M-18869-01

17 MAI 1982
Bure. Gén.
PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LE CENTRE D'INTEGRATION SCOLAIRE INC

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 08 03
M.T.[illegible] S.R.

E T

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU CIS (FNEQ-CSN)

"Copie conforme, signé à Montréal ce 17 mai 1982."

POUR LE CENTRE D'Intégration SCOLAIRE Inc. (CIS)

Marie [illegible]

Directeur intérim

POUR LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU (SECIS)

Hélène Massé

TABLE DES MATIERES

ARTICLES		PAGES
1.00	DEFINITIONS	1
2.00	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	6
3.00	AFFICHAGE ET REUNIONS	8
4.00	REGIME SYNDICAL	9
5.00	ACTIVITES SYNDICALES	11
6.00	COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS	16
7.00	COMITE DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT)	17
8.00	COMMISSION PEDAGOGIQUE (CP)	23
9.00	RESPONSABILITE CIVILE ET ACCIDENT DU TRAVAIL	27
10.00	ANCIENNETE	29
11.00	SECURITE D'EMPLOI ET MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE	33
12.00	MESURES DISCIPLINAIRES	43
13.00	ASSURANCES	47
14.00	CONGES DE MALADIE	49
15.00	DROITS PARENTAUX	51
16.00	CONGES SOCIAUX ET CONGES SANS SALAIRE	67
17.00	CHARGE PUBLIQUE	70
18.00	CONGES POUR ACTIVITES PROFESSIONNELLES	72
19.00	SANTE ET SECURITE	73
20.00	CHARGE DE TRAVAIL	74
21.00	CLASSEMENT	94
22.00	REMUNERATION	103
23.00	PERFECTIONNEMENT	105
24.00	PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	107
25.00	FRAIS DE DEPLACEMENT	114
26.00	DIVERS	115

ANNEXE 1 - CONTRAT D'ENGAGEMENT

ANNEXE 2 - ECHELLES DE SALAIRES

ANNEXE 3 - FORMULAIRE D'ABSENCE

ANNEXE 4 - LISTE D'ANCIENNETE

ANNEXE 5 - LISTE DES ARBITRES

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 1

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 2

ARTICLE 1.00 - DEFINITIONS

Dans la présente convention collective, on entend par:

1.01 Ministère: le Ministère de l'Education du Québec.

1.02 Centre: "le Centre d'Intégration Scolaire" (CIS) ou "l'Employeur" ou la "Corporation" ou "l'Ecole".

1.03 Syndicat: le Syndicat des employés du Centre d'Intégration Scolaire (SECIS) affilié à la FNEQ (CSN).

1.04 Les parties: le Centre et le Syndicat.

1.05 Salarié: toute personne comprise dans l'unité de négociation visée par le certificat d'accréditation détenu par le SECIS et engagée par le Centre.

1.06 Enseignant: tout salarié engagé à ce titre par le Centre.

1.07 Educateur: tout salarié engagé à ce titre par le Centre ou à titre de personnel de soutien technique.

1.08 Professionnel non-enseignant: tout salarié engagé à ce titre par le Centre.

1.09 Soutien administratif ou ouvrier: tout salarié engagé à ce titre par le Centre.

1.10 Salarié à temps complet:

un salarié engagé par un contrat de douze (12) mois pour assurer un travail à temps complet tel que défini à la présente convention; toutefois le salarié engagé après le premier (1er) septembre mais avant le premier (1er) octobre pour assumer une charge complète de travail détient un contrat à temps complet sauf pour le salaire.

1.11 Salarié à temps partiel:

a) sous réserve de la clause 1.10, un salarié engagé par un contrat de douze (12) mois ou moins pour travailler un nombre de jours ou d'heures de travail inférieures à la semaine régulière de travail prévue à la présente convention; ou

b) sous réserve de la clause 1.10, un salarié engagé par un contrat de moins de douze (12) mois, mais pour une charge de travail égale à celle d'un salarié à temps complet.

1.12 Salarié remplaçant:

un salarié qui détient un contrat de salarié à temps complet conformément à la clause 1.10 ou à temps partiel conformément à la clause 1.11 et qui est engagé comme tel par le Centre pour remplacer un ou plusieurs salariés.

1.13 Salarié à la pige ou ad hoc ou suppléant:

sous réserve de 1.11 un salarié engagé à cause d'un surcroît occasionnel de travail ou pour remplacer temporairement un salarié absent de son travail mais dans tous les cas pour une durée inférieure à dix (10) jours ouvrables ou l'équivalent. La présente convention ne s'applique pas à ces salariés.

1.14 Grief: toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

1.15 Ancienneté: temps en années et en jours à l'emploi du Centre à titre de salarié.

1.16 Année d'engagement: période de douze (12) mois prévue au contrat individuel de travail durant laquelle le salarié est à l'emploi du Centre.

1.17 Année scolaire: période de temps débutant le premier (1er) septembte d'une année et se terminant le trente (30) juin de l'année suivante.

