'état de service et mesures disciplinaires	19

5-6.00	Sécurité d'emploi	21
5-7.00	Ancienneté	23
5-8.00	Postes vacants	24
5-9.00	Fusion, annexion, cession, cessation	25
5-10.00	Assurance-groupe	25
5-11.00	Congés de maladie	26
5-12.00	Congé de maternité et droits parentaux	27
5-13.00	Congés sociaux	31
5-14.00	Réglementation des absences	33
5-15.00	Congés sans traitement	34
5-16.00	Régime de retraite	34
5-17.00	Responsabilité civile	34

CHAPITRE 6-0.00

6-1.00	Classement	36
6-2.00	Reclassement	38
6-3.00	Expérience	39
6-4.00	Salaire et échelles de salaire	42
6-5.00	Suppléance et remplacement au sens de la clause 1-1.22	42
6-6.00	versement du salaire	43

CHAPITRE 7-0.00

7-1.00	Perfectionnement	45
--------	------------------	----

CHAPITRE 8-0.00

8-1.00	Principe général	46
8-2.00	Fonctions générales	46

5-6.00	Sécurité d'emploi	21
5-7.00	Ancienneté	23
5-8.00	Postes vacants	24
5-9.00	Fusion, annexion, cession, cessation	25
5-10.00	Assurance-groupe	25
5-11.00	Congés de maladie	26
5-12.00	Congé de maternité et droits parentaux	27
5-13.00	Congés sociaux	31
5-14.00	Réglementation des absences	33
5-15.00	Congés sans traitement	34
5-16.00	Régime de retraite	34
5-17.00	Responsabilité civile	34

CHAPITRE 6-0.00

6-1.00	Classement	36
6-2.00	Reclassement	38
6-3.00	Expérience	39
6-4.00	Salaire et échelles de salaire	42
6-5.00	Suppléance et remplacement au sens de la clause 1-1.22	42
6-6.00	Versement du salaire	43

CHAPITRE 7-0.00

7-1.00	Perfectionnement	45
--------	------------------	----

CHAPITRE 8-0.00

8-1.00	Principe général	46
8-2.00	Fonctions générales	46

8-3.00	Règles de fixation des effectifs	47
8-4.00	Règles concernant la formation des groupes d'élèves	47
8-5.00	Durée de travail de l'enseignant	48
8-6.00	Matériel didactique	49
8-7.00	Charge d'enseignement de l'enseignant	49
8-8.00	Règles de compensation en cas d'un dépassement du temps maximum individuel d'enseignement ou en cas d'un dépassement d'un maximum d'élèves par groupe	50
8-9.00	Surveillance	50

CHAPITRE 9-0.00

9-1.00	Procédure de règlement des griefs	52
9-2.00	Arbitrage	53

CHAPITRE 10-0.00

10-1.00	Nullité d'une stipulation	55
10-2.00	Impression de la convention	55
10-3.00	Modification des clauses de la convention	55
10-4.00	Genre	55
10-5.00	Annexes	55
10-6.00	Entrée en vigueur de la convention	56

ANNEXE A	Contrat d'engagement	
ANNEXE B	Fiche de l'enseignant	
ANNEXE C	Calcul des années d'expérience	
ANNEXE D	Rapport ou demande d'absence	
ANNEXE E	Echelles de salaire	

CHAPITRE 1-0.00

1-1.00 Ancienneté

Signifie la période d'emploi continue au service de l'Employeur à l'intérieur de l'unité d'accréditation.

1-1.01 Année d'engagement

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

1-1.02 Année d'expérience

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

1-1.03 Année de scolarité

Toute année complète de scolarité reconnue comme telle par une attestation officielle décernée par le Ministre de l'Éducation, conformément au MANUEL D'ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ du ministère de l'Éducation en vigueur ou réputé en vigueur à la date de la signature de la convention collective.

1-1.04 Année de travail

Les deux cents (200) jours répartis entre la dernière semaine du mois d'août et le 30 juin suivant, le tout en conformité avec le Règlement numéro 7 du ministère de l'Éducation.

1-1.05 Avertissement

Signification orale ou écrite à un enseignant d'un (ou de) manquement(s) ou reproche(s) et comportant une invitation à une amélioration.

1-1.06 Centrale

Désigne la Centrale de l'enseignement du Québec ou tout autre organisme lui succédant.

1-1.07 Congédiement

Mesure disciplinaire prise à l'endroit d'un enseignant et dont l'effet est de mettre fin à tout contrat entre lui et l'Employeur avant l'échéance prévue audit contrat.

1-1.08 Définitions

A moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention

- a) les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée, ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés;
- b) les mots non spécifiquement définis sont interprétés suivant leur sens usuel.

1-1.09 Démission

Départ volontaire avant l'échéance prévue au contrat.

1-1.10 Directeur

Celui que l'Employeur désigne comme son représentant et qui assume au nom dudit Employeur l'autorité qu'il peut lui déléguer.

1-1.11 Directeur adjoint

Celui à qui l'Employeur délègue la responsabilité de seconder le directeur dans sa tâche.

1-1.12 Echelon d'expérience

Subdivision (en ordonnée) d'une échelle de salaire correspondant à l'année d'expérience qu'un enseignant est en voie d'acquérir.

1-1.13 Ecole

Ecole de l'Eglise Arménienne Sourp Hagop et, le cas échéant, son ou ses annexe(s) ou pavillon(s) de niveaux préscolaire et élémentaire.

Les raisons d'être de l'Ecole sont énoncées dans une déclaration de principe reconnue de tous les enseignants.

1-1.07 Congédiement

Mesure disciplinaire prise à l'endroit d'un enseignant et dont l'effet est de mettre fin à tout contrat entre lui et l'Employeur avant l'échéance prévue audit contrat.

1-1.08 Définitions

A moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention

- a) les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée, ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés;
- b) les mots non spécifiquement définis sont interprétés suivant leur sens usuel.

1-1.09 Démission

Départ volontaire avant l'échéance prévue au contrat.

1-1.10 Directeur

Celui que l'Employeur désigne comme son représentant et qui assume au nom dudit Employeur l'autorité qu'il peut lui déléguer.

1-1.11 Directeur adjoint

Celui à qui l'Employeur délègue la responsabilité de seconder le directeur dans sa tâche.

1-1.12 Echelon d'expérience

Subdivision (en ordonnée) d'une échelle de salaire correspondant à l'année d'expérience qu'un enseignant est en voie d'acquiescer.

1-1.13 Ecole

Ecole de l'Eglise Arménienne Sourp Hagop et, le cas échéant, son ou ses annexe(s) ou pavillon(s) de niveaux préscolaire et élémentaire.

Les raisons d'être de l'Ecole sont énoncées dans une déclaration de principe reconnue de tous les enseignants.

1-1.14 Employeur

L'Eglise Arménienne Sourp Hagop ou tout autre organisme lui succédant, représentée par son Conseil d'administration scolaire.

1-1.15 Enseignant

Toute personne dont la fonction est de dispenser l'enseignement aux élèves de l'école. Les différents statuts d'enseignant sont les suivants:

1-1.16 Enseignant spécialiste

Tout enseignant qui enseigne une matière requérant une formation particulière tels éducation physique, musique, arts plastiques et autres.

1-1.17 Enseignant suppléant

Tout enseignant engagé pour remplacer un enseignant temporairement absent:

a) suppléant occasionnel

Tout enseignant ayant complété moins de vingt (20) jours consécutifs d'enseignement depuis le début de l'année scolaire.

b) suppléant régulier

Tout suppléant ayant complété plus de vingt (20) jours consécutifs d'enseignement depuis le début de l'année scolaire.

1-1.18 Enseignant à temps partiel

Tout enseignant qui assume moins de 75% de la charge d'enseignement décrite à l'article 8-7.00 de la convention collective.

1-1.19 Enseignant à temps plein

Tout enseignant qui détient un contrat selon les modalités de la clause 5-2.06 et qui assume plus de 75% de la charge d'enseignement décrite à l'article 8-7.00 de la convention collective.

N.B. (Les pourcentages mentionnés aux clauses 1-1.18 et

1-1.19 du présent paragraphe ne définissent uniquement le statut des enseignants et excluent toute notion de rémunération, laquelle sera fixée au pourcentage réel de la charge d'enseignement).

1-1.20 Grief

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

1-1.21 Ministère

Le ministère de l'Éducation du Québec.

1-1.22 Ministre

Le Ministre de l'Éducation du Québec.

1-1.23 Mise à pied

Le fait de ne pas renouveler le contrat d'engagement d'un enseignant en raison d'un surplus de personnel enseignant qui résulte d'une diminution sensible du nombre d'élèves dans l'école ou son (ses) pavillon(s) ou annexe(s) ou bien des modifications des structures fondamentales d'enseignement ou de la fermeture de ladite école ou de son (ses) pavillon(s) ou annexe(s).

1-1.24 Non-réengagement

Non-renouvellement du contrat individuel de travail pour cause juste et suffisante autre qu'un surplus de personnel, sous réserve de l'article 5-3.00.

1-1.25 Poste

L'ensemble des fonctions reliées au degré et au niveau d'enseignement qui constituent la tâche d'un enseignant.

1-1.26 Poste vacant

Tout poste rattaché à une charge d'enseignement nouvellement créée ou qui devient libre au départ définitif d'un enseignant.

1-1.19 du présent paragraphe ne définissent uniquement le statut des enseignants et excluent toute notion de rémunération, laquelle sera fixée au pourcentage réel de la charge d'enseignement).

1-1.20 Grief

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

1-1.21 Ministère

Le ministère de l'Éducation du Québec.

1-1.22 Ministre

Le Ministre de l'Éducation du Québec.

1-1.23 Mise à pied

Le fait de ne pas renouveler le contrat d'engagement d'un enseignant en raison d'un surplus de personnel enseignant qui résulte d'une diminution sensible du nombre d'élèves dans l'école ou son (ses) pavillon(s) ou annexe(s) ou bien des modifications des structures fondamentales d'enseignement ou de la fermeture de ladite école ou de son (ses) pavillon(s) ou annexe(s).

1-1.24 Non-réengagement

Non-renouvellement du contrat individuel de travail pour cause juste et suffisante autre qu'un surplus de personnel, sous réserve de l'article 5-3.00.

1-1.25 Poste

L'ensemble des fonctions reliées au degré et au niveau d'enseignement qui constituent la tâche d'un enseignant.

1-1.26 Poste vacant

Tout poste rattaché à une charge d'enseignement nouvellement créée ou qui devient libre au départ définitif d'un enseignant.

1-1.27 Représentant syndical

Tout enseignant dûment mandaté par le syndicat aux fins d'exécution de tâches syndicales.

1-1.28 Réprimande

Signification écrite à un enseignant d'un (ou de) manquement(s) ou reproche(s) et comportant une sommation à une amélioration.

1-1.29 Salaire

La rémunération à laquelle l'échelon d'expérience et la catégorie d'un enseignant lui donnent droit, selon l'échelle de salaire applicable et selon ses modalités d'application.

1-1.30 Syndicat

Le Syndicat des enseignants de l'Ecole Sourp Hagop.

CHAPITRE 2-0.00

2-1.00 JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 La présente convention régit toute personne assumant une fonction d'enseignement couverte par l'unité d'accréditation, salariée au sens du Code du travail.

a) L'enseignant à temps plein

Les enseignants à temps plein sont assujettis à toutes les dispositions de la présente convention.

b) L'enseignant à temps partiel

L'enseignant à temps partiel est assujetti aux dispositions de la présente convention, sauf que les prestations ou avantages suivants sont accumulés, accordés ou remboursés, selon les cas, au prorata de la charge d'enseignement:

- les congés de maladie;
- les congés sociaux;
- les libérations pour activités syndicales;
- l'ancienneté;
- l'expérience;
- les prestations de maternité dues en vertu de 5-12.05;
- les prestations payables en vertu de 5-12.15.

c) Le suppléant occasionnel

Les suppléants occasionnels sont assujettis aux dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait:

- aux congés pour affaires syndicales et professionnelles;
- à la participation au comité consultatif;
- au dossier d'état de service et mesures disciplinaires;

CHAPITRE 2-0.00

2-1.00 JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 La présente convention régit toute personne assumant une fonction d'enseignement couverte par l'unité d'accréditation, salariée au sens du Code du travail.

a) L'enseignant à temps plein

Les enseignants à temps plein sont assujettis à toutes les dispositions de la présente convention.

b) L'enseignant à temps partiel

L'enseignant à temps partiel est assujéti aux dispositions de la présente convention, sauf que les prestations ou avantages suivants sont accumulés, accordés ou remboursés, selon les cas, au prorata de la charge d'enseignement:

- les congés de maladie;
- les congés sociaux;
- les libérations pour activités syndicales;
- l'ancienneté;
- l'expérience;
- les prestations de maternité dues en vertu de 5-12.05;
- les prestations payables en vertu de 5-12.15.

c) Le suppléant occasionnel

Les suppléants occasionnels sont assujettis aux dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait:

- aux congés pour affaires syndicales et professionnelles;
- à la participation au comité consultatif;
- au dossier d'état de service et mesures disciplinaires;

- aux mesures relatives à la sécurité d'emploi (5-6.00);
- au perfectionnement;
- aux congés de maladie;
- à l'assurance-groupe;
- aux congés de maternité;
- aux droits parentaux;
- aux congés sociaux;
- aux congés pour activités professionnelles;
- au régime de retraite.

d) Le suppléant régulier

- 1- Les suppléants réguliers sont assujettis aux dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait:
 - aux congés pour affaires syndicales et professionnelles;
 - à la participation au comité consultatif;
 - au dossier d'état de service et mesures disciplinaires;
 - à la sécurité d'emploi;
 - au perfectionnement;
 - à l'assurance-groupe;
 - aux congés de maternité;
 - aux congés sociaux;
 - aux droits parentaux;
 - aux congés pour activités professionnelles et congés sans traitement;
 - au régime de retraite.

2- Les suppléants réguliers accumulent une journée en maladie par période de vingt (20) jours travaillés.

- 2-1.02 a) Si l'Employeur demande à un enseignant en exercice d'agir à titre de spécialiste d'apprentissage (v.g. orthopédagogie, psychologie, etc.) cet enseignant conserve son statut. Dans ce cas, la rémunération de ce spécialiste est proportionnelle à la charge de travail qui lui est confiée.
- b) Si l'Employeur requiert les services d'un nouvel enseignant pour remplir une tâche de spécialiste de l'apprentissage, cet enseignant acquiert, selon le cas, l'un ou l'autre des statuts suivants:
- enseignant à temps plein;
 - enseignant à temps partiel;
 - suppléant occasionnel;
 - suppléant régulier;
 - remplaçant avec contrat à durée limitée, selon le principe de 5-2.05.

2-2.00 RECONNAISSANCE DES DROITS DU SYNDICAT

2-2.01 L'Employeur reconnaît le syndicat comme le représentant exclusif des enseignants pour les fins de négociation et l'application de la convention collective.

2-2.02 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion.

Il est bien entendu que, dans l'exercice de ses droits de direction, l'Employeur doit respecter les dispositions de la présente convention.

2-3.00 NON-DISCRIMINATION

2-3.01 Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne seront exercées contre un représentant syndical, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

2- Les suppléants réguliers accumulent une journée en maladie par période de vingt (20) jours travaillés.

