

Ecole Secondaire Letendre Inc

DÉPÔT

80668

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17643-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
82-10-18	82-12-16					

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat Professionnel des Enseignants de St-Arsène</b> 9615 rue Papineau Montréal, Québec H2B 1Z6	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Ecole Secondaire Letendre Inc.</b> 9615 rue Papineau Montréal, Québec H2B 1Z6

Unité de négociation

ENTENTE: Modalités du versement du salaire

Région	06-06	Activité	3023(10)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Purrette David</i>	82-12-29

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

RECHERCHE

LETTRE D'ENTENTE

82 III-16 III 58

RE: MODALITES DU VERSEMENT DU SALAIRE

Entente intervenue entre

D'une part, le Syndicat professionnel des enseignants de St-Arsène

et d'autre part, l'Ecole secondaire Letendre Inc.

PAR MESSAGER  
82 III-16 III 51

Les parties conviennent de ce qui suit:

La présente Entente constitue un arrangement visant à répartir sur l'année 1982-83, les effets déterminés par la loi 70 sur la période du 1er janvier au 31 mars 1983 advenant qu'il y aurait lieu alors d'appliquer la loi, à moins de stipulations contraires provenant d'une entente nationale, d'un décret ou de l'abrogation de la loi ou de sa non-application auxquels cas le salaire sera réajusté conformément à ces dernières dans le cadre des dispositions prévues à la présente entente.

Aux fins d'application des clauses 6-4.02, 6-4.03 et 6-6.03, le versement du salaire pour l'année 1982-83 sera effectué selon les modalités suivantes:

- 1) Pour l'année 1982-83, les enseignants reçoivent le salaire de l'année 1981-82 augmenté d'un ajustement temporaire de 6% sauf pour les enseignants suivants qui recevront l'avance selon le pourcentage indiqué:

Juliette Allard (2%)	Camille Bourgault (1,43%)
Jean-Charles Rivard (2%)	Jean-Claude Varin (1,43%)
Gilda Rochefort-Côté (1,68%)	René Belval (1,20%)
Nicole Dionne (1,68%)	Georges MÉRIZZI (0,35%)
Cécile Doré (1,68%)	

- 2) Le salaire des enseignants pour l'année 1982-83 tel qu'apparaissant au paragraphe 1 de la présente Entente, sera ajusté conformément aux clauses 6-4.02 et 6-4.03 stipulant la parité salariale des enseignants avec celle du secteur public et ce, rétroactivement au 1er septembre 1982 lors d'un versement de la balance du traitement dû, en plus ou en moins, à être effectué le 30 juin 1983.
  
- 3) Nonobstant les dispositions prévues au précédent paragraphe, si l'Entente ou décret régissant les conditions de travail et salaires des enseignants du secteur public survient après le 30 juin 1983, le réajustement stipulé au précédent paragraphe sera effectué en faveur de l'une ou l'autre des parties selon les mêmes dispositions lors du premier versement de salaire suivant la réception des textes relatifs aux nouvelles échelles de salaires modifiées en vigueur.

Dans l'éventualité où un enseignant aura quitté son emploi à cette date, il recevra, à son domicile, le montant dû \* par courrier en même temps que les enseignants.  
 \* ou à payer

*A.D.*  
*9*

- 4) Le salaire ajusté temporairement et apparaissant au paragraphe 1 sera versé de façon uniforme à chacun des versements de salaire conformément aux clauses 6-6.01 et 6-6.03.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, le  
 ... 18<sup>e</sup> octobre ..... 1982.

POUR LE SYNDICAT:

POUR L'ECOLE:

*Gilles Dubois*  
 Gilles Dubois, président

*Gaston Letendre*  
 Gaston Letendre, dir. gén.

*Robert Préfontaine*  
 Robert Préfontaine, secr.

*Georges Pelletier*  
 Georges Pelletier, administrateur

DÉPÔT

80663

Dépôt N°:

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-17643-01</b>
Date	Signature <b>82-10-18</b>	Reception <b>82-10-26</b>	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat professionnel des enseignants de St-Arsène</b> <b>9615 rue Papineau</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H2B 1Z6</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>École Secondaire Letendre Inc</b> <b>Att.: M. Gaston Letendre</b> <b>Directeur-général</b> <b>9615 rue Papineau</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H2B 1Z6</b>

Unité de négociation

- Nous demandons 1 original 4 copies

**RETOUR 5 ententes**

Le Commissaire Général du Travail

Région	<b>06-06</b>	Activité	<b>8023 (10)</b>	Affiliation	<b>10</b>
--------	--------------	----------	------------------	-------------	-----------

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Rosette David</i>	Date <b>82-11-17</b>

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

\*\*\* FICHE D'IDENTITE COMMUNE \*\*\*

\*NUMERO DE DOSSIER: 080663 \*DISPOSITION:  
 \*----- IDENTIFICATION DES PARTIES -----\*

\*PARTIE PATRONALE: NOM: ECOLE SECONDAIRE LETENDRE INC. (A)  
 ADRESSE: 9615 RUE PAPINEAU (A)  
 MONTREAL, QUE. (A)  
 CODE POSTAL: H2B1Z6 (A)  
 CODE ACTIVITE: 8023 (A)

\*PARTIE SYNDICALE: NOM: SYND. PROF. ENSEIGNANTS (A)  
 ST-ARSENE (A)  
 LOCAL: 00000 FEDERATION: 570 (A)  
 CENTRALE: 03 (A) NO.ACC.: M17643001 (A)

\*----- IDENTIFICATION DU DOCUMENT -----\*

\*PARTIE COMMUNE:  
 DATE SIGNATURE : 810331 (A) DATE DE DEPOT : 810403 (A)  
 DATE EXPIRATION: 831231 (A) CODE ACTIVITE : 8023 (A)  
 CODE MUNICIPAL : 06546 (A) CODE DE REGION: 063 (A)  
 EML.PART.COUV.: 10 (A) CAT.PERS.VISE : 00 (A)  
 TYPE UNITE NEG.: 01 (A) ORIGINE SECT. : 4 (A)

\*PARTIE SPECIFIQUE:  
 \* A.C.C.: STAT.CONVENTION: 01 C.C.MAITRESSE : 000000  
 DUREE DE CONV. : 33 NBRE EMPLOYES : 000028  
 DATE DE CONV. : 0

\* ICTSN.: ANNEE DE CONV. : QUESTIONNAIRE :  
 STAT.CONVENTION: DUREE DE CONV.:  
 CATEGORIE EML.: NB.COLS BLANCS:  
 NB. COLS BLEUS : NOMBRE TOTAL :  
 ENTREE EN VIGUEUR :----- DATE : ARTICLES:  
 REOUVERTURE: ( ) DATE : ARTICLES:  
 \*CLAUSE\* \*ARTICLES\* \*FREQUENCE\* \* INDICES \*

\* ACCES-CIDIF,-----\* CODE - DATE -- REFERENCE -----\*----- INSCRIPTION -----\*  
 A.C.C. - 04 DATE: 831014 SEQ: 01  
 ICTSN. - DATE: SEQ:  
 \*\* CONTENU DU DOSSIER DEMANDE

Gouvernement du Québec  
Bureau du commissaire  
général du travail

DÉRÔT

005082

Dépôt N°: 81 04 196

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

08066-3

Objet  1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances 15-27643-01

Date Signature Reception 81-03-31 81-04-03 Durée Du 81-03-31 Au 83-12-31 Nombre de saisies régis par la convention collective 23

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. professionnel des enseignants de St-Armand 9615 rue Papineau Montréal, Qué. H2B 1Z6	<input type="checkbox"/> Déposant Ecole Secondaire Letendre Inc 9615 rue Papineau Montréal, Qué. H2B 1Z6

Unité de négociation

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

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Région 06-06 Activité 2023 (10) Affiliation 10

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné: 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'accréditation.  
 2. Le nom de l'employeur est différent de celui de l'accréditation.  
 3. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.  
 4. La signature de l'employeur n'apparaît pas sur le document déposé.  
 5. La signature de l'association n'apparaît pas sur le document déposé.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Danielle Duchesne Date: 81-04-10

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1P4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-435

1-1-81

à l'effet de...

CONVENTION COLLECTIVE

1-1-81

ENTRE

Le Syndicat Professionnel des Enseignants de St-Arsene

LE SYNDICAT PROFESSIONNEL DES ENSEIGNANTS DE ST-ARSENE

1-1-81

ET

1-1-81

L'ECOLE SECONDAIRE LETENDRE INC.

Le Syndicat Professionnel des Enseignants de St-Arsene

1-1-81

Le Syndicat Professionnel des Enseignants de St-Arsene

PAR MESSAGEUR  
181  
MAR - 3 9 54

GENERAL INVESTMENT

CHAPITRE 1-0.00 DEFINITIONS

1-1.00 DEFINITIONS

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

1-1.01 ANCIENNETE

Temps d'emploi continu d'un enseignant chez l'Employeur, calculé en années et en jours, conformément aux dispositions de l'article 5-5.00.

1-1.02 ANNEE D'ENGAGEMENT

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

1-1.03 ANNEE D'EXPERIENCE

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

1-1.04 ANNEE DE SCOLARITE

Toute année complète de scolarité reconnue selon le Manuel d'évaluation du ministère de l'Education.

1-1.05 ANNEE DE TRAVAIL

Les deux cents (200) jours répartis entre le premier (1er) septembre et le trente (30) juin suivant, le tout en conformité avec le Règlement no 7 du ministre de l'Education. Advenant une modification audit Règlement, la présente clause sera modifiée pour être conforme au règlement.

1-1.06 C.E.Q.

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

1-1.07 CHARGE D'ENSEIGNEMENT A TEMPS COMPLET

Charge d'enseignement qui comporte, par semaine, un minimum de quinze (15) périodes de cinquante (50) minutes ou l'équivalent et un maximum de vingt (20) périodes de cinquante (50) minutes ou l'équivalent.

1-1.08 CONGEDIEMENT

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

1-1.09 CONJOINT

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

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

1-1.10 DEPARTEMENTS

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

1-1.11 EMPLOYEUR

L'Ecole **S**econdaire Letendre Inc. ou toute autre corporation qui lui succéderait.

1-1.12 ENFANT

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

1-1.13 ENSEIGNANT

Toute personne engagée par l'Employeur pour dispenser une charge professionnelle telle qu'établie par l'Employeur et telle que définie au chapitre 8-0.00, à l'exclusion des responsables de niveau.

1-1.14 ENSEIGNANT A TEMPS COMPLET

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

1-1.15 ENSEIGNANT A TEMPS PARTIEL

Tout enseignant dont la charge d'enseignement comporte un maximum de quatorze (14) périodes de cinquante (50) minutes par semaine ou l'équivalent et qui doit assurer une disponibilité proportionnelle à sa charge d'enseignement par rapport à la charge moyenne de l'enseignant à temps complet. Sa rémunération est établie selon cette même proportion.

1-1.16 ENSEIGNANT A LA LECON

Tout enseignant qui a une charge d'enseignement inférieure à six (6) périodes de cinquante (50) minutes par semaine ou l'équivalent et de qui l'Employeur n'exige que la prestation d'enseignement et les tâches immédiatement connexes.

1-1.17 ENSEIGNANT REMPLACANT

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

1-1.18 ENSEIGNANT SUPPLEANT

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

1-1.19 GRIEF

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

1-1.20 MESENTENTE

Tout désaccord ou litige entre les parties relatif à la détermination et à l'application des conditions de travail autres que celles prévues à la présente convention.

1-1.21 MISE A PIED

Non-renouvellement d'un contrat d'engagement en raison d'un surplus de personnel occasionné par une diminution de la clientèle étudiante.

1-1.22 NON-REENGAGEMENT

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

1-1.24 PERMANENCE

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

1-1.25 PERIODE D'ENSEIGNEMENT

Période pendant laquelle un enseignant anime un cours, un séminaire, une séance d'études dirigée ou un laboratoire, d'une durée établie après consultation du Syndicat et en conformité avec les règlements du ministère de l'Education.

1-1.26 TACHE DE L'ENSEIGNANT

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

1-1.26

PROMOTION

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

1-1.27

REPRESENTANT SYNDICAL

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

1-1.28

SALAIRE

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

1-1.29

SUPPLEANCE

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

1-1.30

SURVEILLANCE

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

1-1.31

SYNDICAT

Le Syndicat professionnel des enseignants de Saint-Arsène.

1-1.34 TRAITEMENT

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

1-1.28 SALAIRE BRUT D'UN JOUR OUVRABLE

Salaire annuel brut divisé par <sup>deux cents</sup> (200).

*Handwritten signature and initials*

1-1.29 SALAIRE BRUT D'UNE PERIODE D'ENSEIGNEMENT

Salaire annuel brut divisé par ~~quarante~~ <sup>huit cents</sup> (40) fois ~~la tâche hebdomadaire maximale de référence.~~ (800)

*Handwritten signature and initials*

1-1.35 UNITE DE NEGOCIATION

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

CHAPITRE 2-0.00

2-1.00 JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

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

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

2-2.01 Pour les fins de négociation des conditions de travail et d'application de la convention collective, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et le mandataire exclusif des enseignants qui font partie de l'unité de négociation.

