

No.

19497-01

NOM

Eglise Arménienne Sours
Hagop.

194 97-01

*Eglise Armeénienne.
Sourp. Hagop.*



Protocole de retour au travail

Intervenu entre

Le Syndicat des enseignants de
l'Ecole Sourp Hagop ; ci-après appelé
Le Syndicat

et

Le Conseil d'administration scolaire de
l'Ecole Sourp Hagop , ci-après appelé
L'Employeur

17 juin 1982

SECTION I - PREAMBULE

1. a) Afin de procurer aux enfants de la communauté desservie par l'Ecole Sourp Hagop un climat favorisant une bonne disponibilité à l'apprentissage;
 - b) Afin de rétablir une atmosphère de confiance mutuelle entre les parents et le corps professoral;
 - c) Afin de rétablir et d'améliorer une collaboration essentielle au projet éducatif;
2. Le syndicat et l'employeur conviennent de prendre toutes les dispositions pouvant amener à réaliser les fins ci-dessus ainsi qu'à éviter toute attitude, toute parole ou tout comportement pouvant y nuire.
3. L'employeur et le syndicat s'engagent à faire connaître à leurs mandants respectifs les termes du présent préambule.

SECTION II - MODALITES D'APPLICATION
DE CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL

4. Pour régler la question des probanistes, l'Ecole convient de rencontrer les représentants du Ministère de l'Education avant la fin de l'année scolaire.

Sous réserve de l'acceptation du Ministère :

- a) Pour les enseignants en probation en 1981-82, détenteurs du permis d'enseigner ou de l'autorisation provisoire, il est entendu que les jours de grève n'affecteront pas le calcul du temps d'enseignement pour fins de probation.
- b) De même, dans l'hypothèse où une disposition administrative concernant le mécanisme de probation n'aurait pu être accomplie pendant les jours de grève, le retard dans l'application de ladite disposition administrative ne pourra invalider le mécanisme de probation.

5. Le syndicat et l'employeur conviennent que les jours de grève n'ont pas interrompu l'accumulation des bénéfiques suivants, pour autant que les enseignants y ont normalement droit:

- l'ancienneté
- l'expérience
- le temps de service aux fins de l'acquisition de la permanence

6.- L' école convient de remplacer ou de rembourser tout le matériel pédagogique, didactique ou scolaire appartenant aux enseignants qui a été laissé dans les classes et qui aura été détérioré, détruit ou perdu, malgré l'autorisation accordée par la direction ou le représentant du Conseil à mettre sous clé ou à apporter avec eux leurs effets personnels. Toute réclamation doit être soumise au plus tard le 23 juin 82 à 16.00 heures. Le fardeau de prouver la détérioration, la destruction ou la perte incombe à l'enseignant

7. L'employeur et le syndicat conviennent que la grève a été déclenchée à compter de 10:30 heures, le mardi 20 avril 1982, et que la rémunération pour la période précédant la grève sera ajustée en conséquence.

Il est entendu que les enseignants s'étant conformés à l'obligation légale d'être présents aux séances de conciliation avant le déclenchement de la grève sont réputés avoir été au travail pour les fins du présent protocole.

Les montants dus en vertu du présent article sont payés dans les six (6) jours ouvrables suivant la signature du présent protocole.

- 7.a) Le salaire annuel payable pour 1981-1982 sera réduit de 1/260 pour chaque jour ouvrable non travaillé à l'occasion de la grève.
8. Pour les enseignants qui, à la date de la signature de la convention, choisissent de monnayer entièrement les jours de maladie accumulés à leur crédit, l'employeur et le syndicat conviennent d'en reporter le paiement vers le 30 juin 1982, permettant ainsi l'utilisation de ces jours au cas de besoin réel d'ici la fin de l'année.
9. Les parties conviennent que les montants qui auraient dû être prélevés sur les payes de chaque enseignant pour le régime d'assurance-collective ne seront pas réclamés pour la période couvrant le 20 avril à la date de retour au travail des enseignants.