- 2-1.02 a) Si l'Employeur demande à un enseignant en exercice d'agir à titre de spécialiste d'apprentissage (v.g. orthopédagogie, psychologie, etc.) cet enseignant conserve son statut. Dans ce cas, la rémunération de ce spécialiste est proportionnelle à la charge de travail qui lui est confiée.
- b) Si l'Employeur requiert les services d'un nouvel enseignant pour remplir une tâche de spécialiste de l'apprentissage, cet enseignant acquiert, selon le cas, l'un ou l'autre des statuts suivants:
- enseignant à temps plein;
 - enseignant à temps partiel;
 - suppléant occasionnel;
 - suppléant régulier;
 - remplaçant avec contrat à durée limitée, selon le principe de S-2.05.

2-2.00 RECONNAISSANCE DES DROITS DU SYNDICAT

2-2.01 L'Employeur reconnaît le syndicat comme le représentant exclusif des enseignants pour les fins de négociation et l'application de la convention collective.

2-2.02 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion.

Il est bien entendu que, dans l'exercice de ses droits de direction, l'Employeur doit respecter les dispositions de la présente convention.

2-3.00 NON-DISCRIMINATION

2-3.01 Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne seront exercées contre un représentant syndical, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

2-3.02 Ni l'Employeur ni le Syndicat n'exerceront directement ou indirectement de distinctions injustes ou de discrimination contre un enseignant à cause de sa race, sa couleur, de son sexe, de son handicap physique, de son état civil, de ses convictions politiques ou religieuses, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention ou la Loi.

CHAPITRE 3-0.00

3-1.00 COMMUNICATIONS, INFORMATIONS, AFFICHAGES
ET REUNIONS

3-1.01 Le Syndicat peut afficher au salon des enseignants ou à tout autre endroit approprié et mutuellement accepté, tout document de nature professionnelle ou syndicale dûment identifié par le Syndicat. Le Syndicat peut également distribuer tout document à caractère professionnel ou syndical dans le salon des enseignants ou dans les casiers mis à leur disposition.

3-1.02 L'Employeur permet au syndicat d'utiliser les services d'imprimerie qui existent dans les locaux de l'Ecole, selon les politiques de fonctionnement établies. Les frais encourus sont payables mensuellement sur réception d'un état de compte.

3-1.03 L'Employeur et le Syndicat ont le droit de communiquer et d'afficher également dans la langue arménienne.

3-2.00 UTILISATION D'UN LOCAL

3-2.01 Le Syndicat a le droit de tenir des réunions syndicales dans le salon des enseignants. Cette utilisation est sans frais, sauf si elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires pour l'Employeur.

De telles réunions doivent donner lieu à un préavis raisonnable et ne doivent, en aucun cas, interrompre le travail.

L'Employeur fournit au Syndicat une filière avec serrure installé dans le salon des enseignants.

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 lis-

CHAPITRE 3-0.00

3-1.00 COMMUNICATIONS, INFORMATIONS, AFFICHAGES ET REUNIONS

3-1.01 Le Syndicat peut afficher au salon des enseignants ou à tout autre endroit approprié et mutuellement accepté, tout document de nature professionnelle ou syndicale dûment identifié par le Syndicat. Le Syndicat peut également distribuer tout document à caractère professionnel ou syndical dans le salon des enseignants ou dans les casiers mis à leur disposition.

3-1.02 L'Employeur permet au syndicat d'utiliser les services d'imprimerie qui existent dans les locaux de l'Ecole, selon les politiques de fonctionnement établies. Les frais encourus sont payables mensuellement sur réception d'un état de compte.

3-1.03 L'Employeur et le Syndicat ont le droit de communiquer et d'afficher également dans la langue arménienne.

3-2.00 UTILISATION D'UN LOCAL

3-2.01 Le Syndicat a le droit de tenir des réunions syndicales dans le salon des enseignants. Cette utilisation est sans frais, sauf si elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires pour l'Employeur.

De telles réunions doivent donner lieu à un préavis raisonnable et ne doivent, en aucun cas, interrompre le travail.

L'Employeur fournit au Syndicat une filière avec serrure installé dans le salon des enseignants.

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 lis-

te des enseignants pour l'année courante en utilisant le formulaire "FICHE DE L'ENSEIGNANT" tel qu'apparaissant en annexe B.

3-3.02 Par la suite, l'Employeur avise le Syndicat de toute modification à cette liste dans les vingt et un (21) jours de calendrier suivant la connaissance de ladite modification.

3-3.03 Le Syndicat fournit à l'Employeur dans les vingt et un (21) jours de calendrier de leur nomination, la liste de ses représentants.

3-3.04 L'Employeur transmet au syndicat une (1) copie de tout document adressé à un ou à l'ensemble des enseignants relativement à l'application de la présente convention collective, 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 dont il jouirait en vertu de la présente convention 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. L'ensemble des enseignants dispose à cette fin d'un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables par année. Telle libération est sans perte de salaire pour l'enseignant concerné mais remboursable à l'Employeur par le Syndicat selon les modalités suivantes: le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur le coût réel de suppléance. Ledit coût ne devant en aucun cas excéder 1/260 du salaire de l'enseignant concerné par jour d'absence.

Lesdites autorisations d'absence sont accordées aux conditions suivantes:

- a) un préavis d'une (1) semaine doit être donné à l'Employeur;

- b) un maximum de deux (2) enseignants par cycle (préscolaire, primaire 1er cycle, primaire 2ième cycle) peuvent être libérés à la fois; en aucun temps, cependant, plus de trois (3) enseignants peuvent être libérés à la fois;
 - c) aucune telle permission d'absence ne peut excéder cinq (5) jours consécutifs par enseignant.
- 3-4.03 L'enseignant témoin ou requérant à toute séance d'audition d'un tribunal d'arbitrage constitué en vertu de la présente convention collective, peut s'absenter, sans perte de salaire, 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 salaire.
- 3-4.05 L'enseignant qui siège sur des comités conjoints prévus à la présente convention, est libéré, sans perte de salaire, durant le temps que durent les réunions desdits comités.
- 3-4.06 Les deux (2) enseignants membres du comité de négociation sont libérés, sans perte de salaire, pour participer aux séances de négociation, de conciliation et, s'il y a lieu, d'arbitrage de différend.
- 3-4.07 Les libérations prévues aux clauses 3-4.03, 3-4.04, 3-4.05 et 3-4.06, n'affectent en rien la banque prévue en 3-4.02.
- 3-4.08 Si un enseignant est élu à un poste de membre du Bureau national de la Centrale ou du Conseil d'administration d'une autre instance de la Centrale, ou si cette dernière retient les services d'un enseignant, l'Employeur, sur demande adressée vingt et un (21) jours ouvrables à l'avance, libère cet enseignant avec salaire remboursable automatiquement par le Syndicat pour la durée de la libération. Un seul enseignant à la fois peut être libéré en vertu de cette clause et les libérations accordées n'affectent pas la banque de vingt-cinq (25) jours prévue à 3-4.02.
- 3-4.09 Le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur tou-

- b) un maximum de deux (2) enseignants par cycle (préscolaire, primaire 1er cycle, primaire 2ième cycle) peuvent être libérés à la fois; en aucun temps, cependant, plus de trois (3) enseignants peuvent être libérés à la fois;
 - c) aucune telle permission d'absence ne peut excéder cinq (5) jours consécutifs par enseignant.
- 3-4.03 L'enseignant témoin ou requérant à toute séance d'audition d'un tribunal d'arbitrage constitué en vertu de la présente convention collective, peut s'absenter, sans perte de salaire, 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 salaire.
- 3-4.05 L'enseignant qui siège sur des comités conjoints prévus à la présente convention, est libéré, sans perte de salaire, durant le temps que durent les réunions desdits comités.
- 3-4.06 Les deux (2) enseignants membres du comité de négociation sont libérés, sans perte de salaire, pour participer aux séances de négociation, de conciliation et, s'il y a lieu, d'arbitrage de différend.
- 3-4.07 Les libérations prévues aux clauses 3-4.03, 3-4.04, 3-4.05 et 3-4.06, n'affectent en rien la banque prévue en 3-1.02.
- 3-4.08 Si un enseignant est élu à un poste de membre du Bureau national de la Centrale ou du Conseil d'administration d'une autre instance de la Centrale, ou si cette dernière retient les services d'un enseignant, l'Employeur, sur demande adressée vingt et un (21) jours ouvrables à l'avance, libère cet enseignant avec salaire remboursable automatiquement par le Syndicat pour la durée de la libération. Un seul enseignant à la fois peut être libéré en vertu de cette clause et les libérations accordées n'affectent pas la banque de vingt-cinq (25) jours prévue à 3-4.02.
- 3-4.09 Le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur tou-

te somme versée à un enseignant libéré en vertu de la clause 3-4.08 ainsi que toute somme versée pour ou au nom de l'enseignant et ce, à l'époque et selon les modalités convenues entre eux.

3-5.00 REGIME SYNDICAL

3-5.01 Tous les enseignants membres du Syndicat au moment de la signature de la présente convention doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention comme condition de maintien de leur emploi.

3-5.02 Tout nouvel enseignant doit demander à devenir membre du Syndicat au moment de son engagement comme condition d'emploi.

3-6.00 RETENUE SYNDICALE

3-6.01 L'Employeur déduit du salaire de chacun des enseignants couverts par le certificat d'accréditation, la cotisation fixée par les règlements du Syndicat et toute autre cotisation spéciale fixée par lui. Dans ce dernier cas, le Syndicat doit en aviser l'Employeur par écrit quinze (15) jours ouvrables avant que telle modification ne soit applicable.

3-6.02 Pour tous les enseignants, la cotisation fixée par les règlements du Syndicat est déduite également sur chacun des vingt-six (26) versements de salaire commençant avant le premier (1er) versement de septembre. Cette retenue syndicale, accompagnée de la liste des cotisants et du montant retenu pour chacun, doit être remise à la Centrale à tous les quinze (15) du mois.

3-6.03 Avant le premier (1er) août de chaque année, le Syndicat avise l'Employeur du taux de sa cotisation. A défaut d'avis, l'Employeur déduit selon le dernier avis reçu. Tout changement au montant de la cotisation fait l'objet d'un avis de quinze (15) jours ouvrables à l'Employeur avant qu'il ne soit déductible.

3-6.04 L'Employeur indique sur les formules d'impôt T-4 et TP-4 le montant payé pour fins de cotisations syndicales.

CHAPITRE 4-0.00

4-1.00 PRINCIPES GENERAUX

4-1.01 Tout en conservant l'autorité décisive dans les limites de ses droits et pouvoirs, l'Employeur reconnaît officiellement que les enseignants en temps qu'agents immédiatement impliqués dans l'enseignement, doivent participer à l'élaboration des politiques pédagogiques.

4-1.02 Le Syndicat reconnaît comme autorité compétente de l'Ecole, le directeur de l'Ecole ou son remplaçant.

4-1.03 L'organisme de consultation, prévu au présent chapitre, doit étudier toute question qui lui est soumise par un de ses membres (pourvu que telle question porte sur un des objets de consultation relevant de sa compétence) et formuler sa recommandation dans les délais prévus.

4-2.00 COMITE CONSULTATIF

4-2.01 Le comité consultatif est un organisme de consultation qui permet aux enseignants de participer à l'organisation pédagogique de l'Ecole.

4-2.02 Le comité est composé:

a) de cinq (5) enseignants:

- un (1) enseignant du préscolaire ou du premier (1er) cycle qui dispense son enseignement en langue française;
- un (1) enseignant du deuxième (2ième) cycle qui dispense son enseignement en langue française;
- un (1) enseignant du préscolaire ou du premier (1er) cycle qui dispense son enseignement en langue arménienne;
- un (1) enseignant du deuxième (2ième) cycle qui dispense son enseignement en langue arménienne;

CHAPITRE 4-0.00

4-1.00 PRINCIPES GENERAUX

4-1.01 Tout en conservant l'autorité décisive dans les limites de ses droits et pouvoirs, l'Employeur reconnaît officiellement que les enseignants en temps qu'agents immédiatement impliqués dans l'enseignement, doivent participer à l'élaboration des politiques pédagogiques.

4-1.02 Le Syndicat reconnaît comme autorité compétente de l'Ecole, le directeur de l'Ecole ou son remplaçant.

4-1.03 L'organisme de consultation, prévu au présent chapitre, doit étudier toute question qui lui est soumise par un de ses membres (pourvu que telle question porte sur un des objets de consultation relevant de sa compétence) et formuler sa recommandation dans les délais prévus.

4-2.00 COMITE CONSULTATIF

4-2.01 Le comité consultatif est un organisme de consultation qui permet aux enseignants de participer à l'organisation pédagogique de l'Ecole.

4-2.02 Le comité est composé:

a) de cinq (5) enseignants:

- un (1) enseignant du préscolaire ou du premier (1er) cycle qui dispense son enseignement en langue française;
- un (1) enseignant du deuxième (2ième) cycle qui dispense son enseignement en langue française;
- un (1) enseignant du préscolaire ou du premier (1er) cycle qui dispense son enseignement en langue arménienne;
- un (1) enseignant du deuxième (2ième) cycle qui dispense son enseignement en langue arménienne;

- un (1) enseignant qui dispense son enseignement en langue anglaise;

b) du directeur de l'École ou de son remplaçant.

4-2.03 Le comité consultatif est consulté sur:

- a) le développement et l'implantation des nouveaux programmes d'étude et des nouvelles méthodes d'enseignement;
- b) les conditions et l'organisation du travail académique des élèves;
- c) les politiques académiques relatives à l'utilisation des moyens didactiques (manuels, bibliothèques, techniques audio-visuelles, salle de travail, etc.);
- d) la planification et l'organisation des journées pédagogiques;
- e) les modalités d'un système de surveillance;
- f) l'organisation des activités étudiantes auxquelles les enseignants participent;
- g) la direction peut consulter le comité sur d'autres sujets d'ordre pédagogique.

4-2.04 Fonctionnement du comité consultatif:

- a) à l'occasion de sa première séance, le comité nomme un président et un secrétaire parmi ses membres;
- b) le comité adopte toute procédure de régie interne;
- c) le quorum du comité est constitué d'au moins quatre (4) membres dont le directeur et toute proposition est adoptée à la majorité relative;
- d) à l'occasion de l'étude de toute question prévue à la clause 4-2.03 de la présente entente, le comité entend au cours de ses séances, toute personne que le directeur de l'École ou un autre membre désire lui faire entendre, sans frais pour l'Employeur;

- e) le comité doit, dans un délai raisonnable, informer de ses résolutions tous les membres du personnel enseignant de l'Ecole et leur rendre compte de ses délibérations.

CHAPITRE 5-0.00

5-1.00 SELECTION DES ENSEIGNANTS

5-1.01 L'engagement est du ressort exclusif de l'Employeur.

5-2.00 ENGAGEMENT

5-2.01 L'engagement d'un enseignant se fait par contrat écrit sur un formulaire tel qu'annexé aux présentes. Copie conforme de ce contrat est remise au Syndicat.

Pour être valide, ce contrat doit être signé par le candidat et un ou des représentants autorisés par l'Employeur.

5-2.02 L'Employeur remet une copie conforme du texte de la présente convention collective à tout nouvel enseignant lors de la signature de son contrat d'engagement.

5-2.03 Le contrat est d'une durée d'un (1) an, s'étendant du 1er septembre au 31 août.

5-2.04 Cependant, si un candidat est engagé après le 1er septembre, il signe avec l'Employeur un contrat valide jusqu'au 31 août de la même année contractuelle, à moins qu'il ne s'agisse d'un contrat en vertu de la clause 1-1.22.