2-2.02 Le Syndicat reconnaît que le droit de gérer et d'administrer l'institution appartient à l'Employeur. Sans limiter ni restreindre la généralité de ce qui précède, ce droit comporte, notamment et entre autres, le droit d'engager, de non-réengager et de congédier les enseignants, de déterminer les programmes d'études, d'établir les tâches professionnelles et de les assigner aux enseignants, d'accorder la permanence à ces derniers et d'édicter des règlements pour la bonne marche de l'institution. Ce droit s'exerce en respect des stipulations contenues dans la présente convention et dans toute entente sur ces sujets.

2-2.03 Aucune représaille ni discrimination d'aucune sorte ne sera exercée contre un représentant du Syndicat au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions.

2-3.00 NON DISCRIMINATION

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

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

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

2-3.03 Aucune discrimination, au moment de l'embauche ou au cours du processus devant y conduire, ne sera exercée à l'endroit des candidats en raison de motifs définis comme discriminatoires par la Charte des droits et libertés de la personne ou en raison du fait qu'une candidate est enceinte ou susceptible de le devenir.

CHAPITRE 3-0.00 PREROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 COMMUNICATIONS, INFORMATIONS, AFFICHAGES ET  
REUNIONS

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

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

3-2.00 UTILISATION D'UN LOCAL

3-2.01 Le Syndicat a le droit de tenir des réunions syndicales dans les locaux de l'Ecole moyennant un avis préalable et à condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation est sans frais, sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires pour l'Employeur.

3-2.02 Le Syndicat entrepose son matériel de bureau dans un local approprié fourni par l'Employeur et il doit pouvoir y accéder librement de 8h00 à 17h30, durant les jours de travail prévus à la clause 8-2.04 ainsi qu'aux jours et aux heures où l'école est ouverte.

3-3.00 DOCUMENTATION

3-3.01 . Le plus tôt possible et au plus tard, le 15 octobre, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des enseignants pour l'année courante.

3-3.02 Par la suite, l'Employeur avise le Syndicat de toute modification à cette liste, dans les quinze (15) jours de la connaissance desdites modifications.

3-3.03 Le Syndicat fournit à l'Employeur dans les quinze (15) jours de leur nomination, la liste de ses représentants.

3-3.04 L'Employeur transmet simultanément au Syndicat une copie de tout document adressé à un enseignant ou à l'ensemble des enseignants relativement à l'application de la présente convention collective, à son interprétation ou aux conditions de travail non prévues par elle et aux règlements édictés par l'Employeur conformément à la clause 2-2.02.

3-4.00 CONGES POUR AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

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

3-4.02 Tout enseignant, avec l'assentiment écrit du Syndicat, obtient l'autorisation de l'Employeur de s'absenter de ses activités professionnelles pour toute mission d'ordre syndical. L'ensemble des enseignants dispose à cette fin d'un maximum de cent vingt-cinq (125) périodes par année. Le Syndicat rembourse à l'Employeur le coût de remplacement de l'enseignant absent en vertu de la présente clause sans toutefois dépasser le salaire dudit enseignant pour la(les) période(s) d'absence. Cette autorisation n'est valable que pour un maximum de deux (2) enseignants à être libérés pour la même mission d'ordre syndical.

Toutefois, au cours de l'année où se tient un congrès de la C.E.Q., les délégués du Syndicat à ce congrès disposeront de vingt-cinq (25) périodes supplémentaires affectées à la participation à ce congrès.

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

- 3-4.04 L'enseignant qui, à la demande de l'Employeur, assiste à une réunion pendant l'horaire des élèves, ne subit aucune perte de traitement.
- 3-4.05 Tout enseignant qui fait partie d'un comité prévu à la présente convention obtient l'autorisation de s'absenter sans perte de traitement pour le temps des réunions dudit comité.
- 3-4.06 Si les séances de négociation ont lieu sur le temps de classe, les deux (2) enseignants membres du Comité de négociation sont libérés, aux frais de l'Employeur, pour lesdites séances.
- 3-4.07 a) Si un enseignant est élu membre du Bureau national de la Centrale de l'enseignement du Québec ou si cette dernière retient les services d'un enseignant pour une période d'au moins quatre (4) mois, l'Employeur, sur demande adressée quinze (15) jours ouvrables à l'avance, libère cet enseignant avec salaire remboursable automatiquement par le Syndicat pour la durée du mandat. La demande doit spécifier la durée de la libération demandée. Cependant, une libération pour occuper un poste élu ne doit pas excéder quatre (4) ans.
- b) Si la Fédération des Institutions privées et Affaires sociales de la C.E.Q. retient les services d'un enseignant pour du travail à temps complet ou à temps partiel, l'Employeur, sur demande adressée quinze (15) jours ouvrables à l'avance, libère cet enseignant avec salaire remboursable automatiquement par le Syndicat pour la durée dudit travail.

La demande doit spécifier la durée de la libération demandée.

3-4.08 Les libérations prévues aux clauses 3-4.03 à 3-4.07 n'affectent pas la banque de périodes prévue en 3-4.02. Il en est de même lorsqu'un vice de procédure dans l'application de la présente convention dont l'Employeur est responsable entraîne une (ou des) libération(s) non prévue(s) dans le présent article.

3-4.09 Le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur toute somme versée à un enseignant libéré en vertu du présent article ainsi que toute somme versée pour ou au nom dudit enseignant. Toutes les sommes dues à l'Ecole secondaire Letendre Inc. par le Syndicat sont exigibles au plus tard trente (30) jours après leurs versements par l'Employeur.

3-5.00 REGIME SYNDICAL

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

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

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

3-6.00 RETENUE SYNDICALE

3-6.01 L'Ecole déduit du salaire de chacun des enseignants la cotisation fixée par les règlements du Syndicat et toute autre cotisation spéciale fixée par lui. Dans ce dernier cas, le Syndicat devra en aviser l'Employeur par écrit.

3-6.02 Pour tous les enseignants, la cotisation fixée par les règlements du Syndicat est déduite également sur les huit (8) premiers versements de salaire commençant avec le premier (1er) versement de septembre. Cette retenue syndicale, accompagnée de la liste des cotisants et du montant retenu pour chacun, devra être remise au Syndicat ou à la C.E.Q. avant le quinze (15) du mois suivant.

3-6.03 L'Employeur indique sur les formules T-4 et TP-4 le montant payé pour fins de cotisations syndicales.

CHAPITRE 4-0.00 COMITE DE VIE PEDAGOGIQUE ET ETUDIANTE

4-1.00 FORMATION DU *Comité* DE VIE PEDAGOGIQUE ET ETUDIANTE

- 4-1.01 Le C.V.P.E. est l'organisme consultatif de l'Employeur pour tout ce qui a trait à l'organisation et au développement de l'enseignement dans l'Ecole.
- 4-1.02 Le C.V.P.E. est formé d'une part, du Directeur des Services pédagogiques qui agira comme président, de deux personnes désignées par l'Employeur, et d'autre part, de trois enseignants élus par le personnel enseignant de l'Ecole selon une procédure établie par le Syndicat.
- 4-1.03 La composition du C.V.P.E. est arrêtée au plus tard le 20 juin de chaque année.
- 4-1.04 Le mandat des membres du C.V.P.E. est de douze (12) mois sauf, exceptionnellement, celui des membres désignés en cours d'année en remplacement d'un membre incapable de terminer son mandat. Une telle désignation se fait selon la procédure établie en 4-1.02.

4-2.00 OBJET DE TRAVAIL DU C.V.P.E.

4-2.01 Le C.V.P.E. est obligatoirement consulté sur les questions suivantes:

- a) le développement, la coordination et l'implantation des programmes d'études et des matières à options à offrir aux élèves;
- b) les conditions et l'organisation du travail scolaire des élèves;
- c) les politiques pédagogiques relatives à l'utilisation des moyens didactiques (manuels, bibliothèque, techniques audio-visuelles);
- d) les critères de nature académique relatifs à l'admission, à la promotion et au renvoi des élèves;
- e) le calendrier scolaire et la détermination des congés mobiles;
- f) les politiques relatives au perfectionnement, à la recherche didactique ou au recyclage professionnel des enseignants;
- g) les politiques relatives à la vie étudiante;
- h) la planification et l'organisation des journées pédagogiques prévues au calendrier scolaire;
- i) les politiques générales concernant les horaires des enseignants;
- j) les règlements à incidence pédagogique.

4-2.02 Le C.V.P.E. peut, de sa propre initiative, formuler des recommandations sur toute question se rapportant à l'organisation et au développement de l'enseignement dans l'Ecole.

4-2.02 Le C.V.P.E. se réunit au moins quatre (4) fois par année scolaire et chaque fois que l'employeur le juge opportun ou qu'au moins deux (2) membres du Comité en font la demande par écrit pour des motifs qu'ils doivent préciser.

4-2.03 Les réunions du C.V.P.E. sont convoquées par le président. Celui-ci rédige aussi l'ordre du jour de chacune des réunions et le transmet aux autres membres au moins cinq (5) jours ouvrables avant la réunion. Toute proposition d'amendement à l'ordre du jour doit être communiquée à tous les membres du Comité au moins 24 heures avant la réunion.

4-2.04 Le C.V.P.E. choisit parmi ses membres son secrétaire. Celui-ci rédige le procès-verbal de chacune des réunions. Le dit procès-verbal est envoyé à chacun des membres du Comité ainsi qu'à l'employeur et au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables avant la réunion.

4-3.00 FONCTIONNEMENT DU C.V.P.E.

4-3.01 Sous réserve des dispositions de la présente convention, le C.V.P.E. établit lui-même ses règles de procédures et son calendrier de travail.

4-3.02 Le C.V.P.E. se réunit au moins quatre (4) fois par année scolaire et chaque fois que l'Employeur le juge opportun ou qu'au moins deux (2) membres du Comité en font la demande par écrit pour des motifs qu'ils doivent préciser.

4-3.03 Les réunions du C.V.P.E. sont convoquées par le président. Celui-ci rédige aussi l'ordre du jour de chacune des réunions et le transmet aux autres membres au moins cinq (5) jours ouvrables avant la réunion. *à moins d'accord unanime à l'effet contraire* Toute proposition d'amendement à l'ordre du jour doit être communiquée à tous les membres du comité au moins 24 heures avant la réunion.

4-3.04 Le C.V.P.E. choisit, parmi ses membres, son secrétaire. Celui-ci rédige le procès-verbal de chacune des réunions. Ledit procès-verbal est envoyé à chacun des membres du Comité ainsi qu'à l'Employeur et au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion.

- 4-3.05 a) Le Directeur des Services pédagogiques est président du C.V.P.E. et participe avec droit de parole aux réunions. Il n'a pas droit de vote.
- b) A moins que le Comité n'en décide autrement, tout employé de l'Ecole qui est libre peut assister à ses réunions comme auditeur. Le Comité détermine à quelles conditions un auditeur peut obtenir le droit de parole.
- c) Le Comité peut inviter à participer avec droit de parole à ses réunions, toute personne dont il juge la participation utile à son bon fonctionnement.
- 4-3.06 Le C.V.P.E. adopte ses recommandations et dispose de toute question relevant de sa compétence par un vote à majorité simple.
- 4-3.07 Le C.V.P.E. a accès à l'information pertinente et disponible nécessaire se rapportant aux objets soumis à sa consultation.
- 4-3.08 L'Employeur ne prend de décision sur une question visée à la clause 4-2.01 qu'après avoir consulté le C.V.P.E. conformément au présent chapitre. Le C.V.P.E. dispose d'un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date fixée pour la réunion, pour répondre à une demande de consultation. A moins d'entente particulière avec l'Employeur, le C.V.P.E. doit donner son avis à l'intérieur de ce délai, à défaut de quoi il est considéré comme ayant été effectivement consulté et l'Employeur peut procéder.

4-3.09 Lorsque le C.V.P.E. a donné son avis sur une question visée à la clause 4-2.01, l'Employeur peut procéder immédiatement s'il se conforme à cet avis. Sinon, il ne peut procéder qu'après avoir indiqué par écrit au Comité les raisons de sa décision.

4-3.10 Si, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la formulation par le C.V.P.E. d'une recommandation à l'adresse de l'Employeur, en vertu de l'article 4-2.00, celui-ci n'a donné aucune réaction, la recommandation du Comité devient une décision de l'Employeur.

CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

5-1.00 ENGAGEMENT

5-1.01 L'engagement d'un enseignant se fait par contrat écrit sur un formulaire tel qu'apparaissant à l'annexe "B". Copie conforme de ce contrat est remise au Syndicat.

