

M-19304-01

CONVENTION COLLECTIVE

entre

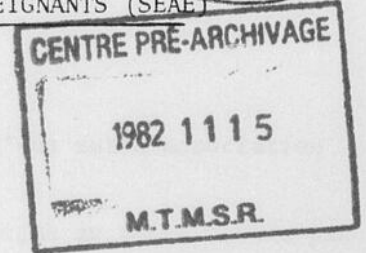
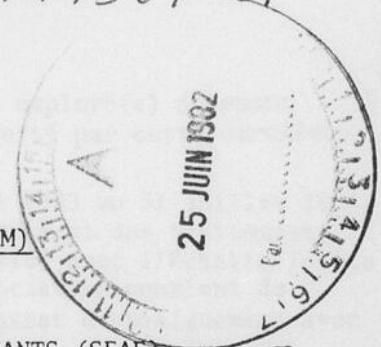
L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTS DE MONTRÉAL (AEM)

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES ASSOCIATIONS D'ENSEIGNANTS (SEAE)

au nom des

EMPLOYÉS CONSEIL DE L'AEM



DÉFINITIONS

1. Aux fins de la présente convention collective, l'AEM est dénommée l'Association et le SEAE est dénommé le Syndicat. Chaque employé(e) conseil portera le titre d'adjoint(e) administratif(ve) et sera dénommé(e) l'employé(e). La Commission des écoles protestantes du grand Montréal sera dénommée la CEPGM.

DROITS SYNDICAUX

2. L'Association reconnaît le Syndicat comme le seul représentant des employés.
3. Avant d'engager tout(e) nouvel(le) employé(e), l'Association doit faire parvenir au Syndicat la demande d'adhésion du/de la candidat(e) ainsi que sa cotisation d'adhésion.
4. Le Syndicat peut tenir des assemblées en tout temps dans les locaux de l'Association à condition que l'heure de l'assemblée et le local utilisé n'entravent pas le fonctionnement normal de l'Association.
5. Le Syndicat peut utiliser les locaux de l'Association ainsi que du personnel de secrétariat pour dactylographier, imprimer, photocopier, etc., en autant que l'utilisation de ces installations et du personnel n'entrave pas le fonctionnement normal de l'Association. L'Association se charge de faire traduire la présente convention collective.

CONDITIONS DE TRAVAIL

6. Les heures régulières de travail de l'employé(e) sont de 9 à 17 heures avec une (1) heure pour le dîner.
7. L'Association convient de demander à la CEPGM un congé syndical à plein temps avec solde pour tout(e) employé(e) qui détient un contrat d'enseignement avec la CEPGM pour toute la durée du contrat d'emploi entre l'Association et l'employé(e).
8. L'Association convient de verser à ses employés, du 1er août 1982 au 31 juillet 1983, conformément au calendrier utilisé par la CEPGM pour le versement des traitements durant l'année scolaire 1982-83, des traitements en conformité avec l'échelle jointe à la présente convention collective comme annexe I.

L'Association convient de déduire du traitement de tout(e) employé(e) détenant un contrat d'enseignement avec la CEPGM, tout traitement versé par cette dernière.

9. L'Association convient de verser à ses employés du 1er août 1983 au 31 juillet 1984, conformément au calendrier utilisé par la CEPGM pour le versement des traitements durant l'année scolaire 1983-84, des traitements en conformité avec l'échelle jointe à la présente convention collective comme annexe II. L'Association convient de déduire du traitement de tout(e) employé(e) détenant un contrat d'enseignement avec la CEPGM tout traitement versé par cette dernière.

10. L'expérience antérieure de l'employé(e) comporte:

- a) tout emploi à temps plein ou partiel au sein d'une autre association d'enseignants;
- b) tout emploi à temps plein dans un domaine analogue au poste détenu par l'employé(e);
- c) tout emploi à temps plein ou partiel au sein de l'Association.

Toute expérience antérieure est évaluée sur la base que 210 jours ouvrables constituent une année d'expérience. L'expérience antérieure mentionnée à l'alinéa b) ci-dessus peut s'accumuler jusqu'à un maximum de 2 ans.

11. L'année d'expérience de l'employé(e) aux fins de l'application des articles 8 et 9 est égal au nombre d'années d'expérience antérieure tel que défini à l'article 10 (si le nombre comporte une fraction supérieure ou égale à un demi (1/2), le nombre est alors arrondi au nombre entier supérieur; si la fraction est inférieure à un demi (1/2), alors le nombre est réduit au nombre entier inférieur) plus 1.

