

ment du Québec
du Travail
le commissaire
travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 05 19 4

que le Commissaire Général du Travail a reçu
l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

09309-6

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-27556-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-04-26	85-04-29		85-04-26	87-08-31	17

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Alliance des Professeurs de Mt1 4455 rue St-Hubert Montréal, Québec H2J 2X1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Centre Académique Fournier Inc. 4115-481 ^{ère} rue Montréal, Québec H1Z 1L2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>8022(10)</u> Affiliation <u>03</u>

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

Signature: Céline Carette/ms
Date: 85-05-31

Pour le commissaire général du travail

Pour renseignements

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

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

003(113) RECHERCHE

LE CENTRE ACADEMIQUE FOURNIER INC.

17 sal.

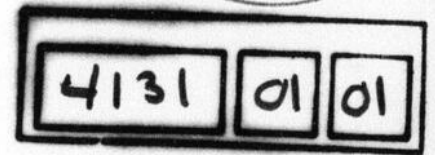
9309-6

27556-01

CONVENTION COLLECTIVE



INTERVENUE



ENTRE

L'ALLIANCE DES PROFESSEURS DE MONTREAL

AFFILIEE A LA

CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUEBEC

ET

LE CENTRE ACADEMIQUE FOURNIER INC.

17 sal.

CHAPITRE 1-0.00 DEFINITIONS ET BUT DE LA CONVENTION1-1.00 Définitions1-1.01 Ancienneté

Temps en années, en semaines et en jours à l'emploi du Centre à titre de salarié.

1-1.02 Année d'engagement

Période de douze (12) mois prévue au contrat individuel du salarié durant laquelle le salarié est à l'emploi du Centre.

1-1.03 Année d'enseignement

Période de dix (10) mois de disponibilité (200 jours de travail) à l'intérieur d'une année d'engagement pour le salarié enseignant et pour le salarié éducateur.

1-1.04 Catégorie d'emplois

Unité de rangement basée sur la nature du travail effectué par les salariés; enseignant, professionnel non-enseignant et éducateurs.

1-1.05 Congédiement

Mesure disciplinaire qui a pour effet de mettre fin à l'engagement d'un salarié et de rompre tout lien d'emploi entre un salarié et le Centre.

1-1.06 Conjoint

Toute personne désignée comme telle par les polices maîtresses des assurances auxquelles participent les salariés.

1-1.07 Centre

Le Centre Académique Fournier Inc. représenté par le directeur général qui assume au nom de celui-ci toute l'autorité qu'il peut lui déléguer.

1-1.08 Etablissement

Le Centre Académique Fournier Inc.

1-1.09 Grief

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

1-1.10 Jour ouvrable

Du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours fériés et chômés, conformément à la convention collective, durant l'année d'engagement.

1-1.11 Les parties

Le Centre et le Syndicat.

1-1.12 Ministère

Le Ministère de l'Education.

- 1-1.13 Ministre
- Le Ministre de l'Education.
- 1-1.14 Mise à pied
- Mesure administrative visant à réduire le nombre de salariés permanents à temps complet conformément à la convention collective.
- 1-1.15 Non-renouvellement
- Non renouvellement du contrat d'engagement du salarié pour des motifs reliés à l'exercice de leurs fonctions.
- 1-1.16 Poste
- Charge régulière de travail à temps complet.
- 1-1.17 Salarié
- Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par le Centre pour exercer un emploi au Centre Académique Fournier Inc.
- 1-1.18 Salarié à temps complet
- Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée pour une période de douze (12) mois pour assumer une charge complète d'enseignement dans le cas d'un salarié enseignant ou pour assumer la totalité du nombre régulier des heures de travail à chaque semaine dans le cas des autres salariés.

1-1.18 (suite) Toutefois, le salarié enseignant engagé avant le 1er décembre d'une année pour assumer une charge complète d'enseignement pour le reste de l'année détient un contrat à temps complet sauf pour le salaire.

1-1.19 Salarié à temps partiel

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée:

a) pour une période de douze (12) mois pour assumer une charge inférieure à celle du salarié à temps complet dans le cas d'un salarié enseignant ou pour assumer une partie du nombre régulier des heures de travail à chaque semaine dans le cas des autres salariés;

b) sous réserve de la présente convention, pour une période de moins de douze (12) mois mais pour assumer une charge complète d'enseignement ou une charge inférieure à cette dernière dans le cas d'un salarié enseignant ou pour assumer la totalité ou une partie du nombre régulier des heures de travail à chaque semaine dans le cas des autres salariés.

1-1.20 Salarié éducateur

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par le Centre pour exercer un emploi dans le corps d'emploi de cette catégorie d'emplois.

1-1.21 Salarié enseignant

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par le Centre pour assumer une tâche d'enseignement.

1-1.22 Salarié professionnel non-enseignant

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par le Centre pour exercer un emploi dans un corps d'emploi de cette catégorie d'emplois.

1-1.23 Salarié remplaçant

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée comme tel pour remplacer un salarié temporairement absent avec entente de le licencier au plus tard au retour du titulaire du poste.

1-1.24 Syndicat

L'Alliance des Professeurs de Montréal.

1-1.25 Traitement

La rémunération en monnaie courante à laquelle un salarié a droit en vertu des échelles de traitement et leur application telle que prévue à la présente convention collective.

1-1.26 Traitement d'un jour ouvrable

Traitement annuel d'un salarié divisé par 260 (1/260).

1-2.00 But de la convention

1-2.01 La convention a pour but:

- a) de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre le Centre et les salariés régis par les présentes;
- b) d'établir des conditions de travail des salariés régis par les présentes.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION, RECONNAISSANCE ET NON
DISCRIMINATION

2-1.00 Champ d'application

- 2-1.01 La présente convention s'applique à tous les salariés au sens du Code du travail inclus dans l'unité de négociation et visés par le certificat d'accréditation émis le 18 juin 1984.

2-2.00 Reconnaissance

2-2.01 Le Centre reconnaît le Syndicat comme le représentant exclusif des salariés visés par le certificat d'accréditation pour les fins de la négociation et de l'application de la convention collective.

2-2.02 Le Syndicat reconnaît le droit du Centre à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, le tout sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

2-3.00 Représailles et non discrimination

- 2-3.01 Aucune représaille ni discrimination d'aucune sorte ne seront exercées contre un représentant du Centre ni contre un représentant du Syndicat ou un délégué syndical, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions, dans le respect de la présente convention.
- 2-3.02 Le Centre et le Syndicat reconnaissent que tout salarié a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. 1977, ch. C-12 et ses modifications).
- 2-3.03 De plus, aucune menace, représaille ou discrimination ne seront exercées envers tout salarié en raison de l'exercice d'un droit reconnu à la présente convention ou à la loi.

CHAPITRE 3-0.00 PREROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 Affichage

- 3-1.01 Un tableau d'affichage situé au salon du personnel est réservé exclusivement au Syndicat afin que celui-ci puisse y afficher tout avis, bulletin et document pouvant intéresser ses membres. Le Syndicat peut distribuer tout document à caractère syndical et/ou professionnel dans le salon du personnel ou dans les casiers mis à la disposition des salariés.
- 3-1.02 Le Centre permet au délégué syndical d'utiliser ses services habituels d'imprimerie et de photocopie, selon les politiques de fonctionnement établies.
- 3-1.03 Le Centre dépose dans un casier à cet effet toute correspondance adressée au Syndicat et/ou au délégué syndical provenant de l'intérieur ou de l'extérieur de l'établissement et qu'il reçoit à son siège social.

3-2.00 Utilisation des locaux

- 3-2.01 Le Syndicat a le droit de tenir des réunions des salariés dans les locaux du Centre, en dehors de leurs heures de travail, moyennant un avis préalable et compte tenu des disponibilités du personnel affecté à la surveillance. Cette utilisation est sans frais sauf si elle entraîne des déboursés supplémentaires lesquels doivent être remboursés par le Syndicat.
- 3-2.02 Le Syndicat et/ou le délégué syndical peut placer son classeur et entreposer son matériel au salon du personnel ou, à défaut, en un endroit mutuellement acceptable.

3-3.00 Congés pour activités syndicales

- 3-3.01 Tout salarié libéré en vertu des clauses 3-3.02 à 3-3.05 conserve tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention collective s'il était réellement en fonction.
- 3-3.02 Un salarié témoin ou requérant lors d'une séance d'audition d'un tribunal d'arbitrage impliquant un salarié et/ou le Syndicat et le Centre peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat pour le temps jugé nécessaire par le tribunal d'arbitrage.
- 3-3.03 Le salarié qui siège sur des comités prévus à la présente convention est libéré, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour participer aux réunions avec le ou les représentants du Centre.
- 3-3.04 Les salariés membres du comité de négociation sont libérés sans perte de traitement pour participer aux séances de négociation et, s'il y a lieu, de conciliation, pour le renouvellement de la présente convention collective. Trois (3) d'entre eux le sont sans remboursement. Lesdites séances de négociation et s'il y a lieu, de conciliation, se dérouleront autant que possible en dehors des heures de présence des enfants à l'école, aux jours et heures convenus entre les parties.
- 3-3.05 a) Des salariés délégués par le Syndicat peuvent s'absenter, sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat, pour des périodes minimales d'une demi-journée pour toute mission d'ordre syndicale. Dans ce cas, un avis préalable de quarante-huit (48) heures est donné à l'Employeur.

- 3-3.05 (suite) b) L'autorisation peut être refusée si le Syndicat a déjà bénéficié au cours de la même année scolaire d'autorisations d'absences totalisant dix-sept (17) jours pour l'ensemble de ses membres.

Deux salariés à la fois, mais un seul titulaire, peut bénéficier de la présente clause.

- c) A titre de remboursement de traitement prévu au présent article, le Syndicat paie au Centre:

1 - le traitement brut du salarié lorsqu'il s'agit d'un salarié professionnel non-enseignant;

2 - le coût réel de remplacement du salarié, s'il y a lieu, lorsqu'il s'agit d'un salarié enseignant ou d'un salarié éducateur.

Les sommes dues par le Syndicat au Centre à titre de remboursement de traitement sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte indiquant les noms des salariés absents, la durée de leur absence et les montants dus.

- d) Les libérations prévues aux clauses 3-3.02, 3-3.03 et 3-3.04 n'affectent en rien la banque prévue à l'alinéa b) de la présente clause.

3-3.06

Toutes les absences prévues à la clause 3-3.05 doivent être précédées d'un avis écrit d'un représentant du Syndicat.

3-3.07

- a) Sur préavis écrit remis au Centre au moins un (1) mois à l'avance, un salarié obtient un congé sans traitement pour oeuvrer à temps plein au sein de la C.E.Q.;
- b) ce préavis doit indiquer la durée probable du congé;
- c) ce congé est transformé en un congé avec traitement remboursable si la C.E.Q. prend les engagements de remboursement requis ou si elle garantit un même engagement pris par le Syndicat;
- d) le départ du salarié doit s'effectuer après la fin d'une année scolaire et avant le début de la suivante;
- e) le retour du salarié doit s'effectuer au début d'une année scolaire.
- f) lorsque le congé est transformé en un congé avec traitement remboursable, ce salarié conserve tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention collective s'il était réellement en fonction.

3-4.00 Cotisations syndicales

- 3-4.01 Le Centre déduit du traitement de chacun des salariés visés par le certificat d'accréditation un montant égal à la cotisation fixée par les règlements du Syndicat.
- 3-4.02 Avant le vingt (20) août de chaque année, le Syndicat avise le Centre du taux ou du montant de sa cotisation. A défaut d'avis, le Centre déduit selon le dernier avis reçu. Tout changement au montant de la cotisation fait l'objet d'un avis écrit au moins trois (3) semaines avant qu'il ne prenne effet. Toutefois, le taux ou le montant de la cotisation ne pourra être changé plus de deux (2) fois dans une même année d'engagement.
- 3-4.03 Pour tous les salariés, la cotisation fixée par les règlements du Syndicat est déduite également sur chacun des versements de traitement commençant avec le premier (1er) versement de septembre. Cette cotisation syndicale, accompagnée de la liste des cotisants et du montant retenu pour chacun, doit être envoyée au Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant celui où elle fut retenue.
- 3-4.04 Le Centre indique sur les formules d'impôt T-4 et TP-4 le montant payé pour fins de cotisations syndicales.

3-5.00 Régime syndical

- 3-5.01 Les salariés membres du syndicat à la date de la signature de la présente convention, et ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-5.03.
- 3-5.02 Le salarié embauché après la date de la signature de la présente convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-5.03.
- 3-5.03 Toutefois, lorsque le Syndicat refuse d'admettre un salarié ou expulse un salarié, ce refus ou cette expulsion n'invalide pas le contrat d'engagement sauf si:
- a) le salarié a été engagé à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
 - b) le salarié a participé à l'instigation ou avec l'aide de l'employeur ou une personne agissant pour ce dernier à une activité contre le Syndicat.

CHAPITRE 4-0.00 DOCUMENTATION ET PARTICIPATION4-1.00 Documentation

- 4-1.01 Au plus tard le 15 octobre, le Centre transmet au Syndicat la liste des salariés, laquelle doit indiquer pour chacun de ceux-ci:
- a) le nom et prénom;
 - b) la date de naissance;
 - c) l'état civil;
 - d) l'adresse;
 - e) la catégorie d'emploi (enseignant, éducateur, professionnel non-enseignant);
 - f) le numéro d'assurance sociale;
 - g) le numéro de téléphone si le salarié ne s'y oppose pas;
 - h) l'ancienneté;
 - i) le classement;
 - j) le salaire;
 - k) la nature du congé et la durée si prévisible.
- 4-1.02 De plus, lorsque le Centre engage un nouveau salarié en cours d'année, les informations ci-haut mentionnées sont transmises au Syndicat dans les meilleurs délais.
- 4-1.03 Le Syndicat désigne trois (3) salariés comme représentants du Syndicat; l'un d'eux est désigné comme délégué syndical et les deux (2) autres agissent comme substituts de ce délégué. Un des substituts peut représenter le Syndicat en cas d'absence ou d'incapacité d'agir du délégué syndical.