5-2.05 Au moment de l'engagement, l'Employeur mentionne au contrat de l'enseignant si le poste qu'on lui confie est créé par l'absence d'un enseignant en congé. Ce contrat est alors résiliable au retour de l'enseignant en congé et ce, nonobstant toute autre disposition de la présente convention.

La date probable de retour de l'enseignant remplacé est inscrite sur le contrat de l'enseignant suppléant comme date probable de la fin de son contrat.

5-2.06 Tout contrat d'engagement d'un enseignant se renouvelle automatiquement par tacite reconduction à moins

qu'une partie ne fasse connaître par écrit à l'autre, avant le 1er mai précédant son expiration, sa décision de ne pas le renouveler.

5-3.00 PERMANENCE

5-3.01 C'est l'état 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.

5-3.02 L'enseignant à temps plein acquiert sa permanence au deuxième (2ième) renouvellement consécutif de son contrat à titre d'enseignant à temps plein ou le 1er mai de sa deuxième (2ième) année d'engagement.

5-3.03 Un enseignant à temps partiel ou un enseignant suppléant dont le cumul de temps d'enseignement continu au service de l'École est équivalent à au moins deux (2) années d'enseignement à temps plein (400 jours) acquiert la permanence à la signature d'un contrat annuel à temps plein ou d'un renouvellement du contrat à temps partiel pour l'enseignant à temps partiel, s'il n'y a aucune interruption de service entre son emploi à temps partiel ou comme suppléant régulier et ledit contrat annuel à temps plein ou ledit renouvellement du contrat à temps partiel.

5-3.04 Une mise à pied pour surplus de personnel ou consécutive au retour de l'enseignant remplacé, suivie d'un retour au travail à l'intérieur d'une période de deux (2) ans ne constitue pas une interruption de service au sens du présent article.

5-3.05 Dans le cas d'un enseignant à temps plein qui avait acquis la permanence comme enseignant dans le secteur public ou dans une autre institution scolaire subventionnée par le Gouvernement du Québec, celle-ci devient transférable au premier renouvellement de son contrat ou au 1er mai de la première année d'engagement au service de l'Employeur.

5-4.00 DEMISSION

5-4.01 Tout enseignant peut, avec le consentement de l'Employeur, démissionner en cours d'année, à condition

qu'une partie ne fasse connaître par écrit à l'autre, avant le 1er mai précédant son expiration, sa décision de ne pas le renouveler.

5-3.00 PERMANENCE

5-3.01 C'est l'état 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.

5-3.02 L'enseignant à temps plein acquiert sa permanence au deuxième (2ième) renouvellement consécutif de son contrat à titre d'enseignant à temps plein ou le 1er mai de sa deuxième (2ième) année d'engagement.

5-3.03 Un enseignant à temps partiel ou un enseignant suppléant dont le cumul de temps d'enseignement continu au service de l'École est équivalent à au moins deux (2) années d'enseignement à temps plein (400 jours) acquiert la permanence à la signature d'un contrat annuel à temps plein ou d'un renouvellement du contrat à temps partiel pour l'enseignant à temps partiel, s'il n'y a aucune interruption de service entre son emploi à temps partiel ou comme suppléant régulier et ledit contrat annuel à temps plein ou ledit renouvellement du contrat à temps partiel.

5-3.04 Une mise à pied pour surplus de personnel ou consécutive au retour de l'enseignant remplacé, suivie d'un retour au travail à l'intérieur d'une période de deux (2) ans ne constitue pas une interruption de service au sens du présent article.

5-3.05 Dans le cas d'un enseignant à temps plein qui avait acquis la permanence comme enseignant dans le secteur public ou dans une autre institution scolaire subventionnée par le Gouvernement du Québec, celle-ci devient transférable au premier renouvellement de son contrat ou au 1er mai de la première année d'engagement au service de l'Employeur.

5-4.00 DEMISSION

5-4.01 Tout enseignant peut, avec le consentement de l'Employeur, démissionner en cours d'année, à condition

de donner un préavis écrit de trente (30) jours. L'Employeur ne retient pas son consentement de façon déraisonnable et doit donner sa réponse dans les quinze (15) jours de la réception du préavis.

- 5-4.02 Nonobstant la clause 5-4.01, l'enseignant peut démissionner après un préavis de deux (2) semaines, sans pénalité, dans les cas de maternité ou de décès du conjoint.

Dans le cas de transfert du conjoint, le préavis est de trente (30) jours conformément aux dispositions du paragraphe 5-4.01, à moins que tel préavis soit impossible, auquel cas celui-ci doit être d'un minimum de deux (2) semaines.

- 5-4.03 En cas de non-respect des délais prévus aux clauses 5-4.01 ou 5-4.02, l'enseignant perd tout droit aux sommes qu'il pourrait exiger en vertu de la clause 5-11.02.

5-5.00 DOSSIER D'ETAT DE SERVICE ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 5-5.01 Les seules mesures et sanctions disciplinaires qui peuvent être appliquées à un enseignant sont celles prévues ci-dessous, soit:

- a) l'avertissement;
- b) la réprimande;
- c) la suspension temporaire;
- d) le congédiement;
- e) le non-rengagement.

- 5-5.02 Dans le cas où l'Employeur décide de convoquer un enseignant pour raison disciplinaire, celui-ci peut être accompagné par un représentant syndical.

- 5-5.03 Le premier avertissement écrit doit, en général, être précédé d'un avertissement oral.

- 5-5.04 L'avertissement écrit en vue d'une réprimande doit être expédié simultanément à l'enseignant concerné et au Syndicat; il devient caduc après six (6) mois et est retiré du dossier, sauf s'il est suivi d'une réprimande.

- 5-5.05 Toute réprimande doit être, en général, précédée d'au moins un avertissement écrit sur le même sujet.
- 5-5.06 La réprimande doit être expédiée simultanément à l'enseignant concerné et au Syndicat; elle devient caduque après un (1) an et est retirée du dossier, sauf si elle est suivie d'une nouvelle mesure disciplinaire.
- 5-5.07 Dans le cas où un enseignant cause à l'Employeur un préjudice qui, par sa gravité ou sa nature, nécessite une intervention immédiate, l'Employeur procède de la façon suivante:
- a) l'Employeur peut suspendre temporairement l'enseignant concerné de ses fonctions, sans salaire, et lui envoyer un avis écrit, avec copie au Syndicat, mentionnant qu'il est passible de congédiement et comprenant les motifs à l'appui de cette mesure;
 - b) dans les cinq (5) jours ouvrables de la suspension, l'Employeur et le Syndicat doivent se rencontrer en vue de discuter de la situation et d'y trouver une solution acceptable;
 - c) dans les cinq (5) jours ouvrables de cette rencontre ou, à défaut de rencontre, dans les cinq (5) jours suivant l'expiration du délai précédent, l'Employeur communique sa décision par écrit à l'enseignant concerné et au Syndicat.
- 5-5.08 Dans le cas où un enseignant cause à l'Employeur un préjudice qui, par sa gravité ou par sa nature, ne nécessite pas une intervention immédiate, l'Employeur procède de la façon suivante:
- a) l'Employeur informe par écrit l'enseignant concerné et le Syndicat qu'il est passible d'un congédiement éventuel (ou d'un non-renouvellement); cet avis comprend également les motifs invoqués contre l'enseignant;
 - b) dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cet avis, l'Employeur et le Syndicat doivent se rencontrer pour discuter de la situation et d'y trouver une solution acceptable;

- 5-5.05 Toute réprimande doit être, en général, précédée d'au moins un avertissement écrit sur le même sujet.
- 5-5.06 La réprimande doit être expédiée simultanément à l'enseignant concerné et au Syndicat; elle devient caduque après un (1) an et est retirée du dossier, sauf si elle est suivie d'une nouvelle mesure disciplinaire.
- 5-5.07 Dans le cas où un enseignant cause à l'Employeur un préjudice qui, par sa gravité ou sa nature, nécessite une intervention immédiate, l'Employeur procède de la façon suivante:
- a) l'Employeur peut suspendre temporairement l'enseignant concerné de ses fonctions, sans salaire, et lui envoyer un avis écrit, avec copie au Syndicat, mentionnant qu'il est passible de congédiement et comprenant les motifs à l'appui de cette mesure;
 - b) dans les cinq (5) jours ouvrables de la suspension, l'Employeur et le Syndicat doivent se rencontrer en vue de discuter de la situation et d'y trouver une solution acceptable;
 - c) dans les cinq (5) jours ouvrables de cette rencontre ou, à défaut de rencontre, dans les cinq (5) jours suivant l'expiration du délai précédent, l'Employeur communique sa décision par écrit à l'enseignant concerné et au Syndicat.
- 5-5.08 Dans le cas où un enseignant cause à l'Employeur un préjudice qui, par sa gravité ou par sa nature, ne nécessite pas une intervention immédiate, l'Employeur procède de la façon suivante:
- a) l'Employeur informe par écrit l'enseignant concerné et le Syndicat qu'il est passible d'un congédiement éventuel (ou d'un non-renouvellement); cet avis comprend également les motifs invoqués contre l'enseignant;
 - b) dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cet avis, l'Employeur et le Syndicat doivent se rencontrer pour discuter de la situation et d'y trouver une solution acceptable;

- c) dans les cinq (5) jours ouvrables de cette rencontre, ou à défaut de rencontre, dans les cinq (5) jours suivant l'expiration du délai précédent, l'Employeur communique sa décision par écrit à l'enseignant concerné et au Syndicat;
- d) l'enseignant ou le Syndicat peut recourir, dès cette étape, à la procédure de grief sur les motifs invoqués.

5-5.09 Seul le directeur ou son adjoint peut faire un rapport, une évaluation ou appliquer une mesure disciplinaire.

5-5.10 Les avertissements écrits ainsi que les réprimandes retirés du dossier ne peuvent être invoqués lors d'un arbitrage.

5-5.11 Tout document versé au dossier est réputé n'en faire partie qu'au moment où une copie a été transmise à l'enseignant et au Syndicat. Il n'existe qu'un seul dossier d'état de service.

5-5.12 Tout enseignant a le droit de consulter son dossier d'état de service au bureau du directeur. Le Syndicat, sur consentement écrit de l'enseignant, peut consulter le dossier de ce dernier et en obtenir une photocopie.

5-5.13 En cas de grief au sujet d'une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

5-6.00 SECURITE D'EMPLOI

5-6.01 Aux fins d'application du présent article, sont considérés comme secteurs d'enseignement mutuellement exclusifs, les quatre (4) secteurs d'enseignement suivants:

Secteur 1: L'enseignement en langue française dans les classes de préscolaire et de niveau élémentaire de toutes les matières prévues au programme.

Secteur 2: L'enseignement en langue arménienne dans les classes de niveau préscolaire et de niveau élémentaire de toutes les matières prévues au programme.

Secteur 3: L'enseignement en langue anglaise dans les classes de niveaux préscolaire et élémentaire conformément au programme.

Secteur 4: L'enseignement spécialisé.

5-6.02 Il y a surplus de personnel lorsque le nombre total d'enseignants affectés est, au 30 avril de l'année en cours, plus grand que le nombre total d'enseignants prévu pour le 30 septembre suivant dans l'application des règles de fixation des effectifs enseignants telles que décrites à l'article 8-3.00 de la présente convention.

5-6.03 Ensuite, l'Employeur procède de la façon suivante en suivant l'ordre inverse d'ancienneté (à ancienneté égale, l'enseignant qui a le moins d'expérience est réputé être le moins ancien; à expérience égale, l'enseignant qui a le moins de scolarité est réputé être le moins ancien).

Pour chaque groupe d'élèves en moins,

1. il met à pied un enseignant à temps plein qui dispense son enseignement en langue française;
2. il réduit, pour l'année suivante, la tâche d'enseignement de l'enseignant qui dispense son enseignement en langue arménienne et de l'enseignant qui dispense son enseignement en langue anglaise, de même que celle du (des) spécialiste(s), jusqu'à ce qu'il ait atteint le nombre de minutes d'enseignement que représente le surplus dans ces matières d'enseignement.

5-6.04 L'enseignant mis à pied demeure pendant deux (2) ans sur une liste de rappel; pendant cette période, il accumule et conserve son ancienneté selon les dispo-

Secteur 2: L'enseignement en langue arménienne dans les classes de niveau préscolaire et de niveau élémentaire de toutes les matières prévues au programme.

Secteur 3: L'enseignement en langue anglaise dans les classes de niveaux préscolaire et élémentaire conformément au programme.

Secteur 4: L'enseignement spécialisé.

5-6.02 Il y a surplus de personnel lorsque le nombre total d'enseignants affectés est, au 30 avril de l'année en cours, plus grand que le nombre total d'enseignants prévu pour le 30 septembre suivant dans l'application des règles de fixation des effectifs enseignants telles que décrites à l'article 8-3.00 de la présente convention.

5-6.03 Ensuite, l'Employeur procède de la façon suivante en suivant l'ordre inverse d'ancienneté (à ancienneté égale, l'enseignant qui a le moins d'expérience est réputé être le moins ancien; à expérience égale, l'enseignant qui a le moins de scolarité est réputé être le moins ancien).

Pour chaque groupe d'élèves en moins,

1. il met à pied un enseignant à temps plein qui dispense son enseignement en langue française;
2. il réduit, pour l'année suivante, la tâche d'enseignement de l'enseignant qui dispense son enseignement en langue arménienne et de l'enseignant qui dispense son enseignement en langue anglaise, de même que celle du (des) spécialiste(s), jusqu'à ce qu'il ait atteint le nombre de minutes d'enseignement que représente le surplus dans ces matières d'enseignement.

5-6.04 L'enseignant mis à pied demeure pendant deux (2) ans sur une liste de rappel; pendant cette période, il accumule et conserve son ancienneté selon les dispo-

sitions de la clause 5-7.03 de la présente convention. Aux fins du présent article, la période de deux (2) ans commence à l'expiration du contrat d'engagement en vigueur au moment de sa mise à pied.

- 5-6.05 Avant de procéder à tout nouvel engagement, lorsqu'il y a eu précédemment des mises à pied, l'Employeur réengage des enseignants mis à pied en commençant par le plus ancien. Toutefois, lorsqu'un enseignant a subi une réduction de tâche conformément à la clause 5-6.03 deuxième paragraphe, l'Employeur doit d'abord annuler la réduction de tâche d'enseignement dudit enseignant avant de procéder à tout réengagement conformément à la présente clause.
- 5-6.06 L'enseignant qui refuse de se rapporter au poste à la suite d'un rappel notifié par courrier recommandé expédié à la dernière adresse connue, est rayé de la liste de rappel. Il a un délai de dix (10) jours ouvrables pour accepter ou refuser le poste. La date du récépissé du dépôt à la poste sert de base pour le calcul des délais.
- 5-6.07 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 au Bureau de placement d'enseignants mis sur pied avec la collaboration du Gouvernement du Québec.
- 5-6.08 L'enseignant régulier mis à pied ou qui a subi une réduction de tâche a priorité sur tout suppléant occasionnel pour effectuer la suppléance dans les matières d'enseignement qu'il enseigne habituellement.
- 5-7.00 ANCIENNETE
- 5-7.01 L'ancienneté se calcule en termes d'années, de mois et de jours d'emploi.
- 5-7.02 Dans les cas suivants, l'ancienneté continue de s'accumuler et demeure ensuite au crédit de l'enseignant concerné:
- a) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence due à la maladie de l'enseignant

ou à une invalidité survenue à la suite d'un accident non occupationnel;

- b) pendant l'absence due à une invalidité survenue à la suite d'un accident de travail;
- c) pendant un congé-maternité et sa prolongation;
- d) pendant toute libération et/ou congé prévus à la présente convention collective, à l'exception des congés pour occuper une charge publique;
- e) pendant les libérations pour affaires syndicales et professionnelles en vertu de l'article 3-4.00;
- f) pendant la période de rappel pour l'enseignant mis à pied.