12. Pour tout(e) employé(e) ne détenant pas de contrat d'enseignement avec la CEPGM, l'Association convient de verser au mois de janvier de chaque année contractuelle une somme égale à la contribution de l'employeur en vertu du RREGOP et ce conformément à l'échelle des traitements qui s'appliquerait à l'employé(e) s'il/si elle était au service de la CEPGM à titre d'enseignant(e) régulier(ère) tout en étant au service de l'Association.

13. Chaque employé(e) signe un contrat d'emploi dont un exemplaire est joint à la présente convention collective comme annexe III. L'employé(e) est responsable des tâches décrites dans le contrat d'emploi sous la rubrique "description de tâches". Les tâches de chaque employé(e) sont définies par l'Association avant l'engagement et après consultation avec le Syndicat. Après la signature de son contrat d'emploi par l'employé(e), ses tâches ne peuvent être amendées qu'après consultation avec le Syndicat et l'employé(e) concerné(e).

14. Si le contrat d'emploi entre l'Association et l'employé(e) est résilié, en vertu d'un quelconque des articles 16 à 19, la proportion du traitement et des suppléments dûs à l'employé(e) par l'Association conformément aux articles 8 ou 9, 12, 20, 23, 27 et 29 sera égale au rapport du nombre de jours ouvrables du 1er août précédent à la date de résiliation du contrat d'emploi inclusivement à 210 jours.

15. Si le contrat d'emploi entre l'Association et tout(e) employé(e) détenant un contrat d'enseignement avec la CEPGM est résilié en vertu d'un quelconque des articles 16 à 19, l'employé(e) convient de rembourser l'Association de toute somme versée à la CEPGM par cette dernière comme remboursement du traitement et des contributions de l'employeur versés à ou au nom de l'employé(e) suivant la date à laquelle la résiliation du contrat d'emploi entre en vigueur.

16. L'Association peut résilier son contrat d'emploi avec l'employé(e) en autant qu'elle lui remette un avis écrit avant le 15 mars de chaque année dans le cas des motifs a), b), et c) ci-après ou avant le 20 juin de chaque année dans le cas du motif d) ci-dessous. Une telle résiliation entrera en vigueur le 31 juillet suivant. L'avis de résiliation par l'Association d'un tel contrat d'emploi doit en stipuler les motifs. Seuls les motifs suivants sont valables:

- a) manquement sérieux ou répété de la part de l'employé(e) à ses tâches;
- b) incompétence;
- c) exigences de l'Association;
- d) la dissolution de l'Association.

Le défaut de s'acquitter des tâches mentionnées à l'article 13 avec une précision sûre et raisonnable constitue un manquement sérieux ou répété de la part de l'employé(e) à ses tâches.

L'employé(e) peut contester la résiliation de son contrat d'emploi par l'Association en suivant la procédure de règlement de grief prévue à l'article 31.

17. L'employé(e) peut résilier son contrat d'emploi avec l'Association à compter de n'importe quelle date du 1er octobre au 31 mars inclusivement en donnant à l'Association un préavis d'au moins trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur d'une telle résiliation. L'employé(e) peut résilier son contrat d'emploi à compter du 31 juillet de chaque année en donnant un préavis écrit d'au moins deux (2) mois de la date d'entrée en vigueur d'une telle résiliation. Si le motif énoncé à l'alinéa c) de l'article 16 s'applique, l'employé(e) peut également résilier son contrat d'emploi à compter de n'importe quelle date en faisant parvenir à l'Association un préavis écrit de quatre (4) semaines de la date d'entrée en vigueur d'une telle résiliation. Si l'employé(e) résilie son contrat d'emploi sans fournir d'avis conformément à la première partie du présent article, il est alors sujet à une pénalité allant jusqu'à 20/210 de son traitement en cours prévu aux articles 8 ou 9.

18. Nonobstant les articles 16 et 17, l'Association et l'employé(e) peuvent convenir de résilier le contrat d'emploi entre l'Association et l'employé(e) à compter de n'importe quelle date. En outre, nonobstant l'article 16, l'Association peut remettre un avis écrit de la résiliation du contrat d'emploi entre l'Association et l'employé(e) due à la dissolution de l'Association au moins 60 jours avant la date d'une telle résiliation, une telle résiliation ne devant pas entrer en vigueur après le 15 mars de chaque année. Dans le cas de tout(e) employé(e) détenant un contrat d'enseignement, une telle résiliation n'entrera en vigueur que si le congé syndical de l'employé(e) se termine à la même date.