Pour être valide, ce contrat doit être signé par le candidat et le Directeur général.

5-1.02 L'Employeur remet une copie conforme du texte de la présente convention collective à tout nouvel enseignant avant la signature de son contrat d'engagement.

5-1.03 Le contrat est d'une durée d'un (1) an, s'étendant du premier (1er) septembre au trente et un (31) août.

5-1.04 Si un candidat est engagé au cours de l'année scolaire, il signe avec l'Employeur un contrat valide jusqu'au trente et un (31) août de la même année scolaire, à moins qu'il ne s'agisse d'un contrat d'enseignant suppléant ou d'enseignant remplaçant

5-1.05 Lorsque l'Employeur engage un enseignant après le début de l'année scolaire pour combler un poste à temps complet non encore comblé, nouvellement créé ou rendu vacant pour le reste de l'année scolaire, il doit lui faire signer un contrat à temps complet.

- 5-1.06 Le contrat de l'enseignant remplaçant prend fin au moment du retour de l'enseignant qu'il remplace ou au 30 juin de l'année scolaire en cours.
- 5-1.07 Tout contrat d'engagement d'un enseignant à temps complet se renouvelle automatiquement à moins qu'une partie ne fasse connaître par écrit à l'autre - avant le 1er mai précédant son expiration - sa décision de ne pas le renouveler.
- Tout contrat d'engagement d'un enseignant à temps partiel ou à la leçon se renouvelle automatiquement, à moins qu'une partie ne fasse connaître par écrit à l'autre - avant le 1er juin précédant son expiration - sa décision de ne pas le renouveler.
- 5-1.08 Au moment de l'engagement d'un nouvel enseignant, sous réserve de ses exigences, l'Employeur convient de considérer prioritairement toute candidature d'enseignants mis à pied dans une autre institution privée dont le syndicat des enseignants est affilié à la C.E.Q.
- 5-1.09 Au moment de combler un poste vacant, l'enseignant déjà au service de l'Employeur a préférence, selon l'ordre d'ancienneté, sur tout autre candidat non au service de l'Employeur, à la condition de déterminer les qualifications requises pour ledit poste.
- 5-1.10 L'Employeur s'engage à prendre toutes les dispositions utiles pour favoriser le maintien de la qualification légale de l'enseignant.

- 5-1.11 L'enseignant informe l'Employeur par écrit et dans les meilleurs délais de tout changement de domicile.
- 5-2.01 L'enseignant est lié par son contrat d'engagement pour la durée qui y est spécifiée sous réserve des dispositions du présent article.
- 5-2.02 Un enseignant peut démissionner au cours de son contrat aux occasions suivantes :
- a) mutation ou accès au congé sabbatique;
  - b) mariage;
  - c) promotion;
  - d) en cas d'invalidité reconnue par un médecin de tout les services auxiliaires il a droit en vertu des dispositions de la présente convention.
- 5-2.03 Dans les cas prévus à l'article 5-2.02, l'enseignant doit donner un avis de dix (10) jours avant que sa démission prenne effet.
- 5-1.04 L'employeur peut aussi permettre à un enseignant de démissionner pour tout autre motif non prévu à la présente convention.
- 5-2.05 Une démission prévue au présent article entraîne aucune perte de droits aux avantages que sa vertu de la présente convention.

5-2.00 DEMISSION

- 5-2.01 L'enseignant est lié par son contrat d'engagement pour la durée qui y est spécifiée sous réserve des dispositions du présent article.
- 5-2.02 Un enseignant peut démissionner en cours de contrat aux occasions suivantes:
- a) mutation ou décès du conjoint;
  - b) maternité;
  - c) promotion;
  - d) en cas d'invalidité après épuisement total de tous les bénéfices auxquels il a droit en vertu des dispositions de la présente convention.
- 5-2.03 Dans les cas prévus à la clause 5-2.02, l'enseignant doit donner un avis de dix (10) jours avant que sa démission prenne effet.
- 5-2.04 L'Employeur peut aussi permettre à un enseignant de démissionner pour tout autre motif non prévu à la présente convention.
- 5-2.05 Une démission prévue au présent article n'entraîne aucune perte de droits aux montants dus en vertu de la présente convention.

5-3.00 PERMANENCE

- 5-3.01 L'enseignant à temps complet acquiert sa permanence au deuxième renouvellement de son contrat.
- 5-3.02 L'enseignant engagé à temps partiel qui a cumulé l'équivalent de deux (2) années d'ancienneté à temps complet, acquiert sa permanence à la signature du premier contrat à temps complet.
- 5-3.03 L'enseignant qui avait déjà acquis sa permanence comme enseignant dans le secteur public ou dans une institution privée régie par une convention collective, et qui n'a pas été congédié par l'employeur chez qui il avait acquis cette permanence, acquiert sa permanence à l'Ecole au premier renouvellement de son contrat sauf dans le cas où il aurait été engagé comme enseignant remplaçant.

5-4.00 SURPLUS DE PERSONNEL

5-4.01 L'Employeur ne peut recourir à la procédure de mise à pied que dans les cas où il doit réduire les effectifs enseignants suite à une diminution de la clientèle étudiante.

5-4.02 En cas de diminution de personnel, les mises à pied se font selon l'ordre suivant, jusqu'au nombre total d'enseignants prévus pour le 30 septembre suivant selon l'article 8-4.00:

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

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

5-4.03 Avant de procéder à la mise à pied de tout enseignant, l'Employeur doit consulter le Comité de relations de travail, afin d'étudier avec lui s'il y a moyen d'éviter les mises à pied.

5-4.04 Avant de procéder à tout nouvel engagement, lorsqu'il y a eu précédemment des mises à pied tel que décrit à la clause 5-4.01, l'Employeur rappelle au travail les enseignants mis à pied selon l'ordre inverse de celui qui est décrit à la clause 5-4.02.

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

5-4.05 L'enseignant permanent conserve son statut de permanent tout le temps où il jouit du droit de rappel prévu à la clause 5-4.04.

5-4.06 Dans l'éventualité où aucun poste n'est disponible pour l'enseignant mis à pied selon le présent article, l'Employeur voit alors à transmettre le nom de cet enseignant à l'A.I.E.S. et à tout autre bureau de placement d'enseignants mis sur pied avec la collaboration du Gouvernement du Québec.

5-4.07 Si un enseignant permanent est effectivement mis à pied, l'Employeur lui verse un montant forfaitaire en guise d'indemnité de mise à pied.

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

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

Cette clause ne s'applique pas si l'enseignant est rappelé avant le 15 septembre suivant sa mise à pied, si l'enseignant a obtenu et accepté un autre emploi à temps complet dans l'enseignement ou s'il a décidé de conserver sa permanence et de rester inscrit à la liste de rappel prévue aux clauses 5-4.04 et 5-4.05.

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

5-5.00 ANCIENNETE

5-5.01 L'aliénation, la cession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structures juridiques de l'Ecole n'a aucun effet sur l'ancienneté d'un enseignant qui était à l'emploi de l'institution au moment de l'aliénation, de la cession totale ou partielle, de la division, de la fusion ou du changement de structures juridiques; l'ancienneté dudit enseignant est identique à celle qu'il aurait eue si telle modification n'avait pas eu lieu.

5-5.02 L'ancienneté continue de s'accumuler pour un enseignant et demeure ensuite à son crédit:

a) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une absence due à la maladie ou à un accident de l'enseignant;

b) pendant le congé de maternité ou d'adoption et leur prolongation;

c) pendant les deux (2) premières années suivant une mise à pied;

d) pendant un congé ou une libération prévu à la présente convention.

5-5.03 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, et au trente (30) septembre de chaque année, l'Ecole établit les listes d'ancienneté des enseignants: (voir annexe C, D, E).

- 5-5.04 Cette liste est affichée le premier (1er) octobre pendant trente (30) jours durant lesquels tout enseignant ou le Syndicat peut contester l'ordre et les durées d'ancienneté apparaissant à cette liste, à défaut de quoi la liste devient officielle pour l'année suivante. Copie de cette liste, corrigée s'il y a lieu, est remise au Syndicat.
- 5-5.05 Aux fins d'application du présent article, lorsque deux ou plusieurs enseignants ont une ancienneté égale, l'enseignant qui a le plus d'expérience est réputé avoir le plus d'ancienneté et, à expérience égale, celui qui a le plus de scolarité est réputé avoir le plus d'ancienneté. Si tous les facteurs précédents sont égaux, le plus âgé est réputé avoir le plus d'ancienneté. Toutefois, la liste d'ancienneté apparaissant en annexe a priorité sur la présente clause.
- 5-5.06 Pour tout enseignant, son ancienneté dans une matière, c'est le temps d'affectation à l'Ecole secondaire Letendre dans cette matière, calculé pour chaque année au prorata de ce que la matière représente en nombre de périodes dans l'ensemble de sa tâche. Cette ancienneté demeure à son crédit même si l'enseignant change de champ d'enseignement; elle ne se perd qu'avec la perte du statut d'enseignant permanent.
- En cas d'égalité de deux ou plusieurs enseignants quant à leur ancienneté dans une matière en vertu de l'alinéa précédent l'ancienneté générale prévaut.

5-6.00 DOSSIER D'ETAT DE SERVICE ET MESURES DISCIPLINAIRES

5-6.01 Dans le cas où l'Employeur décide de convoquer un enseignant pour raison disciplinaire, celui-ci doit être accompagné par un représentant syndical.

5-6.02 Toute réprimande et tout avertissement écrits à l'endroit d'un enseignant doivent émaner du Directeur général, pour être inscrits au dossier d'état de service.

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

5-6.03 Au moment d'être portée au dossier d'état de service, une copie de l'avertissement ou de la réprimande doit être adressée à l'enseignant et au Syndicat.

5-6.04 L'enseignant ou le Syndicat peut contester le bien-fondé de la réprimande selon la procédure de grief dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de la copie de la réprimande.

5-6.05 Seules les réprimandes communiquées conformément au présent article sont inscrites au dossier d'état de service de l'enseignant.

Toute réprimande portée au dossier d'état de service de l'enseignant devient caduque après douze (12)

mois si, au cours de ces douze (12) mois, aucune autre mesure disciplinaire pour un acte similaire n'a été inscrite à son dossier.

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

- 5-6.06 Tout enseignant a le droit de consulter son dossier d'état de service et il peut, à cette occasion, se faire accompagner d'un représentant du Syndicat. Il a aussi le droit d'obtenir, sur demande écrite, une lettre d'appréciation.
- 5-6.07 Ne peuvent être invoqués contre un enseignant par l'Employeur que les avertissements et les réprimandes qui ont été inscrits au dossier d'état de service dudit enseignant conformément à la procédure ci-haut établie.
- 5-6.08 L'Employeur peut avoir recours à la suspension et au congédiement, après avoir averti et réprimandé un enseignant selon la procédure ci-haut décrite. Si l'Employeur agit en vertu de la clause 5-6.09, il n'est pas tenu d'avertir ou de réprimander l'enseignant concerné.
- 5-6.09 Si un enseignant cause à l'Employeur un préjudice qui par sa gravité ou sa nature nécessite une intervention immédiate, celui-ci peut le suspendre de ses fonctions temporairement, sans traitement, afin de déterminer la nature des mesures à prendre. En cas de telle suspension, l'Employeur dispose d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables pour for-

3-7.00 muler les mesures qu'il prend. Autrement, l'enseignant est réinstallé et confirmé dans ses droits et privilèges et il récupère le traitement dont il a été privé.

5-6.10 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'enseignant peut recourir à la procédure de grief.

5-6.11 L'Employeur élimine du dossier des enseignants tout ce qui avait été inscrit comme avertissement ou réprimande avant la signature de la présente convention collective, sauf si tel avertissement ou réprimande a été inscrit conformément à la procédure établie au présent chapitre.

5-7.00 POSTES VACANTS

5-7.01 Lorsqu'une charge d'enseignement pour un enseignant à temps complet est disponible ou vacante, l'Employeur en informe d'abord les enseignants par voie d'affichage ou, durant l'été, par courrier recommandé au domicile permanent de chacun d'eux. Si la nouvelle charge ou la charge vacante peut être comblée par un enseignant déjà au service de l'Employeur et possédant les qualifications requises, cet enseignant a priorité sur tout autre enseignant non encore au service de l'Employeur.

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

5-7.02 Lorsqu'il y a un poste vacant ou un nouveau poste de cadre ou de professionnel qui ne peut être comblé par les cadres ou les professionnels déjà en place, le poste doit être comblé par concours public auquel le corps d'enseignants peut participer. Celui-ci en est officiellement informé par voie d'affichage.

5-7.03 L'enseignant désigné pour une période n'excédant pas trois (3) mois à un poste de direction ou de cadre académique réintègre, dès la fin de ladite période, le poste qu'il occupait avant sa nomination provisoire, avec tous les droits et privilèges que lui confère la présente convention.

