

No.

5796-02.

NOM

Internat St-Jean-Ludes.

12-120

5796-02



33 JAN 21 13 18



LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES SALAIRES DES EMPLOYÉS SYNDIQUES DE L'EXTERNAT ST-JEAN-EUDES

Le Syndicat des professeurs de l'Externat St-Jean-Eudes et l'Externat St-Jean-Eudes conviennent par la présente de modifier, pour l'exercice financier se terminant le 30 juin 1983, la convention collective qui les lie actuellement, de la façon suivante:

- A) Les salaires seront diminués de 3,76%;
- B) Au cours de l'exercice financier ayant débuté le 1er juillet 1982 (et seulement pour le dit exercice financier), aucune rémunération ne sera versée consécutivement à un vieillissement d'échelon.

En considération de ce qui est mentionné ci-haut, l'Externat St-Jean-Eudes convient de consulter, et ce pour tenter d'en venir à une concertation, le Syndicat des professeurs de l'Externat St-Jean-Eudes quant à l'utilisation de tout surplus, le cas échéant, apparaissant aux états financiers vérifiés de l'Externat St-Jean-Eudes pour l'exercice financier clos le 30 juin 1983.

La gestion financière de l'Externat St-Jean-Eudes se fera, suivant la teneur du budget en date du 29 octobre 1982.

Bien que signé ce jour, la présente a pris effet le 30 juin 1982.

La présente entente sera proposée à tous les autres salariés de l'Externat St-Jean-Eudes.

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'EXTERNAT ST-JEAN-EUDES

Par: [Signature]
représentant dûment autorisé

EXTERNAT ST-JEAN-EUDES

Par: [Signature]
représentant dûment autorisé

Signé le 27/1/83

Q-5796-02

'31 JUN 19 11 11



PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE
L'EXTERNAT ST-JEAN-EUDES

ET

LA CORPORATION DE L'EXTERNAT
CLASSIQUE ST-JEAN-EUDES



ARTICLE I: RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 La Corporation reconnaît le syndicat comme le représentant exclusif des salariés qui font partie de l'unité d'accréditation en conformité avec la décision de l'enquêteur rendue le 10 octobre 1974 en faveur dudit syndicat et tel que cité en annexe A.
- 1.02 La présente convention régit les conditions de travail et d'emploi ainsi que les traitements du personnel couvert par l'unité d'accréditation à l'emploi de la Corporation.
- 1.03 Lorsqu'un règlement de régie interne de la Corporation, touchant les conditions de travail, d'emploi et de traitement des salariés de la Corporation vient en conflit avec la présente convention de travail, cette dernière a préséance.
- 1.04 Lorsqu'un règlement du Ministère de l'Education promulgué après l'entrée en vigueur de la présente convention vient en conflit avec cette dernière, les parties se rencontrent alors pour déterminer les mécanismes d'application de ce règlement.
- 1.05 L'assemblée générale du Syndicat désigne deux (2) représentants comme membres du Conseil d'Administration de la Corporation. En aucun temps, l'augmentation du nombre de membres au Conseil ne pourra avoir pour effet de réduire la proportion (1/5) actuelle du syndicat. Ceux-ci siègent au Conseil avec les mêmes droits que les autres membres.
- 1.06 Les représentants du Syndicat au Conseil d'Administration le demeurent pour la durée de leur mandat à moins qu'il y ait démission, ou révocation par leurs mandants.

- 1.07 Lorsqu'un point à l'ordre du jour porte sur la négociation d'une convention collective ou sur un grief, les représentants des membres de l'unité d'accréditation pourront être appelés à se retirer dès que le Conseil commencera à délibérer sur l'un ou l'autre de ces points. Ces membres réintègrent les travaux du Conseil lorsque celui-ci passe à un autre point inscrit à l'ordre du jour.
- 1.08 Le représentant du Syndicat qui termine son mandat, qui est révoqué par l'assemblée générale du Syndicat, ou qui démissionne, est remplacé par un autre représentant élu par l'assemblée générale du Syndicat selon les modalités de 1.05.
- 1.09 L'assemblée générale du Syndicat désigne deux (2) représentants pour siéger à la Régie interne ou à ce qui en tient lieu avec les mêmes droits que les autres membres de cette régie. Le Syndicat se désigne également un substitut. La représentation des membres du Syndicat ne peut être inférieure au tiers (1/3) des membres de la Régie. L'article 1.06 et 1.07 s'appliquent mutatis mutandis.
- 1.10 La Corporation reconnaît que la Régie interne ou ce qui en tient lieu constitue son comité exécutif et reconnaît également au Syndicat une représentation telle que définie en 1.09 sur ce dit organisme.
- 1.11 A chaque début d'année scolaire, le Conseil d'Administration fera parvenir au Syndicat les règlements et amendements à ces règlements régissant la Régie interne et le Conseil d'Administration.

ARTICLE II: DEFINITIONS

- 2.01 EMPLOYEUR: La Corporation de l'Externat Classique St-Jean-Eudes légalement constituée et ayant son siège social à 2350, avenue du Colisée, Québec.
- 2.02 SYNDICAT: Syndicat des enseignants de l'Externat St-Jean-Eudes tel qu'écrit et décrit sur le certificat d'accréditation.
- 2.03 ENSEIGNANT: Toute personne qui, en vertu de son contrat, est engagée par la Corporation pour dispenser de l'enseignement.
- 2.04 ANNEE D'ENGAGEMENT DES ENSEIGNANTS: Période durant laquelle l'enseignant est au service de l'employeur, soit du 1er septembre au 31 août.
- 2.05 PERMANENCE DE L'ENSEIGNANT: Etat de l'enseignant à temps complet qui en est avec l'employeur à son troisième contrat annuel consécutif et dont le congédiement peut être soumis à l'arbitrage.
- 2.06 PERMANENCE DU TECHNICIEN: Etat du technicien à temps complet après six mois de service continu chez l'employeur.
- 2.07 CONGEDIEMENT: Mesure disciplinaire dont l'effet est de mettre fin au contrat ou d'empêcher le renouvellement de contrat d'un permanent, sauf les dispositions stipulées à l'article 23 et à l'article 1.04.
- 2.08 NON-REENGAGEMENT: Non-renouvellement du contrat individuel de travail d'un non-permanent.

- 2.09 PERIODE D'ENSEIGNEMENT: Période durant laquelle un enseignant anime un cours, un séminaire, une séance d'études dirigées ou un laboratoire, d'une durée n'excédant pas soixante-cinq (65) minutes par cycle de 7 jours.
- 2.10 TRAITEMENT BRUT D'UN JOUR OUVRABLE: Traitement annuel brut divisé par 260.
- 2.11 SPECIALISATION: La spécialisation d'un enseignant se définit par:
- a) la (les) discipline(s) mentionnée(s) sur le document officiel attestant la capacité légale d'enseigner
 - et/ou
 - b) la discipline dans laquelle le diplôme universitaire est obtenu
 - et/ou
 - c) la discipline enseignée pendant deux (2) années scolaires complètes ou l'équivalent au service de l'employeur.
- 2.12 CONGE D'ETUDES: Période pendant laquelle un enseignant permanent est libéré, partiellement ou complètement, de toute charge professionnelle aux fins d'études de perfectionnement et demeure, avec ou sans rémunération, au service de l'employeur.
- 2.13 ENSEIGNANT EN DISPONIBILITE: Statut de l'enseignant en surplus à qui on accorde la priorité lors des engagements ou des réengagements pour combler un poste vacant, selon les stipulations de la convention collective.
- 2.14 POSTE VACANT: Poste disponible, i.e. dépourvu de son titulaire ou poste nouvellement créé.

ARTICLE III RECONNAISSANCE DES DROITS DE GERANCE

3.01 Le Syndicat reconnaît à la Corporation le droit d'exercice de ses fonctions, de direction, d'administration et de gestion sous réserve des stipulations de la présente convention collective.

Le présent article n'a pas pour effet cependant de restreindre ni de limiter les droits du Syndicat et des enseignants tels que reconnus par la présente convention.

ARTICLE IV: REGIME SYNDICAL

- 4.01 La Corporation prélève, à chaque période de paye, sur le traitement de chaque salarié assujéti à la présente convention collective une somme égale à toutes cotisations régulières ou spéciales déterminées par le Syndicat pour ses membres. Ces retenues sont effectuées dès la première paye du salarié.
- 4.02 Le montant des cotisations régulières ou spéciales, de même que les modifications à celles-ci, est établi par résolution du Syndicat dont une copie conforme est transmise à la Corporation. Cet avis prend effet au plus tard trente (30) jours après sa transmission à la Corporation par le Syndicat.
- 4.03 La Corporation remet, au Syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent la dernière retenue de chaque mois, les sommes ainsi déduites, accompagnées d'un état détaillé de la perception, sur une formule telle qu'annexée à la présente.
- 4.04 La Corporation fait parvenir le plus tôt possible au Syndicat et au plus tard le trente (30) novembre la liste des salariés pour l'année courante sur une formule telle qu'annexée à la présente.
- Le Syndicat est également avisé chaque mois de tout changement d'adresse, de tout changement de fonction ou de poste, de toute démission ou mise à la retraite ainsi que de tout engagement de nouveaux salariés couverts par l'unité d'accréditation. Dans ce dernier cas, la Corporation transmet au même moment au Syndicat la formule visée à l'alinéa précédent.

4.05 La Corporation s'engage à remettre au Syndicat un état cumulatif des cotisations versées par chaque salarié entre le premier (1er) janvier et le trente et un (31) décembre d'une année et ce, avant la fin de février de l'année suivante.

4.06 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire-enquêteur de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à décision du commissaire-enquêteur, pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt devant le commissaire-enquêteur en chef d'une requête à cette fin.

4.07 Les mandats des représentants du Syndicat sur tous les comités sont d'une durée d'un an et s'échelonnent de septembre à septembre. Cependant, l'assemblée générale du Syndicat peut en tout temps révoquer le mandat de l'un de ses représentants pour des raisons qu'elle juge à propos.

Les élections ou nominations à ces postes se feront en conformité avec la charte du Syndicat.

ARTICLE V: AFFICHAGE, REUNIONS ET INFORMATION

- 5.01 La Corporation met à la disposition du Syndicat dans la maison, à un endroit approprié et mutuellement acceptable, un tableau d'affichage. Le Syndicat peut y afficher tous les avis, bulletins ou tout autre document pouvant intéresser ses membres à condition que lesdits documents soient signés par le président du Syndicat ou son représentant.
- 5.02 La Corporation transmet au Syndicat copie de toutes directives ou circulaires d'ordre général à l'intention des enseignants en rapport avec l'application de la présente convention collective.
- 5.03 Le Syndicat doit recevoir tout document non confidentiel remis aux membres des comités, commissions, conseils, jurys et autres organismes au sein desquels le Syndicat a désigné des membres. Le Syndicat doit aussi recevoir tout document non confidentiel remis aux membres du Conseil d'Administration ou produit par celui-ci. Sont notamment inclus les procès-verbaux et les dossiers pertinents au fonctionnement desdits organismes.
- 5.04 La Corporation consent à mettre sans frais à la disposition du Syndicat, pour la durée de la convention collective, un local adéquat, verrouillé, permanent, meublé, avec service téléphonique. Ce local pourra servir de secrétariat.
- 5.05 La Corporation reconnaît au Syndicat, moyennant un avis préalable et pourvu qu'un ou des locaux soient disponibles, le droit de tenir les réunions de nature syndicale ou professionnelle dans les locaux de la Corporation. La Corporation autorise cette utilisation sans frais, sauf si, exceptionnellement, celle-ci entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.

5.06 La Corporation consent à ce que le Syndicat utilise
 l'équipement matériel et les fournitures usuelles de
 l'imprimerie. La Corporation prête également en cas
 de besoin les services de l'imprimeur, dans les heures
 normales de travail de l'imprimeur.

ARTICLE VI: COMITE DES RELATIONS DE TRAVAIL (C.R.T.)