19. Advenant un fusionnement, une annexion ou une restructuration de l'Association, cette dernière peut résilier son contrat d'emploi avec l'employé(e) un an suivant la date d'entrée en vigueur d'un tel fusionnement, annexion ou restructuration.

20. Si l'Association résilie le contrat d'emploi de l'employé(e) à cause des exigences de l'Association, l'employé(e) reçoit à son départ une prime de séparation conformément au tableau ci-après:

<u>Nombre d'années de service au sein de l'Association</u>	<u>Employés détenant un contrat d'enseignement: % du traitement selon l'article 8 ou 9</u>	<u>Employés sans contrat d'enseignement: % du traitement selon l'article 8 ou 9</u>
0 - 1	10	20
1 ⁺ - 2	20	30
2 ⁺ - 3	30	40
3 ⁺ - 4	50	50
4 ⁺	60	60

La résiliation du contrat d'emploi entre l'Association et l'employé(e) à cause des exigences de l'Association ne peut avoir lieu durant la période durant laquelle l'employé(e) bénéficie des dispositions de l'article 19.

21. Si l'Association est tenue de résilier son contrat d'emploi avec l'employé(e) à cause d'une dissolution de cette dernière et si l'employé(e) ne signe aucun contrat avec une autre organisation offrant un travail équivalent avec une sécurité d'emploi et un traitement équivalents dans les 6 mois d'une telle résiliation, alors l'employé(e) reçoit une prime de séparation à son départ conformément au tableau ci-après:

<u>Nombre d'années de service au sein de l'Association</u>	<u>Employés détenant un contrat d'enseignement: % du traitement selon l'article 8 ou 9</u>	<u>Employés sans contrat d'enseignement: % du traitement selon l'article 8 ou 9</u>
0 - 1	20	30
1 ⁺ - 2	30	40
2 ⁺ - 3	40	50
3 ⁺ - 4	60	60
4 ⁺	70	70

22. Le défaut de s'acquitter de ses tâches par faute de maladie ou d'accident ne fait l'objet d'aucune retenue de traitement ou de suppléments prévus aux articles 8 ou 9, 12, 23, 27 et 29 versés à l'employé(e) par l'Association. Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'une absence prolongée, l'Association garantit le versement de 1/210 du traitement et des suppléments applicables pour chaque jour d'absence jusqu'à concurrence de 60 jours ouvrables. Toutes prestations auxquelles l'employé(e) est admissible aux termes de la Loi des accidents du travail sont déduites de ces versements. L'employé(e) convient de participer à tout régime d'assurance-traitement à long terme suggéré par l'Association. Les employés détenteurs d'un contrat d'enseignement avec la CEPGM remboursent l'Association de la somme globale des prestations reçues du régime d'assurance-traitement suggérée. Les employés qui ne détiennent pas de contrat d'enseignement pourront conserver les prestations reçues d'un tel régime. L'Association convient de rembourser l'employé(e) du plein tarif des primes d'un tel régime d'assurance-traitement.

23. Les employés qui ne détiennent pas de contrat d'enseignement avec la CEPGM sont autorisés à prendre part au régime d'assurance-groupe de l'APEP et l'Association convient de les rembourser au cours de l'année contractuelle de tous frais excédant les montants qu'ils devraient déboursier pour une couverture équivalente d'assurance-santé s'ils étaient employés à titre d'enseignants réguliers tout en étant au service de l'Association. Par ailleurs, l'Association convient de leur fournir, sans frais de leur part, une police d'assurance-vie de \$6,400. Tout(e) employé(e) est autorisé(e) à participer au régime d'assurance-groupe pour soins dentaires et l'Association convient de les rembourser au cours de l'année contractuelle des frais pour une couverture individuelle durant cette année contractuelle.
24. L'employé(e) se voit accorder un congé social, sans retenue de traitement ou de suppléments prévus aux articles 8 ou 9, 12, 23, 27 et 29 versés à l'employé(e) par l'Association, à l'occasion des événements suivants dans les limites indiqués à chaque paragraphe. La somme de ces congés ne doit pas normalement être supérieure à 8 entre le 1er août et le 30 juillet.
- a) En cas de décès d'un parent proche - jusqu'à cinq (5) jours. "Parent proche" tel qu'employé ici signifie les parents, les beaux-parents, les neveux et nièces, les frères, les soeurs, les enfants, les beaux-enfants, le/la conjoint(e) et les grand-parents ainsi que toute autre personne domiciliée au foyer de l'employé(e) au moment du décès.
 - b) Pour le baptême ou la circoncision de son enfant - le jour de l'événement.
 - c) i) Pour un(e) employé(e) de la religion juive célébrant la Rosh Hashanah et la Yom Kippur - jusqu'à trois (3) jours.
ii) Pour tout(e) employé(e) membre de l'église chrétienne orthodoxe de rite oriental et qui suit le calendrier julien - jusqu'à deux (2) jours pour célébrer les jours de Noël et du Vendredi Saint.
iii) Pour tout(e) employé(e) de l'église chrétienne orthodoxe de rite oriental et qui suit le calendrier grégorien - jusqu'à deux (2) jours pour célébrer la fête de l'Annonciation et le Vendredi Saint.
iv) Pour tout(e) employé(e) d'une religion autre que les religions juive ou chrétienne - jusqu'à deux (2) jours pour célébrer les fêtes religieuses importantes.
 - d) En cas de force majeure (désastre, incendie, inondation, tempête de neige, etc.) obligeant l'employé(e) à s'absenter du travail - jusqu'à trois (3) jours.
 - e) Pour affaires personnelles qui ne peuvent être réglées en dehors des heures de bureau - jusqu'à trois (3) jours. Ce congé ne peut être accordé qu'à la discrétion du président de l'Association et ne doit en aucun cas précéder ou suivre les périodes de congés annuels ou légaux.
 - f) Pour le mariage de l'employé(e) - jusqu'à trois (3) jours.
 - g) Pour le mariage de son père, sa mère, son frère, sa soeur ou son enfant - le jour du mariage.