5-7.03 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective et ensuite avant le 15 octobre de chaque année, l'Employeur établit l'ancienneté de tout enseignant à son emploi conformément aux dispositions du présent article. La liste d'ancienneté fait état de l'ancienneté acquise au 1er septembre de chaque année et ce, à compter de la date du début d'emploi pour chaque enseignant.

L'Employeur affiche la liste d'ancienneté et en fait parvenir une copie au Syndicat. Le Syndicat dispose de trente (30) jours pour contester la liste d'ancienneté par la procédure de grief. A l'expiration de ce délai, la liste d'ancienneté devient officielle et est annexée à la présente convention et cette liste vaut jusqu'à ce qu'un tribunal d'arbitrage en ait décidé autrement, le cas échéant.

5-7.04 Sous réserve de la clause 5-7.03, l'ancienneté d'un enseignant se perd à compter de la date de sa démission, mise à la retraite obligatoire ou volontaire, expiration de la période de rappel prévue à la clause 5-7.03; d'un congédiement ou d'un non-réengagement non contesté ou confirmé par décision arbitrale.

5-8.00 POSTES VACANTS

5-8.01 Lorsqu'une charge d'enseignement régulière à temps plein ou à temps partiel, pour un enseignant, est

- ou à une invalidité survenue à la suite d'un accident non occupationnel;
- b) pendant l'absence due à une invalidité survenue à la suite d'un accident de travail;
 - c) pendant un congé-maternité et sa prolongation;
 - d) pendant toute libération et/ou congé prévus à la présente convention collective, à l'exception des congés pour occuper une charge publique;
 - e) pendant les libérations pour affaires syndicales et professionnelles en vertu de l'article 3-4.00;
 - f) pendant la période de rappel pour l'enseignant mis à pied.

5-7.03 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective et ensuite avant le 15 octobre de chaque année, l'Employeur établit l'ancienneté de tout enseignant à son emploi conformément aux dispositions du présent article. La liste d'ancienneté fait état de l'ancienneté acquise au 1er septembre de chaque année et ce, à compter de la date du début d'emploi pour chaque enseignant.

L'Employeur affiche la liste d'ancienneté et en fait parvenir une copie au Syndicat. Le Syndicat dispose de trente (30) jours pour contester la liste d'ancienneté par la procédure de grief. A l'expiration de ce délai, la liste d'ancienneté devient officielle et est annexée à la présente convention et cette liste vaut jusqu'à ce qu'un tribunal d'arbitrage en ait décidé autrement, le cas échéant.

5-7.04 Sous réserve de la clause 5-7.03, l'ancienneté d'un enseignant se perd à compter de la date de sa démission, mise à la retraite obligatoire ou volontaire, expiration de la période de rappel prévue à la clause 5-6.05, d'un congédiement ou d'un non-réengagement non contesté ou confirmé par décision arbitrale.

5-8.00 POSTES VACANTS

5-8.01 Lorsqu'une charge d'enseignement régulière à temps plein ou à temps partiel, pour un enseignant, est

disponible ou vacante, l'Employeur en informe le corps professoral par voie d'affichage ou, durant l'été, par courrier au domicile permanent.

5-9.00 FUSION, ANNEXION, CESSION, CESSATION

5-9.01 Dans le cas où l'Employeur entreprend des pourparlers en vue de la modification, de la cession ou du transfert de responsabilités administratives ou pédagogiques à une commission scolaire ou à une corporation publique, semi-publique ou qu'il entreprend de modifier ses structures scolaires, l'Employeur doit aviser le Syndicat au moment même où tel sujet est inscrit pour débat à l'ordre du jour du Conseil scolaire de l'Ecole Sourp Hagop. Toutefois, tel avis doit parvenir au Syndicat au minimum quatre (4) mois avant la date effective de la modification prévue.

5-9.02 Si l'Employeur met fin définitivement à ses activités professionnelles, il doit favoriser toute démarche entreprise par chacun des enseignants dans le but de se trouver un nouvel emploi. A cet effet, l'Employeur accorde une libération de trois (3) jours à chaque enseignant pour fins de recherche d'emploi et lui fournit également les lettres de références et documents nécessaires à cette recherche.

5-10.00 ASSURANCE-GROUPE

5-10.01 L'Employeur convient de maintenir, pendant la durée de la présente convention collective, un régime collectif obligatoire d'assurance-vie, accident, maladie et salaire.

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, les parties nomment un comité conjoint paritaire ayant mandat d'étudier l'actuel régime d'assurance-groupe ou tout autre régime et de formuler des recommandations au plus tard le 15 octobre 1985.

5-10.02 Dans tout cas de congé sans salaire, l'enseignant peut, s'il le désire, maintenir en vigueur sa protection d'assurance-groupe pour la durée de tel congé. Dans ce cas, à moins d'indication contraire, l'enseignant doit payer la totalité de la prime exigible.

- 5-10.03 L'Employeur s'engage à retenir à la source sur le chèque de salaire de chaque enseignant, sa contribution à tout tel régime selon des modalités à être déterminées par le Syndicat.
- 5-10.04 La tenue des dossiers, la facturation, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur. L'Employeur a la responsabilité de l'administration du régime d'assurance en vigueur et des cartes d'adhésion.
- 5-11.00 CONGES DE MALADIE
- 5-11.01 Tout enseignant à temps plein qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie, sans perte de salaire conformément aux dispositions du présent article.
- 5-11.02 A compter du 1er septembre 1984 et par la suite au 1er septembre de chacune des années de la convention ou de sa prolongation, s'il y a lieu, l'Employeur crédite à chaque enseignant à son emploi dix (10) jours de congés de maladie à raison d'un (1) par mois. Ces jours sont monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés et ce, à raison de 1/260 du salaire à l'échelle par jour.
- 5-11.03 Au 15 mai de chaque année, l'Employeur fait connaître à l'enseignant l'état de sa caisse de congés-maladie.
- 5-11.04 Chaque enseignant a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail, jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou du nombre représentant le délai de carence de l'assurance-salaire, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'il recevrait s'il était au travail.
- 5-11.05 L'enseignant peut anticiper ses jours de maladie jusqu'à un maximum annuel de dix (10). En cas de départ en cours d'année, l'enseignant doit rembourser les jours anticipés auxquels il n'aurait pas eu normalement droit et l'Employeur est en droit de retenir tout versement monétaire jusqu'à remboursement complet.

- 5-10.03 L'Employeur s'engage à retenir à la source sur le chèque de salaire de chaque enseignant, sa contribution à tout tel régime selon des modalités à être déterminées par le Syndicat.
- 5-10.04 La tenue des dossiers, la facturation, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur. L'Employeur a la responsabilité de l'administration du régime d'assurance en vigueur et des cartes d'adhésion.
- 5-11.00 CONGES DE MALADIE
- 5-11.01 Tout enseignant à temps plein qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie, sans perte de salaire conformément aux dispositions du présent article.
- 5-11.02 A compter du 1er septembre 1984 et par la suite au 1er septembre de chacune des années de la convention ou de sa prolongation, s'il y a lieu, l'Employeur crédite à chaque enseignant à son emploi dix (10) jours de congés de maladie à raison d'un (1) par mois. Ces jours sont monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés et ce, à raison de 1/260 du salaire à l'échelle par jour.
- 5-11.03 Au 15 mai de chaque année, l'Employeur fait connaître à l'enseignant l'état de sa caisse de congés-maladie.
- 5-11.04 Chaque enseignant a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail, jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou du nombre représentant le délai de carence de l'assurance-salaire, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'il recevrait s'il était au travail.
- 5-11.05 L'enseignant peut anticiper ses jours de maladie jusqu'à un maximum annuel de dix (10). En cas de départ en cours d'année, l'enseignant doit rembourser les jours anticipés auxquels il n'aurait pas eu normalement droit et l'Employeur est en droit de retenir tout versement monétaire jusqu'à remboursement complet.

5-12.00 CONGE DE MATERNITE ET DROITS PARENTAUX

5-12.01 L'enseignante a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-12.03, doivent être consécutives.

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

5-12.02 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et comprend le jour de l'accouchement.

5-12.03 L'enseignante qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

5-12.04 Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Le 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, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devrait quitter son emploi sans délai.

5-12.05 L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service 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:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 50% de son salaire hebdomadaire de base;

- b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la demi-différence entre 75% de son salaire hebdomadaire de base et les prestations d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 50% de son salaire hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20ième) semaine de congé de maternité.

- 5-12.06 L'indemnité prévue à la clause 5-12.05 a) pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. L'indemnité prévue à la clause 5-12.05 b) est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas d'une enseignante éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après la production par elle d'un chèque d'assurance-chômage à son nom.
- 5-12.07 L'allocation de congé de maternité de deux cent quarante dollars (240,00\$) versée par les Centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 5-12.05 ou 5-12.06, selon le cas.
- 5-12.08 Durant le congé de maternité prévu à 5-12.01 et les prolongations prévues à la clause 5-12.09, l'enseignante bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:
- régimes d'assurances auxquels l'Employeur contribue;
 - accumulation de congés de maladie;
 - accumulation de l'ancienneté;
 - accumulation de l'expérience;
 - accumulation de services aux fins de l'acquisition de la permanence.
- 5-12.09 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'enseignante a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle

- b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la demi-différence entre 75% de son salaire hebdomadaire de base et les prestations d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 50% de son salaire hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20ième) semaine de congé de maternité.

5-12.06 L'indemnité prévue à la clause 5-12.05 a) pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. L'indemnité prévue à la clause 5-12.05 b) est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas d'une enseignante éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après la production par elle d'un chèque d'assurance-chômage à son nom.

5-12.07 L'allocation de congé de maternité de deux cent quarante dollars (240,00\$) versée par les Centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 5-12.05 ou 5-12.06, selon le cas.

5-12.08 Durant le congé de maternité prévu à 5-12.01 et les prolongations prévues à la clause 5-12.09, l'enseignante bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- régimes d'assurances auxquels l'Employeur contribue;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation de services aux fins de l'acquisition de la permanence.

5-12.09 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'enseignante a droit à une prolongation 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 quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant les prolongations, l'enseignante ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

5-12.10 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre si l'enseignante produit à l'Employeur un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

5-12.11 L'Employeur doit faire parvenir à l'enseignante, au cours de la quatrième (4^{ème}) 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 ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-12.16.

L'enseignante qui ne se conforme pas aux dispositions du paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines, au terme de laquelle elle est présumée avoir démissionné.

5-12.12 Au retour du congé de maternité prévu à la clause 5-12.01, l'enseignante reprend son poste. Dans l'éventualité où l'enseignante est affectée par une réduction de personnel, les dispositions de l'article 5-6.00 s'appliquent comme si elle avait alors été au travail.

5-12.13 Durant sa grossesse, l'enseignante a droit à un congé dans les cas suivants:

- a) Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladies infectieuses ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, l'enseignante peut demander d'être

affectée provisoirement à un autre poste vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet. L'enseignante ainsi affectée conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'Employeur n'effectue pas l'affectation temporaire, l'enseignante a droit à un congé qui débute immédiatement, à moins qu'une affectation provisoire y mette fin, ce congé se termine au début de la huitième (8ième) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.

- b) 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 qui atteste un danger existant. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8ième) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.
- c) 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 (20ième) semaine précédant la date prévue d'accouchement.
- d) Pour des visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

Durant les congés, l'enseignante bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-12.08 et 5-12.12. En ce qui concerne le maintien de son salaire, la salariée peut se prévaloir, à l'occasion d'un congé octroyé en vertu de l'un ou l'autre des paragraphes b), c) ou d) précédents, des bénéfices de congés-maladie et de l'assurance-salaire.

5-12.14 L'enseignant dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de trois (3) jours ou-

affectée provisoirement à un autre poste vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet. L'enseignante ainsi affectée conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'Employeur n'effectue pas l'affectation temporaire, l'enseignante a droit à un congé qui débute immédiatement, à moins qu'une affectation provisoire y mette fin, ce congé se termine au début de la huitième (8ième) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.

- b) 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 qui atteste un danger existant. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8ième) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.
- c) 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 (20ième) semaine précédant la date prévue d'accouchement.
- d) Pour des visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

Durant les congés, l'enseignante bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-12.08 et 5-12.12. En ce qui concerne le maintien de son salaire, la salariée peut se prévaloir, à l'occasion d'un congé octroyé en vertu de l'un ou l'autre des paragraphes b), c) ou d) précédents, des bénéfices de congés-maladie et de l'assurance-salaire.

5-12.14 L'enseignant dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de trois (3) jours ou-

vrables.

- 5-12.15 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 s'il est au service de l'Employeur; ce congé se situe entre la date où l'enfant est pris en charge par l'enseignant ou l'enseignante et les six (6) mois qui suivent. Durant ce congé de dix (10) semaines, l'enseignant ou l'enseignante a droit pour chaque semaine à 50% de son salaire hebdomadaire de base.
- 5-12.16 Un congé sans traitement d'une durée d'un (1) an (ce congé, s'il débute au cours des six (6) derniers mois de l'année scolaire, peut être prolongé jusqu'au 1er septembre de l'année scolaire suivant la fin de la prolongation) est accordé à l'un ou l'autre des conjoints, s'il est au service de l'Employeur, à l'expiration du congé de maternité prévu à la clause 5-12.01 ou du congé d'adoption prévu à la clause 5-12.15. Au cours de ce congé sans salaire, l'enseignant ou l'enseignante accumule son ancienneté et conserve son expérience et peut participer aux régimes d'assurance-vie et maladie à la condition qu'il (elle) assume la totalité des primes à payer. À la fin de ce congé, les dispositions de la clause 5-12.12 s'appliquent.
- 5-12.17 Les congés visés dans les clauses 5-12.15 et 5-12.16 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance. L'enseignant ou l'enseignante doit également aviser de son retour au travail au moins deux (2) semaines avant l'expiration d'un des congés prévus aux clauses 5-12.15 et 5-12.16, à défaut de quoi il (elle) est considéré(e) comme ayant démissionné.
- 5-12.18 L'enseignant ou l'enseignante qui veut mettre fin à un congé sans salaire prévu aux clauses 5-12.15 et 5-12.16 avant la date prévue, doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.
- 5-13.00 CONGES SOCIAUX
- 5-13.01 L'enseignant à temps plein a droit à une autorisation d'absence, sans perte de salaire, dans les cas et pour le nombre de jours indiqués ci-après:

- a) le mariage de l'enseignant: trois (3) jours consécutifs dont le jour du mariage;
- b) le mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère ou d'une soeur de l'enseignant: le jour du mariage;
- c) le décès du conjoint, d'un fils ou d'une fille de l'enseignant: cinq (5) jours consécutifs à compter du décès;
- d) le décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur, des beaux-parents de l'enseignant: trois (3) jours consécutifs à compter du décès;
- e) le décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, du grand-père ou de la grand-mère, du gendre ou de la bru, du petit-fils ou de la petite-fille de l'enseignant: le jour des funérailles;
- f) lorsqu'un enseignant change de domicile: la journée du déménagement avec un maximum d'un (1) jour par année scolaire;
- g) en cas d'assignation en cour de justice comme témoin dans une cause où l'enseignant n'est pas lui-même partie, ou comme juré: la différence entre le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail et l'indemnité versée à titre de juré ou témoin pendant la durée de l'assignation;
- h) le temps où l'enseignant, à la demande expresse de l'Employeur, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la Loi;
- i) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige un enseignant à s'absenter de son travail.

