



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

6751-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19304-01
Date	Signature 86-10-02	Reception 86-10-06	Durée	Du 86-08-01	Au 87-07-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 2

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés des associations d'enseignants Union of employees of Teachers Association Att: John Winrow 84 J Brunswick Ave Dollard des Ormeaux, Québec H9B 2C5	<input type="checkbox"/> Déposant Montreal Teachers Association Association des enseignants de Montréal 5585 Monkland Ave # 135 Montréal, Québec H4A 1E1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>8915(10)</u> Affiliation <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1. Le 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

3. Avant d'engager tout(e) nouveau(x) employé(e) au Syndicat le demandeur doit s'assurer que la condition de travail est acceptée par l'Association d'adhésion.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Céline Carette/ms *le*

Date: 86-10-21

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

- Le Syndicat peut utiliser les locaux de l'Association ainsi que le personnel de secrétariat pour dactylographier, imprimer, polycopier, 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 la traduction française de cette convention collective.

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 porte le titre d'adjoint(e) administratif(ve) et est dénommé(e) l'employé(e). La commission des écoles protestantes du grand Montréal est 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'entraient pas le fonctionnement normal de l'Association.
5. Le Syndicat peut utiliser les locaux de l'Association ainsi que le personnel de secrétariat pour dactylographier, imprimer, polycopier, 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 la traduction française de cette convention collective.

Mh 1161-6 1/42

RENTRE DE BONAVAL
1161-6 1/42

CONDITIONS DE TRAVAIL

6. Les heures normales de travail de l'employé(e) sont de 9 heures 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 traitement 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 premier août 1986 au 31 juillet 1987, conformément au calendrier utilisé par la CEPGM pour le versement des traitements durant l'année scolaire 1986-1987, des traitements en conformité avec l'échelle jointe à la présente convention collective (Annexe I). L'Association convient de déduire du traitement de l'employé(e) détenant un contrat d'enseignement avec la CEPGM, tout traitement versé par cette dernière.
9. 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 en fonction de 210 jours ouvrables comportant une année d'expérience. L'expérience antérieure mentionnée à l'alinéa (b) ci-dessus peut s'accumuler jusqu'à un maximum de 2 ans.
10. L'année d'expérience de l'employé(e), aux fins de l'application de l'article 8, est égal au nombre d'années d'expérience antérieure tel que défini à l'article 9 (si le nombre comporte une fraction supérieure ou égale à une demie [1/2], le nombre est alors arrondi au nombre entier supérieur; si la fraction est inférieure à une demie [1/2], alors le nombre est réduit au nombre entier inférieur) plus 1.

11. Pour tout(e) employé(e) qui ne détient pas un 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.
12. Chaque employé(e) signe un contrat d'emploi dont un exemplaire est joint à la présente convention collective (Annexe 2). L'employé(e) est chargé(e) d'effectuer les 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 auprès du 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) en cause.
13. Si le contrat d'emploi entre l'Association et l'employé(e) est résilié en vertu d'un quelconque des articles 15 à 18, la proportion du traitement et des suppléments dûs à l'employé(e) par l'Association conformément aux articles 8, 11, 19, 22, 26 et 28 sera égale au rapport du nombre de jours ouvrables du premier août précédent à la date de résiliation du contrat d'emploi inclusivement à 210 jours.
14. 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 15 à 18, 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 l'employé(e) ou en son nom suivant la date à laquelle la résiliation du contrat d'emploi entre en vigueur.
15. 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 des motifs (d) et (e) 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) dissolution de l'Association;
- (e) invalidité.

Le défaut de s'acquitter des tâches mentionnées à l'article 12 avec une précision sûre et raisonnable constitue un manquement sérieux ou répété de la part de l'employé(e) à ses tâches. L'invalidité ne peut être invoquée que comme motif de résiliation du contrat d'emploi entre l'Association et l'employé(e) sujet aux dispositions de l'article 21.

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 30.

16. L'employé(e) peut résilier son contrat d'emploi avec l'Association à compter de n'importe quelle date du premier 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 15 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 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/elle est alors sujet(te) à une pénalité allant jusqu'à 20/210 de son traitement en cours prévu à l'article 8.
17. Nonobstant les articles 15 et 16, 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 15, 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.

18. Advenant un fusionnement, une annexion ou une réorganisation 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, d'une telle annexion ou réorganisation.
19. 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;

Nombre d'années de service au sein de l'Association	Employés détenant un contrat d'enseignement: % du traitement selon l'article 8	Employés sans contrat d'enseignement: % du traitement selon l'article 8
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) comme suite aux exigences de l'Association ne peut avoir lieu durant la période durant laquelle l'employé(e) bénéficie des dispositions de l'article 18.