4-1.03 (suite) Dans les dix (10) jours de leur désignation, le Syndicat en avise le Centre par écrit.

4-1.04 Le Centre transmet au Syndicat une copie de tout document d'ordre général adressé à un salarié ou à l'ensemble des salariés relativement à l'application ou à l'interprétation de la présente convention collective et relativement aux règlements édictés par le Centre conformément à la présente convention.

4-2.00 Comité des relations de travail (C.R.T.)

- 4-2.01 Le Comité des relations de travail est un comité permanent regroupant les parties.
- 4-2.02 Sur toute question relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention collective ainsi que sur toute question susceptible de maintenir ou d'améliorer les relations de travail, le Centre ou le Syndicat peut demander à rencontrer l'autre partie.
- 4-2.03 Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention collective et, par la suite, chaque année avant le 30 juin pour l'année d'engagement qui suit, chaque partie informe l'autre partie du nom de ses deux représentants qui siégeront au Comité des relations de travail. Le quorum est de un (1) représentant par partie.
- 4-2.04 Le Comité des relations de travail se réunit en dehors des heures de travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Chaque partie détient une voix.
- 4-2.05 Le Comité se réunit sur demande du représentant de l'une ou l'autre des parties. La demande doit indiquer les points inscrits à l'ordre du jour. Sur réception de cette demande, le représentant de l'autre partie peut indiquer les points qu'il inscrit à l'ordre du jour. L'ordre du jour est clos quarante-huit (48) heures avant la réunion dont la date et l'heure sont convenues par accord entre les représentants.

- 4-2.07 Le salarié dont le cas doit être discuté lors d'une rencontre du Comité des relations de travail en est préalablement averti par écrit du Centre. A sa demande, le salarié est entendu lors de cette rencontre.
- 4-2.08 Si une entente intervient entre les parties sur un ou des sujets à l'ordre du jour, le texte de cette entente doit être signé au plus tard dix (10) jours après la rencontre.
- Toute entente intervenue au Comité des relations de travail lie le Centre, le Syndicat et le salarié concerné. Toutefois, une telle entente ne peut avoir pour effet de restreindre les droits du salarié tels que prévus à la présente convention collective.
- 4-2.09 Le Centre communique par écrit au Syndicat, de même qu'au salarié concerné, s'il y a lieu, sa décision relative à chacun des sujets à propos desquels il n'y a pas eu d'entente.
- Cette décision est communiquée dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la rencontre du Comité des relations de travail.
- Cependant, sauf entente contraire entre les parties, le Centre n'a pas à informer individuellement chaque salarié concerné par une décision de portée collective; il doit toutefois afficher cette décision.
- Suite à la communication de sa décision, le Centre procède.

- 4-2.10 Dans des circonstances exceptionnelles, telles que des décisions de politique générale, le Centre bénéficie d'un délai plus long que celui prévu à 4-2.09 pour communiquer sa décision.
- 4-2.11 Le Centre peut consulter le Syndicat avant de prendre une décision relative aux questions suivantes:
- a) les implications contractuelles résultant d'une fermeture ou d'une ouverture d'option, d'une cession totale ou partielle d'enseignement ou d'option, de l'implantation de nouveaux programmes et de nouveaux cours, d'une perturbation ou d'une interruption de la marche normale de l'établissement;
 - b) les implications contractuelles résultant d'une fusion totale ou partielle, d'une cession totale ou partielle ou d'une annexion totale ou partielle de l'établissement;
- 4-2.12 Le Centre doit consulter le Syndicat avant de prendre une décision relative aux questions suivantes:
- a) le non-renouvellement d'un salarié;
 - b) toute mesure disciplinaire;
 - c) la modification des périodes de surveillance prévues à l'article 7-5.00 de la convention collective;
- 4-2.13 Tout grief logé conformément à la présente convention peut, à la demande de l'une des parties, faire l'objet d'une rencontre entre le Centre et le Syndicat selon les dispositions du présent article pour tenter d'en arriver à une entente.

4-3.00 Consultation

4-3.01 Le Centre doit consulter la réunion générale des salariés avant de prendre une décision relative aux questions suivantes:

- a) l'organisation des journées pédagogiques;
- b) l'organisation des événements-école de l'année;
- c) le calendrier scolaire;
- d) la répartition des congés fériés et chômés;
- e) la répartition des charges d'enseignement;
- f) la répartition du budget qu'il attribué à la pédagogie.

De plus, le C.R.T. peut référer à la réunion générale des salariés tout point ou partie de point qu'il juge approprié.

CHAPITRE 5-0.00 L'EMPLOI ET LES AVANTAGES SOCIAUX5-1.00 Postes vacants

5-1.01 Lorsqu'un poste de salarié à temps complet est vacant de façon définitive et qu'il doit être comblé, le Centre procède à un affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables:

- a) pendant les vacances d'été, le Centre fait parvenir une copie de l'affichage par courrier recommandé au domicile permanent du salarié;
- b) toute personne intéressée peut poser sa candidature dans les délais prescrits sur l'affichage; si l'affichage a été transmis par courrier recommandé, ce délai est de dix (10) jours ouvrables à compter de la date d'envoi;
- c) si le poste vacant peut être comblé par un salarié de la même catégorie d'emploi déjà au service du Centre et possédant les qualifications requises mentionnées à l'affichage, le candidat a priorité sur tout autre candidat non encore au service du Centre; toutefois, si le poste vacant en est un de professionnel non-enseignant, le Centre pourra refuser, s'il y a lieu, un changement de corps d'emploi et sa décision ne sera pas matière à grief.
- d) s'il y a entente entre les parties, la présente clause pourrait ne pas s'appliquer en cours d'année scolaire.

5-1.02 Les salariés sont informés de l'ouverture de tout poste permanent de salarié au Centre et ils peuvent poser leur candidature selon les modalités et dans les délais prescrits dans l'affichage.

5-1.03 Le salarié qui a été affecté de façon provisoire à un poste de direction ou de cadre académique réintègre, à son retour, le poste qu'il occupait avant ladite affectation provisoire et ce, avec tous ses droits et privilèges. Est considérée comme provisoire, toute affectation de moins d'une année.

5-2.00 L'engagement

5-2.01 L'engagement d'un salarié se fait par contrat écrit sur un formulaire tel qu'annexé aux présentes. Copie conforme de ce contrat est remis au Syndicat.

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

5-2.02 Le Centre remet une copie conforme du texte de la présente convention collective à tout candidat retenu à la signature de son contrat d'engagement.

5-2.03 Sous réserve de l'article 1-1.18, le contrat d'un salarié à temps complet est d'une durée d'un (1) an, s'étendant du premier (1er) septembre au trente et un (31) août.

5-2.04 Le contrat d'un salarié à temps partiel prévoit la date du début et la date de la fin du contrat et est d'une durée maximale d'un (1) an.

5-2.05 Au moment de l'engagement, le Centre mentionne au contrat du salarié remplaçant que le poste qu'on lui confie est créé par l'absence d'un salarié en congé. Ce contrat est alors résiliable au plus tard au retour du salarié en congé et ce, nonobstant toute autre disposition de la présente convention.

La date probable de retour du salarié remplacé, si elle est connue, est inscrite sur le contrat du salarié remplaçant comme date probable de la fin de son contrat.

5-2.06 L'engagement du suppléant ne nécessite pas de contrat signé par les parties.

5-2.07

Seul le contrat d'engagement d'un salarié à temps complet engagé avant le premier (1er) décembre se renouvelle automatiquement par tacite reconduction à moins que le Centre ou le salarié ne fasse connaître par écrit à l'autre sa décision de ne pas renouveler et ce, avant le premier (1er) juin précédant son expiration.

De plus, seul le contrat du salarié enseignant qui est légalement qualifié l'année en cours et qui le sera l'année suivante peut se renouveler par tacite reconduction.

5-2.08

Aucun avis de non-renouvellement n'est nécessaire pour mettre fin au contrat du salarié à temps partiel, du salarié remplaçant et du suppléant.

5-2.09

Le non-renouvellement d'un contrat d'un salarié n'ayant pas acquis la permanence n'est pas matière à grief.

5-2.10

Tout candidat retenu doit fournir les preuves de ses qualifications et de son expérience. A défaut de les produire lors de la signature du contrat, celui-ci est conditionnel à leur production dans les trente (30) jours de son engagement.

De plus, tout candidat retenu pour un poste de salarié enseignant doit fournir, dans le même délai, les preuves de sa qualification légale d'enseigner.

Si les preuves exigées dans les deux (2) alinéas précédents ne sont pas fournies, le Centre peut mettre fin au contrat sur le champ sans aucun droit de recours pour le salarié, sauf si le retard est indépendant de la volonté du salarié.

5-2.11

Tout salarié peut, avec le consentement du Centre, démissionner en cours d'année, à condition de donner un préavis écrit de quinze (15) jours ouvrables.

5-3.00 Permanence

5-3.01 A moins que le Centre ne lui ait fait parvenir l'avis prévu à la clause 5-2.07, le salarié à temps complet acquiert sa permanence au deuxième (2e) renouvellement de son contrat à titre de salarié professionnel non-enseignant à temps complet ou de salarié enseignant à temps complet, c'est-à-dire le premier (1er) juin de sa deuxième (2e) année de travail à temps complet pour le salarié enseignant et pour le salarié professionnel non-enseignant et à son premier (1er) renouvellement de contrat pour le salarié éducateur, c'est-à-dire le premier (1er) juin de sa première année de travail à temps complet.

Cependant, dans le cas d'un salarié à temps complet engagé après ou le premier (1er) décembre, ce premier (1er) contrat n'est pas comptabilisé aux fins d'acquisition de la permanence.

5-3.02 Aux fins de l'acquisition de la permanence, dans le cas d'un non-renouvellement en vertu de 5-2.07 suivi d'un rappel au travail avant le 1er décembre suivant, le salarié est présumé avoir acquis sa permanence au premier (1er) juin précédent s'il y avait droit au sens de 5-3.01.

5-4.00 Mesures disciplinaires

- 5-4.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure. Copie de cet avis est envoyée au Syndicat.
- 5-4.02 Les seules mesures disciplinaires possibles au sens du présent article sont l'avertissement, la suspension et le congédiement.
- 5-4.03 Tout salarié qui est l'objet d'un avertissement, d'une suspension ou d'un congédiement peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs.
- 5-4.04 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié.
- 5-4.05 Toute mesure disciplinaire à l'endroit d'un salarié doit émaner du directeur général pour être inscrit au dossier personnel du salarié.
- 5-4.06 Avant d'imposer une mesure disciplinaire, le Centre doit convoquer le salarié par avis écrit d'au moins 24 heures spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, la nature de l'accusation portée contre lui et le fait qu'il a le droit d'être accompagné du délégué syndical du Centre, ou à défaut d'un représentant syndical.
- 5-4.07 Le salarié est toujours informé avant qu'une remarque, une doléance ou un avis ne soit versé à son dossier. Dans ce cas, le dossier doit contenir une attestation à l'effet que le salarié a pris connaissance de la remarque, de la doléance ou de l'avis.

- 5-4.08 Tout avertissement écrit porté au dossier personnel d'un salarié devient nul et sans effet douze (12) mois de travail après la date de son émission, sauf s'il est suivi dans ce délai d'un autre avertissement.
- 5-4.09 Toute lettre de suspension portée au dossier personnel devient nulle et sans effet douze (12) mois de travail après la date de son émission sauf si elle est suivie dans ce délai d'une autre lettre de suspension.
- 5-4.10 Le Centre ne peut produire ou invoquer comme écrits les avertissements écrits ou les lettres de suspension disciplinaire versés au dossier personnel d'un salarié lorsque ces documents sont devenus nuls et sans effet. Tels documents sont alors retirés du dossier du salarié et remis sur demande à ce dernier.
- 5-4.11 Les avertissements écrits non versés au dossier personnel conformément au présent article ne peuvent être invoqués comme écrits lors d'arbitrage.
- 5-4.12 Suspension
- La suspension disciplinaire est une mesure par laquelle le Centre relève temporairement, et sans traitement, un salarié de ses fonctions.
- 5-4.13 Sous réserve de la clause 5-4.14, le Centre doit avoir transmis à un salarié deux (2) avertissements écrits au cours des douze (12) mois précédents sur des actes similaires s'il désire prendre d'autres mesures disciplinaires envers celui-ci.

5-4.14

Dans le cas où un salarié cause au Centre, à ses membres, à son personnel ou aux élèves un préjudice qui, au jugement du Centre, par sa gravité et sa nature, nécessite une intervention immédiate, le Centre:

1. relève temporairement le salarié de ses fonctions, sans traitement en lui envoyant un avis écrit à cet effet, en envoyant copie de cet avis en même temps au Syndicat; cet avis doit mentionner sommairement les motifs à l'appui de la décision prise;
2. dispose alors de cinq (5) jours ouvrables pour aviser le salarié et le Syndicat de sa décision.

Lorsque la décision du Centre est de n'imposer aucune sanction, le salarié est réinstallé sans perte de traitement ni de bénéfice.

Le salarié peut faire parvenir sa démission écrite au Centre nonobstant les dispositions prévues à l'article 5-2.00, depuis le moment où il reçoit l'avis de suspension prévu au paragraphe 1) de la présente clause et jusqu'à cinq (5) jours après la décision du Centre conformément au paragraphe 2) de la présente clause.

5-4.15

Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse:

1. d'un aveu signé devant un représentant syndical;
2. d'un aveu signé en l'absence d'un représentant syndical mais non dénoncé par écrit par le salarié dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la signature.

- 5-4.16 Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu, ou de la connaissance que le Centre en a eue, est nulle aux fins de la convention.
- 5-4.17 Après avoir pris rendez-vous, le salarié accompagné ou non de son délégué syndical peut consulter son dossier officiel. Avec l'autorisation écrite du salarié, un représentant syndical peut consulter le dossier personnel de ce salarié.
- 5-4.18 Les délais et la procédure mentionnés au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés sans une entente écrite du contraire entre les parties.

5-5.00 Ancienneté

5-5.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, et en jours payés ou travaillés pour le Centre de tout salarié régi par la présente convention.