Par ailleurs, aucune réclamation ne pourra être effectuée pour ladite période par un enseignant en ce qui concerne les bénéficiaires couverts par le régime.

suite) Nonobstant ce qui précède, le présent article n'invalide pas l'entente intervenue entre l'employeur et Madame Sylvie L. Daignault et constatée par la correspondance échangée entre eux les 1^{er} et 5 février 1982, telle qu'elle apparaît en annexe au présent protocole.

10. Les parties signataires conviennent que les contrats des trois (3) enseignants ayant le statut de remplaçant se terminent au 31 août 1982.

10.a) Pendant la période couvrant la durée de la grève, les enseignants sont considérés en congé sans solde aux ^{FINS} ~~sens~~ du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et, sur demande, une attestation, à cet effet, sera remise par l'employeur.

10.b) Pour l'année scolaire se terminant le 30 juin 1982 uniquement et ce, dans le cadre des mesures relatives à la sécurité d'emploi, la date du 1^{er} mai est remplacée par celle du 30 juin dans la clause 5-2.06, ET CELLE DU 30 AVRIL PAR CELLE DU 30 JUIN DANS LA CLAUSE 5-6.02.

SECTION III - NON REPRESAILLE ET NON RESPONSABILITE

11. Aucune représaille, ni poursuite, ni discrimination, ni recours, ni intimidation ne seront exercés à l'encontre du syndicat, de ses officiers et de ses membres pour l'exercice de leur droit de grève.
12. L'employeur s'engage à se désister de toute poursuite déjà engagée contre le syndicat et la Centrale de l'enseignement du Québec, chaque partie payant ses frais.
13. Le syndicat, ainsi que chaque enseignant par une renonciation formelle à cet effet, renonce à toute poursuite, plainte ou réclamation de quelque nature que ce soit contre l'employeur, ses officiers, ses administrateurs et ses mandataires, pour des actes posés relativement à la grève.

En considération de cette renonciation, et sur signature de ladite renonciation par chacun des membres du syndicat, l'employeur verse un montant de \$2,000.00 à chaque enseignant.

14. La suspension décrétée le ²⁰ avril 1982 à l'endroit de treize (13) enseignantes est annulée. En conséquence, les avis de suspensions sont retirés des dossiers et ne pourront être invoqués ni utilisés ultérieurement.

15. L'employeur ayant décliné les propositions syndicales pour la récupération du temps d'enseignement perdu pendant la grève, les enseignants ne sont pas tenus de faire et de signer le quatrième (4e) bulletin scolaire et, de plus, les enseignants ne peuvent être tenus responsables de la non promotion des élèves, le cas échéant.

Il est entendu par ailleurs, que le troisième (3e) bulletin préparé pour le 19 avril 1982 sera remis dans les meilleurs délais conformément au pratique de l'école.

16. Les enseignants ne sont pas tenus responsables du bris ou de la perte du matériel pédagogique, didactique et scolaire fourni par l'école et laissé dans les classes au moment du déclenchement de la grève.

SECTION IV - MODALITES DE RETOUR AU TRAVAIL

17. Les enseignants seront disponibles et rémunérés à compter du retour au travail suivant le moment où une entente est constatée par le conciliateur sur les textes de la convention collective et du présent protocole et ceux-ci devront se présenter au travail aussitôt que les activités de l'école pourront reprendre normalement.

[Faint, illegible text and signatures at the bottom of the page, possibly representing the conciliator and the parties to the agreement.]

SECTION V - DISPOSITIONS INTERPRETATIVES

18. Chaque montant dû en vertu du présent protocole ou de la convention collective d'ici le 30 juin 1982 sera versé en un chèque, en y annexant un état de compte, indiquant correctement les déductions requises par la loi ou la convention collective, s'il y a lieu.
19. L'invalidité de l'une ou plusieurs des dispositions du présent protocole n'entraîne pas l'invalidité de son ensemble.
20. Le présent protocole sera déposé suivant les dispositions de l'article 72 du Code du travail.
21. Tout problème d'interprétation du présent protocole doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue à la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce
17^e jour de juin 1982.