1.18 Expérience pertinente: toute expérience professionnelle ou industrielle en relation directe avec la charge de travail accomplie par le salarié concerné.

1.19 Jours ouvrables: du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés proclamés par les autorités gouvernementales ou fixés par le Centre durant l'année d'engagement.

1.20 Salaire: rémunération en monnaie courante versée selon les normes et modalités de la présente convention.

1.21 Salaire brut d'un (1) jour ouvrable: salaire annuel brut divisé par 260.

1.22 Utilisation du genre masculin et du singulier:

à moins que le contexte ne s'y oppose, l'utilisation du genre masculin ou du singulier inclut automatiquement le genre féminin ou le pluriel.

1.23 Session: l'année scolaire est divisée en deux (2) sessions: la session d'automne débute le premier (1er) septembre et se termine le trente et un (31) décembre; la session d'hiver débute le premier (1er) janvier et se termine le trente (30) juin.

1.24 Personne à charge: aux fins des présentes, on entend par personne à charge, le conjoint ou l'enfant à charge d'un salarié, tel que défini ci-après:

a) conjoint: celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu valable par les lois du

1.24
(suite)

Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus d'un (1) an avec une personne non mariée de sexe différent, qu'elle présente ouvertement comme son conjoint étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait, depuis plus de trois (3) mois, dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

b) enfant à charge: un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux (2), y compris un enfant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du salarié pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou, s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18e) anniversaire de naissance ou son vingt-cinquième (25e) anniversaire de naissance s'il fréquentait une maison d'enseignement reconnue et demeure continuellement invalide depuis cette date.

ARTICLE 2.00 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 Le Centre reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif et mandataire de tous les salariés actuels et futurs visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.

De plus, lorsque le Centre forme un comité qui comprend des représentants de salariés, seul le Syndicat est habilité à les désigner. Le Centre fournit au(x) représentant(s) des salariés membre(s) du comité la documentation pertinente qu'il possède.

De même avant d'effectuer ou d'autoriser tout projet de consultation de salariés concernant les conditions de travail, le Centre doit conclure une entente au CRT à ce sujet, avec le Syndicat.

2.02 La convention s'applique à tous les salariés au sens du Code du Travail visés par le certificat d'accréditation.

2.03 Le Syndicat reconnaît le droit du Centre à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention. Le salarié qui se croit lésé par l'exercice des droits de gérance peut faire un grief.

2.04 Le Centre convient qu'il n'appliquera et ne passera aucun règlement qui aurait pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les articles de la convention.

2.05 Ni le Centre ni le Syndicat n'exercera ou n'exerceront, directement ou indirectement, de contraintes, discrimination ou distinctions injustes contre un salarié à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe ou de ses orientations sexuelles, de son état de grossesse, de son âge, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions politiques, de l'exercice de ses libertés académiques dans le cadre des décisions de la Commission Pédagogique, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la convention ou la loi.

2.06 Si un règlement du ministère de l'Education est promulgué après l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties devront se rencontrer au CRT pour déterminer, le cas échéant, les modalités d'application de ce règlement qui modifie les conditions de travail.

2.07 Le CIS ne peut confier à quiconque d'autre qu'à des salariés couverts par le certificat d'accréditation les activités qui par leur nature relèvent des tâches des salariés couverts par ce certificat, à moins d'entente contraire au CRT.

ARTICLE 3.00 - AFFICHAGE ET REUNIONS

3.01 Le Syndicat peut afficher aux endroits appropriés, mutuellement acceptables par les parties, tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser les membres du Syndicat.

3.02 Le Centre s'engage à ne pas intervenir dans l'information du Syndicat en rapport avec ses membres.

3.03 Le Syndicat a droit de tenir des réunions dans les locaux du Centre après avis à ce dernier et compte tenu des disponibilités. Cette utilisation est sans frais sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires, lesquels doivent être remboursés par le Syndicat.

3.04 Le Syndicat peut placer son mobilier et entreposer son matériel en un endroit mutuellement acceptable.

3.05 Le Centre fournit au Syndicat les services d'entretien de ce local ou partie de local, selon des normes établies par le Centre de même que les services de l'imprimerie, selon les taux et délais normaux établis par le Centre. Les parties peuvent convenir de l'utilisation par le Syndicat de tout autre service ou équipement.

ARTICLE 4.00 - REGIME SYNDICAL

4.01 Le Centre prélève, sur le salaire brut de chaque salarié visé par le certificat d'accréditation, un montant égal à toute cotisation fixée par résolution du Syndicat.

Le Centre prélève telle cotisation après réception d'une copie de la résolution mentionnée au précédent alinéa, et ce, dans un délai maximum de trois (3) semaines.

4.02 Le Centre s'engage à déduire la cotisation syndicale régulière répartie également sur chaque versement de salaire et à faire parvenir mensuellement au Syndicat le montant total perçu, accompagné d'un état détaillé de la perception.