5-8.00 FUSION, ANNEXION, CESSION, CESSATION

5-8.01 Dans le cas où l'Employeur entreprend des pourparlers en vue de la cession ou du transfert total ou partiel de ses responsabilités administratives ou pédagogiques à une commission scolaire ou à une corporation publique, semi-publique ou privée ou entreprend de modifier ses structures scolaires, il convient, le cas échéant, de discuter conjointement, au préalable, avec le Syndicat, des modalités selon lesquelles le nouvel employeur (ou les nouveaux employeurs) devra (ou devront) s'engager à respecter les dispositions de la présente convention collective. De plus, l'Employeur s'engage à défendre les droits des enseignants au sein d'un comité conjoint alors constitué de ses représentants et de ceux du Syndicat, ceci avant d'entreprendre quelque transaction avec tout nouvel employeur relativement à la transmission de ses responsabilités.

5-8.02 Si, d'autre part, l'Employeur interrompt son service d'enseignement à un niveau ou dans une spécialisation donnée, il s'engage à favoriser dans toute la mesure du possible l'intégration des enseignants de ce niveau ou de cette spécialiation à un autre niveau ou spécialisation.

5-8.03 Si l'institution met fin définitivement à ses activités professionnelles, l'Employeur doit en aviser les enseignants avant le 1er mars de l'année de fermeture. L'Employeur et le Syndicat formeront alors un comité de remplacement et favoriseront toute démarche entreprise par chacun des enseignants dans le but de se trouver un nouvel emploi.

La clause 5-4.07 s'applique alors à tous les enseignants mis à pied.

5-9.00 ASSURANCE-GROUPE

5-9.01 L'Employeur assure à chaque enseignant susceptible d'être couvert par la police maîtresse du plan d'assurance-groupe offert par la Compagnie Crown, la couverture prévue par ladite police maîtresse au chapitre de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie. La prime encourue par telle couverture est entièrement aux frais de l'Employeur. Les bénéfices prévus à la police maîtresse ne pourront jamais être inférieurs à ce que prévoyait la police maîtresse en vigueur en 1976-77 ou en 1979-80. L'Employeur remet au Syndicat une copie de la police maîtresse et de toutes les modifications qui lui sont apportées.

L'enseignant en congé sans traitement n'est pas couvert à moins de défrayer personnellement le coût de la prime mensuelle et d'en avoir avisé l'Employeur avant son départ.

5-9.02 L'enseignant qui le désire peut, à ses frais, et dans le cadre de plans d'assurance-groupe choisis par le Syndicat, s'assurer pour les soins dentaires et oculaires ainsi que pour invalidité de longue durée (assurance-salaire).

5-9.03 L'Employeur retire à la source les primes requises par les plans supplémentaires décrits en 5-9.02.

5-10.00 CONGES-MALADIE

5-10.01 Tout enseignant à temps complet ou à temps partiel qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de salaire conformément aux dispositions du présent article.

5-10.02 Pour bénéficier du présent article, l'enseignant à temps complet ou à temps partiel informe l'Employeur de la cause de son absence autant que possible dès la première journée.

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

Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables, l'Employeur peut exiger que l'enseignant produise un certificat médical attestant cette incapacité physique ou, à son retour au travail, un certificat médical de rétablissement.

5-10.03 Le premier septembre de chaque année, à compter du 1er septembre 1980, l'Employeur crédite à tout enseignant à temps complet à son emploi, quarante-huit (48) périodes de congés-maladie dont vingt-huit (28) sont monnayables au 30 juin de chaque année et ce, à raison de un huit centième (1/800) du salaire annuel de l'enseignant concerné. Les périodes non monnayables ainsi accordées ne sont pas cumulatives lorsque non utilisées au cours de l'année.

- 5-10.04 L'Employeur verse au crédit de chaque enseignant concerné, la totalité des périodes que ce dernier avait accumulées à sa caisse avant la signature de la présente convention.
- 5-10.05 L'enseignant peut, en avisant par écrit l'Employeur avant le 1er juin de chaque année, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin des périodes accordées en vertu de la clause 5-10.03 et non utilisées en vertu du présent article. Ces périodes non monnayées ne sont plus monnayables et s'ajoutent aux périodes de congés-maladie déjà au crédit de l'enseignant.
- 5-10.06 Si un enseignant devient couvert par le présent article au cours d'une année scolaire ou s'il quitte son emploi en cours de telle année, le nombre de périodes créditées pour l'année en cause est réduit au prorata du temps de service.
- 5-10.07 Dans le cas d'un enseignant à temps partiel, le nombre de périodes créditées est réduit au prorata de la tâche maximale prévue dans la présente convention.
- 5-10.09 En cas d'absence, l'enseignant utilise ses périodes de crédit dans l'ordre suivant:

- H.A. S.
- a) les périodes monnayables prévues à la clause 5-10.03;
  - b) les périodes non-monnayables prévues à la clause 5-10.03;
  - c) le résidu des périodes disponibles dans sa caisse.

5-10.08

H.A. S.

aucune prestation n'est payable durant une grève ou un "lock-out", sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle l'enseignant

5-11.00 DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GENERALES

- 5-11.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.
- 5-11.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié de l'Ecole.
- 5-11.03 L'Employeur ne rembourse pas à l'enseignante les sommes qui pourraient être exigées de cette dernière par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de l'enseignante excède une fois et demie le maximum assurable.

SECTION II CONGE DE MATERNITE

- 5-11.04 L'enseignante enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-11.06 doivent être consécutives. L'enseignante qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20ième) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

- 5-11.05 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et comprend le jour de l'accouchement.
- 5-11.06 L'enseignante qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- 5-11.07 Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'enseignante doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'enseignante est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

5-11.08 CAS ADMISSIBLES A L'ASSURANCE-CHOMAGE

L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service\* à l'école avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée admissible à de telles prestations, reçoit de l'Employeur, durant son congé de maternité, des indemnités établies comme suit:

- a) durant les semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, l'indemnité est égale à 93%\*\*\*du versement du traitement\*\*que l'enseignante aurait reçu pour cette période en vertu de la clause 6-6.01 si elle avait été au travail, réduit de l'allocation de congé de maternité (actuellement à 240,00\$) versée par les Centres de main-d'oeuvre du Québec;
- b) durant les semaines où l'enseignante reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, l'indemnité est égale à 93% du versement de traitement\*\* que l'enseignante aurait reçu pour cette période en vertu de la clause 6-6.01 si elle avait été au travail, réduit du montant brut (avant toutes déductions) de la prestation d'assurance-chômage reçue ou qu'elle pourrait recevoir pour cette période;
- c) durant les semaines qui suivent celles décrites à l'alinéa b) et ce, jusqu'à la fin du congé de maternité, l'indemnité est égale à 93% du versement de traitement que l'enseignante aurait reçu pour cette période en vertu de la clause 6-6.01 si elle avait été au travail.

5-11.09 CAS NON ADMISSIBLES A L'ASSURANCE-CHOMAGE

L'enseignante exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité sous réserve des cas prévus aux paragraphes A) et B).

A) L'enseignante à temps plein qui a accumulé vingt (20) semaines de service\* à l'Ecole avant le début de son congé de maternité reçoit également, durant dix (10) semaines, une indemnité égale à 93% du versement de traitement\*\* qu'elle aurait reçu pour cette période en vertu de la clause 6-6.01 si elle avait été au travail, à la condition qu'elle ne soit pas admissible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50ième et la 30ième semaine précédant celle prévue de son accouchement;

ou

ii) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

B) L'enseignante à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité reçoit, durant dix (10) semaines, une indemnité égale à 93% du versement de traitement\*\* qu'elle aurait reçu pour cette période en vertu de la clause 6-6.01 si elle avait été au travail, à la condition

qu'elle ne soit pas admissible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois (3) motifs suivants:

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou
- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50ième et la 30ième semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- iii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

NOTES\* POUR LES CLAUSES 5-11.08 ET 5-11.09

\* L'enseignante absente accumule du service et son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

\*\* On entend par traitement, le traitement régulier de l'enseignante sans aucune rémunération additionnelle même pour les compensations monétaires prévues au chapitre 8-0.00.

\*\*\* La différence de 7%: ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'enseignante bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage équivalant en moyenne à 7% de son traitement.

5-11.10 Pour les cas prévus aux articles 5-11.08 et 5-11.09,

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée.

b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Ecole dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'enseignante admissible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après production d'un chèque d'assurance-chômage au nom de l'enseignante.

5-11.11 Durant le congé de maternité et les extensions prévues à la clause 5-11.12, l'enseignante bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- 1 - assurance-vie-maladie;
- 2 - accumulation des congés-maladie;
- 3 - accumulation de l'ancienneté;
- 4 - accumulation de l'expérience;
- 5 - accumulation du service continu aux fins de l'acquisition de la permanence.

Cependant, l'enseignante devra s'entendre avec l'employeur pour le remboursement des primes requises par les plans supplémentaires décrits en 5-9.02.

L'enseignante peut reporter au maximum quatre (4)

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

- 5-11.12 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'enseignante a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'enseignante peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, l'enseignante ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

- 5-11.13 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 5-11.14 L'enseignante doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-11.24.

L'enseignante qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement

pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines, au terme de laquelle elle est présumée avoir démissionné si elle ne se présente pas au travail.

5-11.15 Au retour du congé de maternité, l'enseignante reprend son poste. Dans l'éventualité où l'enseignante est affectée par une réduction de personnel, elle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié en vertu de l'article 5-4.00 si elle avait alors été au travail.

SECTION III CONGES SPECIAUX A L'OCCASION DE LA GROSSESSE

5-11.16 AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGE SPECIAL

1° Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, l'enseignante enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet. L'enseignante ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

2° Si l'Employeur n'effectue pas l'affectation provisoire, l'enseignante a droit à un congé spécial qui peut débuter immédiatement, à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin. Ce congé se termine au début de la huitième (8ième) semaine précédant la date prévue de

l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.

3) Durant le congé spécial prévu par la présente clause, l'enseignante a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par l'article 42 de la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., chapitre A-3). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public\*. Malgré toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100% du revenu net de l'enseignante.

5-11.17 L'enseignante a droit à un congé spécial durant sa grossesse dans les cas suivants:

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20ième) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

---

\*Cela est ajouté dans l'éventualité où l'entrée en vigueur de dispositions législatives particulières impliquerait le paiement de telles prestations.

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

Le congé spécial octroyé en vertu du paragraphe a) se termine au début de la huitième (8ième) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.

5-11.18 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus par la clause 5-11.11, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-11.15.

L'enseignante visée par l'un ou l'autre des paragraphes a) et b) de la clause 5-11.17 puise dans sa banque de congés-maladie pour les cinq (5) premiers jours ouvrables de son congé spécial; l'Employeur lui verse son salaire pour les quinze (15) jours ouvrables suivants; après quoi l'enseignante peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou de l'assurance-salaire.

L'enseignante visée au paragraphe c) de la clause 5-11.17 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie.

SECTION IV AUTRES CONGES PARENTAUX

5-11.19 CONGES DE PATERNITE

L'enseignant dont la conjointe accouche a droit à un congé social payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

CONGES POUR ADOPTION

5-11.20 L'enseignant ou l'enseignante qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives sans perte de traitement, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

5-11.21 L'enseignant ou l'enseignante qui prend le congé pour adoption bénéficie des avantages prévus par la clause 5-11.11, en autant qu'il (elle) y ait normalement droit, et par la clause 5-11.15.

CONGES SANS TRAITEMENT

5-11.22 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'un ou l'autre des conjoints pour la prolongation du congé de maternité ou d'adoption.

5-11.23 Au cours du congé sans traitement, l'enseignant ou l'enseignante accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il (elle) peut continuer à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables, s'il (si elle) en fait la demande

5-11.23 au début du congé et s'il (si elle) verse la  
totalité des primes.

5-11.24 Au retour de ce congé sans traitement, il (elle)  
a droit à un poste qui lui est attribué conformé-  
ment aux dispositions de l'article 5-11.12.

DISPOSITIONS DIVERSES

- 5-11.24 Les périodes de congés visés aux clauses 5-11.20 et  
5-11.22 sont accordées à la suite d'une demande  
écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'a-  
vance.
- 5-11.25 L'enseignant ou l'enseignante doit également donner  
un préavis de son retour au moins deux (2) semaines  
avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi,  
il (elle) est considéré(e) comme ayant démissionné.
- 5-11.26 L'enseignant ou l'enseignante qui veut mettre fin à  
son congé sans traitement avant la date prévue doit  
donner un préavis écrit de son intention au moins  
trente (30) jours avant son retour.
- 5-11.27 Les indemnités prévues pour les congés de maternité  
effectivement pris, s'appliquent rétroactivement au  
1er septembre 1980.