Dans les cas visés aux sous-paragraphes d) et e) ci-dessus, si 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.

- a) le mariage de l'enseignant: trois (3) jours consécutifs dont le jour du mariage;
- b) le mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère ou d'une soeur de l'enseignant: le jour du mariage;
- c) le décès du conjoint, d'un fils ou d'une fille de l'enseignant: cinq (5) jours consécutifs à compter du décès;
- d) le décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur, des beaux-parents de l'enseignant: trois (3) jours consécutifs à compter du décès;
- e) le décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, du grand-père ou de la grand-mère, du gendre ou de la bru, du petit-fils ou de la petite-fille de l'enseignant: le jour des funérailles;
- f) lorsqu'un enseignant change de domicile: la journée du déménagement avec un maximum d'un (1) jour par année scolaire;
- g) en cas d'assignation en cour de justice comme témoin dans une cause où l'enseignant n'est pas lui-même partie, ou comme juré: la différence entre le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail et l'indemnité versée à titre de juré ou témoin pendant la durée de l'assignation;
- h) le temps où l'enseignant, à la demande expresse de l'Employeur, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la Loi;
- i) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige un enseignant à s'absenter de son travail.

Dans les cas visés aux sous-paragraphe d) et e) ci-dessus, si 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.

5-14.00 REGLEMENTATION DES ABSENCES

- 5-14.01 Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absences, l'enseignant concerné doit avertir le directeur immédiatement de son départ et de son retour.
- 5-14.02 a) A son retour, l'enseignant remet à l'autorité compétente une attestation des motifs de son absence.
- b) L'Employeur pourra exiger de tout enseignant un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité à partir du troisième (3ième) jour ouvrable ou plus d'absence du travail.
- 5-14.03 Les retards motivés par l'enseignant et acceptés par l'autorité compétente (le directeur de l'école) ne peuvent être considérés comme des absences.
- 5-14.04 Quand des conditions telles que tempêtes, bris d'équipement, inondations, etc., amènent la fermeture temporaire d'une école, tous les enseignants touchés par ladite fermeture, sont réputés avoir exercé leur fonction pendant tout le temps que dure la fermeture. A moins d'impossibilité, ils demeurent à la disposition de l'Employeur pendant cette fermeture.

Cependant, advenant toute fermeture totale d'une école pour une période supérieure à dix (10) jours, pour quelque raison que ce soit et que l'Employeur est dans l'impossibilité d'organiser autrement l'enseignement aux élèves, les enseignants visés par telle fermeture sont mis à pied temporairement, sans salaire, pour la période comprise entre la sixième (6ième) journée suivant le début de la fermeture totale de l'école en cause et la date de reprise.

Telle interruption n'a pas d'effet sur l'accumulation d'ancienneté, l'accumulation du service aux fins de la permanence, l'expérience et la participation de l'Employeur au régime d'assurance. De plus, aux fins d'application du dernier paragraphe de la présente clause seulement, l'Employeur déduit 1/260 du salaire de l'enseignant concerné pour chaque jour ouvrable.

5-15.00 CONGES SANS TRAITEMENT

- 5-15.01 L'Employeur accorde à un enseignant qui a complété trois (3) années de service chez l'Employeur et qui en a fait la demande par écrit, un congé sans traitement n'exécédant pas un (1) an pour lui permettre de poursuivre ses études. Un tel congé doit être précédé d'un avis d'un (1) mois et un seul enseignant peut s'en prévaloir à la fois.

Durant son absence, l'enseignant en congé sans traitement conserve l'ancienneté, les années d'expérience et les années de service qu'il détenait au moment de son départ, sous réserve de la clause 5-7.04. A son retour, il reprend la tâche occupée par l'enseignant engagé en vertu de la clause 5-2.05 pour le remplacer.

Aux mêmes conditions, l'Employeur peut accorder d'autres congés sans traitement, pour des raisons qu'il estime valables.

5-16.00 REGIME DE RETRAITE

- 5-16.01 L'enseignant couvert par le certificat d'accréditation adhère à l'un ou l'autre des deux régimes de retraite en vigueur, soit le R.R.E. ou le R.R.E.G.O.P., sous réserve des dispositions des lois existantes encadrant ces régimes.

5-17.00 RESPONSABILITE CIVILE

- 5-17.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause de tout enseignant dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par l'Employeur) convient de n'exercer contre l'enseignant aucune réclamation à cet égard, sauf en cas de faute lourde ou négligence grossière de la part dudit enseignant lorsque l'enseignant en a été trouvé coupable par un tribunal civil.

- 5-17.02 Dès que la responsabilité légale de l'Employeur a été reconnue par lui ou établie par un tribunal, l'Em-

5-15.00 CONGES SANS TRAITEMENT

- 5-15.01 L'Employeur accorde à un enseignant qui a complété trois (3) années de service chez l'Employeur et qui en a fait la demande par écrit, un congé sans traitement n'exécédant pas un (1) an pour lui permettre de poursuivre ses études. Un tel congé doit être précédé d'un avis d'un (1) mois et un seul enseignant peut s'en prévaloir à la fois.

Durant son absence, l'enseignant en congé sans traitement conserve l'ancienneté, les années d'expérience et les années de service qu'il détenait au moment de son départ, sous réserve de la clause 5-7.04. A son retour, il reprend la tâche occupée par l'enseignant engagé en vertu de la clause 5-2.05 pour le remplacer.

Aux mêmes conditions, l'Employeur peut accorder d'autres congés sans traitement, pour des raisons qu'il estime valables.

5-16.00 REGIME DE RETRAITE

- 5-16.01 L'enseignant couvert par le certificat d'accréditation adhère à l'un ou l'autre des deux régimes de retraite en vigueur, soit le R.R.E. ou le R.R.E.G.O.P., sous réserve des dispositions des lois existantes encadrant ces régimes.

5-17.00 RESPONSABILITE CIVILE

- 5-17.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause de tout enseignant dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par l'Employeur) convient de n'exercer contre l'enseignant aucune réclamation à cet égard, sauf en cas de faute lourde ou négligence grossière de la part dudit enseignant lorsque l'enseignant en a été trouvé coupable par un tribunal civil.

- 5-17.02 Dès que la responsabilité légale de l'Employeur a été reconnue par lui ou établie par un tribunal, l'Em-

ployeur dédommage tout enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à l'École, sauf si l'enseignant a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. Cependant, dans le cas d'une destruction par incendie ou par force majeure, l'Employeur dédommage l'enseignant même si la responsabilité de ce dernier n'est pas établie. L'enseignant qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire un écrit au soutien de sa réclamation.

- 5-17.03 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.

CHAPITRE 6-0.00

6-1.00 CLASSEMENT

- 6-1.01 Tout enseignant est soumis au processus de classement suivant.
- 6-1.02 Il remet à l'Employeur tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) et à son expérience d'enseignement et professionnelle, au plus tard dans les trente (30) jours après sa date d'engagement, à moins que le retard ne soit imputable à l'organisme qui doit les émettre.
- 6-1.03 L'Employeur procède au classement provisoire de l'enseignant mentionné à la clause 6-1.01 en se basant sur le MANUEL D'ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ du Ministère de l'Éducation ou par analogie avec des cas semblables dudit Manuel, si le cas présenté par l'enseignant n'est pas prévu au Manuel pour établir la catégorie (scolarité).
- 6-1.04 L'Employeur transmet au ministère de l'Éducation les copies des dossiers complets relatifs à la scolarité de chaque enseignant visé par la clause 6-1.02. Cette transmission de dossiers doit se faire dans les meilleurs délais possibles, mais au plus tard quinze (15) jours après les délais fixés à la clause 6-1.02. L'Employeur transmet à l'enseignant copie de l'accusé de réception des documents expédiés par l'Employeur au ministère.
- 6-1.05 Pour l'enseignant visé à la clause 6-1.02, le Ministère de l'Éducation fait parvenir à l'Employeur une attestation officielle de scolarité de cet enseignant et ce, conformément au MANUEL D'ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ en vigueur à la date de signature de la présente entente et aux additions officielles ultérieures.
- 6-1.06 L'attestation officielle de scolarité du Ministère de l'Éducation est remise à l'enseignant avec copie au Syndicat et à l'Employeur.
- 6-1.07 L'attestation officielle de scolarité du Ministère de l'Éducation détermine la catégorie (scolarité)

CHAPITRE 6-0.00

6-1.00 CLASSEMENT

- 6-1.01 Tout enseignant est soumis au processus de classement suivant.
- 6-1.02 Il remet à l'Employeur tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) et à son expérience d'enseignement et professionnelle, au plus tard dans les trente (30) jours après sa date d'engagement, à moins que le retard ne soit imputable à l'organisme qui doit les émettre.
- 6-1.03 L'Employeur procède au classement provisoire de l'enseignant mentionné à la clause 6-1.01 en se basant sur le MANUEL D'ÉVALUATION DE LA SCOLARITE du Ministère de l'Éducation ou par analogie avec des cas semblables dudit Manuel, si le cas présenté par l'enseignant n'est pas prévu au Manuel pour établir la catégorie (scolarité).
- 6-1.04 L'Employeur transmet au ministère de l'Éducation les copies des dossiers complets relatifs à la scolarité de chaque enseignant visé par la clause 6-1.02. Cette transmission de dossiers doit se faire dans les meilleurs délais possibles, mais au plus tard quinze (15) jours après les délais fixés à la clause 6-1.02. L'Employeur transmet à l'enseignant copie de l'accusé de réception des documents expédiés par l'Employeur au ministère.
- 6-1.05 Pour l'enseignant visé à la clause 6-1.02, le Ministère de l'Éducation fait parvenir à l'Employeur une attestation officielle de scolarité de cet enseignant et ce, conformément au MANUEL D'ÉVALUATION DE LA SCOLARITE en vigueur à la date de signature de la présente entente et aux additions officielles ultérieures.
- 6-1.06 L'attestation officielle de scolarité du Ministre de l'Éducation est remise à l'enseignant avec copie au Syndicat et à l'Employeur.
- 6-1.07 L'attestation officielle de scolarité du Ministre de l'Éducation détermine la catégorie (scolarité)

de l'enseignant au 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 (scolarité) supérieure à celle du classement provisoire établi par l'Employeur, le salaire de cet enseignant sera ajusté rétroactivement au 1er septembre de cette dernière année ou à sa date d'engagement, si elle est postérieure audit 1er septembre.

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

6-1.08 L'évaluation de la scolarité en années complètes telle que décidée à la clause 6-1.05 ou 6-1.10 détermine la catégorie de tout enseignant de la façon suivante.

Est classé dans la catégorie:

- a) 14 ans, 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.

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.

6-1.09 Dans les soixante (60) jours (excluant les mois de juillet et août) de la réception par l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité, ce dernier 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.

- 6-1.10 Le comité est lié par le MANUEL D'ÉVALUATION DE LA SCOLARITE. Il ne peut, par sa décision, modifier, soustraire, ajouter aux règles incluses dans ce Manuel.
- 6-1.11 La décision du comité est finale et lie l'enseignant, le Syndicat, l'Employeur et le ministère. Elle doit être expédiée à l'enseignant concerné et au ministère.
- 6-1.12 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.
- 6-1.13 Sous réserve des dispositions contenues aux clauses 6-1.05 à 6-1.09 inclusivement, de même que des dispositions relatives aux modifications aux règles du MANUEL D'ÉVALUATION DE LA SCOLARITE, rien dans le présent article 6-1.00 ne doit être interprété comme invalidant l'attestation officielle de l'état de la scolarité d'un enseignant décerné par le ministère depuis le 30 juin 1974.
- 6-2.00 RECLASSEMENT
- 6-2.01 L'enseignant qui acquiert de la scolarité additionnelle est reclassé, soit au 1er septembre, soit au 1er février, selon qu'il termine ses études avant l'une ou l'autre de ces dates.
- 6-2.02 L'enseignant qui veut être reclassé doit fournir à l'Employeur un relevé de notes dûment complété par l'institution reconnue par le ministère de l'Éducation.
- 6-2.03 A la suite d'une nouvelle évaluation de la scolarité d'un tel enseignant conformément aux clauses 6-1.05 et 6-1.12, l'Employeur procède au reclassement, s'il y a lieu, conformément à la clause 6-1.07.

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.

- 6-1.10 Le comité est lié par le MANUEL D'ÉVALUATION DE LA SCOLARITE. Il ne peut, par sa décision, modifier, soustraire, ajouter aux règles incluses dans ce Manuel.
- 6-1.11 La décision du comité est finale et lie l'enseignant, le Syndicat, l'Employeur et le ministère. Elle doit être expédiée à l'enseignant concerné et au ministère.
- 6-1.12 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.
- 6-1.13 Sous réserve des dispositions contenues aux clauses 6-1.05 à 6-1.09 inclusivement, de même que des dispositions relatives aux modifications aux règles du MANUEL D'ÉVALUATION DE LA SCOLARITE, rien dans le présent article 6-1.00 ne doit être interprété comme invalidant l'attestation officielle de l'état de la scolarité d'un enseignant décerné par le ministère depuis le 30 juin 1974.
- 6-2.00 RECLASSEMENT
- 6-2.01 L'enseignant qui acquiert de la scolarité additionnelle est reclassé, soit au 1er septembre, soit au 1er février, selon qu'il termine ses études avant l'une ou l'autre de ces dates.
- 6-2.02 L'enseignant qui veut être reclassé doit fournir à l'Employeur un relevé de notes dûment complété par l'institution reconnue par le ministère de l'Éducation.
- 6-2.03 A la suite d'une nouvelle évaluation de la scolarité d'un tel enseignant conformément aux clauses 6-1.05 et 6-1.12, l'Employeur procède au reclassement, s'il y a lieu, conformément à la clause 6-1.07.

Jusqu'à ce que la décision prévue au paragraphe précédent concernant telle évaluation de la scolarité soit produite, l'Employeur procède, s'il y a lieu, au reclassement provisoire de tel enseignant, selon les dispositions des clauses 6-1.03 et 6-1.07.

6-2.04 S'il y a lieu, le réajustement de traitement faisant suite au reclassement prend effet rétroactivement:

a) au 1er septembre de l'année scolaire en cours:

- 1) si au 31 août de l'année scolaire en cours, l'enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité et
- 2) s'il a fourni, avant le 30 octobre de l'année scolaire en cours, les documents requis, à moins que les documents ne puissent être fournis par l'institution qui doit les émettre. Dans ce dernier cas, il avise l'Employeur que les documents suivront;

b) au 1er février de l'année scolaire en cours:

- 1) si, au 31 janvier de l'année scolaire en cours, l'enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité et
- 2) s'il a fourni, après le 31 octobre de l'année scolaire en cours, mais avant le 31 mars de l'année scolaire en cours, les documents requis, à moins que les documents ne puissent être fournis par l'institution qui doit les émettre. Dans ce dernier cas, il avise l'Employeur que les documents suivront.

6-3.00 EXPERIENCE

6-3.01 L'Employeur reconnaît à tout enseignant à son emploi au 30 juin 1984, au moins l'échelon d'expérience qu'il lui reconnaissait pour l'année scolaire 1983-1984.