6.01 Le C.R.T. est composé de deux (2) membres nommés par la Corporation et de deux (2) membres élus par et parmi l'assemblée générale du Syndicat.

6.02 Le C.R.T. se prononce sur les points suivants et ses avis font autorité:

- a) Les équivalences aux années d'études et aux années d'expérience professionnelle des membres du Syndicat. La Corporation reconnaît et garantit la scolarité et l'expérience actuelles des professeurs à l'emploi de la Corporation. De plus, toute nouvelle scolarité s'ajoute à la scolarité déjà reconnue et garantie.
- b) Toutes sanctions autres que suspension ou congédiement.

En ce qui concerne ces deux points, une recommandation du C.R.T. doit être unanime, autrement, il n'y a pas entente et alors la Corporation procède.

Toutefois, en ce qui concerne les nouveaux enseignants, on applique ce qui suit:

1. Le C.R.T. évalue leur scolarité et leur expérience conformément aux dispositions du manuel d'évaluation de la scolarité du M.E.Q.. Cette classification est provisoire jusqu'à ce qu'elle soit sanctionnée par un document officiel du Ministère.
2. L'enseignant peut soumettre cette évaluation à l'arbitrage, si la décision du comité n'est pas unanime.
3. Advenant une décision favorable de l'arbitre, celle-ci s'applique rétroactivement.

6.03 Le C.R.T. est obligatoirement consulté avant toute décision de la Corporation sur les points suivants:

- a) Tout litige quant à l'attribution ou à la modification de la charge professionnelle de tout enseignant;
- b) Le transfert d'enseignement, les ententes avec d'autres institutions d'enseignement, la modification de structures scolaires, les fermetures d'options ou d'orientations et les cessions partielles ou totales d'enseignement;
- c) Les modalités de remplacement pour les congés d'études, les congés de maladie ou de maternité pour les enseignants;
- d) Tout transfert, toute modification, toute cession de la Corporation;
- e) Tout problème relatif à la bonne marche de l'institution que lui soumettent ou la Corporation ou le Syndicat;
- f) L'engagement ou le réengagement, le congédiement, la mise en disponibilité ou tout retard dans l'attribution de la permanence de tout salarié.

6.04 Le C.R.T. a le pouvoir de créer à l'intérieur de ses cadres des comités qui lui sont subordonnés.

6.05 Dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective, chaque partie nomme ses représentants et en informe l'autre par écrit.

- 6.06 Lorsque les parties désignent leurs représentants, elles doivent en même temps désigner un (1) ou deux (2) substitués. Ces derniers ne sont habilités à siéger que lorsqu'ils remplacent les délégués en cas d'absence ou d'incapacité d'agir ou encore s'il y a accord entre les parties.
- 6.07 Si un représentant remplit les conditions prévues par le paragraphe 6.01, il demeure en fonction tant qu'il ne démissionne pas ou que son mandat ne lui est pas retiré par la partie qu'il représente.
- 6.08 Le C.R.T. se réunit mensuellement pendant l'année scolaire. Les dates de réunion sont fixées, chaque année, lors de la première réunion du comité. Le président peut convoquer une réunion spéciale; il doit le faire si deux (2) membres en font la demande par écrit. La réunion du comité doit se tenir dans les huit (8) jours suivant une telle demande. Tout avis exprimé par le C.R.T. est nul, si l'un ou l'autre de ses membres n'a pas dûment été convoqué.
- 6.09 L'avis de convocation et l'ordre du jour sont préparés par le président et remis aux membres du comité, à la Corporation et au Syndicat, au moins trois (3) jours avant la réunion. Les membres qui ont des points à faire mettre à l'ordre du jour, ou la Corporation lorsqu'il y a lieu, les donneront au président au moins cinq (5) jours avant la réunion.
- Cet ordre du jour doit également être affiché à l'intention de l'ensemble des salariés. De plus, le salarié dont le cas doit être discuté au comité en est préalablement averti par écrit par la Corporation.
- A sa demande, le salarié est entendu par le comité.

- 6.10 Occasionnellement, et pour des fins particulières, le comité peut décider d'inviter et de consulter toute personne dont il juge utile de connaître l'opinion.
- 6.11 Le C.R.T. est autonome quant à son fonctionnement; il décide de sa procédure. A cet effet, lors de sa première réunion, le C.R.T. s'élit un président et un secrétaire.
- 6.12 En autant que les exigences prescrites quant à la convocation d'une réunion ont été respectées, le quorum est atteint par la présence de trois (3) membres du comité.
- 6.13 Au même titre que les autres membres du comité, le président et le secrétaire participent aux délibérations et aux avis du comité. Ils ont tous deux droit de vote et advenant égalité des votes, celui du président n'est pas prépondérant.
- 6.14 Le rapport d'une réunion du comité doit être adopté au plus tard à la réunion suivante. Il peut l'être, en tout ou en partie, séance tenante. Il doit être signé par le président et le secrétaire. Le rapport est communiqué à la Direction de l'institution et à l'exécutif du Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de la réunion où il est adopté.
- 6.15 Tout avis du C.R.T. est transmis officiellement par la Corporation à tout salarié impliqué dans cet avis, avant que ne soit prise par la Corporation une décision le concernant. Le président a trois (3) jours pour communiquer cet avis à l'intéressé.

6.16 Toute information nécessaire quant aux budgets établis et attribués par la Corporation aux départements doit être fournie au comité en temps et lieu, sur demande de ce dernier. Ce, sans préjudice aux responsabilités des administrateurs en tant que tels.

ARTICLE VII: LA COMMISSION PEDAGOGIQUE (C.P.)

7.01 La C.P. est composée des six (6) chefs de département, ou de leurs représentants, du Directeur général, de son Adjoint et d'un maximum de trois (3) autres membres nommés par la Corporation.

Le Directeur général, ou son représentant, est président d'office de la Commission pédagogique.

7.02 La C.P. se prononce sur l'organisation et le développement de l'enseignement et, de façon générale, sur toute mesure susceptible d'établir dans l'institution les meilleures conditions pédagogiques possibles.

7.03 La C.P. décide sur les points suivants:

- a) Les congés d'études et la désignation des candidats à ces congés à l'intérieur des prévisions budgétaires;
- b) Le développement et l'implantation des options à offrir aux étudiants, notamment le développement des nouvelles options ou spécialités en rapport avec le besoin du milieu, le tout à l'intérieur du budget ou des prévisions budgétaires;
- c) L'établissement des critères d'engagement et l'étude des candidatures pour l'engagement de nouveaux enseignants; il se prononce aussi sur l'engagement de tout nouvel enseignant. Sur ce dernier point, le Directeur général, ou son substitut, peut exercer un droit de veto sans appel dans les dix (10) jours qui suivent la décision de la C.P.. Cependant, la Corporation ne peut engager un nouvel enseignant sans une décision de la C.P.. Advenant l'absence

de décision dix (10) jours après que le Directeur général ou son substitut eût demandé à la C.P. de se prononcer, la Corporation peut procéder.

Le Syndicat a droit de grief si la Corporation ne suit pas les décisions de la C.P.. Le Syndicat a dix (10) jours pour faire connaître par écrit son grief. Après l'envoi par le Syndicat d'un avis de blâme, la Corporation bénéficie de la même période de temps pour répondre par écrit au Syndicat afin d'expliquer les motifs qui l'ont poussée à ne pas suivre les décisions de la C.P..

- d) La coordination du travail départemental et inter-départemental.
- e) Les méthodes d'appréciation du rendement scolaire des étudiants.
- f) La coordination, l'organisation et l'élaboration des journées pédagogiques.

7.04

Les avis de la Commission pédagogique font autorité sur les points suivants, à moins que le Conseil d'Administration n'ait motivé, par écrit, son veto dans les vingt (20) jours où il a reçu les avis de la Commission. Le veto du Conseil d'Administration est sans appel; le Syndicat, un ou des enseignants ne peuvent alors recourir à la procédure de grief.

- a) La confection de la grille-horaire et du calendrier scolaire, y compris l'établissement de toute priorité ou contrainte à l'horaire des élèves et des professeurs;

- b) toute réglementation de nature pédagogique quant aux critères d'admission, réadmission ou de classement des étudiants;
- c) Les politiques pédagogiques concernant la bibliothèque, l'achat et la sélection des volumes;
- d) les politiques pédagogiques concernant l'audio-visuel et l'usage de ces services;
- e) les politiques pédagogiques concernant l'usage des services de l'informatique;
- f) les moyens pour atteindre les objectifs de l'institution et ceux du programme;
- g) l'organisation de la vie étudiante, notamment en ce qui concerne les activités parascolaires. Les activités intégrées à l'horaire, l'élaboration de chacun des règlements disciplinaires et les modalités d'application de ces règlements;
- h) la détermination d'une politique de suppléance dans les limites permises par la présente convention, et ce, à l'intérieur des prévisions budgétaires;
- i) les normes et les priorités d'équipement pédagogique, d'aménagement ou de modification des locaux.

La Commission pédagogique est obligatoirement consultée avant toute décision sur les points suivants:

- a) Le transfert d'enseignement, les ententes avec d'autres institutions d'enseignement, les modifications des structures scolaires, les fermetures d'options ou d'orientations et les cessions partielles ou totales d'enseignement;
- b) les qualifications requises pour les postes de direction et pour les postes de cadre pédagogique, ainsi que toute nomination aux fonctions de direction, de même qu'aux postes de cadre pédagogique;
- c) l'application des décisions d'ordre pédagogique émises par la Corporation et/ou le Ministère de l'Education ou l'un de ses services;
- d) la participation des parents à la vie de l'école, particulièrement l'organisation et la fréquence des réunions parents-professeurs-élèves ou parents-professeurs;
- e) la préparation du budget relatif à l'administration pédagogique.

La Commission pédagogique a trente (30) jours pour donner ses avis à la suite d'une demande du Conseil d'administration. Les décisions du Conseil sont sans appel.

- 7.06 Chaque département désigne par et parmi ses membres un substitut habilité à remplacer le chef de département avec droit de parole et droit de vote en cas d'absence.
- 7.07 Occasionnellement, et pour des fins particulières, la Commission pédagogique peut décider de consulter et d'inviter à ses séances toute personne dont elle juge utile de connaître l'opinion.
- 7.08 La Commission pédagogique est autonome quant à son fonctionnement: elle fixe sa procédure, son quorum, la fréquence de ses réunions, la distribution des responsabilités entre ses membres et la création des comités et des sous-comités qu'elle juge utiles. L'ordre du jour des réunions régulières doit parvenir aux membres de la C.P. au moins sept (7) jours avant la date de la tenue de la réunion. Il doit également être affiché en même temps. L'ordre du jour d'une réunion spéciale doit également être affiché en même temps qu'il est envoyé aux membres.
- L'ordre du jour doit également être envoyé en même temps à la Corporation et au Syndicat. De plus, l'enseignant dont le cas doit être discuté à la C.P. en est préalablement averti par écrit par le Directeur général ou son Adjoint, ou la Corporation.
- De plus, chaque enseignant qui en fait la demande peut être entendu par la Commission pédagogique.
- 7.09 La Commission pédagogique se réunit au moins une (1) fois par mois et chaque fois que la direction générale le juge opportun ou qu'au moins le quart ($\frac{1}{4}$) de ses membres en font la demande, par écrit, pour des motifs qu'ils doivent préciser. De plus, la Corporation devra libérer les membres syndiqués durant au moins une demi-journée ($\frac{1}{2}$) complète afin de leur permettre de participer aux délibérations de ladite commission, dans la mesure du possible.