En outre, l'Association peut accorder à l'employé(e) un congé social pour tout autre motif jugé valable et peut augmenter le nombre de jours alloués à chaque catégorie ainsi que la somme annuelle de huit (8) jours.

L'employé(e) jouit également des congés sociaux additionnels conformément aux dispositions de la convention collective des enseignants.

25. L'employée aura droit à vingt (20) semaines civiles consécutives de congé de maternité et dix (10) semaines civiles consécutives de congé pour fin d'adoption. L'employé lui aura droit à dix (10) semaines civiles consécutives de congé pour fin d'adoption et à cinq (5) jours ouvrables consécutifs pour la naissance de son enfant. De tels congés ne feront aucunement l'objet d'une retenue de traitement ou de suppléments prévus aux articles 8 ou 9, 12, 23, 27 et 29 versés à l'employé(e) par l'Association. Si l'employé(e) est admissible aux prestations d'assurance-chômage, l'Association déduit de tels montants des prestations payables. À défaut de l'employé(e) de retourner au travail à la date d'expiration du congé pour des raisons autres que médicales, l'Association pour résilier son contrat d'emploi à compter de la date d'expiration d'un tel congé.
26. L'employé(e) bénéficie de tous les congés accordés aux enseignants au service de la CEPGM du 1er septembre au 30 juin inclusivement de chaque année scolaire. En outre, l'employé(e) aura droit au congé de la Fête du Canada et au 32 jours de congé annuel durant l'année contractuelle 1982-83 et 34 jours de congé annuel durant l'année contractuelle 1983-84, dont un minimum de 25 doivent être pris durant les mois de juin, juillet et/ou le mois d'août de chaque année contractuelle. Tout congé prévu durant l'année et non utilisé peut être ajouté au congé annuel si l'employé(e), sur demande de l'Association, convient de travailler durant un ou plusieurs de ces congés. Une partie du congé annuel prévu peut être reporté d'une année contractuelle à l'autre si l'employé(e), à la demande de l'Association, en convient ainsi.
27. L'employé(e) reçoit une allocation de voiture pour vaquer aux affaires de l'Association sur l'île de Montréal. Cette allocation est de 3 100 \$ pour l'année 1982-83 et 3 575 \$ pour l'année 1983-84. Ces montants sont payés par versements égaux durant les mois de septembre, décembre et mars de chaque année sans retenue à la source.
28. L'Association rembourse l'employé(e) de toute dépense raisonnable encourue dans l'exercice de ses fonctions à l'extérieur de l'île de Montréal sur réception d'un relevé de compte. Dans de telles circonstances, les taux de remboursement applicables aux dépenses encourues pour la voiture et les repas sont établis selon la politique de l'Association. De plus, l'Association rembourse l'employé(e) de ses repas au taux prescrit chaque fois que ses tâches l'empêchent de retourner à domicile après les heures régulières de travail et, au besoin, pour les frais de garderie lorsque les services de l'employé(e) sont requis en dehors des heures régulières de travail. Nonobstant ce qui précède, l'employé(e) reçoit une carte de crédit au nom de l'Association qu'il/elle utilise pour payer les frais de logement et de repas admissibles aux termes de la première partie de cet article. L'employé(e), s'il/elle fait usage de la carte de crédit pour de telles dépenses, ne sera pas autrement remboursé(e) mais doit néanmoins soumettre un relevé de compte.
29. Un montant de 375 \$ en 1982-83 et de 425 \$ en 1983-84 seront alloués à l'employé(e) pour fin de perfectionnement. Toute portion de ces montants non utilisée s'accumule d'une année à l'autre. L'employé(e) décide du mode d'emploi de ce fonds de perfectionnement pour fin d'activités en dehors des heures de travail et toute fraction du montant qui reste à la résiliation du contrat d'emploi sera versée à l'employé(e) pour le/la compenser de n'avoir pu utiliser ce fonds.