6-3.02 Une année académique, pendant laquelle un enseignant a enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou édu-

cative à temps plein dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec, est reconnue comme une année d'expérience. Cependant, on reconnaîtra comme une année d'expérience, l'année académique pendant laquelle un enseignant à temps plein, sous contrat annuel, n'a enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative que pendant un minimum de quatre-vingt-dix (90) jours à cause de circonstances hors de son contrôle, ou d'un congé parental en vertu de l'article 5-12.00, étant entendu que seuls les jours de congé payés prévus aux clauses 5-12.05 et 5-12.15 sont assimilés à des jours d'enseignement ou d'exercice d'une fonction pédagogique ou éducative.

- 6-3.03 Le temps d'enseignement, dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec, comme enseignant à temps partiel, à la leçon ou comme suppléant, est reconnu et peut être accumulé pour constituer une année d'expérience et 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 plein, mais il ne peut commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété cent trente-cinq (135) jours.
- 6-3.04 Pour le suppléant occasionnel, le nombre de jours se calcule de la façon suivante, le cas échéant, et ce, pour chaque année scolaire prise séparément:
- a) chaque demi-journée ou journée de suppléance est calculée comme telle;
 - b) le nombre de jours d'expérience égale le nombre total d'heures divisé par quatre.
- 6-3.05 L'exercice d'un métier ou d'une profession qui est en rapport avec la fonction que l'enseignant vient exercer chez l'Employeur peut, lors de son engagement, être considéré comme expérience d'enseignement selon les conditions suivantes:
- a) cet exercice a été continu et a constitué la principale occupation dudit enseignant;
 - b) une année est constituée de douze (12) mois consécutifs mais on peut cumuler toutes les périodes de service continu d'une durée égale

cative à temps plein dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec, est reconnue comme une année d'expérience. Cependant, on reconnaîtra comme une année d'expérience, l'année académique pendant laquelle un enseignant à temps plein, sous contrat annuel, n'a enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative que pendant un minimum de quatre-vingt-dix (90) jours à cause de circonstances hors de son contrôle, ou d'un congé parental en vertu de l'article 5-12.00, étant entendu que seuls les jours de congé payés prévus aux clauses 5-12.05 et 5-12.15 sont assimilés à des jours d'enseignement ou d'exercice d'une fonction pédagogique ou éducative.

6-3.03 Le temps d'enseignement, dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec, comme enseignant à temps partiel, à la leçon ou comme suppléant, est reconnu et peut être accumulé pour constituer une année d'expérience et 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 plein, mais il ne peut commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété cent trente-cinq (135) jours.

6-3.04 Pour le suppléant occasionnel, le nombre de jours se calcule de la façon suivante, le cas échéant, et ce, pour chaque année scolaire prise séparément:

- a) chaque demi-journée ou journée de suppléance est calculée comme telle;
- b) le nombre de jours d'expérience égale le nombre total d'heures divisé par quatre.

6-3.05 L'exercice d'un métier ou d'une profession qui est en rapport avec la fonction que l'enseignant vient exercer chez l'Employeur peut, lors de son engagement, être considéré comme expérience d'enseignement selon les conditions suivantes:

- a) cet exercice a été continu et a constitué la principale occupation dudit enseignant;
- b) une année est constituée de douze (12) mois consécutifs mais on peut cumuler toutes les périodes de service continu d'une durée égale

ou supérieure à six (6) mois pour constituer une ou des années;

- c) chacune des dix (10) premières années ainsi faites équivaut à une année d'expérience, mais au-delà de ces dix (10) première années, tout bloc de deux (2) années ainsi faites équivaut à une année d'expérience.

- 6-3.06 En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une année d'expérience pour toute année scolaire au cours de laquelle un enseignant a enseigné ou a occupé une autre fonction pédagogique ni pour toute autre année pendant laquelle un enseignant a exercé un métier ou une profession qui est en rapport avec la fonction qu'il vient exercer chez l'Employeur.
- 6-3.07 Les années additionnelles d'expérience sont reconnues, pour chaque année, au début de l'année académique. L'enseignant doit soumettre à l'Employeur, avant le 30 octobre, les documents établissant qu'il possède une ou des années additionnelles d'expérience, à moins que lesdits documents n'originent de l'Employeur. Le réajustement du salaire faisant suite à un changement dans les années d'expérience prend effet rétroactivement au 1er septembre de l'année pendant laquelle l'enseignant a fourni les documents établissant ladite année d'expérience additionnelle. Si l'enseignant fournit les documents établissant ladite année d'expérience additionnelle après le 30 octobre, il ne pourra bénéficier d'un réajustement de salaire pour l'année scolaire en cours, à moins que la responsabilité du retard ne soit imputée à l'institution qui lui fournit les documents.
- 6-3.08 Nonobstant les clauses 6-3.05 et 6-3.07 et sous réserve de la clause 6-3.01, l'Employeur évalue au 1er juillet 1984 les années d'expérience qu'il reconnaît à tout enseignant à son emploi à la date de signature de la présente convention comme si les dispositions des clauses 6-3.01 à 6-3.07 avaient été applicables lors de l'engagement de tel enseignant, à la condition expresse que l'enseignant concerné en fasse la demande écrite à l'Employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de signature de la présente convention et qu'il fournisse les documents nécessaires si ce n'est déjà fait. La présente clause n'entraîne aucun déboursé pour l'Employeur pour toute période antérieure au 1er septembre 1984.

6-4.00 SALAIRE ET ECHELLES DE SALAIRE

6-4.01 Pour les fins de l'application de la présente convention collective, l'enseignant a droit à un salaire prévu déterminé par l'échelle de salaire applicable décrite à l'Annexe E, selon la catégorie dans laquelle il est classé suite à l'application des articles 6-1.00 et 6-3.00, compte tenu du fait qu'il n'a pas droit pour la détermination du salaire de 1984-85 à l'avancement d'échelon; cette dernière restriction n'opère plus ses effets pour la détermination du salaire de 1985-86.

6-4.02 L'enseignant à temps plein et l'enseignant à temps partiel ont droit à un pourcentage du salaire égal au pourcentage de la tâche qu'il assume par rapport à la tâche maximale telle qu'établie à la clause 8-7.04 d'un enseignant à temps plein.

Il en est de même pour les allocations spéciales et les congés spéciaux. Dans ce cas, le prorata s'applique à l'égard des sommes à verser.

6-4.03 Dans le cas d'une charge d'enseignement inférieure à la charge d'enseignement à temps plein, le nombre de minutes d'enseignement utilisé aux fins du calcul du pourcentage du traitement est de 1 275 minutes d'enseignement par semaine.

Dans le cas d'une charge d'enseignement supérieure, les règles de compensation sont déterminées à la clause 8-8.01.

6-5.00 SUPPLEANCE ET REMPLACEMENT
AU SENS DE LA CLAUSE 1-1.22

6-5.01 L'enseignant n'est pas tenu de faire du remplacement. Cependant, avant le 30 septembre de chaque année scolaire, les enseignants intéressés pourront indiquer à l'Employeur les matières dans lesquelles ils sont aptes à faire du remplacement de même que les périodes où ils seront disposés à le faire.

6-5.02 Le remplaçant, s'il est un enseignant déjà au service de l'Employeur, est rémunéré à raison de 12,00\$ pour l'année scolaire 1984-85, 12,96\$ pour l'année scolaire 1985-86 et 13,61\$ pour l'année scolaire 1986-87,

6-4.00 SALAIRE ET ECHELLES DE SALAIRE

6-4.01 Pour les fins de l'application de la présente convention collective, l'enseignant a droit à un salaire prévu déterminé par l'échelle de salaire applicable décrite à l'Annexe E, selon la catégorie dans laquelle il est classé suite à l'application des articles 6-1.00 et 6-3.00, compte tenu du fait qu'il n'a pas droit pour la détermination du salaire de 1984-85 à l'avancement d'échelon; cette dernière restriction n'opère plus ses effets pour la détermination du salaire de 1985-86.

6-4.02 L'enseignant à temps plein et l'enseignant à temps partiel ont droit à un pourcentage du salaire égal au pourcentage de la tâche qu'il assume par rapport à la tâche maximale telle qu'établie à la clause 8-7.04 d'un enseignant à temps plein.

Il en est de même pour les allocations spéciales et les congés spéciaux. Dans ce cas, le prorata s'applique à l'égard des sommes à verser.

6-4.03 Dans le cas d'une charge d'enseignement inférieure à la charge d'enseignement à temps plein, le nombre de minutes d'enseignement utilisé aux fins du calcul du pourcentage du traitement est de 1 275 minutes d'enseignement par semaine.

Dans le cas d'une charge d'enseignement supérieure, les règles de compensation sont déterminées à la clause 8-8.01.

6-5.00 SUPPLEANCE ET REMPLACEMENT
AU SENS DE LA CLAUSE 1-1.22

6-5.01 L'enseignant n'est pas tenu de faire du remplacement. Cependant, avant le 30 septembre de chaque année scolaire, les enseignants intéressés pourront indiquer à l'Employeur les matières dans lesquelles ils sont aptes à faire du remplacement de même que les périodes où ils seront disposés à le faire.

6-5.02 Le remplaçant, s'il est un enseignant déjà au service de l'Employeur, est rémunéré à raison de 12,00\$ pour l'année scolaire 1984-85, 12,96\$ pour l'année scolaire 1985-86 et 13,61\$ pour l'année scolaire 1986-87,

par période de remplacement de 45 à 60 minutes.

6-5.03 Le suppléant est rémunéré selon les taux suivants:

1984-85: 12,00\$ par période de 45 à 60 minutes;
27,00\$ par demi-journée;
55,00\$ par journée;

1985-86: 12,96\$ par période de 45 à 60 minutes;
29,16\$ par demi-journée;
59,40\$ par journée;

1986-87: 13,61\$ par période de 45 à 60 minutes;
30,62\$ par demi-journée;
62,37\$ par journée.

6-5.04 Si un suppléant enseigne pendant une durée de vingt (20) jours ouvrables consécutifs ou plus, son salaire est alors ajusté selon son expérience (6-3.00), sa scolarité (6-1.00) et l'échelle en vigueur, le tout rétroactivement à sa première journée d'enseignement de ladite durée. Tel suppléant doit fournir sans délai les documents servant à établir ainsi son salaire.

6-5.05 Les taux décrits au présent article comprennent la paye de vacances et les avantages sociaux.

6-6.00 VERSEMENT DU SALAIRE

6-6.01 Le salaire des enseignants est payé en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis, à compter du deuxième jeudi de septembre.

6-6.02 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 ouvrable précédant ce jeudi.

6-6.03 Chaque chèque est au montant de un vingt-sixième (1/26) du salaire annuel moins les retenues prévues par la Loi et par la présente convention.

6-6.04 Chaque chèque doit être accompagné d'un talon permettant à l'enseignant de comprendre l'origine de ses gains et aussi de concilier ses gains bruts avec ses gains nets.

gains nets.

- 6-6.05 Le solde des vingt-six (26) versements de salaire se fait au 30 juin de chaque année en un seul chèque.

- 6-6.06 L'enseignant qui quitte son emploi pendant l'année scolaire reçoit le salaire qui lui est dû à cette date et qui est alors égal au salaire annuel déterminé selon la présente convention, multiplié par le rapport du nombre de jours effectifs d'enseignement au départ, sur le nombre de jours effectifs d'enseignement que comprend l'année de travail; le montant ainsi obtenu inclut le salaire des vacances.

gains nets.

- 6-6.05 Le solde des vingt-six (26) versements de salaire se fait au 30 juin de chaque année en un seul chèque.
- 6-6.06 L'enseignant qui quitte son emploi pendant l'année scolaire reçoit le salaire qui lui est dû à cette date et qui est alors égal au salaire annuel déterminé selon la présente convention, multiplié par le rapport du nombre de jours effectifs d'enseignement au départ, sur le nombre de jours effectifs d'enseignement que comprend l'année de travail; le montant ainsi obtenu inclut le salaire des vacances.

CHAPITRE 7-0.00

7-1.00 PERFECTIONNEMENT

- 7-1.01 L'Employeur reconnaît que le perfectionnement et le recyclage sont des activités qui améliorent la qualité de l'éducation.
- 7-1.02 De leur côté, les enseignants reconnaissent que les activités de perfectionnement et de recyclage doivent être fonction des ressources de l'Employeur et des besoins spécifiques de l'Ecole.
- 7-1.03 Aux fins de voir à l'application de ces principes, le Syndicat et l'Employeur conviennent de confier au comité consultatif toute question relative au perfectionnement des enseignants.
- 7-1.04 L'enseignant qui désire bénéficier de perfectionnement ou de recyclage en fait la demande à son Employeur, lequel doit soumettre cette demande au comité consultatif qui en fera l'évaluation.
- 7-1.05 L'Employeur peut donner son consentement en ce qui a trait aux frais encourus ou aux libérations pour des journées de perfectionnement ou de recyclage.

CHAPITRE 8-0.00

8-1.00 PRINCIPE GENERAL

8-1.01 Les conditions de l'exercice de la profession d'enseignant doivent être telles que l'élève puisse bénéficier de la qualité d'éducation à laquelle il est en droit de s'attendre et que l'Employeur et les enseignants ont l'obligation de lui donner.

8-2.00 FONCTIONS GENERALES

8-2.01 Il est du devoir de l'enseignant de participer à la réalisation des activités d'apprentissage et de formation et au développement de la vie étudiante, et de s'acquitter, entre autres, des fonctions et responsabilités suivantes:

- 1) préparer et présenter ses cours et ses leçons dans les limites des programmes autorisés;
- 2) évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et en faire rapport à l'autorité compétente de l'Ecole et aux parents, selon le système établi;
- 3) collaborer avec les autres professionnels enseignants et non enseignants de l'Ecole en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;
- 4) surveiller la conduite des élèves lorsqu'ils sont en sa présence;
- 5) contrôler les retards et absences de ses élèves;
- 6) participer, durant l'horaire des élèves, aux réunions en relation avec son travail;
- 7) établir la relation professionnelle d'encadrement de l'élève;
- 8) assurer les surveillances prévues à son horaire.

8-2.02 Lorsque les enseignants, sur demande de la direction de l'Ecole, doivent recueillir auprès de leurs élèves des sommes d'argent pour quelque motif que ce soit, ceux-ci

CHAPITRE 8-0.00

8-1.00 PRINCIPE GENERAL

8-1.01 Les conditions de l'exercice de la profession d'enseignant doivent être telles que l'élève puisse bénéficier de la qualité d'éducation à laquelle il est en droit de s'attendre et que l'Employeur et les enseignants ont l'obligation de lui donner.

8-2.00 FONCTIONS GENERALES

8-2.01 Il est du devoir de l'enseignant de participer à la réalisation des activités d'apprentissage et de formation et au développement de la vie étudiante, et de s'acquitter, entre autres, des fonctions et responsabilités suivantes:

- 1) préparer et présenter ses cours et ses leçons dans les limites des programmes autorisés;
- 2) évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et en faire rapport à l'autorité compétente de l'Ecole et aux parents, selon le système établi;
- 3) collaborer avec les autres professionnels enseignants et non enseignants de l'Ecole en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;
- 4) surveiller la conduite des élèves lorsqu'ils sont en sa présence;
- 5) contrôler les retards et absences de ses élèves;
- 6) participer, durant l'horaire des élèves, aux réunions en relation avec son travail;
- 7) établir la relation professionnelle d'encadrement de l'élève;
- 8) assurer les surveillances prévues à son horaire.