5-12.00 CONGES SOCIAUX

5-12.01 L'enseignant en service a droit de s'absenter, sans perte de traitement, dans les cas et pour le nombre de jours ouvrables ou non indiqués ci-après:

- a) son mariage: sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage;
- b) le mariage de son enfant: trois (3) jours consécutifs dont le jour du mariage;
- c) le mariage de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur: le jour du mariage;
- d) le décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint: sept (7) jours consécutifs incluant le jour des funérailles;
- e) le décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère: quatre (4) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- f) le décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre ou de sa bru: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- g) le décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son petit-fils, de sa petite-fille: le jour des funérailles;
- h) le changement de son domicile: la journée du déménagement une seule fois durant l'année d'engagement.

i) en cas d'assignation en cour de justice: la durée de l'assignation;

j) un examen, à la suite d'études en rapport avec ses activités professionnelles: la journée de l'examen (deux fois au cours d'une même année d'engagement ou l'équivalent de 4 demi-journées);

k) tout événement de force majeure au sens de la loi qui oblige l'enseignant concerné à s'absenter de son travail: maximum de trois jours par année d'engagement.

5-12.02 Dans les cas visés aux paragraphes a) à g) inclusivement de la clause 5-12.01, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence de l'enseignant, celui-ci a droit à une journée additionnelle.

5-12.03 Si l'enseignant est appelé en cour comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit aucune perte de salaire pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel; mais il doit remettre à l'Employeur l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ses fonctions, jusqu'à concurrence du montant de son salaire régulier pour la période visée.

5-12.04 L'enseignant peut utiliser chaque année, pour affaires personnelles, huit (8) des périodes monnayables qu'il a à son crédit en vertu de la clause : 5-10.03.

5-11.00 CONGES POUR ACTIVITES PROFESSIONNELLES ET CONGES

5-12.05 L'Employeur peut accorder à l'enseignant qui en fait la demande une autorisation d'absence sans perte de traitement pour toute raison qu'il juge valable.

5-13.02 Tout enseignant qui a acquis la permanence chez l'Employeur peut bénéficier d'un congé sans traitement d'urgence pour des raisons scolaires pour toute raison acceptée par l'Employeur. Toute demande de congé sans traitement doit être déposée au C.R.T. avant que l'Employeur ne rende sa décision.

At resteur du congé sans traitement, l'enseignant maintient son poste et son statut avec tous les droits et privilèges acquis au moment de son départ et ceux qui sont en présence de la convention collective.

5-11.01 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, l'enseignant obtient de l'Employeur un congé sans traitement à l'initiative de l'enseignant pour se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale ou municipale.

5-11.04 L'enseignant démissionne de son poste, s'il le désire, reprendra à la fin de son congé sans traitement, le poste qu'il occupait avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ.

*ou publiques*  
*J.H.S.*

5-13.00 CONGES POUR ACTIVITES PROFESSIONNELLES ET CONGES  
SANS TRAITEMENT

5-13.01 Les enseignants invités à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs ou à participer à des travaux (séminaire, comité académique, congrès, journée d'information académique ayant trait à l'éducation) peuvent obtenir un congé sans perte de traitement après avoir obtenu, au préalable, l'approbation de l'Employeur.

5-13.02 Tout enseignant qui a acquis sa permanence chez l'Employeur peut bénéficier d'un congé sans traitement n'excédant pas deux années scolaires pour toute raison acceptée par l'Employeur. Toute demande de congé sans traitement doit être soumise au C.R.T. avant que l'Employeur ne rende sa décision.

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

5-13.03 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, l'enseignant obtient de l'Employeur un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidat à toute élection: fédérale, provinciale ou municipale.

5-13.04 L'enseignant défait à une élection peut, s'il le désire, reprendre à la fin de son congé sans traitement, le poste qu'il occupait avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ.

- 5-13.05 L'enseignant élu à une élection municipale ou scolaire bénéficie, après avoir avisé l'Employeur une journée à l'avance, de congés sans traitement pour participer à des assemblées de sa fonction qui se tiennent durant sa journée de travail. Si toutefois ces absences sont telles qu'elles portent préjudice grave à sa charge, l'Employeur peut annuler lesdits congés ou forcer l'enseignant à démissionner.
- 5-13.06 L'enseignant élu à une élection fédérale ou provinciale ou nommé à une fonction auprès d'une commission d'enquête gouvernementale, a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans.
- 5-13.07 Au cours du congé sans traitement, l'enseignant accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il peut continuer à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables, s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes.
- 5-13.08 Pour tout congé sans traitement, l'enseignant doit aviser l'Employeur au moins un mois à l'avance de son désir de reprendre ses fonctions. S'il n'a pas donné d'avis un mois avant l'expiration de la durée maximale du congé, il est considéré comme ayant remis sa démission.

5-14.00 RESPONSABILITE CIVILE

5-14.01 . L'Employeur prend fait et cause pour tout enseignant dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par le directeur) et convient de n'exercer, contre l'enseignant, aucune réclamation à cet égard sauf si un tribunal civil le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

5-14.02 Dès que la responsabilité légale de l'Employeur a été reconnue par lui ou établie par un tribunal, l'Employeur dédommage tout enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels utilisés ou apportés à l'Ecole <sup>pour son enseignement,</sup> sauf si l'enseignant a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. Cependant, dans le cas d'une destruction par incendie ou par force majeure, l'Ecole dédommage l'enseignant même si la responsabilité de cette dernière n'est pas établie. L'enseignant qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire un écrit au soutien de sa réclamation.

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

5-14.03 Dans le cas où tels perte, vol ou destruction sont déjà couverts par une assurance détenue par l'enseignant, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'enseignant.

5-15.00 REGIME DE RETRAITE

5-15.01. La Loi du Régime de retraite des employés du gou- <sup>BAEGOP</sup>  
vernement et des organismes publics (R-10 L.R.Q.  
1977) s'applique aux enseignants couverts par la  
présente convention qui ne sont pas des cotisants  
au régime de retraite des enseignants. <sup>ARE.</sup>

CHAPITRE 6-0.00

6-1.00 CLASSEMENT

6-1.01 PROCESSUS DE CLASSEMENT

Tout enseignant qui a signé son contrat d'engagement chez l'Employeur après le 30 juin 1976 est soumis au processus de classement suivant.

6-1.02 L'enseignant visé à la clause 6-1.01 remet à l'Employeur, dans les trente (30) jours de son engagement, tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.), à son expérience d'enseignement et à son expérience professionnelle.

6-1.03 L'Employeur procède au classement provisoire de l'enseignant visé à la clause 6-1.01 en se basant, pour établir la catégorie (scolarité), sur l'attestation officielle de scolarité du Ministre ou, à défaut, sur le MANUEL D'EVALUATION DE LA SCOLARITE du Ministre de l'Education ou, si le cas présenté n'est pas prévu audit Manuel, par analogie avec des cas semblables dudit Manuel et en se basant, pour déterminer les années d'expérience, sur les règles établies par l'article 6-3.00.

6-1.04 L'Employeur transmet au ministère de l'Education les copies des dossiers complets relatifs à la scolarité de chaque enseignant visé par la clause 6-1.02. Cette transmission de dossiers doit se faire dans les meilleurs délais possibles, mais au plus tard quinze (15) jours après les délais fixés à la clause 6-1.02.

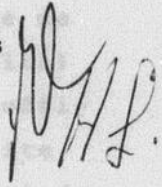
6-1.05 Pour l'enseignant visé à la clause 6-1.02, le Ministre de l'Education fait parvenir à l'enseignant, avec copie à l'Employeur et au Syndicat, une attestation officielle de scolarité certifiant la scolarité atteinte conformément au MANUEL D'EVALUATION DE LA SCOLARITE.

6-1.06 L'attestation officielle de scolarité du Ministre de l'Education détermine la scolarité de l'enseignant au premier (1er) septembre pour chaque année d'évaluation qu'elle comporte.

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

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

6-1.07 L'évaluation de la scolarité en années complètes telle que décidée aux clauses 6-1.05 ou 6-1.12 détermine la catégorie de tout enseignant de la façon suivante:



Est classé dans la catégorie:

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

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

6-1.08 L'enseignant au service de l'Employeur comme enseignant à temps complet au moment de la signature de la présente convention, conserve la catégorie (scolarité) reconnue au trente (30) juin de l'année précédente par l'attestation officielle du Ministre de l'Education à moins que cette catégorie (scolarité) soit augmentée par une nouvelle classification officielle du Ministre de l'Education émise à la suite de nouvelles études ou par une décision du comité de révision prévu à la clause 6-1.10.

- 6-1.09 Dans les soixante (60) jours (excluant les mois de juillet et août) de la réception de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité, l'enseignant peut soumettre par écrit une demande de révision au Comité provincial de révision de la scolarité des enseignants où siège un représentant désigné par le Centrale de l'enseignement du Québec. Telle demande de révision peut également être soumise soit par l'Employeur, soit par le Syndicat à l'intérieur des mêmes délais. Une copie de cette demande est également adressée au membre du Comité de révision désigné par la Centrale.
- 6-1.10 Le Comité de révision est lié par le MANUEL D'EVALUATION DE LA SCOLARITE. Il ne peut, par sa décision, modifier, soustraire ou ajouter aux règles incluses dans <sup>le</sup> dit manuel.
- 6-1.11 La décision du Comité est finale et lie l'enseignant, le Syndicat, l'Employeur et le Ministère. Elle doit être expédiée à l'enseignant concerné et au Ministère.
- 6-1.12 Si la décision du Comité implique un changement dans l'évaluation de la scolarité d'un enseignant, le ministère doit faire parvenir à cet enseignant une nouvelle attestation officielle de l'état de sa scolarité avec copie à l'Employeur et au Syndicat. Dans un tel cas, les clauses 6-1.06 et 6-1.07 s'appliquent.

6-2.00 RECLASSEMENT

6-2.01 L'enseignant qui acquiert de la scolarité additionnelle est reclassé soit au premier (1er) septembre, soit au premier (1er) février, selon qu'il a terminé ses études avant l'une ou l'autre de ces dates.

6-2.02 L'enseignant qui veut être reclassé fournit à l'Employeur les attestations, relevés de notes et bulletins officiels nécessaires à son reclassement au plus tard le trente et un (31) octobre ou au plus tard le trente et un (31) mars, à moins que ces documents ne puissent être fournis par l'institution qui doit les émettre. Dans ce cas, il avise l'Employeur que lesdits documents suivront.

6-2.03 A la suite d'une nouvelle évaluation de la scolarité d'un enseignant, le ministère de l'Education procède au reclassement d'un enseignant.

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

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

6-3.00  
6-3.01  
n'effectuera aucune réclamation d'argent par suite de l'application de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité pour la période comprise entre la date où tel reclassement provisoire a pris effet et le premier jour suivant la réception par l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité.

6-2.04

Pour les fins de la présente convention, lorsque S'il y a lieu, le réajustement de traitement faisant suite au reclassement prend effet rétroactivement:

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

6-3.00 EXPERIENCE

6-3.01 L'Employeur reconnaît à tout enseignant à son emploi, au 30 juin 1980, au moins l'échelon d'expérience qu'il lui reconnaissait pour l'année scolaire 1979-1980.

6-3.02 Pour les fins de la présente convention, constitue une année d'expérience:

a) toute année d'enseignement à temps complet dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Education ou, s'il s'agit d'une institution hors du Québec, dans une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée;

b) le temps d'enseignement, dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le ministère de l'Education ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec, comme enseignant à temps partiel ou à la leçon ou comme suppléant occasionnel, le tout calculé conformément à 6-3.03 et 6-3.04;

c) chacune des dix (10) premières années d'expérience professionnelle ou industrielle pertinente, autre que l'enseignement, ainsi que chaque tranche de deux (2) années supplémentaires, en ne considérant que les nombres entiers ainsi obtenus.

6-3.03 Aux fins d'application de la clause 6-3.02, on entend par année d'enseignement, l'enseignement effectif à titre de professeur pendant au moins quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs ou non, durant une même année.

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

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

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

6-3.04 Aux fins d'application de la clause 6-3.03, le nombre de jours pour chaque année scolaire prise séparément se calcule de l'une des façons suivantes:

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

6-3.05 En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une année d'expérience par année scolaire.

6-4.01 Au début de chaque année scolaire, l'employeur publie et distribue aux enseignants les échelles de salaires qu'il applique conformément à la présente convention. Il publie les corrections aux dites échelles chaque fois qu'il y a lieu.

6-4.02 Les échelles de salaires applicables aux enseignants des commissions scolaires s'appliquent intégralement, ainsi que toutes les clauses de réajustement des dites échelles et d'indexation prévues à l'entente intervenue (26 mai 1980) entre le Comité patronal de négociation des commissions pour catholiques et le Centrale de l'Enseignement du Québec (dans le cadre de la loi sur l'opérations des parties patronales et syndicales aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux - Chap. 14 C.R. 1978).