30. L'Association accorde à l'employé(e) un crédit de sept (7) jours par année de service pour fin d'un congé sans solde. Un tel congé sans solde ne peut être pris qu'entre le 15 juin et la dernière journée ouvrable de l'année contractuelle inclusivement. Nonobstant ce qui précède, l'employé(e) peut prendre un congé sans solde à compter du 1er juin jusqu'au 14 juin inclusivement si un tel congé se prolonge sans interruption jusqu'à la dernière journée ouvrable de l'année contractuelle. Un(e) seul(e) employé(e) à la fois peut prendre un tel congé sans solde. Quant au nombre de jours ouvrables durant lesquels l'employé(e) jouit d'un congé sans solde, le traitement en cours prévu à l'article 8 ou 9 est réduit du nombre de jours ouvrables sur 210.
31. Pour tout litige ou mésentente entre l'Association et l'employé(e) et ayant trait à l'application de la présente convention collective, la procédure suivante s'applique:
- a) L'employé(e) tente de résoudre le problème lors d'une rencontre avec le président de l'Association;
 - b) Si le problème n'est pas résolu, l'employé(e) soumet le litige à un tribunal d'arbitrage dont la décision sera finale et exécutoire;
 - c) Ce tribunal d'arbitrage est composé de trois (3) membres:
 - i) un membre nommé par l'Association;
 - ii) un membre nommé par le Syndicat;
 - iii) un membre nommé par les deux parties.
32. La présente convention collective entre en vigueur le 1er août 1982.
33. D'un commun accord, l'Association et le Syndicat peuvent en tout temps amender la présente convention collective. De toute façon, l'Association et le Syndicat conviennent de se rencontrer avant le 31 juillet 1984 afin de renégocier le texte de la présente convention collective.

Signature: Donald K. Berry Date: 82-6-23
au nom de l'Association

Signature: John Winow Date: 82/06/23
au nom du Syndicat

ANNEXE I

<u>Année d'expérience</u>	<u>1982-83</u>
1	42 730 \$
2	43 805
3	44 880
4	45 955
5	47 030
6	48 105
7	49 180
8	50 255
8+	51 330

ANNEXE I I

Année d'expérience	1983-84
1	46 150 \$
2	47 310
3	48 470
4	49 630
5	50 790
6	51 950
7	53 110
8	54 270
8+	55 430

A N N E X E I I I

CONTRAT D'EMPLOI

ENTRE l'Association des enseignants de Montréal, ci-après dénommée l'Association
et _____, ci-après dénommé(e) l'employé(e).

L'Association et l'employé(e) déclarent et approuvent ce qui suit:

I. L'employé(e) s'engage à:

- a) Se conformer aux termes de la convention collective entre l'Association et le Syndicat des employés des associations d'enseignants.
- b) S'acquitter des tâches pour lesquelles il/elle est responsable et dont une description générale s'ensuit.

DESCRIPTION DE TÂCHES

II. L'employeur s'engage à:

- a) Rémunérer l'employé(e) et lui accorder tous les avantages et privilèges prévus à la convention collective entre l'Association et le Syndicat des employés des associations d'enseignants.

.../2

III. Dispositions diverses

- a) Ce contrat d'emploi est réputé être entré en vigueur le .

- b) Ce contrat d'emploi demeure en vigueur jusqu'à sa résiliation soit par l'Association soit par l'employé(e) conformément aux dispositions de la convention collective entre l'Association et le Syndicat des employés des associations d'enseignants.

- c) Les dispositions de la convention collective entre l'Association et le Syndicat des employés des associations d'enseignants fait partie intégrante du présent contrat d'emploi.

Signature: _____ Date: _____
 au nom de l'Association

Signature: _____ Date: _____
 employé(e)