20. Si l'Association est tenue de résilier son contrat d'emploi avec l'employé(e) à cause d'une invalidité ou d'une dissolution de l'Association et si, dans le deuxième cas seulement, 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 dix mois d'une telle résiliation, alors l'employé(e) reçoit une prime de séparation à son départ conformément au tableau ci-dessous:

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

21. Le défaut de s'acquitter de ses tâches pour cause de maladie ou d'accident ne fait l'objet d'aucune retenue de traitement ou de supplément prévus aux articles 8, 22, 26 et 28 versés à l'employé(e) par l'Association. Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'une absence prolongée, les dispositions suivantes s'appliquent.
- (a) Si l'absence prolongée débute avant le premier janvier d'une année contractuelle donnée et se poursuit jusqu'au 20 juin de la même année contractuelle, l'Association peut alors invoquer les dispositions de l'article 15 en soulevant le motif (e) et résilier le contrat d'emploi entre l'Association et l'employé(e) à compter du 31 juillet de la même année.
 - (b) Si l'absence prolongée débute le ou après le premier janvier d'une année contractuelle donnée et se poursuit jusqu'au 20 juin de l'année contractuelle suivante, l'Association peut alors invoquer les dispositions de l'article 15 en soulevant le motif (e) et résilier le contrat d'emploi entre l'Association et l'employé(e), à compter du 31 juillet de l'année contractuelle suivante.
 - (c) Dans chacun des cas, l'employé(e) a droit aux dispositions de l'article 20.
 - (d) L'Association convient de rembourser à l'employé(e) les primes d'assurance-traitement offerte en vertu de la convention collective des enseignants en autant que l'employé(e) y participe.

Quant aux employés qui ne détiennent pas de contrat d'enseignement avec la CEPGM, toute absence pour cause de maladie ou d'accident n'est sujette à aucune retenue de traitement ou de supplément prévus aux articles 8, 11, 22, 26 et 28 versés par l'Association à l'employé(e). Les autres dispositions de cet article ne s'appliquent pas à un(e) tel(le) employé(e) et l'Association ne peut pas, en soulevant le motif (e), invoquer les dispositions de l'article 15 dans le but de résilier le contrat d'emploi entre l'Association et l'employé(e) en question et ce jusqu'à ce que la convention collective présentement en vigueur entre l'Association et le Syndicat soit amendée à cette fin ou remplacée par une nouvelle convention collective.

22. 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 dentaire de l'APEP et l'Association convient de le/la rembourser au cours de l'année contractuelle des frais pour une couverture individuelle durant cette même année.
23. L'employé(e) se voit accordé(e) des congés sociaux, sans retenue de traitement ou de supplément conformément aux articles 8, 11, 22, 26 et 28 versés à l'employé(e) par l'Association, à l'occasion des événements suivants dans les limites indiquées à chaque alinéa. La somme de ces congés ne doit pas normalement être supérieure à 8 entre le premier août et le 31 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 conjoint 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.

24. L'employée aura droit à vingt (20) semaines civiles consécutives de congé de maternité et dix (10) semaines consécutives de congé aux fins d'adoption. L'employé, lui, aura droit à dix (10) semaines civiles consécutives de congé aux fins 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, 11, 22, 26 et 28 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. A défaut de l'employé(e) de retourner au travail à la date d'expiration du congé pour des raisons autres que médicales, l'Association peut résilier son contrat d'emploi à compter de la date d'expiration d'un tel congé.
25. L'année de travail de l'employé(e) compte 210 jours ouvrables, du premier août au 31 juillet. L'employé(e) a droit à tous les congés dont jouissent les enseignants au service de la CEPGM durant l'année scolaire et à la Fête du Canada. L'employé(e) est tenu(e) de prendre au moins 25 des jours supplémentaires de vacances annuelles auxquels il/elle a droit durant les mois de juin, juillet et août de chaque année contractuelle. Toute portion de congé ou de vacances non utilisée peut être reportée à l'année suivante en autant que l'employé(e), à la demande de l'Association, accepte de renoncer à cette portion de congé ou de vacances à laquelle il/elle a droit.
26. L'employé(e) reçoit une allocation de voiture pour vaquer aux affaires de l'Association dans l'île de Montréal. Cette allocation est de 3 575 \$ pour chaque année contractuelle et payée par versements égaux durant les mois de septembre et février de chaque année, sans retenue à la source.
27. 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'une note de frais. 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 normales de travail et, au besoin, pour les frais de gardiennage lorsque les services de l'employé(e) sont requis en dehors des heures normales 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 d'hébergement et pour les repas admissibles aux termes de la première partie de cet article. L'employé(e), s'il/si elle fait usage de la carte de crédit pour de telles dépenses, ne sera pas autrement remboursé(e) mais doit néanmoins soumettre une note de frais.