L'état détaillé indique: les noms et prénoms des salariés, le salaire versé à chaque période de paie y compris, le cas échéant, les rémunérations additionnelles ainsi que le montant de la déduction syndicale individuelle. Par entente entre les parties, l'état détaillé peut aussi comprendre d'autres informations.

Le Centre fournit au Syndicat, le plus tôt possible et au plus tard le 1er mars de chaque année, un état des cotisations syndicales perçues de chaque salarié au cours de l'année civile précédente. De plus, le Centre inscrit ce montant sur les formules T4 et TP4.

4.03 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire du travail de statuer si une personne doit être comprise dans l'unité d'accréditation, le Centre retient la cotisation syndicale ou un montant égal à celle-ci jusqu'à décision du Commissaire du travail, suivant les dispositions du Code du Travail, pour la remettre ensuite en accord avec ladite décision.

4.04 Eu égard à l'article 63 du Code du Travail, tout salarié, doit, comme condition d'emploi et de son maintien, adhérer et maintenir son adhésion et les conditions de son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention collective.

ARTICLE 5.00 - ACTIVITES SYNDICALES

5.01 Sous réserve du présent article et pourvu que le Centre en soit informé, tout salarié désigné par le Syndicat peut s'absenter sans perte de salaire, mais avec remboursement au Centre par le Syndicat, afin de participer à des activités syndicales officielles.

Il n'y a cependant lieu à remboursement que si la participation de tel salarié à telles activités syndicales l'empêche d'accomplir la tâche prévue pour lui à l'horaire de l'Ecole.

Le remboursement s'effectue selon le salaire du salarié libéré, calculé à 1/260e du salaire annuel par jour complet d'absence.

5.02 Telle libération peut être refusée:

a) si le Syndicat a déjà bénéficié, pendant l'année scolaire courante, d'autorisation d'absence à ces fins d'une durée totale de vingt-cinq (25) jours ouvrables incluant le dégrèvement prévu à l'alinéa a) de la clause 5.06;

b) si la demande porte sur une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs;

5.02 (suite)

c) si l'avis est donné moins de quarante-huit (48) heures avant le départ du salarié et si son absence nuit à la bonne marche du Centre.

Les sous-paragraphes a), b) et c) ne s'appliquent pas à un membre du Bureau fédéral de la FNEQ, ni à un témoin à l'occasion de l'audition d'un grief devant un arbitre.

5.03 En cas d'impossibilité de discuter son grief au CRT en dehors des heures de disponibilité, un salarié peut s'absenter sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour la période de temps où sa présence est requise à cette fin.

5.04 Le représentant du Syndicat qui accompagne un salarié lors de la présentation ou de la discussion de son grief au CRT peut s'absenter de son travail après avoir donné un avis au Centre dans un délai raisonnable, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat.

Tout requérant d'un grief qui est en audition lors d'un arbitrage et un représentant du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au Centre, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, afin de participer aux séances d'arbitrage.

5.05 Tout salarié appelé comme témoin lors d'un arbitrage peut s'absenter de son travail après avis au Centre, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat. La durée de sa disponibilité est alors sujette aux exigences de l'arbitre.

5.06 Le Centre accorde à ses frais, à un ou des salariés désignés par le Syndicat un dégrèvement de charge équivalent à deux (2) heures/mois. Cette désignation par le Syndicat se fait normalement après avis de quarante-huit (48) heures. Après entente entre les parties, d'autres libérations peuvent être octroyées.

5.07 Si un salarié est élu à un poste de l'exécutif de la Confédération des syndicats nationaux, de la Fédération nationale des enseignants québécois ou du Conseil central, le Centre, sur avis adressé à cette fin vingt et un (21) jours à l'avance, libère ce salarié avec salaire remboursable par le Syndicat. Ce congé est renouvelable automatiquement d'année en année.

Les mêmes dispositions s'appliquent à tout salarié appelé à remplir une fonction syndicale permanente.

Le salarié membre du bureau fédéral de la Fédération nationale des enseignants québécois (CSN) peut, sans perte de salaire, s'absenter de son travail jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables par année d'enseignement, avec remboursement par le Syndicat.

5.08 Tout membre d'un comité formé par le Centre en vertu de la convention peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour participer à toute réunion selon la convocation.

5.09 a) Quand un salarié désire reprendre sa charge de travail, il donne au Centre un préavis de vingt et un (21) jours. De plus, dans le cas d'une fonction élective ou non élective, le retour au travail doit coïncider avec le début d'une session;

b) si le salarié cesse d'exercer ses fonctions syndicales et qu'il lui est impossible de reprendre immédiatement sa charge de travail à cause des conditions prévues au paragraphe précédent, ce salarié bénéficie alors d'un congé sans salaire à compter de la date où le Centre est officiellement avisé de cette situation par l'organisme pour lequel le salarié est libéré. Pendant ce congé sans salaire, le salarié continue de jouir de tous les droits qui étaient les siens comme salarié libéré avec remboursement de salaire;

c) de plus et aux mêmes conditions, dans le cas du retour prévu à la présente clause, le Centre accorde, sur demande présentée au moment prévu pour l'avis de retour, un congé sans salaire d'une durée maximale d'un (1) an.