Le Syndicat des Enseignants
de l'Ecole Sourp Hagop

Rochaine Dubuc
Diane Meunier
Suzette Simard
Clara Alessandri
Manfredi LeMay

Le Conseil d'administration
scolaire de l'Ecole Sourp Hagop

G. Basmundji
A. Krattelian
Heather J. Lachy
A. Wilson
A. V.

CONSEIL D'ADMINISTRATION SCOLAIRE
DE L'EGLISE ARMÉNIENNE SOURP HAGOP

SCHOOL ADMINISTRATION COUNCIL
OF SOURP HAGOP ARMENIAN CHURCH

ԿՐԹԱԿԵՆ ԳՈՐԾԱԳԻՐ ԱՐՐՍԻՆ Ս. ՅԼՎԻՐ ՆԿՅՅ. ԿՈՋԻ. ԵԿԵՂԵՑԻՈՅ

3401 Olivar-Asselin, Montréal, Québec, Canada H4J 1L5

TEL.: (514) 331-9992

Montréal, le 1er Février 1982

Mme SYLVIE LAFRANCE DAIGNEAULT
Ecole de l'Eglise Arménienne
Sourp Hagop
2005 Rue Victor Doré
MONTREAL, Que.

Chère Madame,

En réponse à votre lettre du 11 Janvier 1982, nous vous informons qu'en date du 15 Janvier 1982 le Conseil Scolaire a agréé votre demande de prolongation du congé de maternité vous accordant un congé de trois (3) semaines sans solde, soit jusqu'au 30 Juin 1982.

Par conséquent votre poste vous sera réservé à votre retour au 1er Sept. 1982, à condition qu'un avis par écrit nous soit donné au plus tard le 1er Août 1982, nous informant de votre intention de reprendre votre travail à la date précitée.

A cette occasion, nous vous prions de bien vouloir nous confirmer, par écrit, si vous désirez garder votre Assurance Collective en payant votre part de cotisation pour toute la période d'absence, soit du 8 Février au 31 Août 1982.

Dans l'attente de vos nouvelles, nous vous présentons, chère Madame, nos salutations les meilleures.

CONSEIL D'ADMINISTRATION SCOLAIRE
DE L'EGLISE ARMÉNIENNE SOURP HAGOP

A. MACHAKIAN (Mme)
Secrétaire Exécutive

Machakian

Montréal 5 février 1982

Conseil d'administration de l'Église
Arminiennne Soupp Hengop.

En réponse à votre lettre du 1^{er} Février 1982,
je vous informe que je désire payer l'assurance
collective pour toute la période d'absence, soit
du 8 février au 31 août 1982.

Par la même occasion j'en profite pour vous
confirmer mon retour au travail le 1^{er} septembre 1982
et vous remercier pour la prolongation de mon congé
de 3 semaines,

Mes sincères salutations

Suzie Daigneault Lafar.

M 19497-01



SYNDICAT DES ENSEIGNANTS
DE L'ECOLE SOURP HAGOP

- 5-5.00 Dossier d'état de service et mesures disciplinaires
- 5-6.00 Sécurité d'emploi
- 5-7.00 Ancienneté
- 5-8.00 Postes vacants
- 5-9.00 Fusion, annexion, cession, cessation
- 5-10.00 Assurance-groupe
- 5-11.00 Congés de maladie
- 5-12.00 Congé de maternité et droits parentaux
- 5-13.00 Congés sociaux
- 5-14.00 Réglementation des absences
- 5-15.00 Congés sans traitement