- 7.10 Les avis de la Commission pédagogique ne valent que s'ils sont exprimés à la majorité des voix et si chacun des membres a été dûment convoqué.
- 7.11 Tout avis de la Commission pédagogique est officiellement transmis par le Directeur général, ou son substitut, ou par la Corporation à tout enseignant impliqué par cet avis, avant que ne soit prise une décision le concernant. Cet avis lui est transmis dans un délai raisonnable.
- 7.12 Les procès-verbaux de la Commission pédagogique sont communiqués à la Corporation, au Syndicat et aux enseignants dans un délai de cinq (5) jours.
- 7.13 A la fin de chaque année scolaire, la Commission pédagogique présente à l'employeur un rapport de ses activités, ainsi que sur les politiques de l'institution et leur exécution. Elle peut également, à la même occasion, se prononcer sur toute question qu'elle juge importante.
- 7.14 Toute information nécessaire quant aux budgets établis et attribués par la Corporation aux départements, doit être fournie à la Commission pédagogique en temps et lieu, sur demande de cette dernière. Ce, sans préjudice aux responsabilités des administrateurs en tant que tels.

ARTICLE VIII: DEPARTEMENTS

- 8.01 Le département est un organisme qui réunit tous les enseignants d'une matière, d'une spécialité ou de matières ou de spécialités connexes, pour examiner tous les problèmes de leur enseignement et adopter les solutions adéquates après l'approbation de la Commission pédagogique, à l'intérieur du mandat de celle-ci tel que décrit à l'article 7.
- 8.02 Plus particulièrement, il doit étudier les questions suivantes: les programmes, la méthodologie, l'évaluation des besoins en personnel enseignant, la répartition des tâches, l'achat du matériel de travail, la composition d'une classe, l'horaire, le budget et toutes les autres questions discutées au sein de la Commission pédagogique.
- 8.03 Quant aux programmes, le département
- a) coordonne, au besoin, les cours des enseignants qu'il regroupe;
 - b) coordonne, en collaboration avec d'autres départements, les cours des enseignants qu'il regroupe avec ceux d'autres départements;
 - c) poursuit une étude critique des programmes en cours et de ceux proposés pour l'année suivante et fait les représentations pour qu'ils soient maintenus, corrigés, modifiés ou remplacés, selon le cas.

- 8.04 Quant aux méthodes d'enseignement, le département
- a) poursuit une réflexion continue sur les méthodes courantes;
 - b) fait une étude des méthodes nouvelles pour en considérer l'application;
 - c) permet des expériences méthodologiques des enseignants qu'il regroupe, les coordonne au besoin, les suit, les critique, les corrige si nécessaire.
- 8.05 Le département est obligatoirement consulté sur les postes à remplir et l'engagement de tout nouvel enseignant. Durant les vacances d'été, toute telle consultation est faite par l'intermédiaire du chef de département de la discipline concernée, de son adjoint ou d'un autre enseignant nommé par le département.
- 8.06 Le pouvoir de décision du département sur les programmes et les méthodes est exécutoire si les décisions sont conformes aux exigences de la DIGEC ou de la DGDP, de la Direction des études et de la Commission pédagogique, si elles ne demandent pas une augmentation ou une réduction du nombre normal d'heures de cours entraînant une modification appréciable de la charge professionnelle et si elles sont exercées en temps opportun.
- 8.07 La Corporation et le Syndicat conviennent de la formation d'au moins six (6) départements ci-après décrits:
- a) département de sciences, par exemple: chimie, physique, biologie, écologie, I.S.P.;
 - b) département de mathématiques;

- c) département de français;
 - d) département des autres langues, par exemple: anglais, latin, espagnol;
 - e) département des sciences humaines, par exemple: histoire, géographie, I.V.E.;
 - f) département de formation de la personne, par exemple: enseignement religieux catholique, éducation physique, arts, M.T.T..
- 8.08 Le département doit tenir au moins cinq (5) réunions au cours de l'année scolaire, soit: au début, au milieu de chaque semestre, de même qu'à la fin de l'année scolaire. Le chef de département peut convoquer toute autre réunion jugée nécessaire.
- 8.09 Toute réunion de département doit être convoquée par le chef de département; il doit aussi convoquer une réunion si deux (2) membres lui en font la demande par avis écrit. La convocation, comportant l'ordre du jour, doit être faite au moins cinq (5) jours avant la date prévue pour ladite réunion.
- 8.10 La tâche du chef de département est principalement celle d'animation pédagogique. Elle est établie par l'assemblée des salariés du département, conformément aux règles et principes que la Commission pédagogique peut établir à ce sujet à l'intérieur de son mandat tel que décrit à l'article 7. En aucun cas, cette tâche n'aura d'incidences disciplinaires.
- 8.11 Le chef de département est élu par l'assemblée des enseignants du département qui devront se réunir à cette fin avant le 30 avril de chaque année, et son élection doit être ratifiée par l'assemblée générale du Syndicat.

Advenant la vacance du poste après révocation ou démission, le département verra à élire un nouveau chef dans les quinze (15) jours de la révocation ou de la démission.

Le défaut de satisfaire à ce délai n'entraîne pas la perte du droit pour le département d'avoir un représentant à la Commission pédagogique et l'assemblée générale du Syndicat est la seule habilitée à recevoir et accepter cette démission.

8.12

Le secrétaire du département écrit et adresse les avis de convocation, dresse le procès-verbal de chaque réunion de département; une copie de ce procès-verbal doit être conservée dans les archives du département une fois accepté et signé par le chef de département et par lui-même; une autre copie doit être remise à tous les membres du département ainsi qu'au Directeur général et à son Adjoint dans un délai de dix (10) jours suivant la réunion; il est chargé enfin de toute communication écrite émanant du département.

ARTICLE IX: AVANTAGES SOCIAUX

9.01 La Corporation offre aux salariés un montant de dix dollars (10,00\$) par mois pour un salarié célibataire et de vingt dollars (20,00\$) par mois pour un salarié marié (pourvu qu'il participe à un plan familial), comme participation à un régime d'assurance collective pouvant comprendre une assurance-vie, une assurance-santé, à l'exclusion d'une assurance-invalidité de longue durée.

9.02 L'assurance-invalidité de longue durée est une condition d'emploi et elle est assurée entièrement par le salarié.

9.03 Le contenu des plans d'assurance de même que le choix de l'assureur appartient au Syndicat. La facturation et le règlement des réclamations ne relèvent pas de l'employeur.

9.04 Advenant invalidité d'un salarié, l'employeur accepte que les congés de maladie ne soient utilisés que jusqu'à concurrence du nombre de jours ouvrables correspondants à la période d'attente prévue au contrat d'assurance-invalidité. Le délai de carence est d'au moins dix-huit (18) jours ouvrables.

9.05 La Corporation s'engage à la signature du contrat, à transmettre aux nouveaux professeurs les documents relatifs aux plans d'assurance et autres avantages sociaux qui leur sont offerts et les invite à y participer.

De même, la Corporation invite les anciens professeurs à participer aux plans auxquels ils ne contribuaient pas l'année précédente.

ARTICLE X: CESSION OU MODIFICATION DES STRUCTURES DE L'INSTITUTION -
FERMETURE

- 10.01 Si l'employeur projette d'opérer une cession ou un transfert de son établissement scolaire à une corporation publique, semi-publique ou privée, ou s'il procède à une modification de ses structures fondamentales d'enseignement entraînant la fermeture d'un niveau ou d'un degré, les problèmes qu'un tel transfert, cession ou modification peuvent soulever pour les membres du personnel enseignant sont obligatoirement discutés au C.R.T. et celui-ci voit à recommander des mesures propres à régler ces problèmes, en tenant compte des circonstances. Le C.R.T. doit être avisé de telles éventualités au moins six (6) mois avant la signature de tout accord ou avant que de nouvelles dispositions prennent effet.
- 10.02 Si, après étude par le C.R.T., l'employeur prend la décision de se départir de son établissement scolaire par vente, cession ou autre transaction avec une corporation scolaire publique, semi-publique ou privée, une nouvelle corporation ou coopérative formée, dans l'intervalle, par le groupe des professeurs peut alors faire une offre que l'employeur analyse en priorité.
- 10.03 Dans le cas où la transaction s'effectue avec une corporation autre que celle éventuellement formée par le groupe des professeurs, l'employeur s'engage à inclure, dans les documents fournis à la corporation qui transige avec lui, une copie de la convention collective.
- 10.04 Dans le cas de la fermeture de l'institution, l'employeur et le Syndicat participent sans délai à la constitution d'un comité de placement des professeurs ainsi mis à pied.

10.05 Sous réserve de la clause 10.02, dans le cas où l'employeur procède à la cessation des activités éducatives de son établissement, le professeur permanent reçoit, en guise de prime de séparation, un montant forfaitaire équivalent aux dispositions suivantes:

- a) un minimum de trente-cinq pour cent (35%) du solde de jours accumulés et non utilisés dans sa réserve ou caisse de maladie au trente-et-un (31) août de l'année d'engagement précédant l'année où l'employeur opère la dite cessation;
- b) la totalité des jours de congés de maladie non utilisés et accordés en vertu de la présente convention pour l'année d'engagement où l'employeur opère la dite cessation, avec un maximum de quinze (15) jours.

Les journées ainsi obtenues en a) et en b) sont monnayées selon leur pleine valeur reconnue suivant l'échelle des salaires en vigueur à ce moment.

ARTICLE XI: DROIT AU GRIEF ET A L'ARBITRAGE

- 11.01 Le grief se définit comme toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective survenant entre l'employeur et le Syndicat, ou un ou plusieurs des membres couverts par l'unité d'accréditation, individuellement ou collectivement.
- 11.02 Tout salarié ou le Syndicat qui se croit lésé à cause d'une prétendue violation de la présente convention collective doit soumettre par écrit son grief au Directeur général de la Corporation, ou à son représentant en cas d'absence, seul ou accompagné du Président du Syndicat (ou de son substitut) dans un délai de soixante (60) jours après l'occurrence du fait qui fonde la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention.
- 11.03 Nonobstant la clause 11.02, les griefs se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul de la rémunération pourront être reportés en tout temps et l'enseignant aura droit au montant total auquel il aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération n'avait pas été commise.
- 11.04 Les délais de rigueur contenus dans le paragraphe 11.02 sont aussi suspendus pendant la durée du premier mois de l'année scolaire pour les enseignants nouvellement engagés au début de l'année scolaire. Ils sont aussi suspendus pour un (1) mois pour un nouvel enseignant dont l'engagement se fait dans le courant de l'année scolaire. Enfin, ces délais sont également suspendus pour tous les membres du Syndicat du 30 juin au 31 août et ce, dans la mesure où le Syndiqué fournit une adresse où la Corporation pourra le rejoindre durant cette période.

- 11.05 Aux fins de cette soumission écrite du grief, une formule suffisamment claire doit être remplie par l'enseignant établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant autant que possible les clauses de la convention qui s'y rapportent et spécifiant la date de l'occurrence du fait qui donne naissance au grief. Une erreur technique dans la formulation du grief ne porte pas atteinte à sa validité.
- 11.06 Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.
- 11.07 Saisi du grief, le Directeur général, ou son substitut, dispose de quinze (15) jours ouvrables pour y donner suite.
- 11.08 A moins qu'un règlement ne soit intervenu entre les parties ou que le Syndicat ne se soit désisté du grief (grief posé par le Syndicat), ou que le salarié ne se soit désisté du grief (grief posé par un salarié), le grief peut être référé à l'arbitrage dès l'expiration du délai prévu en 11.07.
- 11.09 Le grief est référé à un arbitre unique, M. Jean-Guy MENARD
L'arbitre fixe la date et le lieu d'audition du grief.
- 11.10 A défaut de capacité d'agir de l'arbitre, avis est donné au Ministère du Travail d'en nommer un autre.
- 11.11 Les parties peuvent, de consentement mutuel et par écrit, déroger à la présente procédure de grief et aussi, s'il y a lieu, nommer de consentement mutuel des assesseurs à l'arbitre.
- 11.12 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider l'arbitre du droit à cette somme d'argent.
- S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les

parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même arbitre lui soumet le différend pour décision finale.

11.13 Dans tous les cas de suspension, congédiement ou autres mesures disciplinaires, la Corporation doit établir, par preuve, les motifs invoqués à l'employé et leur bien-fondé. L'arbitre peut:

- a) Réintégrer l'employé dans ses fonctions avec tous ses droits;
- b) maintenir la décision de la Corporation;
- c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances.