8-2.02 Lorsque les enseignants, sur demande de la direction de l'Ecole, doivent recueillir auprès de leurs élèves des sommes d'argent pour quelque motif que ce soit, ceux-ci

ne peuvent être tenus responsables en cas de vol des dites sommes, sauf en cas de négligence grossière.

8-3.00 REGLES DE FIXATION DES EFFECTIFS

8-3.01 Le nombre total d'enseignants est établi par rapport au nombre d'élèves inscrits au 30 septembre de chaque année scolaire.

Le nombre total d'enseignants obtenu conformément au présent article n'inclut que les personnes suivantes:

- a) l'enseignant à temps plein;
- b) l'enseignant à temps partiel (pour la fraction correspondante à la charge d'enseignement qu'il assume par rapport à un enseignant à temps plein).

8-3.02 L'Employeur affecte en nombre suffisant des enseignants pour dispenser l'enseignement en langue française, en langue arménienne et en langue anglaise des matières prévues au programme; il en est de même pour l'enseignement de l'éducation physique et pour les autres matières nécessitant un spécialiste. Pour l'enseignement de ces matières, l'Employeur doit avoir recours à des enseignants à temps plein, à moins qu'il ne s'agisse d'une tâche inférieure à une tâche à temps plein. L'utilisation des services d'un ou de plusieurs enseignants à temps partiel ne peut avoir pour effet d'empêcher la création d'un poste d'enseignant à temps plein.

Sauf dans le cas des enseignants dont la charge d'enseignement est supérieure à la charge d'enseignement maximale prévue à l'article 8-7.00, l'Employeur assure à chaque enseignant à son emploi, une tâche d'enseignement équivalente à celle qu'il détient au moment de la signature de la convention collective et ce, pour chaque année de la convention et de sa prolongation, le cas échéant, le tout, sous réserve d'une diminution résultant d'un surplus de personnel.

8-4.00 REGLES CONCERNANT LA FORMATION
DES GROUPES D'ELEVES

8-4.01 La moyenne du nombre d'élèves par groupe au niveau préscolaire pour l'ensemble des groupes n'excède pas vingt (20), au niveau élémentaire (premier cycle) pour l'en-

semble des groupes n'excède pas vingt-cinq (25) et au niveau élémentaire (deuxième cycle) pour l'ensemble des groupes n'excède pas vingt-sept (27).


8-4.02 Le nombre maximum d'élèves par groupe ne peut excéder de plus de deux (2), la moyenne du nombre d'élèves par groupe pour l'ensemble des groupes.

8-5.00 DUREE DE TRAVAIL DE L'ENSEIGNANT

8-5.01 La semaine de travail de l'enseignant est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement. L'enseignant n'est pas tenu d'être à l'Ecole en dehors de ses périodes de travail prévues à son horaire habituel et de celles qui sont nécessaires aux réunions.

8-5.02 L'enseignant a droit à une période ininterrompue pour prendre son repas. Cette période est d'au moins soixante (60) minutes, à moins d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat. (Sous réserve de surveillance)

8-5.03 L'année de travail de l'enseignant comporte deux cents (200) jours de travail commençant la dernière semaine du mois d'août et se terminant le 30 juin suivant et comporte au moins cent quatre-vingts (180) jours de classe.

 L'année de travail doit être aménagée de façon telle que l'enseignant puisse être en congé continu d'au moins quatorze (14) jours durant la période de Noël et d'au moins sept (7) jours ~~au début du mois de mars~~ et d'au moins sept (7) jours à la fin de février ou au début du mois de mars.

8-5.04 L'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres cédulées le samedi, le dimanche ou les jours de fêtes légales, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le Syndicat.

Nonobstant ce qui précède si, sur demande de l'Employeur, un enseignant accepte de travailler avec des élèves le samedi, le dimanche ou un jour de fête légale, il est rémunéré, à son choix:

- soit en argent, à raison de 1/130 de son salaire annuel par jour ainsi travaillé;
- soit en temps, à raison de deux (2) jours de

semble des groupes n'excède pas vingt-cinq (25) et au niveau élémentaire (deuxième cycle) pour l'ensemble des groupes n'excède pas vingt-sept (27).


8-4.02 Le nombre maximum d'élèves par groupe ne peut excéder de plus de deux (2), la moyenne du nombre d'élèves par groupe pour l'ensemble des groupes.

8-5.00 DUREE DE TRAVAIL DE L'ENSEIGNANT

8-5.01 La semaine de travail de l'enseignant est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement. L'enseignant n'est pas tenu d'être à l'École en dehors de ses périodes de travail prévues à son horaire habituel et de celles qui sont nécessaires aux réunions.

8-5.02 L'enseignant a droit à une période ininterrompue pour prendre son repas. Cette période est d'au moins soixante (60) minutes, à moins d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat. (Sous réserve de surveillance)

8-5.03 L'année de travail de l'enseignant comporte deux cents (200) jours de travail commençant la dernière semaine du mois d'août et se terminant le 30 juin suivant et comporte au moins cent quatre-vingts (180) jours de classe.

 L'année de travail doit être aménagée de façon telle que l'enseignant puisse être en congé continu d'au moins quatorze (14) jours durant la période de Noël et ~~d'au moins sept (7) jours au début du mois de mars~~ et d'au moins sept (7) jours à la fin de février ou au début du mois de mars.

8-5.04 L'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres cédulées le samedi, le dimanche ou les jours de fêtes légales, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le Syndicat.

Nonobstant ce qui précède si, sur demande de l'Employeur, un enseignant accepte de travailler avec des élèves le samedi, le dimanche ou un jour de fête légale, il est rémunéré, à son choix:

- soit en argent, à raison de 1/130 de son salaire annuel par jour ainsi travaillé;
- soit en temps, à raison de deux (2) jours de

congé de récupération par jour ainsi travaillé.

8-5.05 L'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des réunions passé 17h00, sauf pour les rencontres de parents qui ont lieu cinq (5) fois dans l'année scolaire.

Les journées où des rencontres de parents ont lieu, les enseignants sont tenus d'être à l'École le temps nécessaire.

Dans la mesure du possible, l'Employeur convient de fixer pour chacune des rencontres de parents prévues au présent article, une journée pédagogique immédiatement avant ou après la tenue de telle rencontre.

8-6.00 MATERIEL DIDACTIQUE

8-6.01 L'Employeur pourvoit tout enseignant à son emploi des instruments et des manuels scolaires dont il exige l'usage et ce, dès le début de l'année scolaire.

8-6.02 L'Employeur remet à chaque enseignant concerné, au début de l'année scolaire, les programmes institutionnels des matières d'enseignement données à l'École, tels que décidés par la direction. Les enseignants doivent collaborer avec la direction de l'École afin de produire les programmes institutionnels.

8-7.00 CHARGE D'ENSEIGNEMENT DE L'ENSEIGNANT

8-7.01 La charge individuelle d'enseignement comprend:

- a) le temps consacré à dispenser des cours et des leçons;
- b) les temps de surveillance qui lui sont assignés;
- c) le temps consacré à des activités étudiantes à l'intérieur de l'horaire;
- d) le temps consacré à des activités étudiantes en dehors de l'horaire des élèves lorsque demandé expressément par l'Employeur et lorsque l'enseignant y donne son accord.

- 8-7.02 L'Employeur répartit les fonctions et responsabilités des enseignants.
- 8-7.03 L'Employeur informe ensuite l'enseignant de sa charge d'enseignement pour l'année suivante telle que décrite à la clause 8-7.01, au plus tard le 30 juin de l'année en cours.
- 8-7.04 La charge individuelle maximum d'enseignement décrite à la clause 8-7.01 se situe entre 1 275 minutes par semaine et 1 320 minutes par semaine pour l'enseignant à temps plein.
- 8-8.00 REGLES DE COMPENSATION EN CAS D'UN DEPASSEMENT DU TEMPS MAXIMUM INDIVIDUEL D'ENSEIGNEMENT OU EN CAS D'UN DEPASSEMENT D'UN MAXIMUM D'ELEVES PAR GROUPE
- 8-8.01 Si, pour des raisons particulières, l'Employeur dépasse, pour un enseignant donné, le temps maximum individuel de 1 320 minutes par semaine, cet enseignant a droit à une compensation monétaire égale à 1/1 000 de son salaire annuel pour chaque période de quarante-cinq (45) à soixante (60) minutes.
- 8-8.02 Si le nombre d'élèves par groupe dépasse vingt-deux (22) au niveau préscolaire, vingt-sept (27) au niveau élémentaire du premier cycle et vingt-neuf (29) au niveau élémentaire du deuxième cycle, conformément à l'application des clauses 8-4.01 et 8-4.02, l'enseignant reçoit un montant sur une base annuelle de 400,00\$ par élève en excédent des nombres susmentionnés.
- 8-8.03 En aucun cas, l'attribution de périodes excédentaires ou le dépassement du maximum d'élèves par groupe ne peut entraîner des mises à pied.
- 8-9.00 SURVEILLANCE
- 8-9.01 Le directeur, après consultation du comité consultatif, établit un système de rotation parmi les enseignants pour effectuer les surveillances suivantes:
- a) les dix (10) minutes qui précèdent l'heure

- 8-7.02 L'Employeur répartit les fonctions et responsabilités des enseignants.
- 8-7.03 L'Employeur informe ensuite l'enseignant de sa charge d'enseignement pour l'année suivante telle que décrite à la clause 8-7.01, au plus tard le 30 juin de l'année en cours.
- 8-7.04 La charge individuelle maximum d'enseignement décrite à la clause 8-7.01 se situe entre 1 275 minutes par semaine et 1 320 minutes par semaine pour l'enseignant à temps plein.
- 8-8.00 REGLES DE COMPENSATION EN CAS D'UN DEPASSEMENT DU TEMPS MAXIMUM INDIVIDUEL D'ENSEIGNEMENT OU EN CAS D'UN DEPASSEMENT D'UN MAXIMUM D'ELEVES PAR GROUPE
- 8-8.01 Si, pour des raisons particulières, l'Employeur dépasse, pour un enseignant donné, le temps maximum individuel de 1 320 minutes par semaine, cet enseignant a droit à une compensation monétaire égale à 1/1 000 de son salaire annuel pour chaque période de quarante-cinq (45) à soixante (60) minutes.
- 8-8.02 Si le nombre d'élèves par groupe dépasse vingt-deux (22) au niveau préscolaire, vingt-sept (27) au niveau élémentaire du premier cycle et vingt-neuf (29) au niveau élémentaire du deuxième cycle, conformément à l'application des clauses 8-4.01 et 8-4.02, l'enseignant reçoit un montant sur une base annuelle de 400,00\$ par élève en excédent des nombres susmentionnés.
- 8-8.03 En aucun cas, l'attribution de périodes excédentaires ou le dépassement du maximum d'élèves par groupe ne peut entraîner des mises à pied.
- 8-9.00 SURVEILLANCE
- 8-9.01 Le directeur, après consultation du comité consultatif, établit un système de rotation parmi les enseignants pour effectuer les surveillances suivantes:
- a) les dix (10) minutes qui précèdent l'heure

fixée pour le début de l'horaire des élèves
le matin et pour la fin de l'horaire des
élèves l'après-midi;

- b) les quinze (15) minutes de récréation le ma-
tin et l'après-midi;
- c) la récréation de vingt (20) minutes du midi.

CHAPITRE 9-0.00

9-1.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

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 du Syndicat peut demander une rencontre avec le directeur 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 par écrit l'Employeur 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 transmis dans les trente (30) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou dans les trente (30) jours de la connaissance acquise par le Syndicat, sans excéder quatre-vingt-dix (90) jours.

9-1.04 Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis de grief par l'Employeur, le (les) représentant(s) du Syndicat et celui ou ceux de l'Employeur se rencontrent pour tenter de trouver une solution. Une entente écrite et signée par les parties, suite à cette rencontre, a pour effet de régler le grief.

9-1.05 A défaut d'entente entre les parties, suite à la rencontre prévue à la clause 9-1.04, l'Employeur fournit au Syndicat une décision écrite dans les quinze (15) jours de la réception de l'avis de grief.

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 aux clauses 9-2.01 et suivantes, soumettre le grief à l'arbitrage.

CHAPITRE 9-0.00

9-1.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

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 du Syndicat peut demander une rencontre avec le directeur 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 par écrit l'Employeur 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 transmis dans les trente (30) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou dans les trente (30) jours de la connaissance acquise par le Syndicat, sans excéder quatre-vingt-dix (90) jours.

9-1.04 Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis de grief par l'Employeur, le (les) représentant(s) du Syndicat et celui ou ceux de l'Employeur se rencontrent pour tenter de trouver une solution. Une entente écrite et signée par les parties, suite à cette rencontre, a pour effet de régler le grief.

9-1.05 A défaut d'entente entre les parties, suite à la rencontre prévue à la clause 9-1.04, l'Employeur fournit au Syndicat une décision écrite dans les quinze (15) jours de la réception de l'avis de grief.

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 aux clauses 9-2.01 et suivantes, soumettre le grief à l'arbitrage.

9-2.00 ARBITRAGE

9-2.01 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.

9-2.02 L'Employeur et le Syndicat peuvent, de consentement, procéder devant un arbitre unique. Dans un tel cas, les dispositions du présent article s'appliquent mutatis mutandis.

9-2.03 A la suite de la réception de l'avis prévu à la clause 9-2.01, l'Employeur dispose de dix (10) jours pour faire connaître le nom de son assesseur.

Les deux parties s'entendent ensuite sur le choix du président ou, à défaut d'entente, l'une ou l'autre partie demande au Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre de nommer d'office l'arbitre. Ce choix est fait à même la liste annotée des arbitres du Conseil consultatif du Travail et de la Main-d'oeuvre.

9-2.04 L'arbitre procède à l'audition du grief et rend une sentence motivée et signée qui est finale et qui lie les parties.

9-2.05 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.

9-2.06 Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur, à moins d'entente signée par les parties à l'effet contraire.

9-2.07 L'arbitre doit, si possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où l'audition du grief est terminée. Il 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.

- 9-2.08 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.
- 9-2.09 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.
- 9-2.10 L'arbitre doit sans délai communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 9-2.11 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, un avis écrit adressé par l'une des parties au même arbitre, lui soumet le différend pour décision finale.

- 9-2.08 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.
- 9-2.09 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.
- 9-2.10 L'arbitre doit sans délai communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 9-2.11 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, un avis écrit adressé par l'une des parties au même arbitre, lui soumet le différend pour décision finale.

CHAPITRE 10-0.00

10-1.00 NULLITE D'UNE STIPULATION

10-1.01 La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.

10-2.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION

10-2.01 Le texte intégral et définitif de la présente convention doit être porté à la connaissance de tous les enseignants. A cette fin, il est entendu que ce texte est imprimé sous format unique et que le coût d'impression est payé à part égale par l'Employeur et le Syndicat, ce dernier ayant le choix de l'imprimeur.

10-3.00 MODIFICATION DES CLAUSES DE LA CONVENTION

10-3.01 Avec le consentement des deux parties, toute clause de la présente convention peut être modifiée ou retirée pendant l'application de la présente convention. De la même façon, des ajouts peuvent y être faits. Les modifications ainsi apportées font, conformément à la clause 10-3.02, partie intégrante de la présente convention.

10-3.02 Ces modifications entrent en vigueur et prennent effet à compter de la date de leur signature.