- 5-16.00 Régime de retraite
- 5-17.00 Responsabilité civile

CHAPITRE 6-0.00

- 6-1.00 Classement
- 6-2.00 Reclassement
- 6-3.00 Expérience
- 6-4.00 Traitement et échelles de traitement
- 6-5.00 Suppléance et remplacement au sens de la clause 1-1.21
- 6-6.00 Versement du salaire

CHAPITRE 7-0.00

- 7-1.00 Perfectionnement

CHAPITRE 8-0.00

- 8-1.00 Principe général
- 8-2.00 Fonctions générales
- 8-3.00 Règles de fixation des effectifs

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE 1-0.00

1-1.00 Définitions

CHAPITRE 2-0.00

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

CHAPITRE 3-0.00

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

CHAPITRE 4-0.00

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

CHAPITRE 5-0.00

- 5-1.00 Sélection des enseignants
- 5-2.00 Engagement
- 5-3.00 Permanence
- 5-4.00 Démission

- 5-5.00 Dossier d'état de service et mesures disciplinaires
- 5-6.00 Sécurité d'emploi
- 5-7.00 Ancienneté
- 5-8.00 Postes vacants
- 5-9.00 Fusion, annexion, cession, cessation
- 5-10.00 Assurance-groupe
- 5-11.00 Congés de maladie
- 5-12.00 Congé de maternité et droits parentaux
- 5-13.00 Congés sociaux
- 5-14.00 Réglementation des absences
- 5-15.00 Congés sans traitement

- 5-16.00 Régime de retraite
- 5-17.00 Responsabilité civile

CHAPITRE 6-0.00

- 6-1.00 Classement
- 6-2.00 Reclassement
- 6-3.00 Expérience
- 6-4.00 Traitement et échelles de traitement
- 6-5.00 Suppléance et remplacement au sens de la clause 1-1.21
- 6-6.00 Versement du salaire

CHAPITRE 7-0.00

- 7-1.00 Perfectionnement

CHAPITRE 8-0.00

- 8-1.00 Principe général
- 8-2.00 Fonctions générales
- 8-3.00 Règles de fixation des effectifs

- 8-4.00 Règles concernant la formation des groupes d'élèves
- 8-5.00 Durée de travail de l'enseignant
- 8-6.00 Matériel didactique
- 8-7.00 Charge d'enseignement de l'enseignant
- 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
- 8-9.00 Surveillance

CHAPITRE 9-0.00

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

CHAPITRE 10-0.00

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

- Annexe A - Contrat d'engagement
- Annexe B - Fiche de l'enseignant
- Annexe C - Exemple de calcul d'expérience
- Annexe D - Fiche d'absence
- Annexe E-0 Echelles de traitement
- Annexe E-1 '' ''
- Annexe E-2 '' ''
- Annexe F - Programme d'étude en vigueur (à venir)
- Annexe G - Liste d'ancienneté (à venir)

Signatures

CHAPITRE 1-0.00

1-1.00 DEFINITIONS

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.

1-1.01 ANCIENNETE

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

1-1.02 ANNEE D'ENGAGEMENT

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

1-1.03 ANNEE D'EXPERIENCE

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

1-1.04 ANNEE DE SCOLARITE

Toute année complète de scolarité reconnue comme telle par une attestation officielle décernée par le Ministre de l'Education, conformément au «Manuel d'évaluation de la scolarité» du Ministère de l'Education, en vigueur ou réputé en vigueur à la date de la signature de la convention collective.

1-1.05 ANNEE DE TRAVAIL

Les deux cents (200) jours répartis entre le 1er septembre et le 30 juin suivant, le tout en conformité avec le Règlement No.7 du Ministère de l'Education.

1-1.06 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.

1-1.07 POSTE VACANT

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

1-1.08 NON-REENGAGEMENT

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.

1-1.09 AVERTISSEMENT

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

1-1.10 REPRIMANDE

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

1-1.11 MISE-A-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.