11.14 Si la décision de l'arbitre maintient un employé dans ses fonctions, celui-ci conserve tous ses droits, ses années d'expérience, ses bénéfices sociaux et autres avantages, à moins que l'arbitre n'en décide autrement.

11.15 En aucun cas, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier la présente convention.

11.16 Dans le cas où des assesseurs ont été nommés, l'arbitre n'a pas le pouvoir de siéger ou de délibérer seul.

11.17 La décision de l'arbitre lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai prévu à la sentence si tel est le cas.

11.18 L'arbitre doit sans délai communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.

11.19 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à part égale.

ARTICLE XII: ABSENCES POUR ACTIVITES PROFESSIONNELLES

12.01 L'enseignant obtient une libération moyennant un avis donné dans un délai raisonnable, et après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, s'il est invité:

- a) à assister aux conférences et aux congrès d'une association à but culturel ou d'une société scientifique dont il est membre;
- b) à des conférences sur des sujets éducatifs;
- c) à participer à des travaux éducatifs.

A moins qu'il n'y ait préjudice à la charge professionnelle, l'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu des sous-paragraphes précédents ne subit pas de réduction de traitement ou de sa banque de congés sociaux.

La participation à ces activités ne peut porter aucun préjudice aux autres enseignants.

12.02 L'enseignant obtient un congé moyennant un avis donné dans un délai raisonnable, et après avoir obtenu la permission de l'employeur, s'il est invité à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de commissions de la Direction générale de l'Enseignement secondaire ou de toute autre commission du même ordre.

En aucun cas, l'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu du présent paragraphe ne subit une réduction de traitement et sa tâche d'enseignement est réduite de façon appropriée.

12.03 Tout salarié qui accepte un contrat d'une durée minimum d'un an pour participer à tout programme de coopération avec les provinces, ou pays étrangers, conserve tous les avantages et droits prévus par la présente convention collective y compris le régime de retraite (si la loi le permet) et les années d'expérience accumulées à l'étranger. Il doit aviser l'employeur de son retour avant le 1er mars de l'année académique pendant laquelle il est en congé.

12.04 Tout salarié peut bénéficier d'un congé sans traitement après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur qui établit les modalités et la durée de ce congé. Le salarié qui bénéficie d'un tel congé doit aviser l'employeur de son retour avant le 1er mars de l'année académique pendant laquelle il est en congé.

ARTICLE XIII: ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 13.01 Tout salarié peut s'absenter sans perte de gain, mais avec remboursement par le Syndicat, afin de participer à des activités syndicales officielles pourvu que la demande en soit faite en temps opportun et qu'elle ne porte pas préjudice grave à son travail et à la bonne marche de la Corporation.
- 13.02 Telle autorisation d'absence peut être refusée:
- a) Si l'employé a déjà bénéficié, au cours de l'année, d'autorisation d'absences à ces fins d'une durée totale de vingt (20) jours ouvrables;
 - b) si la demande porte sur une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- 13.03 A titre de remboursement des gains versés à l'employé absent en vertu du présent article, le Syndicat paie à la Corporation, pour chaque jour ouvrable d'absence, une somme égale à 1/260 du salaire brut annuel de cet employé.
- 13.04 Nonobstant les clauses 13.01, 13.02, 13.03, les salariés peuvent s'absenter sans perte de traitement et sans remboursement par le Syndicat, après en avoir avisé la Corporation:
- a) à l'occasion de la négociation et de la conciliation de la convention collective, les membres du comité de négociation (maximum 4);
 - b) à l'occasion de l'audition des griefs par l'arbitre, les salariés impliqués, les témoins et les représentants autorisés du Syndicat;
 - c) à l'occasion de comités mixtes convoqués à la demande expresse de l'employeur.

- 13.05 Si un salarié est élu à un poste de membre de l'Exécutif de la CSN ou de la FNEQ ou du Syndicat ou du Conseil Central de Québec, l'employeur, sur demande adressée à cette fin vingt et un (21) jours ouvrables à l'avance, libère ce salarié avec salaire remboursable automatiquement par le Syndicat d'année en année pour la durée du terme. Les mêmes dispositions s'appliquent au salarié appelé à remplir une fonction syndicale permanente d'une durée minimum d'une année. Quand un salarié désire reprendre son poste, il doit en aviser l'employeur avant le 1er mars et son retour doit coïncider avec le début de l'année scolaire.
- 13.06 Toute demande de libération pour activités syndicales doit être signée par l'enseignant accompagnée de la convocation.
- 13.07 Si l'enseignant ne peut donner l'avis prévu en 13.05, il est considéré en congé sans solde pour l'année suivante. Ce congé n'est pas renouvelable.
- 13.08 L'employé libéré en vertu du présent article accumule son expérience.
- 13.09 En tout temps, les représentants officiels du Syndicat peuvent demander, par écrit, de rencontrer l'employeur. Celui-ci est tenu de les rencontrer dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande. Un procès-verbal de la rencontre doit être tenu et remis aux parties dans les quinze (15) jours de la rencontre. Le Syndicat prend les mêmes engagements envers l'employeur.
- 13.10 Les représentants officiels du Syndicat et les représentants élus par et parmi l'assemblée générale du Syndicat aux divers postes prévus dans cette convention se voient accorder dans la mesure du possible une présence lors de la confection de l'horaire.

13.11 Il est entendu que, pour le salarié libéré en vertu de l'article 13.05, le Syndicat rembourse également le coût des avantages sociaux.

ARTICLE XIV: CONGES DE MALADIE

14.01 Tout salarié à temps complet qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de gain conformément aux dispositions du présent article.

14.02 Pour bénéficier du présent article, le salarié informe la Corporation de la cause de son absence autant que possible dès la première journée.

Pour toute absence de trois (3) jours ouvrables et moins, la Corporation accepte une déclaration écrite de ce salarié établissant la cause de l'absence.

Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables, la Corporation peut, après consultation auprès du Comité des relations de travail, exiger que le salarié produise un certificat médical attestant cette incapacité physique. S'il y a abus, la Corporation, après consultation auprès du Comité des relations de travail, pourra alors faire examiner le salarié par un médecin de son choix.

14.03 Tout salarié à temps complet a droit, pour chaque mois de service, à un crédit d'une journée et demie ($1\frac{1}{2}$) ouvrable par année de service. Ces crédits sont accumulables selon l'article 14.06.

14.04 La Corporation permet à un salarié à temps complet un emprunt maximum de dix-huit (18) jours sur les congés de maladie à venir. Cependant, l'enseignant non permanent qui ne serait pas réengagé devra rembourser à la Corporation les jours de maladie empruntés en vertu du présent paragraphe mais non accumulés.

- 14.05 L'enseignant à temps partiel a droit, à titre de congés de maladie, à un crédit établi au prorata de sa charge professionnelle, accumulable tel que prévu à l'article 14.06. L'article 14.04 s'applique mutatis mutandis.
- 14.06 D'une année à l'autre, les jours crédités en vertu de 14.03 et 14.05 sont accumulés dans une réserve ou caisse de maladie jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix (90) jours. En aucun cas, les jours de maladie crédités à la caisse des salariés ne peuvent être monnayés.
- 14.07 Les jours de maladie, prévus à l'annexe C, non remboursables, accumulés et non utilisés du régime antérieur à la présente convention collective, sont versés à la caisse de maladie prévue à 14.06.
- 14.08 A la fin de l'année financière, la Corporation fait connaître au salarié l'état de sa réserve ou caisse de maladie.
- 14.09 L'employeur déduit de la caisse de maladie les absences en journée ou en demi-journée selon le cas. A l'épuisement de la caisse de maladie, il déduit un montant égal à 1/260 du salaire annuel par journée d'absence ou 1/520 du salaire annuel par demi-journée d'absence.
- 14.10 L'enseignant en congé de maladie, en vertu du présent article, est considéré à l'emploi de la Corporation pendant la durée d'un tel congé, aux fins des années d'expérience et autres avantages sociaux, à l'exception de l'accumulation des congés de maladie, à moins de stipulations expresses dans la présente convention à effet contraire. Il est entendu, cependant, que tout tel enseignant doit verser sa quote-part dans tout régime contributoire pour bénéficier des avantages de tout tel régime.

ARTICLE XV: CONGES DE MATERNITE

- 15.01 Dès que le médecin traitant le recommande, toute salariée a droit à un congé de maternité; dans tous les cas, cependant, ce congé se prend obligatoirement au huitième mois de la grossesse.
- 15.02 La salariée qui bénéficie d'un tel congé peut, à sa discrétion, soit prendre un congé sans traitement, soit se prévaloir de ses congés de maladie, soit exercer successivement l'une ou l'autre de ces deux options.
- 15.03 Après la naissance de son enfant, la salariée peut reprendre son poste sur présentation d'un certificat de son médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie. Toutefois, elle peut attendre septembre suivant avant de réintégrer son poste.
- 15.04 La salariée peut, si elle le préfère, prolonger son congé pendant toute l'année scolaire suivante. Elle devra donner un avis à la Corporation le ou avant le premier (1er) mars de l'année en cours. A son retour en fonction, la salariée, qui s'est prévalué d'un congé en vertu de l'article 15.04, reprend les années d'expérience et de service y afférant qu'elle détenait au moment où elle s'est prévalué du congé autorisé en vertu de l'article 15.04. La salariée qui s'est prévalué d'un congé en vertu du présent article voit son ancienneté s'accumuler jusqu'à concurrence de un (1) an maximum.
- 15.05 Pour bénéficier durant un congé de maternité des avantages prévus par tout régime où il y a contribution de la salariée, celle-ci devra verser sa quote-part à tout tel régime.

15.06 A l'expiration du congé de maternité, la salariée reprend le poste qu'elle occupait, si celui-ci est encore disponible au moment où elle demande à réintégrer ses fonctions. Sinon, elle est affectée à un autre poste semblable dès qu'il s'en présente un.

Cependant, la salariée peut reprendre le poste qu'elle occupait antérieurement si, dès le moment de son départ, la date de son retour est arrêtée.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée qui s'est prévalue du paragraphe 15.04, à moins qu'il en ait été convenu autrement au moment de son départ.

15.07 Afin de ne causer aucun préjudice à la salariée qui désire l'adoption d'un enfant, la Corporation applique "mutatis mutandis" à cette salariée, à compter du moment de l'adoption, les avantages prévus au présent article, sauf l'utilisation des congés de maladie.

ARTICLE XVI CONGES SOCIAUX

16.01 Le salarié a droit à une autorisation d'absence sans perte de gain d'un nombre de jours ouvrables nécessaires pour qu'il bénéficie aux fins ci-après mentionnées, du nombre de jours chômés ci-après indiqués:

- a) le mariage du salarié:
sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage.
Un préavis de cinq (5) jours doit être donné;
- b) le mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère ou d'une soeur du salarié:
le jour du mariage;
- c) la naissance ou l'adoption d'un enfant:
trois (3) jours, incluant le jour de la naissance, dans un délai de quinze (15) jours suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant;
Le baptême d'un enfant: le jour du baptême;
- d) décès du conjoint(e) ou d'un enfant du (ou de la) salarié(e):
sept (7) jours consécutifs, devant inclure le jour des funérailles;
- e) décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur du salarié:
cinq (5) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- f) décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père ou de la grand-mère du salarié:
trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- g) lorsqu'un salarié change de domicile: la journée du déménagement. Cependant, le salarié n'a pas droit de chef à plus d'une journée par année;

- h) lors de l'incendie ou de dommages graves au domicile du salarié:
trois (3) jours consécutifs;
- i) toute présence requise en cours de justice: dans ce cas, la Corporation verse le salaire auquel le salarié a droit moins le montant alloué à cette fin par l'administration de la justice.

16.02 Pour les fins du présent article, les jours où le salarié n'aurait pas normalement travaillé sont des jours chômés.