6-4.03 Après le 31 décembre 1982, toute nouvelle entente intervenue entre le gouvernement du Québec et la C.E.Q. sur les salaires des enseignants des commissions scolaires s'appliquera intégralement jusqu'à l'expiration de la présente convention.

En l'absence d'une telle entente, les clauses d'indexation prévues à l'entente provinciale 1979-82 s'appliqueront sur la dernière échelle en vigueur en vertu de ladite entente, jusqu'à ce que les échelles de la nouvelle entente s'appliquent rétroactivement.

6-4.00 REMUNERATION

- 6-4.01 Au début de chaque année scolaire, l'Employeur publie et distribue aux enseignants les échelles de salaires qu'il applique conformément à la présente convention. Il publie les corrections auxdites échelles chaque fois qu'il y a lieu.
- 6-4.02 Les échelles de salaires applicables aux enseignants des commissions scolaires s'appliquent intégralement, ainsi que toutes les clauses de réajustement desdites échelles et d'indexation prévues à l'Entente intervenue (26 mai 1980) entre le Comité patronal de négociation des commissions pour catholiques et la Centrale de l'Enseignement du Québec (dans le cadre de la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux- Chap. 14 L.Q. 1978).
- 6-4.03 Après le 31 décembre 1982, toute nouvelle entente intervenue entre le gouvernement du Québec et la C.E.Q. sur les salaires des enseignants des commissions scolaires s'appliquera intégralement jusqu'à l'expiration de la présente convention.

En l'absence d'une telle entente, les clauses d'indexation prévues à l'entente provinciale 1979-82 s'appliqueront sur la dernière échelle en vigueur en vertu de ladite entente, jusqu'à ce que les échelles de la nouvelle entente s'appliquent rétroactivement.

6-5.00 SUPPLEANCE

6-5.01 L'enseignant n'est pas tenu de faire de la suppléance ou de la surveillance.

6-5.02 Si, à la demande de l'Employeur, un enseignant accepte de faire de la suppléance, la rémunération prévue est de un huit centième (1/800) par période.

6-5.03 Le suppléant, s'il n'est pas au service de l'Employeur comme enseignant, est rémunéré à raison de trente dollars (30,00\$) par période de suppléance. Le salaire de l'enseignant remplaçant est fixé selon son expérience et sa scolarité et ce, à partir du premier jour d'enseignement, conformément à la clause 6-6.08.

6-5.04 Si, à la demande de l'Employeur, un enseignant déjà à son emploi accepte de faire de la surveillance dans une classe, il est rémunéré à raison de quinze dollars (15,00\$) par période.

6-6.08 Les suppléances, les surveillances, les laboratoires et les périodes accidentelles sont payés en sus du salaire régulier et sont payés par chèques séparés pour chaque période de travail ainsi affectée.

6-6.00 VERSEMENT DU SALAIRE

- 6-6.01 Le salaire des enseignants est payé en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis, à compter du deuxième jeudi de septembre.
- 6-6.02 Si le jeudi où le versement de salaire doit être payé n'est pas un jour ouvrable, le versement est remis à l'enseignant le dernier jour de travail précédant ce jeudi et daté de ce jour.
- 6-6.03 Chaque versement régulier de salaire est au montant de un vingt-sixième (1/26) du traitement annuel prévu à l'article 6-4.00, moins les retenues prévues par la loi et par la présente convention.
- 6-6.04 Le chèque de paie doit être accompagné d'un talon permettant à l'enseignant de comprendre l'origine de ses gains nets et aussi de concilier ses gains bruts avec ses gains nets.
- 6-6.05 Les versements des mois de juillet et août se font au dernier jour ouvrable de juin de chaque année en un seul chèque couvrant cette période.
- 6-6.06 Les suppléances, les surveillances, les laboratoires et les périodes excédentaires sont payés en supplément lors du versement du salaire régulier et ce, pour chaque période de travail ainsi effectuée.

- 6-6.07 Les primes dues à un nombre excédentaire d'étudiants par classe en vertu de l'article 8-5.06 sont payées en supplément lors du versement du salaire régulier de l'enseignant concerné et ce, tant que telle situation de dépassement persiste.
- 6-6.08 L'enseignant qui entre au service de l'Ecole après le début de l'année de travail, ou qui quitte avant la fin de l'année de travail, voit son traitement calculé à raison de un deux centième ( $1/200$ ) par jour ouvrable entre la date de son entrée en fonction et la dernière journée de travail.
- 6-6.09 L'Ecole déduit un huit centième ( $1/800$ ) par période de travail du traitement annuel de l'enseignant pour toute absence sans traitement d'une durée inférieure à une année de travail.

6-7.00 FRAIS DE DEPLACEMENT

- 6-7.01 L'Employeur assume les frais de déplacement et de séjour encourus par l'enseignant à qui il demande de participer à des activités non prévues dans sa tâche régulière.
- 7-1.01 L'Employeur encourage le perfectionnement et le recyclage professionnel de ses enseignants; aussi s'engage-t-il, dans le cadre du présent article, à leur faciliter l'accessibilité au perfectionnement et au recyclage professionnel.
- 7-1.02 L'Employeur consacre annuellement au perfectionnement et au recyclage professionnel des enseignants un pourcent (1%) de la masse salariale versée aux enseignants. L'Employeur prélève, s'il y a lieu, au 30 juin de chaque année, la moitié du solde annuel non utilisé de ladite somme affectée au perfectionnement et au recyclage. La différence, s'il y a lieu, s'ajoute au montant affecté aux fins ci-dessus décrites pour l'année suivante.
- 7-1.03 L'Employeur donne un compte rendu détaillé des montants utilisés pour le perfectionnement et ce, au 30 juin de chaque année.
- 7-1.04 Si, dans le cadre du présent système de perfectionnement, un enseignant obtient un congé sans traitement ou avec versement total ou partiel de son traitement, l'Employeur lui reconnaît, à son retour, l'ancienneté et l'expérience qu'il aurait s'il était demeuré en fonction à l'école.

CHAPITRE 7-0.00 PERFECTIONNEMENT ET RECYCLAGE PROFESSIONNEL

7-1.00 POLITIQUE DE PERFECTIONNEMENT

7-1.01 L'Employeur reconnaît toute l'importance que peut avoir pour lui le perfectionnement et le recyclage professionnel de ses enseignants; aussi s'engage-t-il, dans le cadre du présent article, à leur faciliter l'accessibilité au perfectionnement et au recyclage professionnel.

7-1.02 L'Employeur consacre annuellement au perfectionnement et au recyclage professionnel des enseignants un pourcent (1%) de la masse salariale versée aux enseignants. L'Employeur prélève, s'il y a lieu, au 30 juin de chaque année, la moitié du solde annuel non utilisé de ladite somme affectée au perfectionnement et au recyclage. La différence, s'il y a lieu, s'ajoute au montant affecté aux fins ci-avant décrites pour l'année suivante.

7-1.03 L'Employeur donne un compte rendu détaillé des montants utilisés pour le perfectionnement et ce, au 30 juin de chaque année.

7-1.04 Si, dans le cadre du présent système de perfectionnement, un enseignant obtient un congé sans traitement ou avec versement total ou partiel de son traitement, l'Employeur lui reconnaît, à son retour, l'ancienneté et l'expérience qu'il aurait s'il était demeuré en fonction à l'Ecole.

7-2.00 LE COMITE DE PERFECTIONNEMENT ET DE RECYCLAGE  
PROFESSIONNEL

7-2.01 L'Employeur et le Syndicat forment dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective et ensuite, au plus tard le quinze (15) septembre de chaque année, Le Comité de recyclage et de perfectionnement composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux membres désignés par le Syndicat.

Ce Comité a pour fonctions:

- de recevoir et d'analyser les demandes de recyclage et de perfectionnement des enseignants;
- d'établir les modalités d'attribution des sommes disponibles pour fins de recyclage et de perfectionnement;
- d'autoriser le paiement des subventions qu'il juge appropriées en application de la politique de perfectionnement, compte tenu du budget disponible prévu à la clause 7-1.02;
- de produire, au plus tard à l'échéance annuelle de son mandat, un rapport détaillé sur l'utilisation des montants affectés au recyclage et au perfectionnement. Le rapport annuel du Comité est remis à l'Employeur et au Syndicat, avec copie à chaque enseignant.

- 7-2.02 L'enseignant qui désire bénéficier du fonds de perfectionnement constitué en vertu de la clause 7-1.02 doit présenter par écrit une demande au Comité de recyclage et de perfectionnement, en indiquant la nature du perfectionnement qu'il entend poursuivre.
- 7-2.03 Le Comité de recyclage et de perfectionnement désigne les bénéficiaires du fonds de perfectionnement et détermine la répartition des sommes prévues à la clause 7-1.02.
- 7-2.04 Le fond de perfectionnement sera utilisé selon l'ordre de priorité suivant:
- 1- Les frais de cours reliés directement à l'enseignement de l'enseignant;
  - 2- les frais de volumes obligatoires pour l'enseignant qui suit des cours directement reliés à son enseignement à la condition que celui-ci présente une facture bien identifiée au Comité de recyclage et de perfectionnement;
  - 3- les frais de stage ou congrès pour les enseignants;
  - 4- les frais occasionnés par la venue de conférenciers lors des journées pédagogiques;
  - 5- les frais de volumes non obligatoires pour l'enseignant qui désirerait approfondir ses connaissances dans la (ou les) matière(s) qu'il enseigne;

CHAPITRE 60

6- les frais de cours non directement reliés à l'enseignement de l'enseignant;

8-1.00

7- les frais afférents à tout autre projet de formation ou de perfectionnement non directement reliés à l'enseignement des enseignants concernés.

8-1.01

a) préparer et présenter des cours et des leçons dans les limites des programmes autorisés;

b) assumer les responsabilités d'encadrement auprès des groupes d'élèves;

c) évaluer les résultats et le processus des élèves qui lui sont confiés et en faire rapport à l'autorité compétente de l'école et aux parents selon le système en vigueur établi après consultation du C.V.P.S.;

d) surveiller la conduite des élèves qui lui sont confiés ainsi que celle des autres élèves lorsqu'ils sont en sa présence;

e) contrôler les absences et les retards de ses élèves et en faire rapport à l'autorité compétente de l'école selon le système en vigueur établi après consultation du C.V.P.S.;

f) participer à toutes les réunions avec son travail.

Tout agent à cette liste doit s'abstenir de faire l'objet d'une sanction du C.V.P.S.

CHAPITRE 8-0.00 LA TACHE

8-1.00 FONCTION GENERALE

g-1.01 Les attributions caractéristiques de l'enseignant consistent notamment et entre autres à:

- a) préparer et présenter des cours et des leçons dans les limites des programmes autorisés;
- b) assumer les responsabilités d'encadrement auprès d'un groupe d'élèves;
- c) évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et en faire rapport à l'autorité compétente de l'école et aux parents selon le système en vigueur établi après consultation du C.V.P.E.;
- d) surveiller la conduite des élèves qui lui sont confiés ainsi que celle des autres élèves lorsqu'ils sont en sa présence;
- e) contrôler les retards et les absences de ses élèves et en faire rapport à l'autorité compétente de l'école selon le système en vigueur établi après consultation du C.V.P.E.;
- f) participer aux réunions en relation avec son travail.

Tout ajout à cette liste doit d'abord faire l'objet d'une consultation du C.V.P.E.

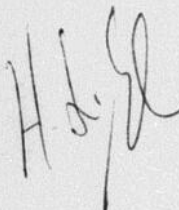
8-2.00 HORAIRE DES ACTIVITES PROFESSIONNELLES

8-2.01 L'année de travail de l'enseignant comporte deux cents (200) jours de travail répartis entre le premier (1er) septembre d'une année et le trente (30) juin de l'année suivante.

8-2.02 La semaine de travail de l'enseignant est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement et comporte une disponibilité de vingt-sept (27) heures. L'enseignant n'est pas tenu d'être à l'école en dehors de ses périodes d'enseignement et de celles qui sont nécessaires aux réunions prévues dans la présente convention.

8-2.03 L'enseignant a droit à une période ininterrompue de cinquante (50) minutes pour prendre son repas.

8-2.04 A l'exception des jours d'activités pédagogiques prévues au calendrier des activités professionnelles, les enseignants bénéficient des mêmes congés que les élèves. L'Employeur peut convoquer le corps enseignant pour des rencontres se tenant à l'intérieur des deux cents (200) jours répartis entre le premier (1er) septembre et le trente (30) juin, en tenant compte des particularités suivantes:

- 
- a) L'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres tenues le samedi, le dimanche ou les jours de fêtes légales;
  - b) l'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres après dix-sept heures trente minutes (17h30), sauf pour les réunions de parents;

CONDITIONS PARTICULIÈRES

c) le calendrier des activités professionnelles de l'enseignant comprend un maximum de vingt (20) jours d'activités pédagogiques à l'intérieur des deux cents (200) jours prévus;

d) ces vingt (20) jours d'activités pédagogiques sont employés notamment et entre autres de la manière suivante:

- 1- réunions avec les parents ou les étudiants;
- 2- journées pédagogiques;
- 3- préparation des syllabus;
- 4- participation académique.