1-1.12 CONGEDIEMENT

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.

1-1.13 DEMISSION

Départ volontaire avant l'échéance prévue au contrat.

1-1.14 L'EMPLOYEUR

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

1-1.15 DIRECTEUR

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

DIRECTEUR ADJOINT

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

1-1.16 ECOLE

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

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

1-1.17 ECHELON D'EXPERIENCE

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

1-1.18 ENSEIGNANT

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

1-1.19 ENSEIGNANT A 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.

1-1.20 ENSEIGNANT A 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.

N.B. (Les pourcentages mentionnés aux clauses 1-1.19 et 1-1.20 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.)

1-1.21 ENSEIGNANT SPECIALISTE

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

1-1.22 ENSEIGNANT SUPPLEANT

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.

1-1.23 GRIEF

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

1-1.24 MINISTERE

Le Ministère de l'Education du Québec.

1-1.25 MINISTRE

Le Ministre de l'Education du Québec.

1-1.26 REPRESENTANT SYNDICAL

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

1-1.27 SYNDICAT

Le Syndicat des Enseignants de l'Ecole Sourp Hagop.

1-1.28 CENTRALE

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

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;
- aux mesures relatives à la sécurité d'emploi (5-6.00);

2-1.01c) (suite)

- 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

1o les suppléants réguliers sont assujettis aux dispositions de la présente convention sauf 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.

2o Les suppléants réguliers accumulent une journée en maladie par période de 20 jours travaillés.

- 2.1.02 a) Si l'employeur demande à un enseignant en exercice à agir à titre de spécialiste d'apprentissage (v.g. orthopédagogie, psychologue, 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 ou
 - 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 Aucune représaille 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'école, 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 installée 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 liste 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 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 par 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 négociations 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, 04, 05 et 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 Nationale 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 25 jours prévue à 3-4.02.
- 3-4.09 Le syndicat s'engage à rembourser à l'employeur toute 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 du 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 avec 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 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 PARTICIPATION

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'école le directeur de l'école 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'école.
- 4-2.02 Le comité est composé:
- a) de 5 enseignants:
 - 1 enseignant du préscolaire ou du premier (1er) cycle qui dispense son enseignement en langue française
 - 1 enseignant du deuxième cycle qui dispense son enseignement en langue française
 - 1 enseignant du préscolaire ou du premier cycle qui dispense son enseignement en langue arménienne
 - 1 enseignant du deuxième cycle qui dispense son enseignement en langue arménienne
 - 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'école et leur rendre compte de ses délibérations.

CHAPITRE 5-0.00

5-0.00 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 premier (1er) septembre au trente et un (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 trente et un (31) août de la même année contractuelle, à moins qu'il ne s'agisse d'un contrat en vertu des clauses 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 renouvellement consécutif de son contrat à titre d'enseignant à temps plein ou le premier (1er) mai de sa deuxième 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 premier 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.

5-5.00 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, soient:
- 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.

5-5.07
(suite)

- b) dans les 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 5 jours ouvrables de cette rencontre, ou, à défaut de rencontre, dans les cinq 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'une congédie-ment éventuel (ou d'un non-rengagement); cet avis comprend également les motifs invoqués contre l'enseignant.
- b) dans les cinq 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 5 jours ouvrables de cette rencontre, ou à défaut de rencontre, dans les cinq 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).

Four 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) spécialistes, 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 dispositions 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 (2e) 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 tâches 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 terme 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 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 quinze (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 premier (1er) septembre de chaque année et ce, à compter de la date du début d'emploi pour chaque enseignant.

5-7.03
(suite)

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 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 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 l'actuel régime collectif obligatoire d'assurances-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 mars 1983.