Pour le salarié à temps partiel, l'ancienneté s'accumule en heures travaillées ou payées et converties en années, et jours travaillés ou payés compte tenu des heures normales prévues pour un poste identique à temps complet.

Pour fins de conversion prévue au paragraphe précédent, les heures normales annuelles sont de 1,820 heures pour le corps d'emploi de professionnel non enseignant, de 1,100 heures pour les salariés enseignants et de 1,200 heures pour les salariés éducateurs.

5-5.02 Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention collective et par la suite le 15 octobre de chaque année, le Centre transmet au Syndicat la liste d'ancienneté au premier (1er) septembre de la même année, par catégorie d'emploi (enseignants, professionnels non-enseignants et éducateurs). La liste d'ancienneté est en même temps affichée et elle le demeure durant une période de vingt (20) jours ouvrables.

A l'expiration du délai de vingt (20) jours ouvrables, la liste devient officielle, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

- 5-5.02 (suite) Si l'ancienneté d'un salarié est corrigée à la suite d'une contestation, la liste en est immédiatement corrigée et une copie de cette liste corrigée est transmise au Syndicat.
- 5-5.03 L'ancienneté continue de s'accumuler:
- a) durant une absence due à un accident de travail ou à une maladie industrielle reconnu comme tel par la Commission de la santé et de la sécurité au travail;
 - b) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence due à la maladie ou à l'invalidité du salarié et pendant lesquels il bénéficie de l'assurance-groupe;
 - c) durant un congé sans traitement pour études ou un congé sans traitement en application des articles 5-10.00 et 5-11.00;
 - d) pendant les congés prévus à l'article 5-12.00 et leurs extensions;
 - e) pendant une absence ou une libération telle que prévue à l'article 3-3.00 et ce, pour une durée maximum de trois (3) ans à temps complet.
- 5-5.04 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit du salarié:
- a) pendant un congé pour l'exercice d'une charge publique;

- 5-5.04 (suite)
- b) à compter du début d'un congé sans salaire pour affaires personnelles;
 - c) pendant la période où le salarié demeure sur la liste de rappel suite à une mise à pied;
 - d) à compter de la quatrième (4ième) année d'une absence ou libération à temps complet telle que prévue à l'article 3-3.00;

5-5.05

L'ancienneté accumulée ne se perd que pour une des raisons suivantes:

- a) par la démission du salarié non suivie d'un rengagement dans les douze (12) mois qui suivent;
- b) par le congédiement du salarié non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale;
- c) par le non-rengagement d'un salarié ayant complété deux (2) ans de service consécutif ou moins à temps complet, à moins qu'il ne soit rengagé dans les douze (12) mois qui suivent;
- d) à l'expiration de la période durant laquelle le salarié est inscrit sur la liste de rappel suite à une mise à pied.

5-6.00 Sécurité d'emploi

5-6.01 Le Centre peut abolir des postes et réduire le nombre de ses salariés à temps complet suite à ou en prévision d'une réduction du nombre d'élèves.

De plus, le Centre pourra invoquer surplus de personnel pour l'un ou l'autre des motifs suivants:

- a) une diminution significative de la subvention accordée par le Ministère;
- b) un changement dans le mode de calcul de la subvention qui entraîne une diminution des subventions reliées aux salaires;
- c) une modification des services à rendre à la clientèle dictée par le Ministère et entraînant une diminution des subventions reliées aux salaires;

Dans le cas d'application de l'un ou l'autre des sous-paragraphes a), b) ou c), le Centre devra remettre au Syndicat copie de la directive du Ministère à cet effet.

Le sous-paragraphes a) ne pourra s'appliquer qu'au terme de l'application de la clause 11-3.03.

Les sous-paragraphes b, c et le motif relié à la réduction du nombre d'élèves pourront s'appliquer indépendamment de la clause 11-3.03.

Les détenteurs de ces postes qui ont acquis leur permanence en vertu de 5-3.00 sont alors mis à pied; pour ceux qui n'ont pas acquis la permanence, l'abolition de leur poste a le même effet que l'avis de non-renouvellement prévu à 5-2.07.

- 5-6.01 (suite) Au plus tard le 10 mai, le Centre transmet au Syndicat la liste des salariés susceptibles de recevoir un avis de mise à pied.
- 5-6.02 Une mise à pied s'effectue dans la catégorie d'emploi affectée, par ordre d'ancienneté dans cette catégorie, en commençant par le salarié qui a le moins d'ancienneté dans cette catégorie.
- Toutefois, pour les salariés professionnels non-enseignant une mise à pied est établie selon l'ordre inverse de l'ancienneté à la condition que les P.N.E. qui ne sont pas mis à pied puissent remplir les exigences normales des tâches à accomplir.
- 5-6.03 Le salarié qui est mis à pied en vertu du présent article reçoit du Centre un avis écrit à cet effet avant le 1er juin. La mise à pied prend alors effet à la fin de son contrat d'engagement en vigueur au moment de cette mise à pied.
- 5-6.04 Le salarié permanent demeure inscrit pendant vingt-quatre (24) mois sur une liste de rappel; pendant cette période il conserve son ancienneté selon les dispositions de la présente convention. Pour les fins de la présente clause, la période de vingt-quatre (24) mois commence à l'expiration de l'engagement en vigueur au moment de cette mise à pied.
- 5-6.05 Dans chacune des catégories, les rappels au travail se font par ordre inverse de mise à pied.

5-6.06

Lorsque, précédemment, il y a eu des mises à pied dans une ou plusieurs catégories et qu'un poste à temps complet est recréé dans cette ou ces catégories, le Centre doit d'abord offrir le poste aux salariés qui sont sur la liste de rappel selon les modalités suivantes:

Le Centre offre le poste aux salariés de la catégorie d'emploi visée en commençant par le plus ancien. Toutefois, dans le cas des professionnels non-enseignants, l'offre est faite au salarié possédant les qualifications requises mentionnées à l'affichage, en commençant par le plus ancien.

5-6.07

Le salarié mis à pied doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'envoi de l'offre, soumettre au Centre, par écrit, sa décision d'accepter ou refuser le poste qu'on lui offre. S'il refuse ou n'observe pas les formalités précitées, il est réputé avoir démissionné et avoir rompu tout lien d'emploi avec le Centre; il en est de même pour le salarié qui n'a fait l'objet d'aucun rappel pendant la période visée à 5-6.04.

5-6.08

Pour les fins du présent article, est réputé être le plus ancien celui qui a le plus d'ancienneté; à ancienneté égale est réputé être le plus ancien celui qui possède le plus d'expérience; à expérience égale est réputé être le plus ancien celui qui a le plus de scolarité.

5-7.00 Assurances et congés de maladie

- 5-7.01 Le Centre et le Syndicat conviennent de participer à un régime d'assurance-groupe incluant l'assurance-vie, l'assurance santé-accident et l'assurance-salaire.
- 5-7.02 Comme participation à un régime d'assurance-groupe pouvant comprendre une assurance-vie, une assurance santé-accident et une assurance invalidité courte durée en excluant une assurance-invalidité de longue durée, le Centre verse aux salariés à temps complet un montant forfaitaire de deux cents (200\$) dollars annuellement pour un salarié participant à un plan familial et un montant forfaitaire de cent trente-cinq (135\$) dollars annuellement pour un salarié participant à un plan individuel.
- 5-7.03 Le salarié à temps partiel a droit à la participation du Centre prévue à la clause 5-7.02 mais au prorata de sa charge de travail.
- 5-7.04 L'assurance-invalidité de longue durée est une condition d'emploi, dont la prime est entièrement assumée par le salarié à temps complet ou à temps partiel. De plus, la participation au régime assurance-groupe est obligatoire pour tous les salariés, y compris les salariés à temps partiel si les polices maîtresses y pourvoient.
- A défaut du salarié de maintenir son adhésion et sa participation au plan d'assurance-groupe et/ou d'assurance-invalidité de longue durée, le salarié ne peut avoir droit aux avantages prévus à la clause 5-7.02.

- 5-7.05 Le contenu des plans d'assurance, de même que le choix de l'assureur, appartiennent au Syndicat.
L'administration des plans d'assurance, la facturation et le règlement des réclamations ne relèvent pas du Centre.
- 5-7.06 Le Centre s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des salariés participant aux plans d'assurance-groupe. Il fait parvenir mensuellement à la compagnie d'assurance désignée le total des primes, soit la part de l'assuré et la part du Centre provenant du montant forfaitaire prévu à la clause 5-7.02.
- 5-7.07 Le Syndicat doit remettre au Centre une copie des contrats d'assurance ainsi qu'un relevé indiquant le montant des primes à être versé pour chaque salarié, dès que le montant de ces primes est connu.
- 5-7.08 Le Syndicat s'engage à maintenir un délai de carence pour l'assurance invalidité de longue durée de sept (7) jours ouvrables.
- 5-7.09 La participation du Centre prévue à la clause 5-7.02 ne peut en aucun cas dépasser la totalité de la prime cumulée de l'assurance-santé, de l'assurance-vie et de l'assurance-invalidité courte durée.
- 5-7.10 Dans tout cas de congé sans salaire, le salarié peut, s'il le désire, maintenir en vigueur sa protection d'assurance-groupe pour la durée de tel congé. Dans ce cas, le salarié doit payer la totalité de la prime exigible.

- 5-7.11 Au début de chaque année d'engagement le Centre crédite à tout salarié à temps complet à son emploi sept (7) jours de congés-maladie monnayables mais non cumulatifs d'une année d'engagement à l'autre. Les jours monnayables au trente (30) juin de chaque année lorsque non-utilisés au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article.
- Si un salarié devient couvert par le présent article au cours d'une année d'engagement, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au pro rata du nombre de mois complets de service depuis le début de l'année d'engagement jusqu'au moment où il devient couvert.
- 5-7.12 Les jours de congés-maladie monnayables au 30 juin le sont à raison de 1/260ième du traitement applicable à cette date.
- 5-7.13 Dans le cas d'un salarié à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de la charge de travail qu'il assume par rapport à celle d'un salarié à temps complet.
- 5-7.14 Au plus tard le 15 juin de chaque année, le Centre fait connaître au salarié l'état de sa caisse de congés maladie.

- 5-7.15 Chaque salarié a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail, au paiement d'une prestation équivalant au salaire qu'il recevrait s'il était au travail jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit.
- 5-7.16 Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absence, le salarié concerné doit avertir son supérieur immédiat de son départ et de son retour.
- A son retour, le salarié remet à la direction de l'établissement une attestation des motifs de son absence sur la formule prévue à cet effet qu'on retrouve à l'annexe IV de la présente convention. Le salarié conserve une copie de cette attestation qu'il a signée.
- Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, le Centre peut exiger que le salarié produise un certificat médical attestant cette incapacité physique.
- 5-7.17 Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations d'assurance-salaire ne doit pas être interprété comme ajoutant des droits au salarié en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congés-maladie.
- 5-7.18 Le Syndicat fournit au Centre des formules de demande d'adhésion au régime d'assurance ainsi que des brochures explicatives des protections offertes afin que celui-ci en remette au nouveau salarié lors de l'engagement.

5-8.00Régime de retraite

Les salariés couverts par la présente convention adhèrent à l'un ou l'autre des deux (2) régimes de retraite en vigueur, soit le R.R.E. ou le RREGOP, sous réserve des dispositions des lois régissant ces régimes.

5-9.00 Congés spéciaux

- 5-9.01 Le salarié a droit à certains congés sociaux sans perte de traitement sauf s'il bénéficie déjà d'un congé prévu à la présente convention collective. La durée de ces congés de même que les événements y donnant droit sont ceux prévus aux clauses 5-9.02 et 5-9.03.
- 5-9.02 a) En cas de décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint habitant sous le même toit: sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non incluant le jour des funérailles.
- b) En cas de décès de son père, de sa mère, de ses beaux-parents, de son frère ou de sa soeur: trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non incluant le jour des funérailles.
- c) En cas de décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite-fille: le jour des funérailles.
- d) Le mariage de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son enfant: le jour du mariage.
- e) Le changement de domicile: le jour du déménagement; cependant, un salarié n'a pas droit, de ce chef, à plus d'un (1) jour de congé par année d'engagement.

5-9.02 (suite)

f) Le mariage du salarié: un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris celui du mariage; pour les fins de la présente clause, le mariage ne doit comprendre qu'une seule cérémonie, civile ou religieuse, ou les deux à la fois.

g) Un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc...) qui oblige un salarié à s'absenter de son travail. A l'intérieur de ces trois (3) jours ouvrables, le salarié pourra utiliser s'il lui en reste un maximum de trois (3) jours pour maladie grave du conjoint ou de l'enfant, qui exige sa présence. S'il lui en reste, le salarié peut prendre un jour pour raison personnelle l'obligeant à s'absenter et dont la preuve de l'obligation lui incombe.

Le salarié bénéficie d'un (1) jour additionnel, sans perte de salaire, au nombre fixé aux paragraphes a), b) et c) si les funérailles ont lieu à plus de deux-cent-quarante (240) kilomètres du lieu de résidence du salarié.

5-9.03

En outre, le Centre, sur demande, permet à un salarié de s'absenter sans perte de traitement durant le temps où:

a) le salarié subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans un établissement de formation reconnu par le ministère et ce, pour un maximum d'une (1) journée par année d'engagement;

5-9.03 (suite)

- b) en cas d'assignation en Cour de justice comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ou comme juré: la durée de l'assignation;
- c) le salarié, sur l'ordre du médecin du département de santé communautaire, est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- d) le salarié, à la demande expresse de l'employeur, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la Loi.

5-9.04

Le Centre peut aussi permettre à un salarié de s'absenter sans perte de salaire pour tout autre motif non prévu au présent article et que le Centre juge valable. Si le Centre refuse d'accorder telle permission, son refus et les raisons qui le motivent ne sont pas matière à grief.