5.10 Les sommes dues par le Syndicat au Centre à titre de remboursement de salaire sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte mensuel détaillé indiquant le nom du salarié absent, la durée de l'absence et le montant à être versé.

5.11 Le salarié qui bénéficie d'une libération, d'une absence ou d'un congé prévu au présent article, conserve tous les droits prévus à la convention collective à moins de dispositions spécifiques à l'effet contraire.

5.12 Tous les avis et toutes les demandes d'absence, de libérations ou de congés pour activités syndicales prévus au présent article doivent être signés par le salarié et approuvés par un représentant autorisé du Syndicat.

ARTICLE 6.00 - COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS

6.01 Le plus tôt possible et au plus tard le 30 octobre, le Centre fait parvenir au Syndicat:

A) la liste des salariés pour l'année courante;

B) le cahier de route en une (1) copie. Ces documents doivent contenir notamment et entre autres:

a) la liste des salariés pour l'année en cours;

b) la tâche et l'horaire de chaque salarié;

c) la liste des élèves et leur niveau scolaire (primaire-secondaire) et la norme s'appliquant à chaque élève (1/6, 1/12... par exemple).

Le Syndicat est également avisé, chaque mois s'il y a lieu, de tout changement d'adresse, de tout changement de fonction ou de charge d'enseignement, de toute démission ou mise à la retraite, ainsi que de tout engagement de nouveaux salariés. Dans ce dernier cas, le Centre transmet au même moment au Syndicat la fiche du salarié.

6.02 Chaque partie fournit à l'autre la liste complète des membres de tous les comités formés dans le cadre de la convention.

ARTICLE 7.00 - COMITE DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT)

7.01 Le Comité des relations du travail (CRT) est un comité permanent regroupant les parties. Il a pour fonction d'étudier et de régler, dans la mesure du possible, par l'accord des parties, toute question ou litige relatif à l'application et à l'interprétation de la convention et aux conditions de travail prévues ou non aux présentes.

7.02 Le CRT est composé de deux (2) membres représentant la Corporation et de deux (2) membres représentant le Syndicat. Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention et par la suite au plus tard le premier (1er) juin de chaque année, chaque partie nomme ses représentants, plus un substitut, et en informe l'autre par écrit.

Le mandat est d'une durée d'un (1) an et est renouvelable. Un représentant demeure en fonction tant qu'il ne démissionne pas ou qu'il n'est pas révoqué par son mandant. Chaque partie peut s'adjoindre un conseiller après en avoir avisé l'autre dans un délai raisonnable.

7.03 Le CRT se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties et le Centre convoque tous et chacun des représentants des parties. Aux fins des présentes, toute rencontre valide au CRT constitue une réunion et une rencontre n'est valide que si tous les représentants de la partie syndicale ont été dûment convoqués.

7.04 Le CRT doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'une telle demande. Toutefois, pendant les vacances d'été et les périodes de congés le CRT ne peut être convoqué sans l'accord du Syndicat et de la Corporation. La partie qui demande une réunion du CRT ou qui fait inscrire un point à l'ordre du jour fournit la documentation pertinente qu'elle possède. Un avis écrit de convocation et l'ordre du jour comportant tout point que, soit l'employeur, soit le Syndicat veut y inscrire, doivent être transmis à l'autre partie au moins deux (2) jours ouvrables avant cette réunion. Cet ordre du jour doit également être affiché à l'intention de l'ensemble des salariés dans le même délai, en même temps qu'il est transmis au Syndicat.

7.05 Si le CRT ne peut en arriver à une entente sur le sujet en question, le Centre procède, à moins que les parties ne conviennent de tenir d'autre(s) réunion(s) à l'intérieur d'un délai qu'elles déterminent, au-delà duquel, si le désaccord est maintenu, l'employeur procède. Il fait alors part de sa décision au Syndicat et, s'il y a lieu, au(s) salarié(s) concerné(s) dans les dix (10) jours ouvrables de la dernière réunion traitant de cette question.

7.06 A défaut d'entente consécutive à une ou aux rencontres du CRT telle(s) que prévu(s) à la clause 7.05, la situation de désaccord est transmise par l'employeur au(x) salarié(s) concerné(s) au moins deux (2) jours ouvrables avant que ne soit prise une décision le(s) concernant.

7.07 A défaut de l'employeur d'envoyer au moins un (1) représentant à une réunion dûment convoquée, il ne peut procéder. A défaut pour le Syndicat d'envoyer deux (2) représentants à une réunion, l'employeur convoque une deuxième réunion du CRT, qui doit avoir lieu dans un délai raisonnable, mais n'excédant pas les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. A défaut pour le Syndicat d'envoyer deux (2) représentants à cette deuxième réunion du CRT, il n'y a pas d'entente et l'employeur peut procéder sur toute question inscrite à l'ordre du jour de la première réunion.