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 les 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 premier (1er) septembre 1982 et par la suite au premier (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 jusqu'à concurrence de sept (7) jours au 30 juin de chaque année lorsque non-utilisés et ce, à raison de 1/260 du salaire à l'échelle par jour.
- Il est entendu que les congés utilisés au cours de l'année sont déduits du nombre 7 aux fins de la monnayabilité.
- 5-11.03 Au quinze (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'invalité 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 A la date de la signature de la convention, l'enseignant ayant déjà à son crédit des journées de maladie non utilisées peut choisir de les monnayer au taux prévu à 5-11.02 ou de les garder à son crédit pour utilisation ultérieure. Les congés ainsi reportés ne sont plus monnayables.
- Si l'enseignant quitte son emploi, ces journées non-utilisées sont monnayables à .5/260 du salaire effectivement gagné au moment du départ.

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 (20e) 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 prestation 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;

5-12.05 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 (20e) semaine de congé de maternité.

5-12.06 L'indemnité prévue à la clause 5-12.05a) 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\$) 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 5-12.9, 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.

- 5-12.09 (suite) 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 (4e) 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'appliquant 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, certificat médical à cet effet. L'enseignante ainsi affectée conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

5-12.13 (suite)

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 (8e) 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 (8e) 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 (20e) 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 ouvrables.

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 de un (1) an (ce congé s'il débute au cours des six 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'assurances-vie et maladie à la condition qu'il (elle) assume la totalité des primes à payer. A 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.

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 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, il demeure 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 journée suivant le début de la fermeture totale de l'école en cause et la date de reprise des activités. 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 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 fait la demande par écrit un congé sans traitement n'excédant 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 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 le 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'employeur 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 l'article 6-1.01 en se basant sur le MANUEL D'EVALUATION DE LA SCOLARITE du ministre de l'Education 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'Education 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 ministre de l'Education fait parvenir à l'employeur une attestation officielle de scolarité de cet enseignant, et ce, conformément au MANUEL D'EVALUATION 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'Education 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'Education 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 aux clauses 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'ensei-

- 6-1.09
(suite) gnant 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'EVALUATION 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'EVALUATION 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'Education.

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 1981, au moins l'échelon d'expérience qu'il lui reconnaissait pour l'année scolaire 1980-1981.
- 6-3.02 Une année académique, pendant laquelle un enseignant a enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative 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 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 5-12.16 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 90 jours comme enseignant à temps plein, mais il ne peut commander l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété 135 jours.
- 6-3.04 Pour le suppléant occasionnel, le nombre de jours se calcule de la façon suivant, 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 12 mois consécutifs mais on peut cumuler toutes les périodes de service continu d'une durée égale ou supérieure à 6 mois pour constituer une ou des années;
- c) chacune des 10 premières années ainsi faites équivaut à une année d'expérience, mais au-delà de ces 10 premières années, tout bloc de 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

6-3.07
(suite)

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 1982 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 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 1980.

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.

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 la faire.
- 6-5.02 Le remplaçant, s'il est un enseignant déjà au service de l'employeur est rémunéré à raison de 11\$ pour l'année scolaire 1982-83 et 12\$ pour l'année scolaire 1983-84 par période de remplacement de 45 à 60 minutes.
- 6-5.03 Le suppléant est rémunéré à raison de 11\$ pour l'année scolaire 1982-1983 et 12\$ pour l'année scolaire 1983-84 par période de remplacement de 45 à 60 minutes, de 25\$ pour l'année scolaire 1982-83 et 27\$ pour l'année scolaire 1983-84 par demi-journée de suppléance et de 50\$ pour l'année scolaire 1982-83 et 55\$ pour l'année scolaire 1983-84 par journée de suppléance.
- 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.
- 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'école et aux parents, selon le système établi;
- 3) collaborer avec les autres professionnels enseignants et non enseignants de l'école 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'école, 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 desdites 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 obtenus 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 au chapitre 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 (1er) cycle) pour l'ensemble des groupes n'excède pas vingt-cinq (25) et au niveau élémentaire (deuxième (2e) 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.