5-10.00 Congés sans traitement et congés pour affaires publiques

- 5-10.01 Sur demande écrite présentée dans un délai raisonnable, le Centre peut accorder à un salarié un congé sans traitement pour tout motif jugé raisonnable prévu à la présente convention. Les conditions de départ et de retour sont convenues entre le salarié et le Centre.
- 5-10.02 Le Centre accorde à tout salarié qui en fait la demande et qui a complété cinq (5) ans de service pour le Centre, un congé sans salaire pour affaires personnelles pour une période n'excédant pas une année d'engagement.
- 5-10.03 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, le salarié peut obtenir du Centre un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale ou municipale. La durée du congé et les conditions de départ et de retour sont convenues entre le Centre et le salarié.
- 5-10.04 Le salarié défait à une élection, reprend 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.
- 5-10.05 Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale bénéficie, à compter de son élection, d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

- 5-10.06 Au terme de son mandat, par suite de sa démission, de sa défaite, ou autrement, le salarié doit aviser le Centre au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance de son désir de reprendre le travail de façon régulière. Le salarié reprend alors un poste semblable à celui qu'il détenait au moment de son départ dès qu'il s'en présente un.
- 5-10.07 Nonobstant toute disposition du présent article, un salarié élu député fédéral ou provincial pour un deuxième mandat est réputé avoir démissionné aux fins de la présente convention.
- 5-10.08 Le salarié élu à une élection municipale, après avoir avisé le Centre peut occasionnellement s'absenter, sans traitement, pour participer à des assemblées ou à des activités officielles de sa fonction. Le Centre pourra refuser telles absences si elles portent préjudice à la tâche du salarié ou aux élèves.

5-11.00 Congés pour activités professionnelles

- 5-11.01 Les salariés 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 du Centre.

5-12.00 Congé de maternité et droits parentaux

5-12.01 La salariée a droit, pour maternité, à un congé d'une durée maximale de vingt (20) semaines consécutives.

Toutefois la salariée 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 santé de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

De plus, la salariée enceinte qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit d'au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date du départ et fournir à la même occasion un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. Si un certificat médical en atteste l'urgence, la salariée peut quitter son emploi plus tôt que prévu au présent paragraphe.

5-12.02 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement appartient à la salariée et ce congé doit comprendre le jour de l'accouchement.

5-12.03

A) La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service ⁽¹⁾ 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 éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité:

a) durant les deux (2) semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, le Centre verse à la salariée une indemnité calculée comme suit:

le versement de traitement prévu pour cette période qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail, réduit de sept pour cent (7%) ⁽²⁾ de $1/260$ du traitement annuel pour chaque jour de travail.

(1) La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

(2) 7%: ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part de cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage équivalant en moyenne à 7% de son traitement.

5-12.03 (suite)

- b) durant les quinze (15) semaines où la salariée reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, le Centre ne verse à la salariée aucune indemnité complémentaire sous quelque forme que ce soit.

- c) durant les trois (3) semaines qui suivent celles décrites au paragraphe b), le Centre verse à la salariée et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité, une indemnité calculée comme suit:

le versement de traitement prévu pour chaque période qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail, réduit de 7% de $1/260$ du traitement annuel pour chaque jour de travail $1/260$ prévu durant ces semaines.

- B) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 5-12.01, le Centre verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

5-12.04

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

La salariée 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 et ce, sur attestation d'un certificat médical.

Durant ces prolongations, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

5-12.05

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre à celle prévue à l'origine si la salariée produit au Centre un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail. Le retour au travail doit être précédé d'un préavis d'au moins quinze (15) jours ouvrables.

5-12.06

Durant le congé de maternité prévu à la clause 5-12.01 et les prolongations prévues à la clause 5-12.04, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurances collectives;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation du service continu aux fins de l'acquisition de la permanence;
- accumulation d'expérience;

5-12.06 (suite) - report des vacances jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines.

La salariée 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 le Centre de la date du report.

5-12.07 Le Centre doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui le Centre a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-12.12.

La salariée qui ne se conforme pas aux dispositions du paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines au terme de laquelle est présumée avoir démissionné si elle ne se présente pas au travail.

5-12.08 Au retour du congé de maternité prévu à la clause 5-12.01, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où la salariée est affectée par une réduction de personnel, les dispositions de l'article 5-6.00 s'appliquent comme si elle avait alors été au travail.

5-12.09

Durant sa grossesse, la salariée a droit à un congé dans les cas suivants:

- a) Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, la salariée 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.

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si le Centre n'effectue pas l'affectation provisoire, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin. Ce congé se termine au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.

- b) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin désigné par le Centre. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.

- 5-12.09 (suite) c) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant les congés prévus à la présente clause, la salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-12.06 en autant qu'elle y ait normalement droit et à la clause 5-12.08. En ce qui concerne le maintien de son traitement, la salariée peut se prévaloir, à l'occasion d'un congé octroyé en vertu de l'un ou l'autre des paragraphes b) ou c) précédents, des bénéfices de congés de maladie et de l'assurance-salaire sous réserve, dans ce dernier cas, des conditions de la police maîtresse.

5-12.10

Congé de paternité

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables continus qui doivent se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

5-12.11

Congé pour adoption

Le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

5-12.12

Congé sans traitement

Un congé sans traitement est accordé au salarié à l'expiration du congé de maternité prévu à la clause 5-12.01 ou du congé d'adoption prévu à la clause 5-12.11. La durée de ce congé est d'un maximum de vingt (20) mois de calendrier et sa fin doit coïncider avec la fin d'une année scolaire ou le début de l'année scolaire suivante. A la fin de ce congé, les dispositions de la clause 5-12.08 s'appliquent.

5-12.13

Les congés visés dans les clauses 5-12.11 et 5-12.12 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins un (1) mois à l'avance. Le salarié doit également aviser de son retour au travail au moins un (1) mois avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi elle est considérée comme ayant démissionné. Le salarié qui veut mettre fin à ce congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour, le tout sous réserve des dispositions de la clause 5-12.12.

5-13.00 Perfectionnement

- 5-13.01 Le Centre accorde annuellement 1.500,00\$ pour le perfectionnement des salariés.
- 5-13.02 La politique annuelle de perfectionnement du Centre est établie au début de chaque année scolaire après consultation du C.R.T. selon les modalités de l'article 4-2.00. Cette politique de perfectionnement doit considérer prioritairement le perfectionnement institutionnel, le recyclage et la mise à jour.
- 5-13.03 L'application de la politique de perfectionnement est faite par le C.R.T. et les demandes de perfectionnement doivent être faites par écrit afin d'être analysées.
- Copies des demandes de perfectionnement sont remises aux membres du comité au moins 48 heures avant la rencontre sur ce sujet.
- 5-13.04 Toute somme d'argent non utilisée une année donnée est transférée à l'année suivante pour s'ajouter aux montants prévus à la clause 5-13.01 et ce, jusqu'à concurrence d'un montant de 2.500,00\$ incluant les montants prévus à la clause 5-13.01.
- 5-13.05 L'établissement de la politique annuelle de perfectionnement et l'application des décisions du CRT ne sont pas matière à grief.

5-14.00 Congés fériés

5-14.01 Le salarié professionnel non-enseignant bénéficie de treize (13) jours de congés par année scolaire, incluant la Fête nationale, dont les dates sont établies par le Centre en tenant compte:

- a) du calendrier scolaire;
- b) des congés fériés et statutaires décrétés en vertu des lois et des règlements du Gouvernement du Québec et du Gouvernement du Canada.

CHAPITRE 6-0.00 REMUNERATION6-1.00 Traitement et échelles de traitement

6-1.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective le Centre versera à chacun des salariés à temps complet ou à temps partiel, moins les retenues d'usage, un montant égal à cinq pour cent (5%) du traitement brut qu'il a reçu du 28 août 1984 au premier (1er) avril 1985 exclusivement.

6-1.02 A compter du premier (1er) avril 1985, et jusqu'à l'expiration de la présente convention collective, le Centre applique intégralement à tous les salariés à temps complet ou à temps partiel les échelles de traitement et autres mécanismes d'indexation qui sont appliqués aux salariés du secteur public et parapublic, couverts par des conventions C.E.Q., pour les catégories et corps d'emplois équivalents.

Le nouveau traitement des salariés leur sera versé à la première paie suivant la signature de la convention collective. Toutefois, les ajustements à être effectués entre le premier (1er) avril 1985 et la date de ladite paie seront versés en même temps que les montants prévus à la clause 6-1.01.

6-1.03 L'échelle de traitement du salarié éducateur s'obtient en multipliant le taux horaire par trente (30) heures et en multipliant le produit ainsi obtenu par cinquante-deux (52) semaines.

6-1.04

Nonobstant les dispositions de la clause 6-1.02, le Centre ne sera pas tenu de reconnaître plus de dix-huit (18) ans de scolarité au salarié dans l'établissement de son traitement et de son échelle de traitement.

6-2.00 Versement du traitement

6-2.01 Le versement du traitement des salariés se fait par chèque, à compter du deuxième (2e) jeudi du début de l'année scolaire.

Ce traitement se verse sur la base de 26 versements égaux. Le salarié à temps complet ou à temps partiel avec contrat annuel reçoit le solde de son salaire annuel au début de ses vacances annuelles.

Si un jeudi coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour ouvrable précédent ledit jeudi et daté du jour du versement.

6-2.02 Le chèque de paie contient les informations suivantes:

- nom et prénom du salarié;
- date et période de paie;
- salaire régulier brut;
- suppléance;
- détail des déductions;
- paie nette.

La rémunération additionnelle est versée sur un chèque distinct et contient les mêmes informations que le chèque de paie.

6-2.03

Advenant une erreur sur la paie, l'employeur corrige cette erreur au moment du versement de la paie suivant le moment où il prend connaissance de cette erreur. S'il s'agit de sommes versées en trop, l'employeur retient celles-ci à raison de vingt-cinq pour cent (25%) du montant par période de paie à moins d'entente à l'effet contraire entre l'employeur et le salarié concerné. Il joint alors une note donnant la nature de l'erreur et la façon dont la correction sera effectuée.

6-2.04

Un salarié à temps complet ou à temps partiel qui quitte le service avant la fin de son contrat, pour quelque raison que ce soit, reçoit, lui ou ses ayants droit, la totalité des sommes qui lui seraient dues en vertu de la présente convention.

CHAPITRE 7-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX
SALARIES ENSEIGNANTS

7-1.00 Evaluation de l'expérience

- 7-1.01 L'enseignant remet au Centre tous les documents pertinents à son expérience d'enseignement et à son expérience professionnelle au plus tard dans les trente (30) jours après sa date d'engagement.
- 7-1.02 Le Centre reconnaît à tout enseignant à son emploi à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective l'échelon d'expérience qu'il lui reconnaissait pour l'année d'engagement 1983-84, le tout sous réserve des dispositions du présent article.
- 7-1.03 Le Centre évalue les années d'expérience acquise en utilisant les critères suivants:
- a) constitue une année d'expérience toute année d'enseignement à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu par le Ministère de l'Education ou, s'il s'agit d'un établissement hors du Québec, dans un établissement reconnu par l'autorité gouvernementale concernée;
 - b) l'exercice d'un métier ou d'une profession qui est en rapport avec la fonction que l'enseignant vient exercer au Centre est, lors de son engagement, considéré comme expérience d'enseignement selon les conditions suivantes:

7-1.03 (suite)

- cet exercice a été continu et a constitué la principale occupation dudit enseignant;
 - une année est constitué de douze (12) mois consécutifs mais on peut cumuler toutes les périodes de service continue d'une durée égale ou supérieure à six (6) mois pour constituer une ou des années;
 - chacune des dix (10) premières années ainsi faites équivaut à une année d'expérience mais au-delà de ces dix (10) premières années, tout bloc de deux (2) années ainsi faites équivaut à une année d'expérience.
- c) constitue une année d'expérience, l'enseignement à temps complet, sous contrat annuel, pendant au moins quatre-vingt-dix (90) jours, consécutifs ou non, durant une même année d'engagement;
- d) le temps d'enseignement comme enseignant à temps partiel et comme chargé de cours peut être accumulé pour constituer une année d'expérience et alors le nombre requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours d'enseignement à temps complet. Il ne peut cependant commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'il a complété l'équivalent de cent trente-cinq (135) jours d'enseignement à temps complet; l'expérience ainsi acquise s'évalue selon les règles suivantes:

<u>Niveau</u>	<u>Jours</u>	<u>Heures ou périodes</u>
Elémentaire et secondaire	90	18 x 22 = 396
	135	27 x 22 = 594
Post-secondaire	90	18 x 15 = 270
	135	27 x 15 = 405
Universitaire	90	18 x 8 = 144
	135	27 x 8 = 216

e) constitue une année d'expérience, l'année d'enseignement pendant laquelle un enseignant, malgré une ou plusieurs périodes d'invalidité, fournit sa disponibilité pendant au moins cinq (5) mois.

En aucun cas, l'enseignant ne peut accumuler plus d'une année d'expérience durant une même année d'engagement.

7-1.04

Lorsque l'enseignant à temps partiel devient enseignant à temps complet, le calcul de ses heures à temps partiel se fait selon les modalités prévues à la clause 7-1.03 d).

7-2.00 Evaluation de la scolarité

7-2.01 L'enseignant remet au Centre tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) au plus tard dans les trente (30) jours après sa date d'engagement, s'il s'agit d'un nouvel enseignant.

7-2.02 Tous les enseignants à l'emploi du Centre au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention doivent remettre les documents pertinents mentionnés à 7-2.01 dans les trente (30) jours de son entrée en vigueur s'il ne détiennent pas une attestation officielle de scolarité décernée par le ministre de l'Education.

7-2.03 Le ministre de l'Education décide de l'évaluation de la scolarité en années complètes de tout enseignant conformément au "Manuel d'évaluation de la scolarité" existant à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

7-2.04 Le Centre transmet au Ministère de l'Education les copies des dossiers complets relatifs à la scolarité de chaque enseignant dans les cas visés à 7-2.01 et 7-2.02. Cette transmission de dossiers doit se faire dans les meilleurs délais possibles.

Le Centre transmet à l'enseignant copie de l'accusé de réception des documents expédiés par le Centre au Ministère.