7.08 Pour qu'une entente soit valide, le comité doit comprendre le ou les représentants de chacune des parties. Chaque partie détient un vote. Le huis-clos du CRT n'est possible qu'à la demande d'un tiers concerné dont le cas y est discuté ou après accord entre les parties.

7.09 Le procès-verbal d'une réunion du CRT doit être adopté et signé par les représentants de chacune des parties, au plus tard à la réunion suivante; il peut l'être, en tout ou en partie, séance tenante.

7.09 (suite) Le procès-verbal ne doit contenir que les propositions et, s'il y a lieu, les ententes; il est affiché par l'employeur lorsqu'une entente concerne l'ensemble des salariés.

7.10 Le salarié dont le cas est discuté au CRT reçoit de l'employeur copie de l'ordre du jour et de la convocation au moins deux (2) jours ouvrables avant ladite réunion. Chaque fois que son cas est discuté au CRT, le salarié peut être présent et être entendu durant la période de l'ordre du jour prévue pour la discussion de son cas et pour la recherche d'une entente. Cependant, lorsque le CRT étudie l'éventualité d'une réduction d'effectif des salariés en vertu de la clause 7.12a), l'employeur n'a pas à en informer individuellement chaque salarié.

7.11 Une entente intervenue en vertu du présent article lie l'employeur, le Syndicat et le salarié.

Toutefois, une telle entente ne peut avoir pour effet de restreindre les droits du salarié tels que prévus à la convention collective, sauf décision majoritaire de l'assemblée générale du Syndicat à cet effet et sous réserve de la clause 2.05.

7.12 Le CRT se réunit obligatoirement avant toute décision de l'employeur relative aux questions suivantes:

7.12 (suite)

a) les opérations de transfert de travail, d'entente avec d'autres institutions d'enseignement et de modifications de structures scolaires, la fermeture de niveaux scolaires, l'ouverture de niveaux scolaires, la cession totale ou partielle de classes ou de travail, la régionalisation, l'implantation de cours institutionnels, toute modification du statut juridique du Centre;

b) les implications contractuelles résultant des mesures visées à la clause 7.12a);

c) toute demande de congé non prévu à la convention collective, avec ou sans salaire, les modalités de remplacement, s'il y a lieu, ou de retour;

d) le congédiement ou la suspension d'un salarié, sauf la suspension prévue à l'alinéa a) de la clause 12.02, et toute mesure disciplinaire;

e) la mise en disponibilité, la mise à pied, le non-rengagement, le non-renouvellement du contrat d'un salarié à temps complet;

f) la réduction des effectifs de salariés conformément à la clause 11.12.

7.13 Le Centre doit convoquer le CRT sur tout litige que lui soumet le Syndicat, un groupe de salariés ou un salarié relativement à:

a) la charge d'un salarié;

b) l'évaluation de l'expérience;

c) la réinstallation d'un salarié;

d) la liste d'ancienneté;

e) l'application du régime de frais de déplacement et de séjour prévu à l'article 25.00;

f) les modalités de remboursement par le salarié d'une somme résultant d'une erreur sur la paye.

7.14 Tout grief logé conformément à l'article 24.00 peut être soumis au CRT par l'employeur ou le Syndicat. Dans ce cas, le CRT doit s'en saisir dans les délais prévus à la clause 7.04 et tenter d'arriver à une entente.

7.15 Nonobstant la clause 7.05, lorsque le CRT se réunit pour discuter d'un grief, il ne peut, à moins d'entente à ce sujet au CRT, y avoir plus d'une (1) réunion sur ledit grief.

7.16 Le CRT réuni a plein accès aux dossiers des salariés.

ARTICLE 8.00 - COMMISSION PEDAGOGIQUE (CP)

8.01 La CP est un organisme pédagogique composé du Directeur du Centre agissant normalement comme président et de six (6) représentants élus en assemblée générale du Syndicat. De ces six (6) derniers on compte trois (3) enseignants, un (1) éducateur, un (1) professionnel non-enseignant et un (1) employé de soutien administratif ou ouvrier; toutefois, à défaut de candidatures en nombre suffisant pour représenter une (ou des) catégorie(s) de salariés, l'assemblée générale du Syndicat procède à l'élection aux postes vacants.

8.02 La CP est autonome quant à son fonctionnement; cependant, chaque membre a droit à un (1) vote. Le vote se prend à majorité simple. Le quorum est de quatre (4) membres.

La CP peut être convoquée par écrit par le Directeur à sa demande et cette réunion ne peut se tenir avant un délai minimum de deux (2) jours ouvrables à la suite de la convocation.

La CP doit être convoquée par le Directeur sur demande écrite de quatre (4) de ses membres et doit se réunir et se réunit de plein droit au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables de l'envoi d'une telle demande.