28. Tout argent accumulé dans le fonds de perfectionnement de l'employé(e) au 31 juillet 1986 lui sera remboursé à la signature de cette convention collective. Dorénavant, durant chaque année contractuelle, 425 \$ seront alloués au perfectionnement. L'employé(e) utilisera ces fonds à sa guise aux fins de perfectionnement en dehors des heures de travail. Tout argent non utilisé à la fin de l'année sera remis à l'Association.
29. L'Association accorde à l'employé(e) un crédit de sept (7) jours par année de service aux fins d'un congé sans traitement. Un tel congé sans traitement 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 traitement à compter du premier 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 traitement. Quant au nombre de jours ouvrables durant lesquels l'employé(e) jouit d'un congé sans traitement, le traitement en cours prévu à l'article 8 est réduit du nombre de jours ouvrables sur 210.
30. Pour tout litige ou mésentente entre l'Association et l'employé(e) 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.

31. La présente convention collective entre en vigueur le premier août 1986.

32. D'un commun accord, l'Association et le Syndicat peuvent en tout temps amender la présente convention collective. Quoi qu'il en soit, l'Association et le Syndicat conviennent de se rencontrer avant le 31 juillet 1987 afin de renégocier le texte de la présente convention collective.

Signature: David R. King Date: Oct 2 86
au nom de l'Association

Signature: John W. Brown Date: Oct. 2/86
au nom du Syndicat

ANNEXE 1

<u>Année d'expérience</u>	<u>Traitement</u>
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 \$

ANNEXE 2

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:

1. 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

2. L'employeur s'engage à:

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.

3. 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)



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

6751-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19304-01
Date	Signature 86-10-02	Reception 86-10-06	Durée	Du 86-08-01	Au 87-07-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 2

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés des associations d'enseignants Union of employees of Teachers Association Att: John Winrow 84 J Brunswick Ave Dollard des Ormeaux, Québec H9B 2C5	<input type="checkbox"/> Déposant Montreal Teachers Association Association des enseignants de Montréal 5585 Monkland Ave # 135 Montréal, Québec H4A 1E1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>8915(10)</u> Affiliation <u>10</u>

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	
<p>3. Avant d'engager tout(e) nouveau(x) employé(e) ou de renouveler l'adhésion de la convention collective, le Syndicat se charge de la traduction française de cette convention collective.</p>	
Pour le commissaire général du travail Signature: Céline Carette/ms <i>le</i> Date: 86-10-21	

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

5. Le Syndicat peut utiliser les locaux de l'Association ainsi que le personnel de secrétariat pour dactylographier, imprimer, polycopier, 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 la traduction française de cette convention collective.

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 porte le titre d'adjoint(e) administratif(ve) et est dénommé(e) l'employé(e). La commission des écoles protestantes du grand Montréal est 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'entraient pas le fonctionnement normal de l'Association.
5. Le Syndicat peut utiliser les locaux de l'Association ainsi que le personnel de secrétariat pour dactylographier, imprimer, polycopier, etc. en autant que l'utilisation de ces installations et du personnel n'entraîne pas le fonctionnement normal de l'Association. L'Association se charge de la traduction française de cette convention collective.

M. 1161-6 1742

BIBLIOTHÈQUE DE LA COMMISSION
DES ENSEIGNANTS
DU QUÉBEC

CONDITIONS DE TRAVAIL

6. Les heures normales de travail de l'employé(e) sont de 9 heures 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 traitement 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 premier août 1986 au 31 juillet 1987, conformément au calendrier utilisé par la CEPGM pour le versement des traitements durant l'année scolaire 1986-1987, des traitements en conformité avec l'échelle jointe à la présente convention collective (Annexe I). L'Association convient de déduire du traitement de l'employé(e) détenant un contrat d'enseignement avec la CEPGM, tout traitement versé par cette dernière.
9. 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 en fonction de 210 jours ouvrables comportant une année d'expérience. L'expérience antérieure mentionnée à l'alinéa (b) ci-dessus peut s'accumuler jusqu'à un maximum de 2 ans.
10. L'année d'expérience de l'employé(e), aux fins de l'application de l'article 8, est égal au nombre d'années d'expérience antérieure tel que défini à l'article 9 (si le nombre comporte une fraction supérieure ou égale à une demie [1/2], le nombre est alors arrondi au nombre entier supérieur; si la fraction est inférieure à une demie [1/2], alors le nombre est réduit au nombre entier inférieur) plus 1.