- 7-2.05 Tous les enseignants à l'emploi du Centre au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective qui ne détiennent pas une attestation officielle de scolarité décernée par le ministre de l'Education sont réputés avoir une évaluation provisoire de scolarité.
- 7-2.06 Suite à la transmission des documents telle que prévue à 7-2.04, le ministre de l'Education émet une attestation officielle de scolarité certifiant la scolarité atteinte par cet enseignant et ce, conformément au "Manuel d'évaluation" existant à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et aux additions officielles ultérieures.
- 7-2.07 L'attestation officielle de scolarité du Ministre est remise à l'enseignant avec copie au Centre et au Syndicat. Cette attestation doit faire état des pièces produites à l'appui de la demande qui n'ajoutent pas à la scolarité.
- 7-2.08
- a) Si l'attestation accorde une catégorie supérieure à celle du classement provisoire du Centre, le traitement de l'enseignant est ajusté rétroactivement au premier (1er) septembre de l'année où une telle évaluation de la scolarité accorde une catégorie supérieure ou à la date d'engagement de l'enseignant si cette date est ultérieure à ce premier (1er) septembre.
 - b) Si l'attestation officielle de scolarité du ministre de l'Education assure à l'enseignant une scolarité inférieure à celle de l'évaluation provisoire établie par le Centre, le salaire de l'enseignant est ajusté à partir de la date de réception par l'enseignant de cette attestation et n'a pas d'effet rétroactif.

- 7-2.09 Si un enseignant, qui a déjà reçu une attestation officielle de scolarité du ministre de l'Education, poursuit des études qui viendraient changer cette scolarité, il transmet au Centre tous les documents pertinents afin que ce dernier les fasse parvenir au Ministère de l'Education pour qu'une nouvelle attestation soit émise, s'il y a lieu.
- 7-2.10 Le reclassement des salariés enseignants se fait une (1) fois par année. S'il y a lieu, le réajustement du traitement faisant suite au reclassement prend effet rétroactivement au premier (1er) septembre de l'année d'engagement en cours:
1. si, au 31 août précédent, ce salarié enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité, et
 2. s'il a fourni avant le 31 octobre de ladite année d'engagement les documents requis.
- 7-2.11 Nonobstant les dispositions du présent article, le Centre s'engage à ne reconnaître à l'enseignant qu'un maximum de dix-huit (18) années de scolarité.

7-3.00 Fonction générale du salaridé enseignant

7-3.01 Les conditions de l'exercice de la profession d'enseignant doivent être telles que l'élève puisse bénéficier de la qualité d'éducation à laquelle il est en droit de s'attendre et que le Centre et les enseignants ont l'obligation de lui donner.

7-3.02 Fonction générale:

Il est du devoir de l'enseignant de dispenser des activités d'apprentissage et de formation aux élèves ainsi que de participer au développement de la vie étudiante.

Dans le cadre de ces devoirs, les attributions caractéristiques de l'enseignant sont de:

1. préparer et présenter des cours et des leçons dans les limites des programmes autorisés pour toutes les matières au programme établi par le Ministère mais adaptées aux besoins du milieu;
2. collaborer avec les autres professionnels enseignants et non enseignants du Centre, avec la direction et, au besoin, avec des professionnels de l'extérieur en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;
3. participer et superviser des activités socio-culturelles, sportives et récréatives;
4. assumer les responsabilités d'encadrement auprès d'un groupe d'élèves;

7-3.02
(suite)

5. évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et en faire rapport à la direction du Centre et aux parents selon le système en vigueur établi par le Centre après consultation prévue à 4-3.00;
6. surveiller la conduite des élèves qui lui sont confiés ainsi que celle des autres élèves lorsqu'ils sont en sa présence;
7. contrôler les retards et les absences de ses élèves et en faire rapport à la direction du Centre;
8. participer aux réunions en relation avec son travail;
9. s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être distribuées à du personnel enseignant.

7-4.00 Charge d'enseignement

- 7-4.01 La charge individuelle d'enseignement comprend:
- a) le temps consacré à dispenser des cours et des leçons et le temps consacré à la supervision d'activités étudiantes à l'horaire des élèves;
 - b) les temps de surveillance.
- 7-4.02 A compter de l'année 1985-86, le temps maximum individuel à être consacré aux activités décrites à la clause 7-4.01 n'excède pas vingt (20) heures trente (30) par semaine.
- 7-4.03 Le temps maximum individuel à être consacré aux activités décrites à l'article 7-4.01 paragraphe a) n'excède pas de dix-huit (18) heures par semaine.

7-5.00 Surveillance

7-5.01 L'enseignant assure efficacement la surveillance des déplacements des élèves lors des entrées et des sorties du Centre, lors du début et de la fin des temps de récréations et lors des déplacements entre les périodes.

7-5.02 De plus, l'enseignant peut, entre autres, être appelé à assurer efficacement la surveillance des élèves lors des périodes suivantes lorsque ces périodes sont en vigueur au Centre:

- a) les dix (10) minutes d'accueil le matin;
- b) le temps de la récréation de l'avant-midi (25 minutes) et le midi (30 minutes);
- c) les cinq (5) minutes qui précèdent l'heure fixée pour le début de l'horaire des élèves dans l'après-midi;
- d) les dix (10) minutes qui suivent l'heure fixée pour la fin de l'horaire des élèves dans l'après-midi.

Toutefois, si ces périodes devaient être modifiées, le temps de surveillance requis ne pourra être supérieur au total prévu pour les périodes mentionnées aux alinéas a) à d) de la présente clause.

7-6.00 Durée de travail de l'enseignant

7-6.01 ANNEE DE TRAVAIL

L'année de travail de l'enseignant comporte deux cents (200) jours de travail, dont un minimum de cent quatre-vingt (180) jours de présence auprès des élèves, commençant le premier (1er) septembre et se terminant le trente (30) juin suivant.

Néanmoins, le Centre, après accord avec le C.R.T., pourra déplacer le début et la fin de l'année de travail des enseignants, mais en aucun cas, ce déplacement ne doit causer une augmentation ou une réduction du nombre de jours de vacances auxquels l'enseignant aurait droit par application du paragraphe précédent.

7-6.02 SEMAINE DE TRAVAIL

La semaine de travail de l'enseignant est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement, et comporte une disponibilité de vingt-sept heures et trente minutes (27h30) afin d'assumer, en plus de sa charge d'enseignement, les autres fonctions et responsabilités prévues au présent article.

7-6.03 JOURNEE DE TRAVAIL

Sous réserve de la clause 7-6.02, le Centre, après consultation au Comité des relations de travail, détermine le début et la fin de la journée de travail de l'enseignant. L'amplitude de cette journée de travail ne doit pas dépasser sept (7) heures.

7-6.04

L'enseignant bénéficie d'une période d'au moins soixante (60) minutes dont quarante-cinq (45) minutes continues pour prendre son repas du midi et ce, à l'intérieur de l'horaire déterminé par le Centre après consultation du C.R.T.. De plus, lors des jours de pluie, des modalités différentes au présent article pourront être prises en accord avec les enseignants du Centre.

Lorsqu'à la demande du Centre, la présence d'un enseignant est requise pour une surveillance à l'heure du dîner, cette surveillance ne sera jamais exigée d'un enseignant le jour où il n'a aucune période libre à son horaire.

7-6.05

CALENDRIER SCOLAIRE

Le Centre publie à chaque année un calendrier scolaire qui doit respecter les dispositions qui suivent et qui est soumis à la consultation selon les modalités de l'article 4-3.00 et ~~est~~ réserve de 7-6.01.

W sous *R*

Ce calendrier précise:

- a) le début de l'année de travail;
- b) la répartition en différentes étapes de jours devant être consacrée à des activités éducatives auprès des élèves;
- c) la répartition des autres jours ouvrables;
- d) les congés fériés, statutaires et autres congés;
- e) la fin de l'année scolaire.

7-6.06

Ce calendrier doit tenir compte:

- a) des exigences des lois et règlements édictés en cette matière par le Gouvernement du Québec;
- b) des besoins professionnels des enseignants, des éducateurs et des professionnels du Centre;
- c) d'un équilibre entre les étapes de travail et les périodes de repos tant pour les élèves que pour le personnel;
- d) de l'obligation qu'ont la direction du Centre, les enseignants et les professionnels de renseigner périodiquement les parents;
- e) de la nécessité de faire le point périodiquement;
- f) des congés fériés et statutaires décrétés en vertu de la loi et des règlements du Gouvernement du Québec ou du Gouvernement du Canada.

7-6.07

La distribution des journées pédagogiques se fait selon les règles suivantes:

- a) l'année de travail comprend vingt (20) journées pédagogiques;
- b) tenant compte des cent quatre-vingt (180) jours effectifs de classe et tenant compte des deux cents (200) jours que comporte l'année de travail des enseignants, un certain nombre de journées pédagogiques seront fixées au début et à la fin de l'année de travail.

7-6.08

Une cause imprévue de force majeure peut obliger le Centre à modifier le calendrier scolaire et à annuler, en conséquence, des journées pédagogiques. Dans tel cas, le maximum d'annulation possible est de deux (2) jours.

7-7.00 Calcul du nombre d'enseignants

7-7.01 Le calcul du nombre de salariés enseignants titulaires se fait sur la base du nombre de groupes d'élèves, ce nombre de groupes devant être conformes aux règles de 7-8.00.

7-7.02 L'employeur s'engage à maintenir un minimum de deux (2) salariés enseignants sous réserve de l'annexe VI pour enseigner les spécialités suivantes:

- éducation physique
- arts plastiques.

7-7.03 Pour l'année 84-85, le nombre de salariés à temps plein est de douze (12) sous réserve de l'annexe VI. Ce nombre peut varier pour les années subséquentes de la convention selon les besoins déterminés par le Centre en tenant compte des dispositions prévues à l'article 5-6.01.

7-8.00 Règles de formation des groupes

7-8.01 Le nombre d'élèves par groupe ne peut excéder dix (10).

7-8.02 Nonobstant 7-8.01, un groupe d'élèves pourra excéder de un (1) élève le maximum prévu à 7-8.01.

La personne qui enseignera à ce groupe d'élèves aura droit en vertu de l'annexe X à une compensation en temps ou en argent. Le choix de cette compensation relève du Centre.

7-9.00 Conditions particulières

7-9.01 L'enseignant a accès à la fiche scolaire de l'élève, subordonné au respect des personnes et au respect du code de déontologie des spécialistes qui y versent des documents.

7-9.02 La direction du Centre peut convoquer les enseignants pour toute rencontre collective durant l'année de travail de l'enseignant et ce, en tenant compte des dispositions suivantes:

a) l'enseignant est tenu d'assister à ces rencontres collectives pendant son temps de disponibilité. Cependant, il n'est jamais tenu d'assister à des rencontres collectives les samedis, dimanches et jours de fête;

b) à l'extérieur de son temps de disponibilité, l'enseignant ne peut être tenu d'assister pendant son année de travail à plus de:

i) cinq (5) rencontres collectives convoquées par la direction du Centre. Aux fins d'application du présent alinéa, est considérée comme rencontre collective d'employés, toute telle rencontre d'un groupe défini d'employés;

ii) quatre (4) réunions pour rencontrer les parents. Ces rencontres peuvent avoir lieu en soirée.

7-9.02 (suite)

Si la réunion de parents se tient lors d'une journée pédagogique, les enseignants ne sont tenus d'être présents au Centre qu'entre 14h30 et 17h00 et entre 19h00 et 22h30. Si, par exception, la réunion de parents se tient un jour de classe et la veille d'une journée pédagogique, cette journée pédagogique ne débutera qu'à 12h30.

7-10.00 Suppléance

7-10.01 En cas d'absence d'un enseignant, le remplacement est effectué par un suppléant occasionnel.

7-10.02 Le suppléant occasionnel est rémunéré, à compter de l'année 1985-86, sur la base de:

- pas de Baccalauréat ou de Brevet "A", 50,00\$/jour
- Brevet "A" et plus, 70,00\$/jour.

7-10.03 Cependant, après vingt (20) jours consécutifs ouvrables d'absence de la part d'un enseignant à temps plein, le Centre paie, au suppléant occasionnel qui le remplace durant ces vingt (20) jours, le traitement qu'il recevrait s'il était enseignant à temps plein. Ce traitement qu'il recevrait est basé sur sa catégorie telle qu'établie par le Centre au début de l'année ou, le cas échéant, au milieu (à la cent et unième journée) de l'année de travail en cours et son échelon d'expérience acquis à la première journée ouvrable de l'année de travail en cours, et est payé à raison de 1/200e du traitement annuel pour chaque jour de travail ainsi effectué. Dans ce cas, ce traitement compte à partir de la première journée de suppléance et tel suppléant doit fournir sans délai les documents servant à établir son traitement. Une ou des absences totalisant trois (3) jours ou moins du suppléant occasionnel pendant l'accumulation de ces vingt (20) jours consécutifs de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre ladite accumulation.

7-10.03 (suite) Tout suppléant occasionnel n'a droit à aucun des bénéfices prévus à la présente convention et il n'est tenu à aucune autre obligation que celle de remplir la tâche qui lui est assignée par le Centre. Cependant, il a droit à la procédure de règlement des griefs quant aux clauses qui servent à déterminer son traitement.

7-10.04 Le suppléant n'est visé que par les articles où il est expressément désigné.

7-11.00 Répartition des charges d'enseignement

- 7-11.01 Les charges d'enseignement sont réparties le plus équitablement possible après consultation selon l'article 4-3.00.
Cette consultation se fait lors d'une assemblée générale annuelle se tenant lors d'une journée pédagogique.
- 7-11.02 La direction de l'établissement consulte annuellement l'ensemble des enseignants, lors de journées pédagogiques, sur des questions d'ordre pédagogiques et notamment sur les principes devant servir à la répartition des charges d'enseignement.
La répartition des charges d'enseignement est faite par la direction de l'établissement suite à cette consultation.
- 7-11.03 De façon générale, la direction de l'établissement informe chaque enseignant du contenu approximatif de sa charge d'enseignement avant le 30 juin de chaque année.
Durant la première semaine du calendrier scolaire, la direction de l'établissement informe chaque enseignant des détails de sa charge d'enseignement. Si des modifications interviennent par la suite, le Centre transmet ces modifications à l'enseignant.
- 7-11.04 Le Centre transmet au Syndicat au plus tard le 15 octobre la charge d'enseignement de chacun des enseignants. Si des modifications interviennent par la suite, le Centre transmet ces modifications au Syndicat.