16.03 Le salarié qui en fait la demande au Directeur général, ou à son substitut, a droit d'obtenir, pour des raisons sérieuses, une autorisation d'absence sans perte de gain.

ARTICLE XVII ENGAGEMENT, PERMANENCE, MESURES DISCIPLINAIRES, AFFECTATION

- 17.01 L'engagement d'un enseignant se fait par contrat écrit sur une formule telle qu'annexée aux présentes. Copie intégrale de ce contrat est remise au syndicat dans les dix (10) jours de sa signature.
- 17.02 Dans la précision des modalités, y compris celles relatives aux déplacements, le contrat d'engagement d'un enseignant à temps complet peut prévoir qu'il donne une partie de son enseignement dans une autre institution de la même Corporation, pourvu qu'il ait un délai raisonnable pour ses déplacements s'il y a lieu. Les frais entraînés par ces déplacements seront remboursés à l'enseignant selon des modalités prévues à l'article 30, à condition que la distance soit supérieure à un (1) mille. (1.625 km)
- 17.03 La Corporation remet une copie conforme du texte de la présente convention collective à tout nouvel enseignant au moins vingt-quatre (24) heures avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi ledit contrat pourra être déclaré non-avenue par l'enseignant concerné. De la même façon, tout enseignant fournit les documents attestant ses qualifications et son expérience avant la signature de son contrat d'engagement à défaut de quoi ledit contrat d'engagement est conditionnel et ne devient valide que lors de la présentation desdits documents. Dans ce dernier cas, l'enseignant et la Corporation pourront convenir d'un délai pour la remise de ces documents, délai au terme duquel le contrat conditionnel devient nul et non-avenue à moins que le retard ne soit dû à l'institution qui émet lesdits documents.
- 17.04 Lors de la distribution des tâches, la Corporation en peut obliger un enseignant à enseigner des matières qui ne correspondent pas à sa spécialisation.

17.05 Au moment de l'engagement, le contrat doit stipuler si le poste confié à un employé temporaire est créé par l'absence d'un autre employé en congé d'études, congé de maladie ou de maternité, ou tout autre congé autorisé, de même que mentionner le nom du bénéficiaire de ce congé. Dans un tel cas, la prestation de travail prend fin automatiquement au retour du salarié absent et ce, sans préavis. Un tel salarié ne peut être permanent en aucun temps.

Advenant vacance ou création de poste ou fonction dans sa spécialisation pendant ou à la fin de cette période d'engagement, cet employé temporaire a priorité sur tout autre non encore à l'emploi de la Corporation. Dans ce cas, s'il occupe le poste, tout le temps passé à l'emploi de la Corporation compte pour l'expérience, l'ancienneté et l'obtention du statut d'employé permanent. Cependant, l'affectation se fait au début de l'année scolaire qui suit.

17.06 Toutes les candidatures à un poste d'enseignant, ainsi que les attestations de compétence et d'expérience y afférant, doivent être soumises au département concerné pour fins d'étude. Compte tenu des autres paragraphes du présent article, le département fait ses recommandations à la Commission pédagogique.

Sur tout comité de sélection formé par la Commission pédagogique pour l'engagement de l'enseignant, doit siéger le chef de département concerné ainsi qu'un professeur élu par et parmi les membres de ce même département.

17.07 Tout contrat d'engagement d'un enseignant à temps complet se renouvelle automatiquement à moins qu'une partie n'avise l'autre par écrit, avant le 1er avril précédant son expiration, de sa décision de ne pas renouveler.

Tout contrat d'engagement d'un enseignant à temps partiel se renouvelle automatiquement à moins qu'une partie n'avise l'autre par écrit, au plus tard le 1er avril précédant son expiration, de sa décision de ne pas renouveler.

17.08 Le contrat de l'enseignant permanent se renouvelle automatiquement. La Corporation ne peut empêcher ce renouvellement que par voie de congédiement pour cause conformément au présent article.

17.09 Tout enseignant à temps complet ne peut, sans le consentement de l'employeur, démissionner après le 1er avril de chaque année. L'employeur ne retient pas son consentement de façon déraisonnable.

Advenant arbitrage, l'arbitre a le pouvoir de décider du bien-fondé du grief et des motifs respectifs; tenant compte des circonstances, il peut en outre accorder une indemnité à la partie lésée.

17.10 Le salarié non permanent ne peut se prévaloir de la procédure de grief sur son non-réengagement.

17.11 Tout enseignant qui signe avec l'employeur un contrat d'engagement renonce par le fait même à poursuivre l'employeur pour tout dommage en diffamation qui pourrait résulter de l'obligation qui est faite audit employeur par la présente convention, de consulter le Comité des relations de travail dans le cas de congédiement, de mesure disciplinaire ou de non-réengagement.

17.12 Sur demande de la part de l'enseignant non permanent à temps complet, l'employeur lui fait connaître par écrit les motifs de son non-réengagement. Les motifs alors invoqués ne peuvent être différents de ceux communiqués verbalement à

l'enseignant par le Directeur général, ou son Adjoint, lors des rencontres semestrielles qu'il a avec celui-ci en présence de son chef de département. Ces rencontres doivent être séparées par un délai suffisant permettant à l'enseignant de s'amender s'il y a lieu. Cet enseignant ne peut cependant pas formuler de grief sur son non-réengagement.

17.13 Si l'enseignant non permanent s'estime lésé par ce non-réengagement, il peut soumettre son cas au Comité des relations de travail dans un délai de trente (30) jours. Dans le cas d'une décision unanime dudit Comité en faveur de cet enseignant, le contrat de ce dernier est renouvelé par l'employeur.

17.14 L'enseignant qui quitte le service de l'employeur avant la fin de l'année scolaire pour quelque raison que ce soit, ou qui n'est engagé que pour le reste de l'année scolaire en cours, reçoit, ou ses ayants droit, à titre de traitement de vacances, 1/5 du salaire total qu'il a reçu à compter du 1er septembre de l'année en cause ou la date où il a commencé à travailler si cette date est postérieurement au 1er septembre et la date effective de son départ.

PERMANENCE

17.15 A moins que l'employeur ne lui ait fait parvenir l'avis prévu à l'article 17.07, l'enseignant à temps complet acquiert sa permanence à la signature de son troisième (3ème) contrat consécutif à titre d'enseignant à temps complet ou le 1er avril de sa deuxième (2ème) année d'engagement à moins qu'une entente pour cause ne soit intervenue entre les parties, avant ce 1er avril, autorisant le retard de l'attribution ou de la non attribution de sa permanence soit au 1er juillet de sa deuxième (2ème) année d'engagement, soit à la signature de son quatrième (4ème) contrat ou au 1er avril de sa troisième (3ème) année d'engagement.

17.16 La permanence est accordée à l'enseignant à temps complet en tant que tel. Lorsque la Corporation ne peut offrir à un enseignant permanent un poste d'enseignant à temps complet, ce dernier conserve sa permanence s'il accepte, sur demande de la Corporation, d'être engagé temporairement comme enseignant à temps partiel ou s'il est libéré par la Corporation pour un congé dûment autorisé suivant les modalités prévues à la présente convention collective.

L'enseignant non permanent, qui n'a pas l'intention de demeurer à l'emploi de la Corporation l'année suivante, doit l'en avertir par écrit avant le 1er avril. De même, la Corporation qui n'a pas l'intention de retenir les services d'un enseignant non-permanent à temps complet doit l'en avertir par écrit avant le 1er avril.

MESURES DISCIPLINAIRES

17.17 Si un enseignant cause à la Corporation un préjudice qui par sa gravité et sa nature nécessite une intervention immédiate, celle-ci doit le suspendre de ses fonctions.

L'enseignant doit être réinstallé sans aucun préjudice dans les quatre (4) jours ouvrables suivant sa suspension, si dans l'intervalle la Corporation n'a pas saisi les représentants du Syndicat de son intention de lui imposer quelque autre sanction. L'enseignant peut alors plaider sa cause avec les représentants du Syndicat devant le C.R.T. La Corporation dispose alors de quinze (15) jours pour formuler la sanction, autrement l'enseignant est réinstallé, confirmé dans ses postes et ses droits.

17.18 Dans tous les cas, la Corporation ne peut imposer une sanction ou une suspension ou congédier un enseignant sans lui avoir signifié par écrit les motifs et sans avoir informé le Syndicat de son intention.

Sur réception de cet avis, l'enseignant peut alors, dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent, faire parvenir à l'employeur sa démission écrite dont copie est aussitôt remise au Syndicat.

Toute sanction, de toute nature que ce soit, doit être signifiée à l'intéressé par écrit.

- 17.19 Sauf dans les cas prévus au paragraphe 17.16, la Corporation ne peut imposer une sanction ou une suspension ou congédier un enseignant sans lui avoir, au préalable, fait part par écrit de ses doléances deux (2) fois dans une même année. Le délai entre les deux (2) avis doit être suffisant pour permettre à l'enseignant de rectifier la situation.
- 17.20 Toutes les pièces au dossier de l'enseignant en rapport avec un avis qui lui a été adressé ou en rapport avec les faits qui ont provoqué ledit avis doivent être détruites quand il s'est écoulé un (1) an sans qu'un avis ne lui ait été adressé pour une cause similaire. En aucun cas, la Corporation ne peut invoquer de quelque façon cet avis ou les faits qui l'ont provoqué après l'expiration de ce délai. De même, la Corporation ne peut invoquer, d'aucune façon, aucune pièce au dossier de l'enseignant ni aucun fait pour lesquels l'enseignant n'a pas reçu d'avis.
- 17.21 En tout temps, l'enseignant peut demander de consulter son dossier intégral accompagné ou non d'un représentant du Syndicat.
- 17.22 Toute décision de mesures disciplinaires doit être communiquée par écrit à l'enseignant et transmise en même temps au Syndicat avec ses motifs.

- 17.23 Dans tous les cas, y compris ceux prévus au paragraphe 17.17, tout enseignant peut recourir à la procédure de grief. Il est entendu cependant que l'enseignant non-permanent n'a pas droit à la procédure de grief sur son non-réengagement.
- 17.24 Si un enseignant formule un grief au sujet d'une sanction, d'une suspension ou d'un congédiement, la Corporation doit établir par preuve les motifs de cesdits sanction, suspension ou congédiement et leur bien-fondé.

AFFECTATION ET MOBILITE

- 17.25 Le permanent reste à l'emploi de la Corporation, à moins que celle-ci ne le congédie. Dans ce cas, la Corporation doit motiver par écrit sa décision et l'enseignant peut poser un grief, conformément aux dispositions de la présente convention.
- 17.26 Pour les fins du présent article, le mot poste signifie tâche d'enseignement confiée ou à confier à un enseignant.
- 17.27 Tout poste déclaré vacant doit être comblé de la façon suivante:
- a) par réaffectation à l'intérieur de l'institution; la réaffectation ne peut cependant prendre effet en cours d'année scolaire, sauf entente entre les parties;
 - b) par l'engagement d'un nouvel enseignant et ce, sans préjudice aux autres paragraphes de l'article 17 ou à tout autre article de la convention collective.

17.28 Lorsqu'une vacance ne peut être comblée par un enseignant de l'institution, ou par un enseignant mis en disponibilité, la Corporation en donne par écrit les raisons au Syndicat.

17.29 L'enseignant à temps complet doit obtenir une autorisation écrite préalable de la Corporation pour enseigner dans une autre institution durant les heures normales d'activités professionnelles (les heures normales n'excèdent pas pour un enseignant huit (8) heures consécutives, ces heures devant être réparties entre 8h.00 et 18h.00). Les enseignants disposent d'une heure vingt minutes (1h.20) pour la période du dîner, à moins d'entente entre l'enseignant et la Direction pédagogique. Copie de cette entente est remise au Syndicat.

ARTICLE XVIII: CHARGES PUBLIQUES

18.01 Le salarié qui est candidat à la fonction de député fédéral, provincial, de maire, d'échevin ou de commissaire d'école a le droit, après en avoir informé le Directeur général, ou son substitut, dans un délai raisonnable de s'absenter de son travail sans rémunération, si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour fins de ses fonctions, s'il est élu.