L'ajout d'élèves en cours d'année n'est pas considéré et les règles de compensation ne s'appliquent pas dans ces circonstances.

Handwritten signature and initials:
M. A. L.
S. A.

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 individuel 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 le premier (1er) septembre et se terminant le trente (30) juin suivant et comporte au moins cent quatre-vingt (180) jours de classe.

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 $\frac{1}{130}$ 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 passés 17:00 heures sauf pour les rencontres de parents.

L'enseignant peut être tenu d'assister à un maximum de dix (10) rencontres collectives devant se tenir après 16:00 heures.

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

8-6.00 MATERIAL 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.

8-7.00

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 des élèves (ex: fête de fin d'année);
- 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 trente (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 ^{école} 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 1/1000 de son salaire annuel pour chaque période de 45 à 60 minutes.

8-8.02 Si le nombre d'élèves par groupe dépasse 22 au niveau préscolaire, 27 au niveau élémentaire du 1er cycle et 29 au niveau élémentaire du 2ième 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\$ par élève en excédant des nombres sus-mentionnés.

8-8.03 En aucun cas ^{une attribution de points excédentaires en} le dépassement ne peut entraîner des mises à pied. ^{du maximum d'élèves par groupe}

JH MA

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 15 minutes de récréation le matin et l'après-midi;
- c) la récréation de 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 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 arbitre.

9-2.02 Le conseil d'arbitrage est constitué de trois (3) membres.

9-2.03 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.

9-2.04 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 arbitre.

Les deux arbitres 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 le président. Ce choix est fait à même la liste annotée des arbitres du Conseil consultatif du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

9-2.05 Le conseil d'arbitrage procède à l'audition du grief et rend une sentence motivée et signée qui est finale et qui lie les parties.

9-2.06 Chaque partie assume les frais et honoraires de son arbitre.

Les frais et honoraires du président du Tribunal d'arbitrage sont payés à part égale par les parties.

9-2.07 Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur, à moins d'entente signée par les parties à l'effet contraire.

9-2.08 Le président seul n'a pas le pouvoir de tenir des séances d'arbitrage, de délibérer et de rendre des décisions.

- 9-2.09 Le Tribunal d'arbitrage doit, si possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où l'audition du grief est terminée. Le Tribunal 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.
- 9-2.10 La décision du Tribunal lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai prévu à ladite décision. La sentence du Tribunal d'arbitrage est unanime ou majoritaire; elle est motivée et signée par les membres qui y concourent. Tout membre dissident peut faire un rapport minoritaire.
- 9-2.11 Le Tribunal 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.
- 9-2.12 Le Tribunal doit sans délai communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 9-2.13 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 le Tribunal du droit à cette somme d'argent. S'il est décidé que le grief est bien fondé, et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un avis écrit adressé par l'une des parties au même Tribunal lui soumet le différend pour décision finale.

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.

10-4.02 La présente convention sera appliquée à partir de la prochaine convention.
10-4.03 Dans les articles de la présente convention qui donneraient lieu à l'ajout de nouvelles dispositions, les modifications doivent être apportées dans les trois mois suivants.

EN TOUT CAS, LES PARTIES SONT D'ACCORD À MONTREAL, LE 17 JUILLET 1982.

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE

[Faint signatures and text, including the name "Diane Harvie" visible in the center.]

10-5.00

ANNEXE

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 1984.
- 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 17th jour de juin 1982.

L'EGLISE ARMENIENNE SOURP HAGOP

g. Basmanly

Arakelian

Robert J. Leung

S. Arif

SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE
L'ECOLE SOURP HAGOP

Lorraine Dubuc

Diane Meunier

Genevieve Robitaille

Genevieve Simard

Marc-André Lacroix

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 200 jours de travail à 198 jours de travail et exclut, nonobstant les dispositions de la clause 8-5.04, toute compensation en argent.