CHAPITRE 8-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX
SALARIES PROFESSIONNELS NON-ENSEIGNANTS

8-1.00 Définitions

Les définitions qui suivent s'appliquent uniquement au chapitre 8-0.00.

8-1.01 Classement

Attribution à un salarié d'un corps d'emploi et d'un échelon dans une échelle de salaire.

8-1.02 Corps d'emploi

Unité de rangement dans laquelle est classé un emploi en tenant compte de la nature du travail, des qualifications requises pour exercer cet emploi et des attributions caractéristiques de cet emploi.

8-1.03 Salarié

Salarié professionnel non-enseignant.

8-2.00 Fonction générale d'un salarié

8-2.01 La définition de l'emploi-type du salarié

- a) Le salarié est chargé de la réalisation d'objectifs, de politiques et de programmes définis par l'organisme pour des secteurs déterminés d'activités conformément aux standards qui lui sont fixés quant aux résultats à atteindre.
- b) Il collabore avec le Centre quant au choix des moyens, des méthodes et des processus d'interventions pour réaliser les objectifs des programmes dont il est chargé, compte tenu des pratiques et des procédures générales définies par le Centre.
- c) Il assiste le personnel de cadre concerné dans l'évaluation des besoins, la fixation des objectifs, l'élaboration des politiques, le développement et l'adaptation des projets directement liés aux programmes à réaliser.
- d) Il peut être appelé à participer à des études et à des travaux à l'intérieur d'équipes multidisciplinaires.
- e) A la demande du Centre, il coordonne les travaux du personnel professionnel, technique, de bureau et autres, dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation des programmes d'activités et à la bonne marche des opérations dont il est directement chargé.

8-3.00 Classement

8-3.01 Le salarié, dès son engagement par le Centre, se voit attribuer un corps d'emploi basé sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle. Le corps d'emploi attribué doit correspondre à celui indiqué dans l'avis d'affichage lors de l'ouverture du poste.

8-3.02 Tout nouveau salarié, suite à l'application de la clause 8-2.01 est intégré dans l'échelle de salaire correspondant à son corps d'emploi.

8-3.03 Les salariés à l'emploi du Centre au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective sont classés dans les corps d'emplois suivants:

- psychologue;
- travailleur social.

De même ils sont intégrés dans l'échelle de traitement correspondant à leur corps d'emploi à l'échelon correspondant au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention conformément à l'annexe III.

8-3.04 Les attributions caractéristiques des corps d'emplois mentionnés à 8-3.03 de même que la nature du travail et les qualifications minimales requises pour l'exercice de ces emplois sont celles apparaissant à l'annexe VIII de la présente convention collective.

8-3.05

Si le Centre doit créer des postes non couverts par les corps d'emplois mentionnés à 8-3.03, il soumet, pour consultation au C.R.T., les attributions caractéristiques du nouveau corps d'emploi de même que les qualifications minimales qu'il entend exiger pour exercer l'emploi de ce corps d'emploi.

Le nouveau corps d'emploi est ajouté à la liste prévue à 8-3.03 et sa description (nature du travail, attributions caractéristiques, qualifications requises) est ajoutée à l'annexe VIII. Pour combler le poste qui sera ensuite créé, le Centre procède conformément aux articles 5-1.00 et 5-2.00.

8-3.06

L'avancement d'échelon pour les salariés en classe II est consenti le 1er juillet à la condition que le salarié ait complété, à ce titre, une période continue d'au moins neuf (9) mois complets dans le cas d'un avancement annuel depuis son dernier avancement d'échelon ou depuis le début de ses services comme salarié.

Dans le cas des salariés en classe III, le Centre leur reconnaît deux (2) avancements d'échelon au 1er juillet de chaque année si le salarié a complété deux (2) périodes d'au moins quatre (4) mois complets depuis son dernier avancement d'échelon ou depuis le début de ses services comme salarié.

8-3.06 (suite) Aux fins de l'application de la présente clause, est considérée comme période de travail toute période pendant laquelle le salarié reçoit son traitement à l'exception d'un congé pour études avec traitement, toute période pendant laquelle le salarié est en congé parental, à l'exception de celui prévu à 5-12.12 de la présente convention ainsi que les absences pour invalidité dont la durée totale n'excède pas trois (3) mois par année scolaire.

8-3.07 Un salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises pour occuper un emploi est engagé au premier échelon de l'échelle de salaire du corps d'emploi correspondant.

8-3.08 Une année de scolarité additionnelle dans une spécialisation connexe à celle exigée équivaut à une année d'expérience, c'est-à-dire à un échelon si cette scolarité est égale ou inférieure à une scolarité de premier cycle et à deux années d'expérience, c'est-à-dire à deux échelons si cette scolarité est supérieure au premier cycle. Pour être reconnue, cette scolarité additionnelle devra avoir été acquise avant la signature du premier contrat d'engagement au Centre.

Le Centre ne pourra toutefois pas être tenu de reconnaître plus de dix-huit (18) ans de scolarité.

8-3.09

Avancement de classe pour le salarié professionnel non-enseignant:

Section A) Accès à la classe II:

Lorsqu'un professionnel débute le dernier échelon de la classe III, il est classé au premier échelon de la classe II. L'avancement de la classe III à la classe II n'est refusé par le Centre qu'à la suite d'un rendement jugé insatisfaisant du professionnel ou d'une incapacité de la part du professionnel à assumer ses attributions de façon autonome. Si le Centre refuse cet avancement à un professionnel, il doit lui en fournir les motifs par écrit.

Le professionnel peut alors contester ce refus selon la procédure prévue au chapitre 10-0.00 de la présente convention.

8-4.00 Semaine et heures de travail

- 8-4.01 La semaine régulière de travail est de cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement.
- 8-4.02 Le nombre régulier d'heures de travail dans une semaine est de trente-cinq (35) heures à raison de sept (7) heures par jour.
- 8-4.03 Le Centre détermine, dans la mesure du possible, un horaire de travail uniforme et ce, sur une base individuelle.
- 8-4.04 Le salarié bénéficie d'une période non payée d'un maximum d'une (1) heure par jour pour prendre son repas.

8-5.00 Travail supplémentaire

8-5.01 Tout travail, requis par le Centre et autorisé par lui, exécuté par un salarié à temps complet en dehors de ses heures régulières, de sa journée régulière ou de sa semaine régulière de travail telles que définies à l'article 8-5.02, est considéré comme travail supplémentaire.

Le salarié à temps partiel bénéficie du présent article à compter du moment où il dépasse le nombre d'heures prévues pour une semaine régulière de travail telle que définie à l'article 8-5.02.

8-5.02 Le salarié qui effectue du travail supplémentaire obtient, pour le nombre d'heures effectuées, un congé compensatoire au taux simple jusqu'à ce qu'il effectue quarante-quatre (44) heures de travail durant la même semaine.

Toute période choisie par le salarié pour bénéficier de son congé compensatoire, le cas échéant, doit être autorisée par le Centre.

8-5.03 Le travail supplémentaire est facultatif, à moins d'entente entre les parties. Dans le cas où aucun salarié n'accepterait d'effectuer le travail supplémentaire, le Centre peut obliger le salarié en mesure de faire le travail et ayant le moins d'ancienneté à exécuter tel travail.

8-6.00 Vacances

- 8-6.01 Le salarié a droit, au cours de chaque année, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'il ait complété une (1) année d'ancienneté au 1er juillet.
- 8-6.02 Le salarié qui a moins d'un (1) an d'ancienneté au 1er juillet, bénéficie de un jour et deux tiers (1 2/3) de vacances payées par mois d'ancienneté.
- 8-6.03 Pour le salarié à temps partiel, la durée de ses vacances est déterminée selon l'ancienneté accumulée au 31 août de chaque année. La rémunération de ladite durée des vacances est calculée au prorata des heures travaillées pendant l'année se terminant le 31 août.
- 8-6.04 La période d'acquisition des vacances est du 1er juillet au 30 juin de chaque année.
- 8-6.05 Les vacances doivent se prendre du 1er juillet au 15 août qui suivent immédiatement la période de leur acquisition et ne peuvent être remises à une autre période, à moins d'une autorisation écrite du Centre à cet effet.
- 8-6.06 Le salarié qui quitte le service du Centre a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date du départ.
- 8-6.07 Si un jour férié et chômé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, le congé est ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure, et ce, au choix du salarié après entente avec le Centre.

8-6.08

Les salariés procèdent au choix des dates de vacances, par ordre d'ancienneté, entre le 1er avril et le 1er mai de chaque année. Le choix des salariés est soumis à l'approbation du Centre et celui-ci tient compte des exigences de chacun des services.

8-6.09

Le salarié incapable de prendre ses vacances pour raison de maladie, congé de maternité, accident ainsi qu'accident de travail survenus avant le début des vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Le choix de la nouvelle période de vacances doit être soumis au Centre pour approbation.

8-7.00 CALCUL DU NOMBRE DES PROFESSIONNELS
NON-ENSEIGNANTS

8-7.01 Pour l'année 1984-1985, le nombre de salariés à temps plein est de deux (2).

8-7.02 Ce nombre peut varier pour les années subséquentes de la convention selon les besoins déterminés par le Centre en tenant compte des dispositions prévues à l'article 5-6.01.

CHAPITRE 9-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX
SALARIES EDUCATEURS.

9-1.00 Définitions

9-1.01 Classement

Attribution à un salarié d'un corps d'emploi et d'un échelon dans une échelle de salaire.

9-1.02 Corps d'emploi

Unité de rangement dans laquelle est classé un emploi en tenant compte de la nature du travail, des qualifications requises pour exercer cet emploi et des attributions caractéristiques de cet emploi.

9-1.03 Salarié

Salarié éducateur.

9-2.00

Fonction générale du salarié

9-2.01

Il applique et adapte au besoin, des techniques et des méthodes rééducatives au soin, à la garde, à l'entraînement, à la vie de groupe, aux loisirs et aux autres aspects de l'éducation des élèves qui lui sont confiés. Il planifie, organise et anime des activités, assiste et conseille les élèves, si nécessaire. Il participe aux discussions de cas, à la tenue des dossiers et collabore à l'évaluation des résultats obtenus ainsi qu'à la détermination des correctifs à apporter.

Il planifie, organise, anime et évalue au niveau de la collectivité d'enfants toutes les activités parascolaires hors classe, toutes les sorties et les fêtes ainsi que les jours de pluie.

En collaboration avec les enseignants, il participe en classe à des activités de type académique.

Il est responsable des élèves qui arrivent vingt (20) minutes avant le début des classes et qui partent vingt (20) minutes après la fin des classes.

Au besoin, il accomplit tout autre tâche connexe qui pourrait normalement être attribuée à un éducateur.

9-3.00 Classement

9-3.01 Le salarié dès son engagement par le Centre se voit attribuer le corps d'emploi d'Éducateur.

9-3.02 Le nouveau salarié, suite à l'application de la clause 9-2.01, est intégré dans l'échelle de salaire correspondant à son corps d'emploi.

9-3.03 Les salariés à l'emploi du Centre au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective sont classés dans le corps d'emploi d'éducateur.

De même ils sont intégrés dans l'échelle de traitement correspondant à leur corps d'emploi à l'échelon correspondant à l'expérience reconnue par le Centre au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention conformément à l'annexe III.

9-3.04 Les attributions caractéristiques du corps d'emploi mentionnées à 9-3.03 de même que la nature du travail et les qualifications minimales requises pour l'exercice de cet emploi sont celles apparaissant à l'article 9-2.00 de la présente convention collective.

9-3.05 L'échelon d'une échelle de salaire correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue.

9-3.06 Un salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises pour occuper un emploi est engagé au premier échelon de l'échelle de salaire du corps d'emploi correspondant.

9-3.07

Si le salarié possède plus d'années d'expérience que le minimum requis pour l'emploi, il se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions caractéristiques du corps d'emploi.

Pour être reconnue, cette expérience doit avoir été acquise à l'emploi du Centre ou chez un autre employeur dans une fonction de niveau équivalent ou supérieur à celle d'éducateur.

9-3.08

De même, un salarié ayant achevé avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans un établissement officiellement reconnu se voit accorder un (1) échelon pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis pour le corps d'emploi à la condition que ces études soient directement pertinentes à l'exercice de l'emploi et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité. Pour être reconnue, cette scolarité additionnelle devra avoir été acquise avant la signature du premier contrat d'engagement au Centre.

Exceptionnellement, la scolarité additionnelle peut compenser une expérience insuffisante. Dans ce cas, un maximum de deux (2) années d'expérience peut être compensé par une année de scolarité additionnelle.

Le Centre ne pourra toutefois pas être tenu de reconnaître plus de dix-huit (18) ans de scolarité.

9-4.00 Durée et charge de travail du salarié

9-4.01 Charge individuelle

La charge individuelle du salarié à temps complet est d'un maximum de vingt et une heures trente (21:30) par semaine auprès des élèves.

9-4.02 Année de travail

L'année de travail du salarié comporte deux cents (200) jours de travail commençant le 1er septembre et se terminant le 30 juin suivant.

Néanmoins, le Centre, après accord au C.R.T. selon les modalités de la clause 4-2.01, pourra déplacer le début et la fin de l'année de travail des salariés, mais en aucun cas, ce déplacement ne doit causer une augmentation ou une réduction du nombre de jours de vacances auxquels le salarié aurait droit par application du paragraphe précédent.

9-4.03 Semaine de travail

La semaine de travail de l'éducateur est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement et comporte une disponibilité de trente (30) heures, afin d'assumer, en plus de sa charge individuelle, les autres fonctions et responsabilités prévues au présent chapitre.