8.02 (suite) La CP peut créer tout comité qu'elle juge nécessaire mais doit créer obligatoirement un comité consultatif et permanent composé de tous les enseignants et éducateurs du Centre, appelé la Commission enseignante (CE).

8.03 Le mandat des représentants du Syndicat est d'un (1) an à partir de chaque premier (1er) juin mais est révocable en tout temps par l'assemblée générale du Syndicat. Cette dernière a quinze (15) jours ouvrables pour désigner un remplaçant, à défaut de quoi la CP peut désigner un nouveau représentant pour la fin du mandat.

8.04 Dans le cadre des objectifs, des programmes et des ressources budgétaires déterminés par le Ministère et sous réserve des dispositions de la convention collective, la CP est un organisme décisionnel quant aux points suivants:

1o élaboration du projet éducatif du Centre;

2o élaboration des objectifs pédagogiques et thérapeutiques du Centre;

3o élaboration et développement des programmes pédagogiques;

4o élaboration et application des politiques et budgets de perfectionnement des salariés;

8.04 (suite)

5o élaboration des politiques d'utilisation des budgets concernant le matériel pédagogique et le matériel des loisirs et sports;

6o détermination du calendrier scolaire et de l'horaire général des temps d'enseignement et des rencontres multidisciplinaires;

7o définition des qualifications et des critères de sélection des candidats à une charge quelconque de salarié;

8o sélection des candidats à une charge quelconque de salarié;

9o détermination des critères relatifs à l'admission des étudiants;

10o élaboration des règlements pour les élèves et leurs modalités d'application par la direction ou le personnel;

11o étude de certains dossiers d'élèves litigieux, relativement à l'admission ou à la réorientation de ces élèves;

12o détermination et distribution de la charge de travail pour chaque catégorie d'employés;

8.04 (suite)

13o détermination du nombre et attribution de libérations de charge d'enseignement ou de travail pour des charges de nature pédagogique ou de coordination, ainsi que la définition de tâche du (ou des) salarié(s) éventuellement libéré(s);

14o horaire et ordre du jour des journées pédagogiques;

15o dates et ordre du jour des réunions de parents;

16o répartition des élèves entre les classes suite à une première distribution effectuée par les PNE;

17o toute recommandation de la CE;

18o toute question de nature pédagogique.

Toutefois la direction peut utiliser un droit de veto suspensif sur toute décision prise lors d'une réunion de la Commission pédagogique et doit en informer les membres de la CP dans les cinq (5) jours suivant ladite réunion; auquel cas le tout est référé au Conseil d'administration qui doit décider dans les quinze (15) jours suivant l'utilisation du veto suspensif.

ARTICLE 9.00 - RESPONSABILITE CIVILE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

9.01 Le Centre s'engage à protéger le salarié dès que la responsabilité civile de ce dernier est mise en cause par le fait de l'exercice de ses fonctions. Le Centre s'engage alors à prendre fait et cause pour le salarié et convient de n'exercer contre ce dernier aucune réclamation.

9.02 Dès que la responsabilité légale du Centre a été établie, 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 au Centre sauf si le salarié a fait preuve de négligence grossière ou volontaire. Dans le cas où telle perte, vol ou destruction, seraient déjà couverts par une assurance détenue par le salarié, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par le salarié.

9.03 Si un salarié est victime d'un accident de travail, le Centre transmet à la Commission de la santé et de la sécurité au travail les formules exigées par cette dernière.

9.04 L'Employeur s'engage à faire représenter à ses frais les salariés lorsqu'ils sont convoqués devant les tribunaux et que leurs témoignages sont requis aux fins du présent article.

9.05 Dans le cas où un salarié ou groupe de salariés produit personnellement ou collectivement et à ses (leurs) frais un document didactique ou audio-visuel, tout tel document ne peut être utilisé à toutes fins par le Centre sans son (leur) consentement.

ARTICLE 10.00 - ANCIENNETE

10.01 A la signature de la convention, dans un premier temps, la liste officielle d'ancienneté des salariés, calculée en date du premier (1er) septembre 1981, apparaît à l'annexe 4 de la présente convention collective.

10.02 Par la suite, avant le trente (30) septembre de chaque année, la Corporation établit la liste d'ancienneté de tous les salariés en date du premier (1er) septembre précédent.

La Corporation affiche la liste d'ancienneté et en fait parvenir une copie au Syndicat. Le Syndicat ou le salarié dispose de trente (30) jours ouvrables pour contester la liste d'ancienneté par la procédure de grief. La liste d'ancienneté devient officielle à l'expiration de ce délai sous réserve des contestations survenues pendant la période d'affichage.

Le CRT est saisi de tout litige relatif à la liste. Si la liste est corrigée suite à tout litige, les corrections sont immédiatement transmises au Syndicat.

10.03 La liste d'ancienneté doit comprendre, par catégorie et par ordre d'ancienneté, les renseignements suivants: le nom du salarié, son statut et son titre d'emploi, la date de son entrée en service, le nombre d'années et de jours d'ancienneté.