18.02 Si le salarié est appelé à remplir une de ces fonctions mentionnées ci-haut ou s'il les remplit effectivement, et qu'alors, les devoirs de cette fonction portent préjudice à sa tâche professionnelle dans l'institution, la Corporation et le salarié concerné pourront convenir de modalités permettant à ce dernier de poursuivre sa prestation d'enseignement ou même de prendre congé sans traitement si nécessaire.

18.03 A l'expiration de son congé sans traitement, le salarié pourra reprendre un poste semblable à celui qu'il détenait au moment de sa permission d'absence, dès qu'il s'en présentera un de disponible.

ARTICLE XIX: CHARGE PROFESSIONNELLE

- 19.01 La charge professionnelle est constituée de l'enseignement et de toutes les activités qui y sont directement reliées tel que déterminé par l'assemblée départementale. Il appartient au professeur de soumettre ses méthodes pédagogiques à l'approbation de la Commission pédagogique.
- 19.02 Les activités professionnelles de l'enseignant d'éducation physique comprennent, en plus des cours d'éducation physique, l'animation et la responsabilité d'exécution des activités sportives intramurales et interscolaires mises de l'avant par la Direction de la vie étudiante.
- 19.03 Les activités professionnelles du professeur s'évaluent en périodes. Une période correspond à un cours par semaine d'une durée n'excédant pas soixante-cinq (65) minutes par cycle de sept (7) jours et inclut les activités se rattachant directement au cours. Advenant une modification au cycle de l'horaire, les parties se rencontreront alors pour déterminer les mécanismes d'application.
- 19.04 Les activités qui se rattachent directement au cours sont:
- les préparations
 - les corrections
 - les surveillances d'examens périodiques ou semestriels
 - les réunions académiques ou pédagogiques, y compris celles de niveau et de département
 - les entrevues avec les étudiants et les parents

19.05 La charge professionnelle complète de l'enseignant s'établit comme suit:

- vingt (20) périodes d'enseignement de soixante-cinq (65) minutes par cycle de sept (7) jours;
- une (1) période de surveillance d'étude inscrite à l'horaire de l'étudiant par cycle de sept (7) jours;
- une (1) période servant à l'encadrement d'une période-conseiller, par cycle de sept (7) jours.

19.06 Les enseignants dont la charge est inférieure à vingt (20) périodes d'enseignement proprement dite verront leur tâche complétée selon la modalité suivante:

- une (1) période de cours = une période de surveillance à l'heure du dîner, n'excédant pas soixante-cinq (65) minutes.

Ce paragraphe n'est pas limitatif quant à l'engagement individuel des membres du syndicat.

19.07 La charge professionnelle complète de l'enseignant titulaire sera diminuée de deux (2) périodes si ce dernier doit compiler les notes de la classe dont il est titulaire.

19.08 Une séance de laboratoire d'une durée égale à celle d'une période de cours, que l'enseignant soit accompagné ou non d'un appariteur, équivaut à une période de cours. Aucun laboratoire ne pourra être donné sans la présence d'un professeur.

- 19.09
- a) La composition maximum d'une classe est de trente-quatre (34) élèves.
 - b) En ce qui regarde les cours d'éducation physique dans une institution mixte, les cours des garçons seront séparés de ceux des filles, dans la mesure du possible.

- 19.10 La Corporation ne peut en aucun temps obliger un enseignant à donner des cours d'extension, des cours du soir ou des cours de rattrapage. Toutefois, advenant l'organisation de tels cours à la Corporation, la Corporation offrira en priorité à ses professeurs les cours disponibles.
- 19.11 La Corporation informe, dans la mesure du possible, l'enseignant de ses activités professionnelles, au plus tard le 1er juillet, en ce qui concerne la (les) matière(s) enseignée(s) et les numéros de cours, en ce qui concerne le détail de ses activités principales professionnelles au plus tard le 1er septembre, sans préjudice à une possible réorganisation des cours et à une nouvelle répartition des tâches qui se fait alors à la suite d'une entente entre les parties.
- 19.12 Les activités qui ne peuvent être évaluées dans le présent article à cause de leur nature particulière seront définies et évaluées par le C.R.T.
- 19.13 Tout enseignant libéré d'une partie de sa tâche d'enseignement pour des activités telles que: responsable de la pastorale, chef de département, animateur de vie étudiante, est considéré comme un enseignant à plein temps.
- 19.14 Est engagé comme enseignant à temps plein, l'enseignant à qui la Corporation demande les deux tiers (2/3) ou plus de la charge professionnelle complète de l'enseignant.

- 19.15 Est engagé comme enseignant à temps partiel, l'enseignant qui exécute une tâche inférieure aux deux tiers (2/3) de la charge professionnelle complète de l'enseignant.
- 19.16 L'assemblée départementale répartit équitablement la tâche d'enseignement des enseignants, y compris la répartition du temps supplémentaire, et la transmet au Directeur général, ou à son substitut, qui peut apposer son veto.
- 19.17 Cette répartition doit n'avoir été faite qu'après consultation avec chacun des enseignants concernés.
- 19.18 Durant l'année scolaire, l'enseignant a droit aux congés établis selon le calendrier scolaire. Ces congés sont chômés et payés.
- 19.19 Tout enseignant dispose à sa discrétion des mois de juillet et août, ses activités professionnelles étant réparties entre le 1er septembre et le 24 juin, à moins d'entente contraire entre les parties quant à la date du début et de la fin des vacances.
- 19.20 L'employeur fournit à l'enseignant tout le matériel nécessaire à l'enseignement, à l'exception des manuels.
- 19.21 Aucune modification des notes d'un étudiant ne peut être faite sans le consentement de l'enseignant concerné.

ARTICLE XX DROITS ACQUIS

20.01 Si la Corporation modifie les conditions de travail de nature collective autres que celles visées par cette convention et qu'un salarié, le département ou le Syndicat se croient lésés par une telle décision, ces derniers peuvent formuler un grief. Il incombe à la Corporation de prouver qu'elle agit selon des motifs raisonnables. L'arbitre pourra corriger la décision prise par la Corporation si elle n'est pas fondée sur aucun motif raisonnable.

ARTICLE XXI: TRAITEMENT

21.01 La Corporation s'engage à appliquer intégralement à tous ses professeurs les échelles de salaires à être appliquées au secteur public secondaire pour les années couvertes par la présente convention. Le même engagement s'applique pour toutes indexations si de telles indexations sont effectivement versées au secteur public ci-haut mentionné.

En aucun cas, les années de scolarité de l'enseignant, déjà reconnues au moment de l'engagement ne pourront être diminuées. Pour les fins des présentes, une année de scolarité est considérée comme ayant été reconnue par la Corporation si cette dernière a payé pendant plus d'une année l'enseignant selon cette catégorie. Toute année de scolarité acquise postérieurement à son engagement est reconnue de fait par la Corporation par une majoration équivalente de son salaire.

21.02 Tout enseignant ayant complété quinze (15) crédits (demi-année universitaire) avant le 1er janvier aura droit à la moitié de l'augmentation annuelle prévue pour une année de plus de scolarité.

Tout enseignant ayant complété quinze (15) crédits (demi-année universitaire) avant le 1er juin aura droit au quart ($\frac{1}{4}$) de l'augmentation annuelle prévue pour une année de plus de scolarité.

21.03

ANNEES D'EXPERIENCE

Pour fins de l'application de la présente convention collective, constitue une année d'expérience:

- a) toute année d'enseignement à temps plein dans une institution d'enseignement reconnue par le Ministère de l'Education du Québec;
- b) chacune des huit (8) première années d'expérience professionnelle ou industrielle pertinente dans un domaine autre que l'enseignement, ainsi que chaque tranche de deux (2) années supplémentaires. Dans tous les cas, seuls les nombres entiers seront considérés;
- c) pour constituer une année d'expérience, l'enseignant engagé par contrat annuel à temps plein devra avoir enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative équivalant à la demie de la charge professionnelle complète telle que décrite à l'article 19.05. Cependant, on ne peut accumuler plus d'une année d'expérience durant la même année scolaire.

Il est entendu que la reconnaissance antérieure de fait des années d'expérience d'un professeur par une rémunération constitue une attestation des années d'expérience pour fins de rémunération future. Tous les enseignants à temps partiel et les suppléants doivent avoir enseigné l'équivalent d'une annéescolaire à temps complet dans une ou plusieurs institutions, pendant une ou plusieurs années, pour constituer une année d'expérience.

21.04 REMUNERATION

Aucun article de la présente convention collective n'aura pour effet de diminuer le traitement de base actuellement versé à un enseignant à l'emploi de la Corporation. Pour les fins du présent article, le salaire de base est fixé par la scolarité et l'expérience telles que définies aux paragraphes 21.02 et 21.03 de la présente convention collective.

- 21.05
- a) Le professeur à temps partiel sera rémunéré à raison de 1/20 de son salaire de base pour chaque période/cycle d'enseignement donnée.
 - b) A la demande de la Corporation, tout enseignant peut accepter en surplus de sa tâche professionnelle complète, telle que définie à l'article 19.05 de la présente convention collective, une charge professionnelle supplémentaire offerte par la Corporation. Si cette charge est pour la durée de l'année académique, il sera rémunéré selon la modalité suivante:
 - Un supplément égal à 1/20 de son salaire de base pour chaque période supplémentaire au-delà de la vingtième période;
 - Si cette tâche n'est qu'à titre de suppléance occasionnelle, la rémunération sera de 9,00\$ la période de surveillance et de 15,00\$ la période de suppléance;
 - Si cette tâche n'est qu'à titre de suppléance temporaire, la rémunération se fera au taux de 35,00\$ la période de suppléance.
 - c) Avant d'engager un enseignant à temps partiel, la Corporation doit offrir la ou les charge(s) supplémentaire(s) aux enseignants réguliers qui pourront accepter ou refuser cette (ces) charge(s) supplémentaire(s) avec l'approbation du département, le tout en conformité avec 19.16.

Cependant, le paragraphe précédant ne s'applique pas dans les cas d'engagement à temps partiel d'enseignants déjà mis en disponibilité, ou déjà à l'emploi de la Corporation.

La Corporation se réserve le droit de refuser toute charge professionnelle dépassant vingt-cinq (25) périodes.

- d) Dans certains cas particuliers, avec l'assentiment du Syndicat, la Corporation pourra offrir une charge de travail supérieure aux deux tiers (2/3) de la charge professionnelle complète, telle que définie à 19.05, et inférieure à ladite charge professionnelle complète en raison d'indisponibilité de la part dudit professeur; lequel professeur sera rémunéré suivant sa scolarité et son expérience au prorata de la charge professionnelle complète.

21.06 MODE DE PAIEMENT DES TRAITEMENTS

Le traitement de l'enseignant est payable en vingt-six (26) versements égaux tous les deux jeudis, à compter du jeudi, le 3 septembre 1981. Cependant, s'il le désire, l'enseignant peut, au 30 juin, recevoir le solde en entier en un seul versement à condition d'avoir donné un avis à la Corporation au plus tard le 1er avril précédent. Pour une année donnée, le 1er des vingt-six (26) versements ne pourra être versé avant le 1er septembre de l'année en cours.

- 21.07 Tout changement de classification se fait à la signature du contrat d'engagement de l'enseignant et le salaire de l'enseignant est ajusté en conséquence à compter du 1er septembre suivant telle signature, à condition qu'il atteste qu'il a terminé et réussi une autre année d'étude.

Si l'attestation d'un autre diplôme ne peut être présentée au 1er septembre, mais qu'elle puisse l'être avant le 30 décembre, ou plus tard si le retard ne peut être imputé à l'enseignant, le traitement de l'enseignant est réajusté rétroactivement à condition que les études conduisant à tel diplôme aient été complétées le 1er janvier.