9-4.04

Journée de travail

Sous réserve de la clause 9-4.03, le Centre, après consultation au Comité des relations de travail, détermine le début et la fin de la journée de travail du salarié. L'amplitude de cette journée de travail ne doit pas dépasser sept (7) heures.

Le salarié bénéficie d'une période d'au moins quarante-cinq (45) minutes pour prendre son repas du midi et ce à l'intérieur de l'horaire de travail.

9-4.05

Calendrier scolaire

Le calendrier scolaire est celui déterminé aux articles 7-6.05, 7-6.06, 7-6.07, 7-6.08.

9-5.00 Conditions particulières

9-5.01 Le salarié a accès à la fiche scolaire de l'élève, subordonné au respect des personnes et au respect du code de déontologie des spécialistes qui y versent des documents.

La direction du Centre peut convoquer les salariés pour toute rencontre collective durant l'année de travail du salarié et ce, en tenant compte des dispositions suivantes:

- a) Le salarié est tenu d'assister à ces rencontres collectives pendant son temps de disponibilité. Cependant, il n'est jamais tenu d'assister à des rencontres collectives les samedis, dimanches et jours de fêtes;
- b) à l'extérieur de son temps de disponibilité, ce salarié ne peut être tenu d'assister pendant son année de travail à plus de:
 - i) cinq (5) rencontres collectives convoquées par la direction du Centre. Aux fins d'application du présent alinéa, est considérée comme rencontre collective d'employés, toute telle rencontre d'un groupe défini d'employés;
 - ii) quatre (4) réunions pour rencontrer les parents. Ces rencontres peuvent avoir lieu en soirée.

9-5.01 (suite)

Si la réunion de parents se tient lors d'une journée pédagogique, l'éducateur n'est tenu d'être présent au Centre qu'entre 14h30 et 17h00 et entre 19h00 et 22h00. Si, par exception, la réunion de parents se tient un jour de classe et la veille d'une journée pédagogique, cette journée pédagogique ne débutera qu'à 12h30.

9-6.00 Calcul du nombre d'éducateurs

9-6.01 Pour l'année 1984-85 le nombre de salariés est de un (1).

9-6.02 Ce nombre peut varier pour les années subséquentes de la convention selon les besoins déterminés par le Centre en tenant compte des dispositions prévues à l'article 5-6.01.

9-7.00 Remplacement

- 9-7.01 En cas d'absence d'un éducateur, le remplacement est effectué par un remplaçant occasionnel.
- 9-7.02 Le remplaçant occasionnel est rémunéré au taux de dix dollars (10,00\$) l'heure.
- 9-7.03 Cependant, après vingt (20) jours consécutifs ouvrables d'absence de la part d'un éducateur à temps plein le Centre paie, au remplaçant occasionnel qui le remplace durant ces vingt (20) jours, le traitement qu'il recevrait s'il était éducateur à temps plein.

CHAPITRE 10-0.00 GRIEFS ET ARBITRAGE10-1.00 Procédure de grief

- 10-1.01 Tout grief est logé et réglé conformément aux dispositions du présent article.
- 10-1.02 Tout salarié, seul ou accompagné d'un représentant autorisé du Syndicat, peut, avant qu'un grief soit logé, tenter de régler son problème avec la direction générale. A défaut d'entente, les parties conviennent de se conformer à la procédure ci-après prévue afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.
- 10-1.03 Le Syndicat qui veut loger un grief en relation avec les dispositions de la convention doit déposer par écrit son grief au Centre dans les quarante-cinq (45) jours de l'événement qui a donné naissance au grief.
- 10-1.04 Dès la soumission d'un grief au Centre, le Centre ou le Syndicat peut demander la convocation du C.R.T. dans le but de tenter d'en arriver à une entente.
- 10-1.05 Saisi du grief, le Centre dispose de vingt (20) jours pour fournir sa réponse par écrit au Syndicat sauf si l'une ou l'autre des parties a eu recours à la clause 10-1.04. Dans ce dernier cas, le délai pour la réponse du Centre est de vingt (20) jours après la rencontre du C.R.T.

10-1.06 La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature.

10-1.07 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les représentants du Centre et du Syndicat.

Les délais prévus au présent article sont suspendus pour la période du 1er juillet au 15 août de chaque année.

10-2.00 Procédure d'arbitrage

10-2.01 Si le Syndicat désire soumettre le grief à l'arbitrage parce qu'il n'est pas satisfait de la réponse du Centre ou parce que le Centre a omis de répondre ou n'a pas répondu dans les délais prévus à 10-1.00, il doit, une fois la procédure prévue à 10-1.00 épuisée et dans les trente (30) jours qui suivent l'expiration des délais prévus à 10-1.05, donner un avis écrit à cet effet au Centre. Dans cet avis écrit, le Syndicat désigne son assesseur.

10-2.02 Dans les dix (10) jours de la réception de l'avis d'arbitrage soumis conformément à la clause 10-2.01, le Centre désigne son assesseur et en informe le Syndicat.

10-2.03 Les personnes dont les noms suivent assument à tour de rôle, après avoir rendu sentence, le rôle d'arbitrage prévu au présent article.

- Jean-Guy Ménard
- Michel Leblond
- Jean-Pierre Lussier.

Le fait pour le Syndicat de se désister d'un grief ou pour le Centre de faire droit à un grief dont un tribunal serait déjà saisi ne peut être interprété comme étant une sentence rendue par un arbitre au sens de la présente clause.

10-2.04 L'arbitre décide des griefs conformément à la Loi et aux dispositions de la présente convention; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

- 10-2.05 La sentence de l'arbitre est motivée et signée par lui. Tout assesseur dissident peut faire un rapport minoritaire. Elle lie les parties et doit être exécutée dans les meilleurs délais.
- 10-2.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Syndicat et du Centre à part égale.
- 10-2.07 Dans la mesure du possible, l'audition de l'arbitrage se tient dans les locaux de l'établissement.
- 10-2.08 Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les représentants du Centre et du Syndicat.
- Les délais prévus au présent article sont suspendus pour la période du 1er juillet au 15 août de chaque année.
- 10-2.09 Le grief se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis et conduisant directement au calcul de la rémunération peut être soumis dans les six (6) mois de la commission de l'erreur; si le grief s'avère bien fondé, le salarié aura droit au montant total auquel il aurait eu droit pendant ladite période de six (6) mois si l'erreur de calcul de la rémunération ou l'erreur dans l'évaluation des informations n'avait pas été commise.
- 10-2.10 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, le Syndicat n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par l'arbitre du droit à cette somme d'argent.

10-2.10 (suite) S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même arbitre, lui soumet le désaccord pour décision finale.

L'arbitre peut ordonner que les sommes dues portent intérêt aux taux fixés par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du Ministère du Revenu (1972, chap. 22), à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.

10-2.11 Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut se prononcer de la manière suivante:

- a) en maintenant la décision
- b) en réinstallant le requérant avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement, moins le traitement qu'il a pu gagner ailleurs ou toute compensation qu'il a pu recevoir pendant la période qu'a duré la suspension ou le congédiement, ou
- c) de toute autre manière jugée juste et équitable.

10-2.12 L'arbitre doit autant que possible, rendre sa décision dans les soixante (60) jours qui suivent la date où l'audition du grief est terminée. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle serait rendue après l'expiration du temps prévu.

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS GENERALES11-1.00 Entrée en vigueur de la convention

- 11-1.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et n'a aucun effet rétroactif sauf disposition expresse au contraire.
- 11-1.02 La présente convention se termine le trente et un (31) août 1987.
- 11-1.03 Les clauses de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention.

11-2.00 Nullité 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.

11-3.00 Modification des clauses de la convention

- 11-3.01 Avec le consentement des deux (2) parties, toute clause de la présente convention peut être modifiée ou retirée pendant l'application de la présente convention., De la même façon, des ajouts peuvent être faits. Les modifications ainsi apportées font partie intégrante de la présente convention à compter de leur signature et de leur dépôt au Ministère du Travail.
- 11-3.02 L'une ou l'autre des parties aux présentes peut donner avis à l'autre de son intention de dénoncer ou d'amender la convention collective dans les six (6) mois précédant son expiration.
- 11-3.03 Nonobstant la clause 11-3.02, l'Employeur peut donner avis au Syndicat de son intention de renégocier le chapitre 6-00 de la convention collective si des modifications significatives sont apportées aux subventions qu'il reçoit du Ministre de l'Education.
- 11-3.04 Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.

11-4.00 Genre

11-4.01 Partout dans cette convention où le masculin est utilisé en regard d'un membre du personnel, il comprend le genre féminin.

11-5.00 Annexes

11-5.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

11-6.00 Responsabilité civile

11-6.01 Le Centre s'engage à prendre fait et cause de tout salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand le salarié s'occupe d'activités expressément autorisées par le Centre) et convient de n'exercer, contre le salarié, aucune réclamation à cet égard, sauf si un tribunal civil le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

11-6.02 Dès que la responsabilité légale du Centre a été reconnue par elle ou établie par un tribunal civil, le Centre dédommage tout salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à l'établissement, sauf, si le salarié a fait preuve de négligence grossière ou faute lourde établie par un tribunal civil. Cependant, le salarié 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 du salarié enseignant.

Dans tous les cas de vol ou de destruction, la compensation est faite jusqu'à un maximum de deux cents dollars (200,00\$) par année sur présentation de pièces justificatives.

11-6.03

Chaque salarié doit soumettre, au Centre, pour approbation, la liste de ses biens personnels qu'il entend apporter à l'établissement. En cas de vol ou destruction, la compensation prévue au présent article ne s'appliquera qu'aux biens dont l'utilisation aura préalablement été approuvée par le Centre.

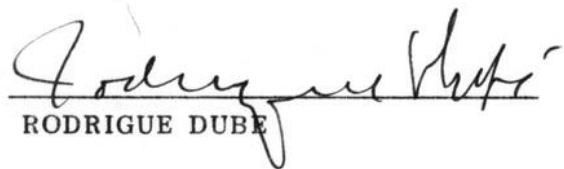
11-7.00 L'impression de la convention

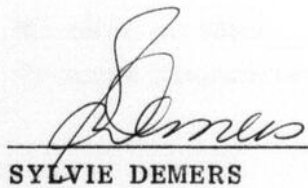
11-7.01 Le texte intégral et définitif de la présente convention doit être porté à la connaissance de tous les salariés. A cette fin, il est entendu que ce texte est imprimé sous format unique et que le coût d'impression est absorbé par le Centre.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective à Montréal, ce 26ième jour d'avril 1985.

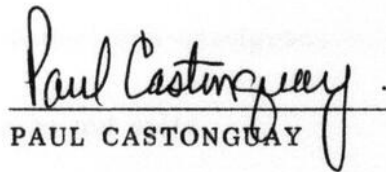
CENTRE ACADEMIQUE FOURNIER INC. L'ALLIANCE DES PROFESSEURS DE MONTREAL


MARIE-CLAIRE GRAVINO


RODRIGUE DUBE


SYLVIE DEMERS


MARLENE DRAINVILLE


PAUL CASTONGUAY

A N N E X E ICONTRAT D'ENGAGEMENT D'UN SALARIE

ENTRE

LE CENTRE ACADEMIQUE FOURNIER INC.

Ci-après dénommé "le Centre"

ET

M. (Mme ou Mlle) _____

Ci-après dénommé(e):

_____ Enseignant(e)

_____ Educateur

_____ Professionnel non-enseignant

Le Centre et le salarié conviennent de ce qui suit:

I - OBLIGATIONS DU SALARIE

a) Le salarié s'engage, par les présentes, à toutes fins que de droit, à travailler comme:

- salarié à temps complet _____
- salarié à temps partiel _____
- salarié remplaçant _____

A N N E X E I (suite)

- b) Le salarié convient de se conformer à la Loi, aux règlements du ministre de l'Education, aux objectifs, résolutions, directives et règlements du Centre.
- c) Le salarié convient de se conformer aux dispositions de la convention collective de travail en vigueur.
- d) Le salarié s'engage à fournir sans délai au Centre les informations et certificats requis par le Centre.

II - OBLIGATIONS DU CENTRE

Le Centre convient de se conformer aux dispositions de la convention collective de travail et particulièrement à verser le salaire et à accorder au salarié les droits et avantages qui y sont prévus.

III - Le présent contrat d'engagement prend effet à compter du _____ et se termine le _____.

IV - SALARIE A TEMPS COMPLET

Le présent contrat se renouvelle automatiquement à moins que l'une des parties n'avise l'autre par écrit de ne pas le renouveler ou d'y apporter des modifications avant le 1er juin précédant son expiration.

A N N E X E I (suite)V - SALARIE REMPLACANT

M. (Mme ou Mlle) _____ est
 engagé(e) en remplacement de M. (Mme ou Mlle) _____
 _____ et ce contrat est résiliable au
 plus tard au retour de M. (Mme ou Mlle) _____
 _____ soit le ou vers le _____
 sans avis et sans tacite reconduction.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE:

 Salarié(e)

 Adresse

 Pour le Centre

 Témoin

 Adresse

Daté à _____ ce _____ ième jour du mois de
 _____ 19 _____ .

A N N E X E IIPLAN DE CLASSIFICATION

Si les parties aux présentes ne peuvent s'entendre sur la classification d'un salarié, les plans de classification des personnels du secteur public d'enseignement représentés par la CEQ s'appliquent. Dans ce cas, les échelles de salaire pertinents s'appliquent également.

CLASSEMENT: (à venir)

NOM	SCOLARITE	EXPERIENCE	ECHELON	-
<u>ENSEIGNANTS</u>				
<u>EDUCATEURS</u>	SCOLARITE	EXPERIENCE	ECHELON	-
<u>PROFESSIONNELS</u>	SCOLARITE	EXPERIENCE	CLASSE ECHELON	CORPS D'EMPLOI

A N N E X E IVATTESTATION DES MOTIFS D'ABSENCE

Le (la) soussigné(e):

s'est absenté(e) s'absentera désire s'absenter à la (aux) date(s) suivante(s): _____

pour l'un ou l'autre des motifs suivants:

Maladie	<input type="checkbox"/>	Affaires syndicales (préciser plus bas)	<input type="checkbox"/>	Congés social (préciser plus bas)	<input type="checkbox"/>
Maternité	<input type="checkbox"/>	Congrès ou stage	<input type="checkbox"/>	Vacances	<input type="checkbox"/>
Accident du travail	<input type="checkbox"/>	Perfectionnement (préciser plus bas)	<input type="checkbox"/>	Autres (préciser plus bas)	<input type="checkbox"/>

Précisions ou explications:_____

A N N E X E IV (suite)

Certificat médical ci-joint: oui non

Cette déclaration équivaut à une déclaration solennelle en vertu de la Loi de la preuve du Canada.