10.04 Le calcul de l'ancienneté se fait de la manière suivante:

a) pour le salarié à temps complet: une (1) année d'ancienneté;

b) pour le salarié à temps partiel: au prorata de sa charge de travail par rapport à celle d'un salarié à temps complet.

10.05 L'ancienneté continue de s'accumuler:

a) pendant les vingt-cinq (25) premiers mois d'absence due à la maladie du salarié ou à une invalidité;

b) pendant une absence due à une maladie industrielle ou à une invalidité couverte par la Loi des accidents du travail;

c) pendant toute libération, tout congé ou toute absence sans perte de salaire prévu à la présente convention;

d) durant un congé pour activités syndicales prévu à l'article 5.00, sauf le congé sans salaire d'une durée maximale d'un (1) an prévu à l'alinéa c) de la clause 5.09;

e) durant l'exercice des droits garantis selon l'article 15.00 traitant des congés parentaux;

10.05 (suite)

f) durant une suspension du salarié;

g) pendant la période de mise en disponibilité tant qu'il demeure inscrit sur les listes de rappel;

h) pendant toute incarcération au Canada non suivie de condamnation subséquente;

i) pendant toute absence en cas de force majeure autre que la maladie.

10.06 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit du salarié:

a) pendant un congé pour l'exercice d'une charge publique;

b) pendant tout congé sans salaire non visé à la clause 10.05;

c) à l'expiration de la période prévue à l'alinéa a) de la clause 10.05;

d) pendant la période de mise à pied et tant qu'il demeure inscrit sur les listes de rappel.

10.07 L'ancienneté accumulée se perd:

a) lors d'un départ volontaire;

10.07 (suite)

b) après une période excédant trente-six (36) mois pour le salarié mis en disponibilité et vingt-quatre (24) mois pour le salarié mis à pied;

c) lors du refus ou de la négligence du salarié de reprendre le travail, suite à une mise à pied ou une mise en disponibilité, dans les vingt (20) jours de calendrier suite à un rappel notifié par courrier recommandé expédié à la dernière adresse connue;

d) pour un salarié à temps partiel, à moins que le salarié ne soit rappelé dans les six (6) mois à compter de la date d'échéance de son contrat;

e) suite à un congédiement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale.

ARTICLE 11.00 - SECURITE D'EMPLOI ET MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

A) L'ENGAGEMENT

11.01 a) Sous réserve des dispositions du présent article et après l'application intégrale des clauses 11.13 à 11.15, l'Employeur convient de n'engager un salarié que conformément aux dispositions prévues à la Commission pédagogique.

b) Ce n'est qu'à titre tout à fait exceptionnel et après avoir conclu une entente à cet effet au CRT avec le Syndicat que l'Employeur peut engager des salariés à temps partiel ou à la pige pour combler toute charge équivalente à trois quarts ($\frac{3}{4}$) ou plus d'une charge à temps complet.

c) Toute entente particulière portant sur l'engagement d'un salarié par l'Employeur n'est valide que si elle est ratifiée par le Syndicat dans une entente au CRT.

11.02 Le contrat d'engagement d'un salarié doit être fait par écrit sur un formulaire tel qu'annexé aux présentes (annexe I) et copie de ce contrat doit être transmise au Syndicat dès sa signature.

Tout salarié fournit les documents attestant ses qualifications et son expérience, avant la signature de son

11.02 (suite) contrat d'engagement, à défaut de quoi, ledit contrat est conditionnel et ne devient valide que lors de la présentation desdits documents. Dans ce dernier cas, le salarié et l'Employeur peuvent convenir d'un délai pour la remise de ces documents, délai au terme duquel le contrat conditionnel peut être considéré comme nul et non avenu à moins que le retard ne soit dû à l'institution ou à l'ancien employeur qui émet lesdits documents.

11.03 Le contrat d'engagement d'un salarié à temps complet permanent se renouvelle automatiquement d'année en année.

Le contrat d'engagement d'un salarié à temps complet non permanent, à l'exclusion du salarié remplaçant, se renouvelle automatiquement à moins d'un avis écrit contraire du Centre ou du salarié avant le premier (1er) mai. Cet avis doit contenir les motifs précis et complets de ce non-renouvellement.

De plus, dans le cas d'un enseignant pour lequel une tolérance d'enseignement ou une autorisation provisoire d'enseigner est requise, le renouvellement est conditionnel jusqu'à l'obtention d'une telle tolérance ou d'une telle autorisation.

11.04 Tout contrat d'engagement d'un salarié à temps partiel prévoit la date du début et la date de la fin du contrat.

11.05 a) Au moment de l'engagement, le Centre mentionne au contrat du salarié remplaçant que la charge qu'on lui confie est créée par l'absence d'un salarié en congé. Ce contrat est alors résiliable au retour du salarié en congé. La date probable de retour du salarié remplacé est inscrite sur le contrat du salarié remplaçant comme date probable de la fin de son contrat.

b) Le nombre de remplaçants ne peut jamais être supérieur au nombre de salariés remplacés, sauf entente à l'effet contraire entre les parties au CRT.