ARTICLE XXII ANCIENNETE

- 22.01 L'ancienneté se définit comme le temps de service continu d'un salarié, soit comme enseignant, soit comme technicien, ou comme titulaire de toute autre fonction à l'emploi de la Corporation, pourvu que le temps de service à cette autre fonction ait été immédiatement précédé d'un minimum d'un (1) an de service comme enseignant ou technicien à temps plein.
- 22.02 L'ancienneté se calcule en nombre de jours et d'années. Elle est calculée au prorata de la charge pour les temps partiels.
- 22.03 L'accumulation de l'ancienneté n'est pas interrompue par les divers congés prévus à la présente convention collective, sauf dispositions contraires de la présente convention. Seule la démission, le congédiement ou le non-réengagement non contestés ou sanctionnés par une sentence arbitrale mettent fin à l'ancienneté.
- 22.04 La liste d'ancienneté des enseignants s'établit comme suit:
- a) par ordre d'ancienneté;
 - b) par ordre alphabétique.

Telle liste apparaît en annexe E de la convention collective.

Par la suite, cette liste est mise à jour et affichée le premier (1er) février de chaque année pendant trente (30) jours durant lesquels tout enseignant peut contester la durée de toute ancienneté apparaissant à cette liste, à défaut de quoi la liste devient officielle pour l'année suivante. Copie de cette liste est remise au Syndicat.

Lors de la signature d'un premier contrat d'engagement, la Corporation inscrit audit contrat son rang d'ancienneté.

ARTICLE XXIII: PROCEDURE DE MISE A PIED

- 23.01 Dans le cas où l'institution doit réduire les effectifs enseignants par suite de modifications quelconques, transfert, réduction des effectifs étudiants, fermeture d'options, la mise à pied se fait selon l'ancienneté et la spécialisation.
- 23.02 A cet effet, les parties conviennent de la procédure suivante:
- Lorsqu'un poste disparaît, l'enseignant qui occupe ce poste peut alors déplacer un autre enseignant possédant moins d'ancienneté que lui, pourvu qu'il ait les qualifications requises pour occuper ce poste, telles que définies en 2.11. Le même processus peut se répéter par l'enseignant ainsi déplacé jusqu'à ce qu'un enseignant soit mis à pied dans lequel cas le professeur est mis en disponibilité sans rémunération.
- 23.03 Avant de procéder à tout nouvel engagement, lorsqu'il y a eu précédemment des procédures de mise à pied, l'employeur réengage l'enseignant mis en disponibilité, selon un ordre inverse à celui décrit à la clause 23.02. Ce droit de réengagement existe pour une période de deux (2) ans à compter de la date de la mise à pied. Après une offre d'emploi expédiée à la dernière adresse connue, l'enseignant dispose de quinze (15) jours de calendrier pour faire connaître sa réponse au Directeur général, ou à son substitut.
- 23.04 Dans l'éventualité où aucun poste n'est disponible dans l'institution pour l'enseignant mis à pied selon la clause 23.02, l'employeur voit alors à transmettre le nom de cet enseignant à tout bureau de placement mis sur pied avec la collaboration du gouvernement.

- 23.05 La mise en disponibilité interrompt l'ancienneté sans y mettre fin compte tenu de l'article 23.03.
- 23.06 Advenant la création d'une forme de sécurité d'emploi pour le réseau privé de l'enseignement ou de toute autre forme de sécurité à venir et pour autant que la Corporation puisse y participer, les parties conviennent de se rencontrer pour en décider des modalités d'application qui leur conviennent.
- 23.07 Advenant la réduction des effectifs du personnel technique, l'employeur met à pied le salarié selon l'ancienneté et la classification. Le salarié mis à pied ne peut en aucun cas déplacer un salarié d'une autre classification ou d'une autre classe d'emploi.
- 23.08 Que ce soit pour l'une ou l'autre des raisons mentionnées en 23.01, le syndiqué mis à pied reçoit une indemnité de mise à pied sous forme d'un montant forfaitaire. Ce montant est fixé à une semaine de salaire pour le professeur permanent à temps complet, en plus de tout autre montant forfaitaire qui doit être versé à tout salarié qui quitte.

ARTICLE XXIV: NON-DISCRIMINATION

24.01 Ni la Corporation, ni le Syndicat n'exercera directement ou indirectement de menaces, contraintes, discriminations et distinctions injustes envers un employé à cause de sa race, de son origine ethnique, de ses croyances (en autant que le caractère confessionnel de l'institution est respecté dans l'acte d'enseigner), de son sexe, de ses opinions politiques ou autres, de sa langue, de sa situation sociale, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

24.02 L'enseignant ne peut se servir de sa classe comme tribune politique ou religieuse.

ARTICLE XXV: DELAIS

25.01 Les organismes de consultation et/ou de décision prévus à la présente convention collective devront agir dans un délai raisonnable; à défaut de quoi l'employeur pourra agir de lui-même.

ARTICLE XXVI: CONGES D'ETUDES

- 26.01 La Corporation reconnaît toute l'importance que peuvent avoir, et pour l'enseignant et pour l'institution, les études de perfectionnement poursuivies par son personnel enseignant; aussi, elle s'engage à faciliter dans les limites de ses capacités et d'une saine gestion, l'accessibilité à de telles études.
- 26.02 Un enseignant permanent qui désire obtenir de la Corporation un congé aux fins d'études de perfectionnement, doit soumettre par écrit à la Commission pédagogique un projet détaillé du programme d'études projetées. La Corporation, à la suite d'une recommandation favorable de la Commission pédagogique, pourra accorder à un enseignant permanent un congé avec traitement entier ou partiel.
- 26.03 La durée normale d'un tel congé devrait être d'au moins une (1) année. La Corporation pourra prolonger ce congé d'une autre année si le programme d'études exige une période plus longue et si l'enseignant en fait la demande avant le 1er mars.
- 26.04 Tout enseignant permanent qui bénéficie d'un congé avec traitement entier, ou partiel, s'engage à demeurer à l'emploi de la Corporation pour une période d'au moins trois (3) ans. Si un tel engagement n'est pas respecté, l'enseignant remboursera à la Corporation le montant du traitement perçu à raison d'un tiers (1/3) pour chacune des trois (3) années non passées à l'emploi de la Corporation.
- 26.05 En cas d'incapacité totale, permanente de travail, l'enseignant sera libéré de ses obligations monétaires en vertu de l'article 26.04.

- 26.06 Tout enseignant qui bénéficie d'un congé d'études devra aviser la Corporation de la date de son entrée en fonction avant le 1er mars de cette dite année. Tout tel enseignant occupe le poste qui a été prévu pour lui au moment de l'obtention d'un tel congé d'études.
- 26.07 L'enseignant bénéficiaire d'un tel congé doit à son retour en fonction présenter une attestation officielle écrite des études poursuivies à la Direction pédagogique; cette attestation devra correspondre au projet détaillé fourni lors de son départ.
- 26.08 L'enseignant en congé d'études, en vertu du présent article, est considéré à l'emploi de la Corporation pendant la durée d'un tel congé, aux fins des années d'expérience et autres avantages sociaux, à moins de stipulations expresses dans la présente convention collective à effet contraire. Il est entendu cependant que tout tel enseignant doit verser sa quote-part dans tout régime contributoire pour bénéficier des avantages de tout tel régime.

ARTICLE XXVII: DISPOSITIONS TRANSITOIRES

- 27.01 La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.
- 27.02 Les clauses de cette convention s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de tout le contrat.
- 27.03 La présente convention collective est imprimée aux frais de l'employeur et du Syndicat.

ARTICLE XXVIII: DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET RETROACTIVITE

- 28.01 La présente convention collective a effet le jour de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 août 1982.
- 28.02 L'une ou l'autre partie pourra donner avis à l'autre partie de son intention de dénoncer ou d'amender la convention collective à compter du 31 décembre 1981. Les négociations devront alors commencer le mois suivant.
- 28.03 Malgré l'avis donné en vertu de la clause précédente, la présente convention collective continue de s'appliquer, de sa date d'expiration, jusqu'à une date n'excédant pas le 31 août 1983.

ARTICLE XXIX: LANGUE DE TRAVAIL

29.01 Le français est la seule langue de travail reconnue et aucun enseignant dont la langue maternelle est le français n'est tenu d'utiliser une autre langue dans l'exercice de ses fonctions, sauf s'il est professeur de langue seconde.

29.02 L'enseignant dont la langue maternelle est le français ne verra pas ses chances d'avancement et de promotion diminuées du seul fait qu'il lui est impossible de s'exprimer convenablement dans une autre langue.

ARTICLE XXX: FRAIS DE DEPLACEMENT

- 30.01 Lorsque l'enseignant, conformément à la clause 17.02, donne de l'enseignement dans plus d'une institution, l'employeur s'engage à assumer les frais de déplacement:
- a) entre l'institution principale et l'autre (ou les autres) institution(s) (au cours d'une même journée) à condition que la distance soit supérieure à un (1) mille (1.625km).
 - b) entre le domicile de l'enseignant et l'autre (les autres) institution(s) si cette (ces) dernière(s) est (sont) située(s) à cinq (5) milles de plus que la distance entre ledit domicile et l'institution principale.
- 30.02 L'employeur s'engage aussi à assumer les frais de déplacement et de séjour encourus par l'enseignant lorsque ce dernier participe, à la demande dudit employeur, à des activités occasionnelles (congrès, commissions, comités) non prévues dans sa tâche régulière.
- 30.03 L'employeur assume les frais mentionnés en 30.01 et 30.02 selon la politique en vigueur pour le personnel de cadre.

ARTICLE XXXI: TECHNICIEN DIRECTEMENT RELIE A L'ENSEIGNEMENT

31.01 La charge normale de travail des techniciens directement reliés à l'enseignement couverts par l'unité d'accréditation est de trente-cinq (35) heures/semaine.

31.02 Pour fins de traitement, la durée du séjour dans un échelon est d'une année et chaque échelon correspond à une année d'expérience.

31.03 Les vacances annuelles du personnel technique couvert par l'unité d'accréditation s'échelonnent sur cinq (5) semaines consécutives. Durant l'année scolaire, le personnel technique bénéficie des mêmes congés que le personnel enseignant.

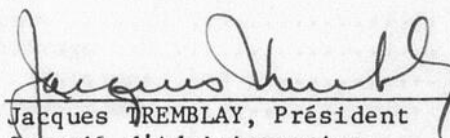
ARTICLE XXXII: ANCIENNETE ET RETOUR A L'ENSEIGNEMENT DU PERSONNEL DE CADRE

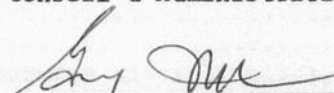
- 32.01 Tout enseignant couvert par l'unité d'accréditation au moment où il accède à un poste de cadre à l'intérieur de la Corporation continue à accumuler son ancienneté pendant une période de 2 ans à partir de la date de son entrée en fonction au dit poste de cadre.
- 32.02 Toute telle personne, si elle désire retourner à l'enseignement pendant ces deux années, peut déplacer tout autre enseignant qui a moins d'ancienneté qu'elle. Cette disposition ne peut prendre effet qu'en début d'année scolaire.
- 32.03 Toute telle personne, si elle désire retourner à l'enseignement après ces deux années, aura priorité d'engagement lorsqu'un poste sera ouvert, mais en aucun cas ne pourra déplacer tout autre enseignant en poste.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec

ce 17^e jour du mois de juin 1981

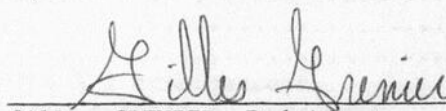
POUR LA CORPORATION

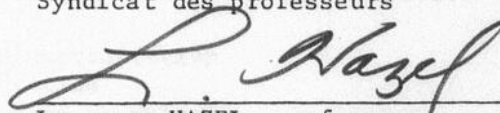

Jacques TREMBLAY, Président
Conseil d'Administration


Guy BLONDEAU, Directeur général


Carol PELLETIER, Adjoint au Dir. général

POUR LE SYNDICAT


Gilles GRENIER, Président
Syndicat des professeurs


Lawrence HAZEL, professeur

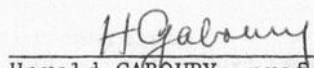

Harold GABOURY, professeur

TABLE DES MATIERES

Article	Titre	Page
I	Reconnaissance et juridiction	1
II	Définitions	3
III	Reconnaissance des droits de gérance	5
IV	Régime syndical	6
V	Affichage, réunions et information	8
VI	Comité des Relations de travail (C.R.T.)	10
VII	La Commission pédagogique (C.P.)	15
VIII	Départements	21
IX	Avantages sociaux	25
X	Cession ou modification des structures de l'institution - Fermeture	26
XI	Droit au grief et à l'arbitrage	28
XII	Absences pour activités professionnelles	31
XIII	Absences pour activités syndicales	33
XIV	Congés de maladie	36
XV	Congés de maternité	38
XVI	Congés sociaux	40
XVII	Engagement, permanence, mesures disciplinaires, affectation	42
XVIII	Charges publiques	50
XIX	Charge professionnelle	51
XX	Droits acquis	55
XXI	Traitement	56
XXII	Ancienneté	60
XXIII	Procédure de mise à pied	61
XXIV	Non discrimination	63
XXV	Délais	64
XXVI	Congés d'études.....	65
XXVII	Dispositions transitoires	67
XXVIII	Durée de la convention collective et rétroactivité ...	68
XXIX	Langue de travail	69
XXX	Frais de déplacement	70
XXXI	Technicien directement relié à l'enseignement.....	71
XXXII	Ancienneté et retour à l'enseignement du personnel de cadre	72
Annexe A.	Certificat d'accréditation	
Annexe B	Fiche de déduction	
Annexe C	Caisse de congés de maladie	
Annexe D	Contrat d'engagement	
Annexe E	Liste d'ancienneté	
Annexe H	Tâche du bibliothécaire	
Annexe I	Tâche du technicien en travaux pratiques	

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

ANNEXE "A"

PROVINCE DE QUÉBEC
RÉGION DE MONTRÉAL

DOSSIER: 5796-01-02
AFFAIRE : QR-056-07-74

Le 10 octobre 1974

PRESENT:

LE COMMISSAIRE-ENQUÊTEUR CHARLES DEVLIN

SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE
L'EXTERNAT SAINT-JEAN-EUDES,
(FNEQ-CSN)
2350 avenue du Colisée
Québec, P.Q.

REQUÉRANT

- et -

SYNDICAT PROFESSIONNEL DES
ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (S.P.E.)
1001 St-Denis
Montréal, P.Q.

INTIME

- et -

EXTERNAT SAINT-JEAN-EUDES
2350 avenue du Colisée
Québec, P.Q.

MIS EN CAUSE

D E C I S I O N

Le 23 juillet 1974, le bureau du commissaire-enquêteur en chef recevait de la part du requérant une requête en accréditation envers le groupe de salariés suivant:

" Tous les professeurs et techniciens,
directement liés à l'enseignement,
salariés au sens du code du travail. "

DE:

EXTERNAT SAINT-JEAN-EUDES

Une audition fut tenue à Québec le 8 octobre 1974.

/2....

Le syndicat professionnel des enseignants du Québec a déclaré par écrit qu'il ne s'objectait pas à la présente requête en accréditation.

Après avoir demandé et reçu certaines explications le mis en cause a déclaré qu'il n'avait aucune objection fondamentale à formuler à l'encontre de la présente requête en accréditation.

Le syndicat requérant possède le caractère représentatif prévu au code du travail et a satisfait aux exigences du règlement sur l'exercice du droit d'association.

L'unité de négociation recherchée constitue une unité appropriée.

CONSIDERANT les dispositions du code du travail.

POUR CES MOTIFS,

le commissaire-enquêteur ACCRÉDITE le Syndicat des enseignants de l'Externat Saint-Jean-Eudes, (FNEQ-CSN), envers le groupe de salariés suivant:

" Tous les professeurs et techniciens, directement liés à l'enseignement, salariés au sens du code du travail."

DE: L'EXTERNAT SAINT-JEAN-EUDES
2350 avenue du Colisée, Québec.



Charles DEVLIN LL.L
Commissaire-enquêteur

CD/df



CAISSE DE CONGES DE MALADIE A L'ENTENTE EN VIGUEUR DE LA PRESENTE CONVENTION

<u>PROFESSEURS</u>	<u>Jours accumulés</u>	<u>PROFESSEURS</u>	<u>Jours accumulés</u>
ARVISAIS, Manon		LABBE, Jean	
BERGERON, Dominique		LABRECQUE, Sonia	
BLONDEAU, Guy		LACHANCE, Georges-H.	
BOURQUE, Geo.-Edouard		LAJOIE, Régis	
CLAVEL, Pierre		LAMONTAGNE, Roland	
COUDE, Laurent		LANDRY, Jocelyn	
DE MONTIGNY, Cécile		LAPORTE, Alain	
DESBIENS, Jean-Marc		LAPORTE, Micheline	
DESROCHERS, Michel		LAVERDIERE, Jean-Louis	
DROLET, Gilbert		LAVERDIERE, Claudine	
DUQUET, Christiane		LE MAY, Mary	
ELIE, Claude		MARTIN, Yvon	
FERLAND, Suzanne		POULIOT, Marie	
FITZBACK, Yvon		PREMONT, Sylvain	
FORTIER, Margot S.		PROULX, Michel	
FOUQUET, Claude		TESSIER, Julie	
GABOURY, Harold		TREMBLAY, Jean-Guy	
GARANT, Pierre		TREMBLAY, Pierre	
GRAVEL, Claude			
GRENIER, Gilles			
HAZEL, Lawrence			
HUDON, Jean-Yves			
HUOT, Roland			
		<u>TECHNICIENS</u>	
		BEGIN, Richard	
		POLIQVIN, Serge	

C O N T R A T D ' E N G A G E M E N T

ENTRE

1) L'EXTERNAT CLASSIQUE SAINT-JEAN-EUDES ayant son siège social à Québec,
ci-après appelé la Corporation,

ET

Monsieur, Madame ou Mademoiselle _____
résidant à _____
ci-après appelé l'employé(e).

2) La Corporation retient les services de l'employé(e) comme employé(e) à temps
complet _____ à temps partiel _____ surnuméraire _____

3) La tâche de l'employé(e) s'établit comme suit:

a) Catégorie et fonction: _____

b) Nombre d'heures ou de périodes par semaine: _____

4) Pour le personnel enseignant

a) les années d'expérience de l'enseignant (e) s'établissent comme suit:

- expérience d'enseignement à temps complet _____ année(s)

- expérience d'enseignement à temps partiel _____ année(s)

- expérience industrielle ou professionnelle _____ année(s)

TOTAL DES ANNEES D'EXPERIENCE RECONNUES _____ année(s)

b) L'enseignant(e) possède les qualifications académiques suivantes:
(Détail des diplômes obtenus et des années de scolarité réussies)

Total des années de scolarité reconnues _____ année(s)

5) L'employé(e) remplace un(e) autre employé(e) actuellement en congé:

OUI NON

Nom du bénéficiaire du congé: _____

6) Le traitement de base de l'employé(e) s'établit comme suit: _____

7) Numéro d'ancienneté: _____

Les parties conviennent de soumettre les dispositions du présent contrat aux
dispositions de ladite convention collective.

Et les parties ont signé à _____

ce _____ du mois de _____ 19 _____

Pour la Corporation

Signature de l'employé(e)



LISTE D'ANCIENNETE

- | | | | |
|-----|--------------------------|-----|----------------------|
| 1. | LAMONTAGNE, Roland | 23. | FORTIER, Margot S. |
| 2. | BOURQUE, Georges-Edouard | 24. | FOUQUET, Claude |
| 3. | LACHANCE, Georges-H. | 25. | DROLET, Gilbert |
| 4. | HUOT, Roland | 26. | LAPOINTE, Alain |
| 5. | COUDE, Laurent | 27. | ARVISAIS, Manon |
| 6. | HAZEL, Lawrence | 28. | MARTIN, Yvon |
| 7. | GRAVEL, Claude | 29. | GRENIER, Gilles |
| 8. | GABOURY, Harold | 30. | POULIOT, Marie |
| 9. | FITZBACK, Yvon | 31. | LABBE, Jean |
| 10. | BLONDEAU, Guy | 32. | LAPOINTE, Micheline |
| 11. | GARANT, Pierre | 33. | CLAVEL, Pierre |
| 12. | PREMONT, Sylvain | 34. | TESSIER, Julie |
| 13. | LEMAY, Mary F. | 35. | DESBIENS, Jean-Marc |
| 14. | LAVERDIERE, Jean-Louis | 36. | HUDON, Jean-Yves |
| 15. | DUQUET, Christiane | 37. | FERLAND, Suzanne |
| 16. | LAJOIE, Régis | 38. | LANDRY, Jocelyn |
| 17. | BERGERON, Dominique | 39. | DESROCHERS, Michel |
| 18. | DE MONTIGNY, Cécile | 40. | TREMBLAY, Jean-Guy |
| 19. | PROULX, Michel | 41. | LAVERDIERE, Claudine |
| 20. | ELIE, Claude | | |
| 21. | TREMBLAY, Pierre | | |
| 22. | LABRECQUE, Sonia | | |

le 23 mars 1981

1.1.1. BIBLIOTECHNICIEN

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de l'employé de ce corps consiste à réaliser des travaux techniques ayant trait à l'organisation et au fonctionnement d'un ou de centres de documentation: bibliothèques, audio-vidéothèques. L'employé de ce corps fournit une assistance technique au personnel professionnel affecté au centre de documentation de même qu'aux usagers.

Attributions caractéristiques

Le bibliothécaire est appelé à effectuer les travaux techniques de classification et de recherche, à cataloguer les ouvrages, à vérifier les adresses bibliographiques et les prix dans les bibliographies du commerce et les catalogues d'éditeur, à superviser le contrôle des paiements et des réabonnements et à surveiller la reliure des périodiques et autres documents. A intervalles, il procède à l'évaluation et à l'élagage des livres et autres documents de la bibliothèque.

Il initie la clientèle à l'utilisation du fichier et des ouvrages de consultation et l'aide dans le choix de lectures et de la documentation.

Il peut être appelé à initier des bibliothécaires moins expérimentés de même qu'à coordonner le travail de personnel de soutien dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation de programmes d'opérations techniques dont il est responsable.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

QUALIFICATIONS REQUISES

Scolarité et expérience

Détenir un diplôme d'études collégiales avec champ de spécialisation approprié, ou détenir un diplôme ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

1.1.2 TECHNICIEN DE TRAVAUX PRATIQUES

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de l'employé de ce corps consiste à assister le personnel enseignant dans la préparation, la présentation, la surveillance et l'évaluation des travaux de laboratoire, de stage ou d'atelier.

Attributions caractéristiques

Le technicien de travaux pratiques exerce, selon les besoins, des fonctions de démonstrateur, de moniteur, d'instructeur et de répétiteur.

Il peut participer au choix d'appareils et instruments en usage dans son secteur et il en assure le fonctionnement ainsi qu'une utilisation rationnelle; il monte les appareils et les instruments de laboratoire et prépare le matériel exigé pour les séances de laboratoire, d'atelier ou de stage; il étudie le fonctionnement et l'utilisation des appareils afin d'en améliorer le rendement et afin de les adapter à des besoins spécifiques; il en fait également la calibration; il est également chargé de l'entretien et des réparations à effectuer sur tels appareils ainsi que, au besoin, sur certains instruments et outils électro-mécaniques de laboratoire; il voit, au besoin, à la tenue de l'inventaire du matériel et à la préparation des réquisitions.

Il peut être appelé à initier des techniciens moins expérimentés de même qu'à coordonner le travail de personnel de soutien, notamment d'appari-teurs, dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation de programmes d'opération technique dont il est responsable.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

QUALIFICATIONS REQUISES

Scolarité et expérience

Détenir un diplôme d'études collégiales avec champ de spécialisation approprié, ou détenir un diplôme ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.