10-4.00 GENRE

10-4.01 Partout dans cette convention où le masculin est utilisé en regard d'un membre du personnel enseignant, il comprend le genre féminin.

10-5.00 ANNEXES

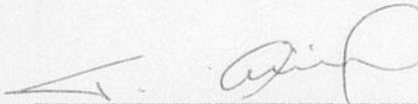
10-5.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

10-6.00 ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

- 10-6.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature.
- 10-6.02 La présente convention se termine le trente et un (31) août 1987.
- 10-6.03 La présente convention continue de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention.
- 10-6.04 L'une ou l'autre des parties peut donner avis à l'autre de son intention de dénoncer ou d'amender la convention à compter du premier (1er) mars précédant l'expiration. Les négociations doivent alors commencer au cours du mois suivant.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 22^e jour de mai 1985.

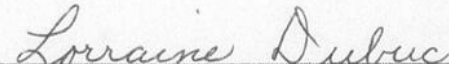
L EGLISE ARMENIENNE SOURP HAGOP



H. Bidjiz

Arakelian

SINDICAT DES ENSEIGNANTS
DE L'ECOLE SOURP HAGOP



Lorraine Dubuc

Gene Lavoie

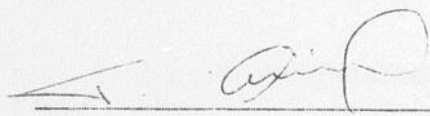
Paul Be...

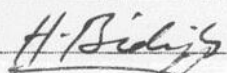
10-6.00 ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

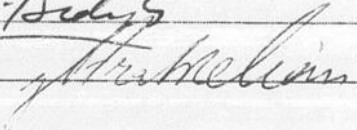
- 10-6.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature.
- 10-6.02 La présente convention se termine le trente et un (31) août 1987.
- 10-6.03 La présente convention continue de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention.
- 10-6.04 L'une ou l'autre des parties peut donner avis à l'autre de son intention de dénoncer ou d'amender la convention à compter du premier (1er) mars précédant l'expiration. Les négociations doivent alors commencer au cours du mois suivant.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 22e jour de mai 1985.

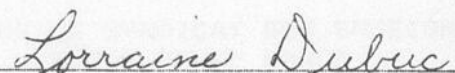
L'EGLISE ARMENIENNE SOURP HAGOP

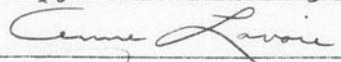







SYNDICAT DES ENSEIGNANTS
DE L'ECOLE SOURP HAGOP







LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: L'EGLISE ARMENIENNE SOURP HAGOP

ET: LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE L'ECOLE
SOURP HAGOP


Sujet: Fête de fin d'année

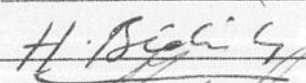
Nonobstant les dispositions de la clause 8-5.01, les enseignants sont tenus de participer à la fête de fin d'année tenue un dimanche en juin.

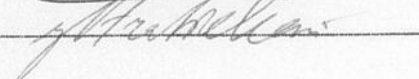
En conséquence de cette participation, le nombre de jours de l'année de travail, tel que prévu aux clauses 1-1.05 et 8-5.03, est réduit de deux cents (200) jours de travail à cent quatre-vingt-dix-huit (198) jours de travail et exclut, nonobstant les dispositions de la clause 8-5.04, toute compensation en argent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 22 ième jour du mois de mai 1985.

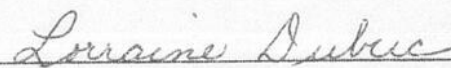
POUR L'EGLISE ARMENIENNE
SOURP HAGOP

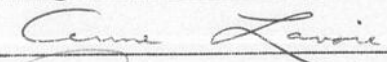


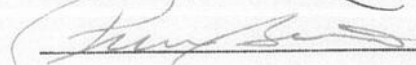




POUR LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS
DE L'ECOLE SOURP HAGOP







ANNEXE A

CONTRAT D'ENGAGEMENT

ENTRE

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION SCOLAIRE
DE L'EGLISE ARMENIENNE SOURP HAGOP

ci-après appelé l'Employeur

ET

M., Mme ou Mlle _____
ci-après appelé(e) l'enseignant(e)

L'Employeur et l'enseignante(e) déclarent et conviennent de ce qui suit:

1- OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANT(E)

- a) l'enseignant(e) convient de se conformer aux dispositions de la convention collective de travail en vigueur;
- b) l'enseignant(e) convient de se conformer à la loi, aux règlements du Ministre de l'Education et aux objectifs, résolutions, directives, règlements de l'Employeur conformes à la convention collective en vigueur;
- c) l'enseignant(e) s'engage à fournir sans délai à l'Employeur toutes les informations et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience;
- d) l'enseignant(e) s'engage à enseigner selon ce qui est ci-après établi:

temps plein

temps partiel

ANNEXE A (suite)

II- OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'Employeur convient de se conformer aux dispositions de la convention collective de travail et particulièrement à verser le salaire et à accorder à l'enseignant(e) les droits et avantages qui y sont prévus.

III- DUREE DU CONTRAT

a) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____ et se renouvelle automatiquement par tacite reconduction, selon les dispositions de la clause 5-2.06 de la convention collective.

b) L'enseignant(e) est engagé(e) selon les dispositions de la clause 5-2.05 pour remplacer:

M., Mme ou Mlle _____

absent(e) pour _____
(durée probable)

à compter de _____

Ce contrat prend fin automatiquement au retour de la personne ci-haut désignée conformément à la clause 5-2.05.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé:

enseignant(e)

adresse de l'enseignant(e)

pour l'Employeur

témoin

adresse

Daté à _____, ce _____ jour du mois
de _____ 19__.

ANNEXE A (suite)

II- OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'Employeur convient de se conformer aux dispositions de la convention collective de travail et particulièrement à verser le salaire et à accorder à l'enseignant(e) les droits et avantages qui y sont prévus.

III- DUREE DU CONTRAT

- a) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____ et se renouvelle automatiquement par tacite reconduction, selon les dispositions de la clause 5-2.06 de la convention collective.
- b) L'enseignant(e) est engagé(e) selon les dispositions de la clause 5-2.05 pour remplacer:

M., Mme ou Mlle _____

absent(e) pour _____
(durée probable)

à compter de _____

Ce contrat prend fin automatiquement au retour de la personne ci-haut désignée conformément à la clause 5-2.05.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé:

enseignant(e)

adresse de l'enseignant(e)

pour l'Employeur

témoin

adresse

Daté à _____, ce _____ jour du mois
de _____ 19__.

ANNEXE B

FICHE DE L'ENSEIGNANT

ANNEE SCOLAIRE _____

1. NOM ET PRENOM: _____
2. SEXE: FEMININ
MASCULIN
3. ETAT CIVIL: CELIBATAIRE
MARIÉ
RELIGIEUX
AUTRE
4. DATE DE NAISSANCE: _____
5. NO D'ASSURANCE SOCIALE: _____
6. ADRESSE DOMICILIAIRE: _____

CODE POSTAL: _____
7. NO DE TELEPHONE: _____
8. a) SCOLARITE: _____ ans
b) ECHELON DE TRAITEMENT (ième année d'expérience):

9. TRAITEMENT: _____ \$
10. ENSEIGNANT A TEMPS PLEIN
ENSEIGNANT A TEMPS PARTIEL
SUPPLEANT
11. ANCIENNETE DANS L'INSTITUTION: _____ ans _____ jours
12. NOMBRE DE MINUTES D'ENSEIGNEMENT PAR SEMAINE: _____
13. NOMBRE D'ELEVES PAR GROUPE: _____
14. DATE D'ENTREE EN SERVICE: _____

ANNEXE C

CALCUL DES ANNEES D'EXPERIENCE

(enseignants)

EXEMPLE: Enseignant temps partiel - enseignant à la leçon ou suppléant occasionnel

	Années d'expérience	Echelons d'expérience
L'enseignant X est actuellement payé à	0	1
Après 90 jrs	1	2
+ Après $\frac{45}{(135)}$ + 90 jrs	2	3
Après + $\frac{45 \text{ jrs} + 90 \text{ jrs}}{(135)}$	3	4
Après + $\frac{45 \text{ jrs} + 90 \text{ jrs}}{(135)}$	4	5
Après 1 année à temps plein + (6-4.02)	5	6
Après à temps partiel, à la leçon ou comme suppléant occasionnel $\frac{45 + 90 \text{ jrs}}{(135)}$	6	7

ANNEXE D

RAPPORT OU DEMANDE D'ABSENCE

_____ Nom _____ Prénom _____

Le(la) soussigné(e) s'est absenté(e) _____
s'absentera _____ nombre de jours, soit le(s) _____
J/M/A
désire s'absenter _____

Conformément à l'article _____ de la convention collec-
tive pour l'un ou l'autre des motifs suivants:

- | | | | | | |
|--|--------------------------|---------------------|--------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Maladie | <input type="checkbox"/> | Affaires syndicales | <input type="checkbox"/> | Accident de travail | <input type="checkbox"/> |
| Maternité | <input type="checkbox"/> | Congrès ou stage | <input type="checkbox"/> | Autres (préciser ci-
bas) | <input type="checkbox"/> |
| Congés so-
ciaux
(indiquer
le lien de
parenté) | <input type="checkbox"/> | Etudes sans solde | <input type="checkbox"/> | Certificat médical
produit | Oui: <input type="checkbox"/> |
| | | Etudes avec solde | <input type="checkbox"/> | | Non: <input type="checkbox"/> |

L'enseignant utilise cet espace pour apporter des précisions ou
formuler sa demande. Il transmet le tout à la direction.

Cette déclaration équivaut à une déclaration solennelle
en vertu de la loi de la preuve du Canada

_____ Date

_____ Signature

ANNEXE E

ECHELLE DE SALAIRES

- A) Pour l'année 1985-86, l'échelle de salaires applicable est celle prévue pour l'année 1984-85 augmentée de huit pour cent (8%).
- B) Pour l'année 1986-87, l'échelle de salaires applicable est celle prévue pour l'année 1985-86 augmentée de cinq pour cent (5%).

On trouve ci-annexées les échelles calculées selon A et B. En cas d'incompatibilité entre les chiffres énoncés et les paramètres de A ou B les paramètres prévus prévalent.

ANNEXE EECHELLE DE SALAIRES1984-1985

EXPERIENCE	SCOLARITE			
	14 ans ou moins	15 ans	16 ans	17 ans ou plus
1	14,686.00\$	15,902.00\$	17,214.00\$	18,647.00\$
2	15,056.00\$	16,303.00\$	17,662.00\$	19,135.00\$
3	15,435.00\$	16,733.00\$	18,103.00\$	19,609.00\$
4	15,840.00\$	17,148.00\$	18,571.00\$	20,114.00\$
5	16,567.00\$	17,920.00\$	19,362.00\$	20,959.00\$
6	16,970.00\$	18,356.00\$	19,852.00\$	21,488.00\$
7	17,401.00\$	18,822.00\$	20,346.00\$	22,022.00\$
8	17,698.00\$	19,143.00\$	20,716.00\$	22,400.00\$
9	18,017.00\$	19,486.00\$	21,086.00\$	22,800.00\$
10	18,321.00\$	19,830.00\$	21,453.00\$	23,217.00\$
11	18,508.00\$	20,029.00\$	21,652.00\$	23,447.00\$
12	18,680.00\$	20,214.00\$	21,874.00\$	23,665.00\$
13	18,850.00\$	20,381.00\$	22,064.00\$	23,874.00\$
14	19,011.00\$	20,552.00\$	22,251.00\$	24,091.00\$
15	19,157.00\$	20,728.00\$	22,422.00\$	24,277.00\$

ECHELLE DE SALAIRES

- A) Pour l'année 1985-86, l'échelle de salaires applicable est celle prévue pour l'année 1984-85 augmentée de huit pour cent (8%).
- B) Pour l'année 1986-87, l'échelle de salaires applicable est celle prévue pour l'année 1985-86 augmentée de cinq pour cent (5%).

On trouve ci-annexées les échelles calculées selon A et B. En cas d'incompatibilité entre les chiffres énoncés et les paramètres de A ou B les paramètres prévus prévalent.

ECHELLE DE SALAIRES
1985-86
(Calculée selon A)
SCOLARITE

EXPERIENCE	14 ans ou moins	15 ans	16 ans	17 ans
1	15 860,88	17 174,16	18 591,12	20 138,76
2	16 260,48	17 607,24	19 074,96	20 665,80
3	16 669,80	18 071,64	19 551,24	21 177,72
4	17 107,20	18 519,84	20 056,68	21 723,12
5	17 892,36	19 353,60	20 910,96	22 635,72
6	18 327,60	19 824,48	21 440,16	23 207,04
7	18 793,08	20 327,76	21 973,68	23 783,76
8	19 113,84	20 674,44	22 373,28	24 192,00
9	19 458,36	21 044,88	22 772,88	24 624,00
10	19 786,68	21 416,40	23 169,24	25 074,36
11	19 988,64	21 631,32	23 384,16	25 322,76
12	20 174,40	21 831,12	23 623,92	25 558,20
13	20 358,00	22 011,48	23 829,12	25 783,92
14	20 531,88	22 196,16	24 031,08	26 018,28
15	20 689,56	22 386,24	24 215,76	26 219,16

ECHELLE DE SALAIRES
1986-87
(Calculée selon B)
SCOLARITE

EXPERIENCE	14 ans ou moins	15 ans	16 ans	17 ans
1	16 653,92	18 032,87	19 520,68	21 145,70
2	17 053,50	18 487,60	20 028,71	21 699,09
3	17 503,29	18 975,22	20 528,80	22 236,61
4	17 962,56	19 445,83	21 059,51	22 809,28
5	18 786,98	20 321,28	21 956,51	23 767,51
6	19 243,98	20 815,70	22 512,17	24 367,39
7	19 732,73	21 344,15	23 072,36	24 972,95
8	20 069,53	21 708,16	23 491,94	25 401,60
9	20 431,28	22 097,12	23 911,52	25 855,20
10	20 776,01	22 487,22	24 327,70	26 328,08
11	20 988,07	22 712,89	24 553,37	26 588,90
12	21 183,12	22 922,68	24 805,12	26 836,11
13	21 375,90	23 112,05	25 020,58	27 073,12
14	21 558,47	23 305,97	25 232,63	27 319,19
15	21 724,04	23 505,55	25 426,55	27 530,12

ECHELLE DE SALAIRES
1986-87
(Calculée selon B)
SCOLARITE

EXPERIENCE	14 ans ou moins	15 ans	16 ans	17 ans
1	16 653,92	18 032,87	19 520,68	21 145,70
2	17 053,50	18 487,60	20 028,71	21 699,09
3	17 503,29	18 975,22	20 528,80	22 236,61
4	17 962,56	19 445,83	21 059,51	22 809,28
5	18 786,98	20 321,28	21 956,51	23 767,51
6	19 243,98	20 815,70	22 512,17	24 367,39
7	19 732,73	21 344,15	23 072,36	24 972,95
8	20 069,53	21 708,16	23 491,94	25 401,60
9	20 431,28	22 097,12	23 911,52	25 855,20
10	20 776,01	22 487,22	24 327,70	26 328,08
11	20 988,07	22 712,89	24 553,37	26 588,90
12	21 183,12	22 922,68	24 805,12	26 836,11
13	21 375,90	23 112,05	25 020,58	27 073,12
14	21 558,47	23 305,97	25 232,63	27 319,19
15	21 724,04	23 505,55	25 426,55	27 530,12