Date

Signature

Ce formulaire, une fois complété, est transmis à la direction du Centre.

A N N E X E V

LETTRE D'ENTENTE

ENTREE EN VIGUEUR DU NOUVEAU PLAN D'ASSURANCE

Les parties conviennent que le Centre et les salariés continueront de contribuer au plan d'assurance actuellement en vigueur et ce, jusqu'au 30 mai 1985.

A compter de cette date l'employeur versera les contributions prévues à l'article 5-7.01.

A N N E X E VI

LETTRE D'ENTENTE

OBJET: SECURITE D'EMPLOI DE MADAME SUZANNE GAUTHIER

Les parties conviennent que madame Suzanne Gauthier est réputée être sous contrat à temps plein et qu'elle bénéficie des dispositions de la convention collective y incluant celles reliées à la permanence d'emploi (chapitre 5-3.00) et à la sécurité d'emploi (chapitre 5-6.00).

Toutefois, pour les années scolaires 1984-85 et 1985-86, madame Suzanne Gauthier sera en congé sans solde pour l'équivalent de 1/5 de la tâche d'un enseignant à temps plein.

En 1986-87, madame Suzanne Gauthier aura une pleine tâche d'enseignement et conséquemment la rémunération s'y rapportant.

A N N E X E VII

LETTRE D'ENTENTE

OBJET: PRIORITE DE RAPPEL DE MADAME YANINA ROCK

Les parties conviennent, qu'advenant le non-renouvellement du contrat à temps partiel détenu par madame Yanina Rock pour 1984-85, que celle-ci sera inscrite sur la liste de rappel prévue à l'article 5-6.04 et ce, nonobstant le fait qu'elle ne détient pas une permanence d'emploi au sens de l'article 5-3.01.

Conséquemment les articles 5-6.05, 5-6.06 et 5-6.07 s'appliqueront si le Centre décide de réouvrir un poste dans sa catégorie d'emploi.

A N N E X E VIII

LETTRE D'ENTENTE

OBJET: QUALIFICATIONS MINIMALES POUR LES P.N.E.

Psychologue: Etre membre de la Corporation des psychologues du Québec.

Cependant, dans le cas où un second poste de psychologue serait créé, le titulaire dudit poste qui n'a qu'un baccalauréat terminal de 1er cycle en psychologie serait réputé avoir les qualifications minimales requises pour le corps d'emploi de psychologue.

Travailleur social: Etre membre de la Corporation des travailleurs sociaux du Québec
ou
posséder un baccalauréat terminal de 1er cycle en services sociaux.

Les parties conviennent que les P.N.E. déjà à l'emploi du Centre répondent aux exigences de leurs corps d'emploi respectifs.

A N N E X E IXA - Comité de vie de groupe:

Les parties conviennent de maintenir le Comité de vie de groupe:

Formation:

Un responsable à la vie de groupe et toute personne intéressée dans l'équipe, mais au plus trois (3).

Le rôle

Planification et organisation des activités para-scolaires et des événements traditionnels et/ou spéciaux qui relèvent de la vie sociale et culturelle du Centre.

Fonctionnement

A l'intérieur des limites déterminées par le Centre, le Comité est autonome dans son fonctionnement. A la réunion du Comité, il y a prise de décisions, planification et organisation. A la réunion générale, l'animatrice fait part du projet à l'équipe.

Budget

Le Comité dispose d'un budget d'au moins 1 200\$ fourni par le Centre. Sous l'approbation du Centre, il peut recourir à une campagne de financement dont il a l'entière responsabilité.

- B - *MR
DL* Le Centre s'engage à affecter, pour la durée de la convention, deux (2) enseignants à des ~~postes~~ ^{TACHES} de dénombrement flottant (d.f.); ces enseignants, ne seront toutefois pas nécessairement les mêmes que ceux en fonction à la signature de la convention.

Leurs fonctions et responsabilités seront élaborées en C.R.T. avant le début des classes de chaque année.

A N N E X E XCOMPENSATION POUR DEPASSEMENT DU
MAXIMUM D'ELEVES PAR GROUPE

- A - Pour le groupe dont le nombre d'élèves dépasse le maximum de dix (10) prévu à l'article 7-8.00, l'enseignant concerné a droit au montant de compensation C défini comme suit pour chaque portion du calendrier scolaire à laquelle elle s'applique:

$$C = \frac{27 \times (N - \text{Max.}) \times D \times 0,89\$}{\text{Max.}}$$

où : N = le nombre d'élèves dans le groupe
Max = 10

D = la durée d'enseignement assumé auprès de ce groupe par l'enseignant au cours d'une portion donnée du calendrier scolaire.

Cette durée s'exprime en nombre d'heures multiplié par le nombre de jours d'enseignement prévu au calendrier scolaire pour lesquels la situation de dépassement existe, divisé par cinq (5).

- B - La compensation annuelle à laquelle l'enseignant a droit est limitée à 1.300,00\$ pour l'élève qui dépasse le maximum prévu.

A N N E X E X (suite)

C - La prime prévue à la présente annexe n'entre pas dans le calcul du traitement pour les fins des congés prévus à l'article 5-12.00 et des assurances prévues à l'article 5-7.00.

D - Le Centre pourra, à sa discrétion, choisir de payer à l'enseignant le montant prévu au paragraphe A ou B, selon le cas, ou de le lui remettre en temps.

Dans ce dernier cas, le calcul s'effectue comme suit:

Le montant obtenu en A ou B, selon le cas, divisé par 200. Le résultat ainsi obtenu constituera le nombre de jours et/ou de fractions de jours à être remis à l'enseignant concerné.

L'enseignant qui a droit à cette compensation en temps conviendra avec le Centre du ou des jours qu'il désire prendre en récupération. A défaut d'entente, la compensation s'effectuera, au choix de l'enseignant, à même les dix (10) dernières journées pédagogiques de l'année d'enseignement.

A N N E X E X I

LETTRE D'ENTENTE

OBJET: NOMBRE DE SURVEILLANTS

Le nombre d'enseignants affectés à la surveillance prévue à la clause 7-5.02, s'établit comme suit:

- i) pour la surveillance prévue aux alinéas b, c et d de ladite clause, pour des groupes de un (1) à cinquante (50) élèves: trois (3) surveillants;
- ii) pour la surveillance prévue à l'alinéa a) de ladite clause: quatre (4) surveillants;
- iii) pour toute activité autre que celle prévue à l'alinéa a) de ladite clause et regroupant plus de cinquante (50) élèves, la surveillance devra être assurée par au moins un (1) salarié par tranche de dix (10) élèves.

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 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-27556-01
Date	Signature 85-10-25	Reception 85-12-23	Durée	Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Alliance des Professeurs de Montréal Att.: M. Paul Castonguay 4455 rue St-Hubert Montréal, Qué H2J 2X1	<input type="checkbox"/> Déposant Centre Académique Fournier Inc 4115, 48 ^{ème} Rue Montréal, Qué H1Z 1L2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>8022 (10)</u> Affiliation <u>03*</u>

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

ENTENTE: Modifier article 5-12.03 (A) a) b) c) de la convention collective

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	86-01-10

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

de la présente convention collective et est rétroactive à la date de la signature de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 25 jour du mois de octobre 1985.

CENTRE ACADEMIQUE FOURNIER INC.

ALLIANCE DES PROFESSEURS DE MONTREAL

Isabelle Gagnon

Bloddy
Paul Castonguay

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LA PARTIE PATRONALE:

Centre académique Fournier Inc.

LA PARTIE SYNDICALE:

L'Alliance des professeurs de Montréal

85 DEC 23 13 40

BUREAU DE COMMISSION
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE EN
VERTU DE L'ARTICLE 11-3.01

Les parties conviennent de modifier la convention collective intervenue le 26 avril 1985 de la façon suivante:

-- L'article 5-12.03 A) a), b) et c) est modifié en y ajoutant le paragraphe suivant:

Le total des prestations d'assurance-chômage, des prestations supplémentaires de chômage (PSC) de maternité et de tout autre rémunération ne peut dépasser 93% de son salaire hebdomadaire brut.

La présente lettre d'entente s'applique pour la durée de la présente convention collective et est rétroactive à la date de la signature de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 25 jour du mois de octobre 1985.

CENTRE ACADEMIQUE FOURNIER INC.

Is C. Gervais

ALLIANCE DES PROFESSEURS DE MONTREAL

Bloddy
Paul Castonguay

1309.4

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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-27556-01
Date	Signature: 86-07-04 Réception: 86-08-20	Du: _____ Au: _____ Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Alliance des Professeurs de Montréal Att.: M. Paul Castonguay 4455 rue St-Hubert Montréal, Qué H2J 2X1	<input type="checkbox"/> Déposant Centre Académique Fournier Inc 4115, 48 ^e Rue Montréal, Qué H1Z 1L2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>8022 (10)</u> Affiliation: <u>03*</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

ENTENTE: Arrangements locaux, points 1 à 7

Signature: Céline Carette /sg	Date: 86-09-09
--------------------------------------	-----------------------

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

003 (094) RECHERCHE

- c) Au plus trois (3) individus pourront être affectés aux tâches ci-haut prévues;
4. L'engagement d'un éducateur et demi (1½) doit permettre la libération d'un (1) enseignant pour qu'il puisse siéger au comité de vie de groupe.
 5. Ces engagements doivent avoir pour effet de diminuer les temps de surveillance des enseignants et de faciliter l'organisation de leur horaire.
 6. L'alinéa D) de l'Annexe IX de la convention collective est modifié de la façon suivante:

 "L'enseignant pourra à sa discrétion choisir d'être payé selon le calcul prévu au paragraphe A) ou B) ou d'être remboursé en temps.

 Dans ce dernier cas, le calcul s'effectue comme suit:
 Le montant obtenu en A) ou B), selon le cas, divisé par 200. Le résultat ainsi obtenu constituera le nombre de jours et/ou de fractions de jours à être remis à l'enseignant concerné.

LETTRE D'ENTENTE

BB AUG 20 11 12

27556-01

ENTRE

L'Alliance des professeurs de Montréal

ET

Le Centre Académique Fournier

1. Les parties conviennent que la présente entente intervient à titre expérimental et ne vaut que pour l'année scolaire 1986-1987;

2. L'alinéa B) de l'Annexe IX de la convention collective est modifié de la façon suivante:

Le Centre s'engage à affecter, pour la durée de la convention, un (1) enseignant à des tâches de dénombrement flottant (d.f.); cet enseignant, ne sera toutefois par nécessairement le même que celui en fonction à la signature de la convention.

Ses fonctions et responsabilités seront élaborées en C.R.T. avant le début des classes de chaque année.

3. Le Centre s'engage à affecter l'équivalent de deux éducateurs et demi (2½) aux tâches ci-après décrites:

- a) un éducateur sera principalement affecté au support à l'enfant et, subsidiairement, aux tâches prévues à l'article 9-2.01 de la convention collective;

- b) parmi les autres éducateurs, l'un d'eux aura la responsabilité de la vie de groupe et de l'organisation des activités scolaires hors-classe au sens de l'article 9-2.01, ainsi que de l'organisation du milieu de vie. Ces deux éducateurs verront à faire des activités en classe et à prendre des groupes ou sous-groupes de façon à permettre aux titulaires de faire de la récupération académique. Subsidiairement, ils pourront être affectés à toute autre tâche prévue à l'article 9-2.01;

- c) Au plus trois (3) individus pourront être affectés aux tâches ci-haut prévues;

4. L'engagement d'un éducateur et demi (1½) doit permettre la libération d'un (1) enseignant pour qu'il puisse siéger au comité de vie de groupe.

5. Ces engagements doivent avoir pour effet de diminuer les temps de surveillance des enseignants et de faciliter l'organisation de leur horaire.

6. L'alinéa D) de l'Annexe IX de la convention collective est modifié de la façon suivante:

"L'enseignant pourra à sa discrétion choisir d'être payé selon le calcul prévu au paragraphe A) ou B) ou d'être remboursé en temps.

Dans ce dernier cas, le calcul s'effectue comme suit:

Le montant obtenu en A) ou B), selon le cas, divisé par 200. Le résultat ainsi obtenu constituera le nombre de jours et/ou de fractions de jours à être remis à l'enseignant concerné.


L'enseignant qui a droit à cette compensation en temps conviendra avec le Centre du ou des jours qu'il désire prendre en récupération. À défaut d'entente, la compensation s'effectuera, au choix de l'enseignant, à même les dix (10) dernières journées pédagogiques de l'année d'enseignement."

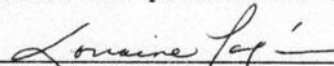
7. Au cas où le Centre déciderait d'accueillir un groupe d'élèves en provenance de la Commission scolaire de la Montérégie, les parties conviennent que les conditions de travail applicables au titulaire de ce groupe seront négociées au mois d'août 1986.

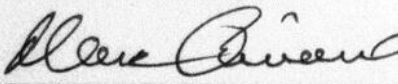
Signé à Montréal, ce 4^{ième} jour de juillet 1986.

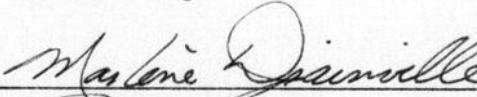
Centre Académique Fournier Inc.

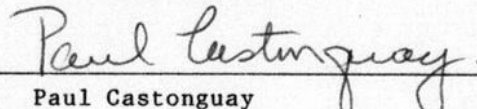
L'Alliance des professeurs de Montréal


Marie-Claire Fournier


Lorraine Pagé


Marc Rivard


Marlène Drainville


Paul Castonguay