11. Pour tout(e) employé(e) qui ne détient pas un 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.
12. Chaque employé(e) signe un contrat d'emploi dont un exemplaire est joint à la présente convention collective (Annexe 2). L'employé(e) est chargé(e) d'effectuer les 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 auprès du 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) en cause.
13. Si le contrat d'emploi entre l'Association et l'employé(e) est résilié en vertu d'un quelconque des articles 15 à 18, la proportion du traitement et des suppléments dûs à l'employé(e) par l'Association conformément aux articles 8, 11, 19, 22, 26 et 28 sera égale au rapport du nombre de jours ouvrables du premier août précédent à la date de résiliation du contrat d'emploi inclusivement à 210 jours.
14. 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 15 à 18, 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 l'employé(e) ou en son nom suivant la date à laquelle la résiliation du contrat d'emploi entre en vigueur.
15. 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 des motifs (d) et (e) 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) dissolution de l'Association;
- (e) invalidité.

Le défaut de s'acquitter des tâches mentionnées à l'article 12 avec une précision sûre et raisonnable constitue un manquement sérieux ou répété de la part de l'employé(e) à ses tâches. L'invalidité ne peut être invoquée que comme motif de résiliation du contrat d'emploi entre l'Association et l'employé(e) sujet aux dispositions de l'article 21.

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 30.

16. L'employé(e) peut résilier son contrat d'emploi avec l'Association à compter de n'importe quelle date du premier 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 15 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 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/elle est alors sujet(te) à une pénalité allant jusqu'à 20/210 de son traitement en cours prévu à l'article 8.
17. Nonobstant les articles 15 et 16, 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 15, 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.

18. Advenant un fusionnement, une annexion ou une réorganisation 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, d'une telle annexion ou réorganisation.
19. 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;

Nombre d'années de service au sein de l'Association	Employés détenant un contrat d'enseignement: % du traitement selon l'article 8	Employés sans contrat d'enseignement: % du traitement selon l'article 8
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) comme suite aux exigences de l'Association ne peut avoir lieu durant la période durant laquelle l'employé(e) bénéficie des dispositions de l'article 18.

20. Si l'Association est tenue de résilier son contrat d'emploi avec l'employé(e) à cause d'une invalidité ou d'une dissolution de l'Association et si, dans le deuxième cas seulement, 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 dix mois d'une telle résiliation, alors l'employé(e) reçoit une prime de séparation à son départ conformément au tableau ci-dessous:

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

21. Le défaut de s'acquitter de ses tâches pour cause de maladie ou d'accident ne fait l'objet d'aucune retenue de traitement ou de supplément prévus aux articles 8, 22, 26 et 28 versés à l'employé(e) par l'Association. Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'une absence prolongée, les dispositions suivantes s'appliquent.
- (a) Si l'absence prolongée débute avant le premier janvier d'une année contractuelle donnée et se poursuit jusqu'au 20 juin de la même année contractuelle, l'Association peut alors invoquer les dispositions de l'article 15 en soulevant le motif (e) et résilier le contrat d'emploi entre l'Association et l'employé(e) à compter du 31 juillet de la même année.
 - (b) Si l'absence prolongée débute le ou après le premier janvier d'une année contractuelle donnée et se poursuit jusqu'au 20 juin de l'année contractuelle suivante, l'Association peut alors invoquer les dispositions de l'article 15 en soulevant le motif (e) et résilier le contrat d'emploi entre l'Association et l'employé(e), à compter du 31 juillet de l'année contractuelle suivante.
 - (c) Dans chacun des cas, l'employé(e) a droit aux dispositions de l'article 20.
 - (d) L'Association convient de rembourser à l'employé(e) les primes d'assurance-traitement offerte en vertu de la convention collective des enseignants en autant que l'employé(e) y participe.