8-3.00 CONDITIONS PARTICULIERES

8-3.01 L'enseignant n'est pas tenu d'effectuer la surveillance des dîners des élèves.

8-3.02 L'enseignant ne peut être tenu d'assister pendant son année de travail à plus de dix (10) rencontres collectives des enseignants de l'école convoquées par l'autorité compétente de l'Ecole pour se tenir immédiatement après la sortie des élèves dans l'après-midi.

8-3.03 Chaque soirée <sup>(de 19:00 à 22:00)</sup> pour rencontrer les parents équivaut à une demi-journée pédagogique.

8-4.01 Le nombre total d'enseignants à temps complet au 30 septembre est égal au nombre total des périodes de cours pour l'ensemble des élèves à cette date, moins la somme des périodes de formation humaine de tous les niveaux, divisé par la tâche hebdomadaire maximale individuelle consacrée aux activités décrites à la clause 8-3.02.

Formule de calcul:

$$E = \frac{P - F}{T}$$

$E$  = nombre total de périodes/sem. au 30 septembre, i.e. le produit du nombre de classes et 20 par /sem. de 50 min. ou l'équivalent.

$F$  = périodes de formation humaine.

$T$  = tâche maximale individuelle d'enseignement.

8-4.00 CALCUL DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS

8-4.01 L'Employeur convient, dans la mesure du possible, de privilégier l'engagement d'enseignants à temps complet.

8-4.02 Le nombre total d'enseignants à temps complet est établi par rapport au nombre total de périodes dispensées au trente (30) septembre de chaque année scolaire en cours selon les mécanismes du présent article.

8-4.03 Aux fins du calcul du nombre total d'enseignants requis, plusieurs enseignants à temps partiel ou à la leçon équivalent à un enseignant à temps complet lorsqu'ils assument ensemble l'équivalent d'une charge d'enseignement à temps complet.

8-4.04 Le nombre total d'enseignants à temps complet au trente (30) septembre est égal au nombre total des périodes de cours pour l'ensemble des élèves à cette date, moins la somme des périodes de formation humaine de tous les niveaux, divisé par la tâche hebdomadaire maximale individuelle consacrée aux activités décrites à la clause 8-5.02.

Formule de calcul:

$$E = \frac{P - F}{T} \quad \text{ou} \quad E = \text{nombre d'enseignants.}$$

T

P = nombre total de périodes/sem. au 30 septembre, i.e. le produit du nombre de classes et 30 pér./sem. de 50 min. ou l'équivalent.

F = périodes de formation humaine.

T = tâche maximale individuelle d'enseignement.

8-5.00 LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT

8-5.01 Si l'Ecole accepte des élèves dans des cours de formation professionnelle, la présente clause sera réouverte.

Les leçons inclassées à l'horaire régulier de l'enseignement ou à la supervision d'activités éducatives à l'horaire des élèves;

b) le temps consacré à l'encadrement d'élèves ou le temps consacré à des cours de rattrapage, lorsque inclus à l'horaire régulier de l'enseignement des élèves;

si le temps consacré à des activités éducatives en dehors de l'horaire des élèves lorsque demandé expressément par l'employeur et lorsque l'enseignant y donne son accord.

8-5.02 La tâche fondamentale maximale de référence est de vingt (20) périodes de cinquante (50) minutes ou l'équivalent. Elle correspond au maximum de périodes d'enseignement à temps complet.

Dans le cas où le temps maximal individuel couvre un cycle différent d'un cycle de cinq (5) jours, l'expression "ou l'équivalent" signifie que le produit de "nombre de périodes d'enseignement" par la durée de chaque période constituant le temps maximal ne doit pas excéder le produit de cinq (5) jours par la durée de chaque période. Lorsque le cycle est différent d'un cycle de cinq (5) jours, l'expression "ou l'équivalent" signifie une variation des facteurs "nombre de périodes d'enseignement" et "durée de chaque période" dont le produit ne dépasse pas 100 minutes.

8-5.00 LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT

8-5.01 La charge individuelle d'enseignement comprend:

- a) Le temps consacré à dispenser les cours et les leçons inscrits à l'horaire régulier de l'enseignant ou à la supervision d'activités étudiantes à l'horaire des élèves;
- b) le temps consacré à l'encadrement d'élèves et le temps consacré à des cours de rattrapage, lorsque inscrit à l'horaire régulier de l'enseignant et des élèves;
- c) le temps consacré à des activités étudiantes en dehors de l'horaire des élèves lorsque demandé expressément par l'Employeur et lorsque l'enseignant y donne son accord.

8-5.02 La tâche hebdomadaire maximale de référence est de vingt (20) périodes de cinquante (50) minutes ou l'équivalent. Elle correspond au maximum de périodes d'une charge d'enseignement à temps complet.

Dans le cas où le temps maximum individuel couvre un cycle différent d'un cycle de cinq (5) jours, l'expression "ou l'équivalent" signifie que le produit du "nombre de périodes d'enseignement" par la "durée de chaque période" constituant le temps maximum individuel pour tel cycle est réduit ou majoré proportionnellement à ce cycle. Lorsque le cycle est de cinq (5) jours, l'expression "ou l'équivalent" signifie une variation des facteurs "nombre de périodes" et "durée pour chaque période" dont le produit n'excède pas 1000 minutes.

8-5.03 Toute période excédentaire au maximum stipulé par la clause 8-5.02 prévue à l'horaire hebdomadaire régulier de l'enseignant incluse à la demande de l'Employeur dans la tâche de ce dernier avec son consentement est rémunérée à raison de un vingtième (1/20) du salaire hebdomadaire de base dudit enseignant par période supplémentaire.

Aux fins d'application de la présente clause, l'enseignant a droit à la rémunération supplémentaire prévue à l'alinéa précédent pour la partie de l'année d'engagement où il assume ladite charge excédentaire.

L'enseignant reçoit ladite rémunération supplémentaire lors de la remise de chacun des versements couvrant la période de l'année d'engagement ci-avant citée.

8-5.04 Toute période excédentaire au maximum stipulé par la clause 8-5.02 non prévue à la tâche de l'enseignant incluse par après dans celle-ci à la demande de l'Employeur et avec le consentement dudit enseignant et du Syndicat est rémunérée à raison de un vingtième (1/20) du salaire hebdomadaire de base par période excédentaire effectivement donnée. La présente clause vise les périodes consacrées aux activités professionnelles suivantes: activités étudiantes intégrées à l'horaire des élèves, activités parascolaires et cours de rattrapage telles que prévues à la clause 8-5.01.

8-5.05 Le nombre maximum d'élèves par classe est de trente-deux (32). Ce maximum pourra, exceptionnellement, être dépassé s'il y a accord spécifique à cet effet entre l'Employeur, le Syndicat et chaque enseignant concerné.

8-5.06 Advenant la possibilité que le nombre d'étudiants excède trente-deux (32), l'enseignant aura droit à 1,00\$ par étudiant supplémentaire par période d'enseignement. Cette compensation est due tant que telle situation de dépassement persiste.

8-5.07 L'enseignant dont la tâche comprend un programme nécessitant l'utilisation d'un laboratoire de sciences, se voit accorder l'équivalent d'une période d'enseignement par cycle et par programme pour l'organisation, la préparation et l'entretien du laboratoire, s'il n'y a pas d'appareil pour faire ce travail. Si cette période est en supplément de la tâche hebdomadaire maximale décrite en 8-5.02, l'enseignant se voit accorder 15,00\$ pour chaque période effectivement donnée .

8-6.00 DISTRIBUTION DES TACHES

8-6.01 Les tâches d'enseignement sont distribuées le plus équitablement possible, en privilégiant la constitution de charges d'enseignement à temps complet, en minimisant les modifications de tâches d'une année à l'autre et en respectant les privilèges attachés à l'ancienneté.

8-6.02 Au moment de la distribution des tâches d'enseignement, l'enseignant permanent a priorité absolue dans la matière qu'il enseignait l'année précédente:

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

8-6.03 Un enseignant permanent qui n'a plus de tâche pour l'année à venir dans la matière qu'il enseignait au cours de l'année qui se termine ou qui n'a plus de tâche à temps complet dans cette matière peut choisir une autre tâche à temps complet ou choisir de compléter sa tâche dans une autre matière à condition, dans un cas comme dans l'autre, d'avoir les qualifications requises. Ce choix se fait normalement entre le premier (1er) et le quinze (15) avril en conformité avec les règles suivantes:

- a) la clause 8-6.02 est observée intégralement;
- b) la priorité de choix est accordée selon l'ordre d'ancienneté;
- c) on considère d'abord l'ancienneté générale;
- d) entre deux enseignants ayant une ancienneté égale qui choisissent une même tâche dans une matière donnée, on accorde préférence à celui qui aurait déjà enseigné dans cette matière au service de l'Employeur et, le cas échéant, à celui qui y aurait accumulé le plus d'ancienneté;
- e) à ancienneté égale dans la matière concernée, l'ancienneté de département prévaut;
- f) à ancienneté de département égale, l'expérience prévaut;
- g) à expérience égale, la scolarité prévaut;

8-7.00 h) si aucun des facteurs mentionnés plus haut  
n'est décisif, l'Employeur décide, après  
consultation du C.R.T.

8-6.04 A la condition d'avoir les qualifications requi-  
ses, l'enseignant permanent à temps complet qui  
le désire, peut choisir une nouvelle tâche pour  
l'année à venir parmi les tâches qui n'ont pas  
été attribuées ou qui sont devenues vacantes sui-  
te à l'application des clauses précédentes.  
L'ordre de priorité indiqué à la clause 8-6.03  
s'applique intégralement.

8-6.05 L'Employeur fournit au Syndicat, avant le 15 octo-  
bre de chaque année, la tâche de chacun des ensei-  
gnants.

CHAPITRE 4-01.00

8-7.00 MATERIEL DIDACTIQUE

8-1.00 COMITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

8-7.01 Les instruments et les manuels scolaires dont l'Employeur exige l'usage sont mis par celui-ci à la disposition des enseignants.

8-1.01

8-1.02

8-1.03

8-1.04

8-1.05

8-1.06

8-1.07

8-1.08

CHAPITRE 9-0.00

9-1.00 COMITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

- 9-1.01 Le Comité des relations de travail est composé de deux (2) enseignants choisis par le Syndicat et deux (2) autres membres choisis par l'Employeur.
- 9-1.02 Chaque partie nomme ses représentants et en informe l'autre par écrit.
- 9-1.03 Le Comité a pour fonction d'étudier tous les litiges relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective, toute mésentente survenant pendant l'application de la présente convention afin de formuler des recommandations précises à l'Employeur et au Syndicat.
- 9-1.04 Le Comité se réunit sur convocation de l'une ou l'autre des parties.
- 9-1.05 La convocation et l'ordre du jour de chaque réunion doivent parvenir à chacun des membres du Comité au moins trois (3) jours ouvrables avant la tenue de ladite réunion.
- 9-1.06 Un procès-verbal de chaque réunion est rédigé et envoyé à chacun des membres du Comité dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent ladite réunion. Le procès-verbal fait état des accords et des désaccords.
- 9-1.07 Le Comité désigne un secrétaire parmi ses membres.
- 9-1.08 Le Comité ne formule de recommandations qu'avec l'accord des deux parties.

CHAPITRE 10-0.00

10-1.00 PROCEDURE DE REGLEMENTS DES GRIEFS, DES MESENTENTES  
ET D'ARBITRAGE

10-1.01 En vue de régler les griefs ou mésestentes, l'Employeur et le Syndicat conviennent de suivre la procédure suivante.

10-1.02 L'enseignant accompagné ou non du représentant du Syndicat peut demander une rencontre avec le directeur général ou son représentant, en vue de régler tout problème survenant entre lui et l'Employeur. Cette rencontre est facultative.

10-1.03 Le Syndicat avise l'Employeur par écrit, sous pli recommandé, de la naissance d'un grief ou d'une mésestente. L'avis de grief ou de mésestente doit contenir les faits qui sont à son origine et, à titre indicatif, le correctif requis et ce, sans préjudice. L'avis de grief ou de mésestente doit être posté dans les soixante (60) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou à la mésestente.

10-1.04 Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception par l'Employeur de l'avis de grief ou de mésestente, le représentant du Syndicat rencontre, accompagné du plaignant, si ce dernier le désire, l'autorité désignée par l'Employeur et tente, avec ce dernier, de trouver une solution.

10-1.05 Dans les vingt-cinq (25) jours de la réception par l'Employeur de l'avis de grief ou de mésestente, l'autorité qu'il a désignée fournit au Syndicat une décision écrite.