M A L

ANNEXE "A"

CONTRAT D'ENGAGEMENT

ENTRE

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

ci-après appelée l'employeur

ET

M., Mme ou Mlle

ci-après appelé(e) l'enseignant(e)

L'employeur et l'enseignant(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 "B"

FICHE DE L'ENSEIGNANT

ANNÉE SCOLAIRE _____

1. NOM ET PRÉNOM: _____
2. SEXE: FÉMININ
MASCULIN
3. ÉTAT CIVIL: CÉLIBATAIRE
MARIÉ
RELIGIEUX
AUTRE
4. DATE DE NAISSANCE: _____
5. NO D'ASSURANCE SOCIALE: _____
6. ADRESSE DOMICILIAIRE: _____

CODE POSTAL: _____
7. NO DE TÉLÉPHONE: _____
8. a) SCOLARITÉ: _____ ans
b) ÉCHELON DE TRAITEMENT (ième année d'expérience): _____
9. TRAITEMENT: _____ \$
10. ENSEIGNANT À TEMPS PLEIN
ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL
SUPPLÉANT
11. ANCIENNETÉ DANS L'INSTITUTION: _____ ans _____ jours
12. NOMBRE DE MINUTES D'ENSEIGNEMENT PAR SEMAINE: _____
13. NOMBRE D'ÉLÈVES 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 45 + 90 jrs (135)	2	3
Après + 45 jrs + 90 jrs (135)	3	4
Après + 45 jrs + 90 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 (135) 45 + 90 jrs	6	7

ANNEXE « E » - 0

ECOLE ELEMENTAIRE

Sourp Hagop

Echelle salariale 1980-1981

Scolarité Expérience	14 ans au moins	15 ans	16 ans	17 ans
1	10,767	11,658	12,620	13,671
2	11,038	11,952	12,949	14,028
3	11,316	12,268	13,272	14,376
4	11,613	12,572	13,615	14,746
5	11,904	12,896	13,953	15,124
6	12,199	13,215	14,312	15,512
7	12,515	13,557	14,675	15,903
8	12,733	13,793	14,946	16,181
9	12,967	14,044	15,217	16,474
10	13,189	14,296	15,486	16,779
11	13,325	14,442	15,632	16,947
12	13,453	14,578	15,794	17,108
13	13,578	14,700	15,934	17,261
14	13,696	14,826	16,071	17,420
15	13,802	14,955	16,197	17,556

*MAL**F**SS*

ECHELLE DE SALAIRES

1982-1983

	<u>SCOLARITE:</u>	<u>14 ans ou moins</u>	<u>15 ans</u>	<u>16 ans</u>	<u>17 ans</u>
<u>EXPERIENCE:</u>					
1		\$13,351.00	\$14,456.00	\$15,649.00	\$16,952.00
2		\$13,687.00	\$14,821.00	\$16,056.00	\$17,395.00
3		\$14,032.00	\$15,212.00	\$16,457.00	\$17,826.00
4		\$14,400.00	\$15,589.00	\$16,883.00	\$18,285.00
5		\$14,761.00	\$15,991.00	\$17,302.00	\$18,754.00
6		\$15,127.00	\$16,387.00	\$17,747.00	\$19,235.00
7		\$15,519.00	\$16,811.00	\$18,197.00	\$19,720.00
8		\$15,789.00	\$17,103.00	\$18,533.00	\$20,064.00
9		\$16,079.00	\$17,415.00	\$18,869.00	\$20,428.00
10		\$16,355.00	\$17,727.00	\$19,203.00	\$20,806.00
11		\$16,523.00	\$17,908.00	\$19,384.00	\$21,015.00
12		\$16,682.00	\$18,076.00	\$19,585.00	\$21,214.00
13		\$16,837.00	\$18,228.00	\$19,758.00	\$21,404.00
14		\$16,983.00	\$18,384.00	\$19,928.00	\$21,601.00
15		\$17,115.00	\$18,544.00	\$20,084.00	\$21,770.00