Quant aux employés qui ne détiennent pas de contrat d'enseignement avec la CEPGM, toute absence pour cause de maladie ou d'accident n'est sujette à aucune retenue de traitement ou de supplément prévus aux articles 8, 11, 22, 26 et 28 versés par l'Association à l'employé(e). Les autres dispositions de cet article ne s'appliquent pas à un(e) tel(le) employé(e) et l'Association ne peut pas, en soulevant le motif (e), invoquer les dispositions de l'article 15 dans le but de résilier le contrat d'emploi entre l'Association et l'employé(e) en question et ce jusqu'à ce que la convention collective présentement en vigueur entre l'Association et le Syndicat soit amendée à cette fin ou remplacée par une nouvelle convention collective.

22. 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 dentaire de l'APEP et l'Association convient de le/la rembourser au cours de l'année contractuelle des frais pour une couverture individuelle durant cette même année.

23. L'employé(e) se voit accordé(e) des congés sociaux, sans retenue de traitement ou de supplément conformément aux articles 8, 11, 22, 26 et 28 versés à l'employé(e) par l'Association, à l'occasion des événements suivants dans les limites indiquées à chaque alinéa. La somme de ces congés ne doit pas normalement être supérieure à 8 entre le premier août et le 31 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 conjoint 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.

24. L'employée aura droit à vingt (20) semaines civiles consécutives de congé de maternité et dix (10) semaines consécutives de congé aux fins d'adoption. L'employé, lui, aura droit à dix (10) semaines civiles consécutives de congé aux fins 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, 11, 22, 26 et 28 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. A défaut de l'employé(e) de retourner au travail à la date d'expiration du congé pour des raisons autres que médicales, l'Association peut résilier son contrat d'emploi à compter de la date d'expiration d'un tel congé.
25. L'année de travail de l'employé(e) compte 210 jours ouvrables, du premier août au 31 juillet. L'employé(e) a droit à tous les congés dont jouissent les enseignants au service de la CEPGM durant l'année scolaire et à la Fête du Canada. L'employé(e) est tenu(e) de prendre au moins 25 des jours supplémentaires de vacances annuelles auxquels il/elle a droit durant les mois de juin, juillet et août de chaque année contractuelle. Toute portion de congé ou de vacances non utilisée peut être reportée à l'année suivante en autant que l'employé(e), à la demande de l'Association, accepte de renoncer à cette portion de congé ou de vacances à laquelle il/elle a droit.
26. L'employé(e) reçoit une allocation de voiture pour vaquer aux affaires de l'Association dans l'île de Montréal. Cette allocation est de 3 575 \$ pour chaque année contractuelle et payée par versements égaux durant les mois de septembre et février de chaque année, sans retenue à la source.
27. 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'une note de frais. 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 normales de travail et, au besoin, pour les frais de gardiennage lorsque les services de l'employé(e) sont requis en dehors des heures normales 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 d'hébergement et pour les repas admissibles aux termes de la première partie de cet article. L'employé(e), s'il/si elle fait usage de la carte de crédit pour de telles dépenses, ne sera pas autrement remboursé(e) mais doit néanmoins soumettre une note de frais.

28. Tout argent accumulé dans le fonds de perfectionnement de l'employé(e) au 31 juillet 1986 lui sera remboursé à la signature de cette convention collective. Dorénavant, durant chaque année contractuelle, 425 \$ seront alloués au perfectionnement. L'employé(e) utilisera ces fonds à sa guise aux fins de perfectionnement en dehors des heures de travail. Tout argent non utilisé à la fin de l'année sera remis à l'Association.
29. L'Association accorde à l'employé(e) un crédit de sept (7) jours par année de service aux fins d'un congé sans traitement. Un tel congé sans traitement 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 traitement à compter du premier 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 traitement. Quant au nombre de jours ouvrables durant lesquels l'employé(e) jouit d'un congé sans traitement, le traitement en cours prévu à l'article 8 est réduit du nombre de jours ouvrables sur 210.
30. Pour tout litige ou mésentente entre l'Association et l'employé(e) 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.

31. La présente convention collective entre en vigueur le premier août 1986.

32. D'un commun accord, l'Association et le Syndicat peuvent en tout temps amender la présente convention collective. Quoi qu'il en soit, l'Association et le Syndicat conviennent de se rencontrer avant le 31 juillet 1987 afin de renégocier le texte de la présente convention collective.

Signature: David R. King Date: Oct 2 86
au nom de l'Association

Signature: John W. Brown Date: Oct. 2/86
au nom du Syndicat

ANNEXE 1

<u>Année d'expérience</u>	<u>Traitement</u>
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 \$

ANNEXE 2

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:

1. 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

2. L'employeur s'engage à:

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.

3. 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)