10-1.06 Si la rencontre mentionnée à la clause 10-1.04 n'a pas eu lieu dans les délais prévus, ou si la décision mentionnée à la clause 10-1.05 est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le Syndicat peut, selon la procédure décrite à l'article 10-1.07, soumettre le grief ou la mécontente à l'arbitrage.

10-1.07 Lorsque le Syndicat désire soumettre le grief ou la mécontente à l'arbitrage, il doit, dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 10-1.06, donner un avis écrit à cet effet à l'Employeur. Dans cet avis, le Syndicat indique le nom de son arbitre.

10-1.08 Le Conseil d'arbitrage est constitué de trois (3) membres.

10-1.09 A la suite de la réception de l'avis prévu à la clause 10-1.07, l'Employeur dispose de dix (10) jours pour faire connaître le nom de son arbitre.

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

10-1.10 Le Conseil d'arbitrage procédera à l'audition du grief ou de la mécontente et rendra une sentence motivée et signée qui sera finale et liera les parties.

10-1.11 Chaque partie assume les frais et honoraires de son arbitre.

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

10-1.12 L'Employeur fournit les locaux nécessaires à l'audition du grief ou de la mésentente.

10-1.13 Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur, à moins d'entente signée par les parties à l'effet contraire.

10-1.14 Malgré la clause 10-1.13, les griefs ou les mésentes se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul de la rémunération, pourront être soumis en tout temps et l'enseignant aura droit au montant total auquel il aurait droit si l'erreur de calcul de la rémunération n'avait pas été commise. Les délais de rigueur prévus au présent article sont suspendus pendant la durée du premier mois de l'année scolaire pour les enseignants nouvellement engagés au début de l'année scolaire; de plus, ils sont aussi suspendus pour un mois pour un nouvel enseignant dont l'engagement se fait dans le courant de l'année scolaire.

10-1.15 Le président seul n'a pas le pouvoir de tenir des séances d'arbitrage, de délibérer et de rendre des décisions.

- 10-1.16 Le Tribunal d'arbitrage doit, si possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où la preuve est terminée. Le Tribunal peut cependant s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle serait rendue après l'expiration du temps prévu.
- 10-1.17 La décision du Tribunal lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai prévu à ladite décision. La sentence du Tribunal d'arbitrage est unanime ou majoritaire; elle est motivée et signée par les membres qui y concourent. Tout membre dissident peut faire un rapport minoritaire.
- 10-1.18 Le Tribunal décide des griefs et des mécontentes conformément aux dispositions de la présente convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter, ni en soustraire quoi que ce soit. Il peut, dans les cas de mécontentes, déterminer les conditions de travail ou la manière de les appliquer aux lieux et places des parties.
- 10-1.19 Le Tribunal doit sans délai communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 10-1.20 Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou d'autres mesures disciplinaires, le Tribunal d'arbitrage a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder telle décision de l'Employeur. Il a l'autorité pour établir toute compensation ou pour rétablir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Si le

Tribunal juge à propos d'accorder une indemnité à l'enseignant, il doit tenir compte du traitement que l'enseignant a perçu dans l'intervalle.

- 10-1.21 Dans tous les cas où le Tribunal ordonne à l'Employeur de payer une somme due, il peut aussi ordonner que les sommes dues à l'enseignant portent intérêt au taux légal ou à celui déterminé par le Code du travail.
- 10-1.22 Lorsque le grief ou mécontentement comporte une réclamation, celui qui a posé le grief ou la mécontentement n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider le Tribunal du droit à cette somme d'argent. S'il est décidé que le grief ou la mécontentement est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un avis écrit adressé par l'une des parties au même Tribunal lui soumet le différend pour décision finale.

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS GENERALES

11-1.00 DROITS ACQUIS

11-1.01 Lorsque le Syndicat ou un (ou plusieurs) enseignant(s) se croit(ent) lésé(s) par une décision de l'Employeur qui modifie les conditions de travail autres que celles visées par la présente convention collective, le Syndicat ou cet(ces) enseignant(s) peut(vent) formuler un grief, si cette décision n'est pas fondée sur un motif raisonnable dont la preuve incombe à l'Employeur.

11-2.00 NULLITE D'UNE STIPULATION

11-2.01 La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.

que ce texte sera imprimé sans forme unique et que le coût d'impression sera absorbé par l'employeur.

11-3.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION ~~CONVENTION~~

11-3.01 Le texte intégral et définitif des présentes ententes doit être porté à la connaissance de tous les enseignants. A cette fin, il est entendu que ce texte sera imprimé sous format unique et que le coût d'impression sera absorbé par l'Employeur.

11-4.02 Ces modifications entrent en vigueur et prennent effet à compter de la date du dépôt selon le Code du travail.

11-4.00 MODIFICATIONS DE LA PRESENTE CONVENTION

11-4.01 Avec le consentement des deux parties, toute clause de la présente convention pourra être modifiée pendant l'application de ladite convention. De nouvelles clauses pourront être ajoutées. Ces modifications et nouvelles clauses sont réputées faire partie intégrante de la convention collective.

11-4.02 Ces modifications entrent en vigueur et prennent effet à compter de la date du dépôt selon le Code du travail.

11-5.00 DUREE DE LA CONVENTION

11-5.01 La présente convention entre en vigueur à compter de la date du dépôt, selon le Code du travail et s'applique jusqu'au 31 décembre 1983.

11-5.02 Durant l'année scolaire au cours de laquelle le Syndicat acquiert le droit à la grève et l'Employeur acquiert le droit au lock-out, l'Employeur et le Syndicat se conforment, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, aux dispositions de la présente convention applicable en 1982-83.

11-5.03 Les articles et dispositions énumérés sont partie intégrante de la présente convention collective.

11-6.00 STIPULATIONS DIVERSES

- 11-6.01 La convention collective n'a aucun effet rétroactif, sauf disposition explicite du contraire. Elle n'a d'effet rétroactif au premier (1er) septembre 1980 que pour les obligations de payer, à savoir la rémunération (6-4.00).
- 11-6.02 S'il y a lieu, l'Employeur s'engage à effectuer les paiements rétroactifs prévus à la clause précédente, trente (30) jours après la signature de la présente convention collective.
- 11-6.03 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

11-7.00 GENRE

11-7.01 . A moins que le contexte ne s'y oppose d'une façon évidente, partout dans cette convention où le masculin est utilisé en regard d'un membre du personnel enseignant, il comprend le genre féminin.

11-8.00 LANGUE DE TRAVAIL

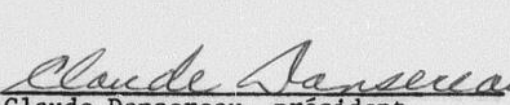
11-8.01 Les parties reconnaissent le français comme la seule langue de travail et aucun enseignant n'utilise une autre langue dans l'exercice de ses fonctions, sauf lorsqu'il enseigne une langue ou une littérature étrangère.

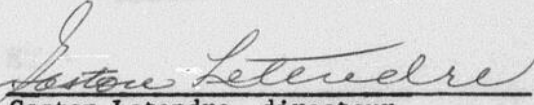
*[Faint signatures and names, including "L'ÉCOLE LAITONNE INC." and "Sous-directeur, administratif" are visible but illegible.]*

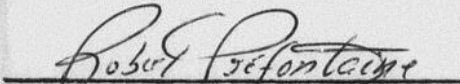
En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce 31<sup>e</sup> jour  
du mois de MARS 1981.


POUR LE SYNDICAT

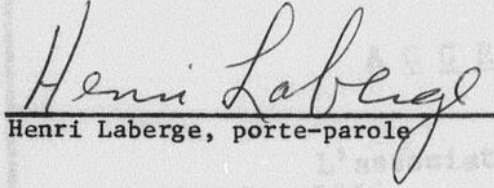
POUR L'ECOLE LETENDRE INC.

  
Claude Dansereau, président

  
Gaston Letendre, directeur

  
Robert Préfontaine, secrétaire

  
Georges Pelletier, administrateur

  
Henri Laberge, porte-parole

PROVINCE DU QUÉBEC  
RÉGION DE MONTRÉAL

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

SYNDICAT PROFESSIONNEL DES ENSEIGNANTS  
DE ST-ARSENE

ASSOCIATION REQUÉRANTE

- ET -

ÉCOLE SECONDAIRE LETENDRE INC.

EMPLOYEUR

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

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

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

JE SOUSSIGNE APRES ENQUÊTE ET ÉTUDE CONSTATE:

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

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

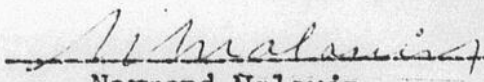
"Tous les enseignants salariés au sens du Code du Travail."

DE: ÉCOLE SECONDAIRE LETENDRE  
INC.

9615 rue Papineau  
Montréal

EMPLOYEUR

ÉTABLISSEMENT(S) VISE(S)

  
Normand Malouin  
Enquêteur

MONTRÉAL, ce 17<sup>e</sup> jour de janvier 1977.

0

CONTRAT D'ENGAGEMENT D'UN ENSEIGNANT

Contrat d'engagement

entre

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

et

M.  
Mme  
Mlle \_\_\_\_\_  
ci-après dénommé l'enseignant

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

1. Obligations de l'enseignant

- a) L'enseignant s'engage, par les présentes, à toute fin que de droit, à enseigner:
  - à temps complet \_\_\_\_\_
  - à temps partiel \_\_\_\_\_ nombre de pér./sem. \_\_\_\_\_
  - à la leçon \_\_\_\_\_ nombre de pér./sem. \_\_\_\_\_
  
- b) L'enseignant s'engage à fournir sans délai à l'Ecole les informations et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

2. Obligations de l'Ecole

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

3. Dispositions générales

a) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_, et à moins d'avis de l'une des parties avant le 1er mai de chaque année, il se renouvelle par tacite reconduction, le tout selon les dispositions de la convention collective en vigueur.

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

4. M. / Mme / Mlle \_\_\_\_\_ est engagé(e) à compter du \_\_\_\_\_ en remplacement de \_\_\_\_\_ et ce contrat est résiliable au retour de \_\_\_\_\_ vers le \_\_\_\_\_.

ET LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL

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

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

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

\_\_\_\_\_  
TEMOIN

C

LISTE DES ENSEIGNANTS PAR ORDRE D'ANCIENNETE GENERALE

	NOMBRE D'ANNEES
1. VARIN, Jean-Claude	24
2. RIVARD, Jean-Charles	19
3. ALLARD, Juliette	15
4. BELVAL, René	15
5. BOUCHARD, Marc	11
6. DANSEREAU, Claude	11
7. ROBILLARD, Pierre	11
8. PELLETIER, Laurent	9½
9. DORE, Cécile	9
10. DUBOIS, Gilles	8
11. PREFONTAINE, Robert	8
12. ROZON, Jean	6
13. RAYMOND, Jean	5
14. BOURGAULT, Camille	5
15. MERIZZI, Georges	5
16. ROCHEFORT, Gilda	5
17. DIONNE, Nicole	5
18. MAGISTRALE, Vito	5
19. BLANCHETTE, Michel	5
20. HOULE, Hélène	5
21. VINTZE, Jeanine	4
22. GREYSS, Raouf	3
23. MCGOOGAN, Dave	3
24. JACQUES, Rachel	3
25. MILLETTE, Lise	3
26. LARRIVEE, Rachel	2½
27. LABRECQUE, Serge	2
28. TAPP, Paulette	2

20-6-81  
H.L.

D

LISTE DES ENSEIGNANTS PAR ORDRE D'ANCIENNETE DE DEPARTEMENTS

SCIENCES

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

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

ARTS ET LETTRES

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

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

H.P.  
20-6-81  
W.

E

LISTE DES ENSEIGNANTS PAR ORDRE D'ANCIENNETE DE MATIERE

Biologie:  
BLANCHETTE, Michel

Chimie:  
BOURGAULT, Camille  
MILLETTE, Lise

Ecologie:  
ROCHFORT, Gilda  
BLANCHETTE, Michel  
BOURGAULT, Camille

Education physique:  
DANSEREAU, Claude  
RAYMOND, Jean

I.S.P.:  
ROCHFORT, Gilda

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

Physique:  
GREYSS, Raouf  
BOURGAULT, Camille

-----SCIENCES-----

Anglais:  
MAGISTRALE, Vito  
VINTZE, Jeanine  
MCGOOGAN, Dave  
LARRIVEE, Rachel

Arts plastiques:  
PELLETIER, Laurent

Enseignement religieux:  
ROZON, Jean  
MERIZZI, Georges

Français:  
ALLARD, Juliette  
DORE, Cécile  
JACQUES, Rachel  
TAPP, Paulette  
DIONNE, Claude

Géographie:  
VARIN, Jean-Claude  
ROBILLARD, Pierre  
LABRECQUE, Serge

Histoire:  
BOUCHARD, Marc  
DUBOIS, Gilles

I.V.E.:  
LABRECQUE, Serge

Musique:  
RIVARD, Jean-Charles

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

H.F.  
30-6-81  
C.T.