11.06 Tout salarié peut démissionner, pour l'année d'enseignement suivante, moyennant un avis écrit donné à l'Employeur au plus tard le premier (1er) mai. Cependant, si un salarié démissionne après cette date, l'Employeur ne retient pas son consentement de façon déraisonnable. Le salarié qui donne un avis de démission après le premier (1er) mai demeure à l'emploi de l'Employeur et touche son salaire jusqu'à la date effective de son départ.

11.07 Tout salarié à temps complet ou à temps partiel, qui cesse d'être à l'emploi de l'Employeur "avant la fin de son contrat" reçoit à titre de salaire de vacances, le prorata exact du salaire total de vacances qu'il aurait eu s'il avait terminé son contrat, calculé suivant la date où à commencé son dernier contrat et la date effective de son départ.

B) PERMANENCE

11.08 a) Un enseignant à temps complet acquiert la permanence le premier (1er) mai de sa deuxième (2e) année d'engagement au Centre. Cependant, dans le cas d'un enseignant à temps complet engagé après le premier (1er) décembre, ce premier contrat n'est pas comptabilisé aux fins d'acquisition de la permanence.

Un salarié à temps complet du personnel de soutien technique acquiert la permanence après sa période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables et ouvrés.

Un salarié à temps complet du personnel de soutien administratif ou ouvrier acquiert la permanence après une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables et ouvrés.

Un professionnel non-enseignant à temps complet acquiert la permanence après une période d'une (1) année d'engagement.

b) Un surplus de personnel n'est pas un motif pour ne pas octroyer la permanence.

11.09 Un salarié permanent qui, à sa demande, "pour des raisons particulières", après entente entre l'Employeur, le salarié et le Syndicat, devient à temps partiel, conserve ses statut et titre de salarié permanent et de salarié à temps complet ainsi que tous les droits et privilèges qui s'y rattachent, selon la convention. Toutefois, le salaire et les bénéfices marginaux de ce salarié sont au prorata de la charge qu'il conserve. Une telle situation ne doit pas dépasser deux (2) années. Après telle durée, le salarié reprend sa charge.

11.10 Le salarié qui, à temps partiel, a accumulé , à la suite de plusieurs contrats, sous réserve de 10.07 d) l'équivalent du temps d'ancienneté locale défini à la clause 11.08 acquiert la permanence dès l'entrée en vigueur d'un contrat de salarié à temps complet.

C) MISE EN DISPONIBILITE ET MISE A PIED

11.11 L'Employeur ne peut procéder à une réduction des effectifs de salariés pour l'année suivante que sur la base d'une réduction sensible du nombre d'élèves, sur la base d'une prévision du retour de salariés en congés ou libérés et sur la base des normes du Ministère de l'Education, le tout conformément au présent article.

11.12 Sous réserve de la clause 11.11, advenant la nécessité d'effectuer une réduction du nombre de salariés, l'Employeur procède de la façon suivante:

1) il convoque le CRT relativement à 7.12 f) avant le cinq (5) mai pour étudier les propositions des parties en vue de protéger l'emploi des salariés, en envisageant d'abord un réaménagement des charges de travail, sous réserve des droits des salariés prévus à la convention;

2) si le réaménagement des charges s'avère impossible ou insuffisant, l'Employeur, après une deuxième réunion du CRT relativement à 7.12 f) procède, au plus tard le premier (1er) juin et après avoir informé individuellement le (ou les) salarié(s) concerné(s) avant cette date:

11.12
(suite)

a) d'abord à la mise à pied de salariés non permanents à temps complet en commençant par, et ce par catégorie, celui qui est le moins ancien, à ancienneté égale par celui qui a le moins d'expérience et, à expérience égale par celui qui a le moins de scolarité. Ce salarié est mis sur la liste de rappel pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois;

b) ensuite, si la mise à pied de salariés non permanents à temps complet s'avère insuffisante, l'Employeur procède à la mise en disponibilité de salariés permanents, en commençant, et ce par catégorie, par le moins ancien et, à ancienneté égale par celui qui a le moins d'expérience et, à expérience égale par celui qui a le moins de scolarité. Ce salarié est mis sur la liste de rappel pour une durée maximale de trente-six (36) mois.

D) MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

11.13 Sous réserve des dispositions de l'article 8.00, le Centre doit, quand il y a une charge de travail vacante ou nouvellement créée, en informer immédiatement les salariés à son emploi par voie d'affichage d'une durée de sept (7) jours ouvrables consécutifs, ainsi que tous ceux apparaissant sur les listes de rappel par voie de lettre circulaire expédiée par courrier recommandé à la dernière adresse domiciliaire connue. Au mois de juillet et au mois d'août, le Centre informe les salariés en vacances et ceux des listes de rappel par voie de lettre circulaire expédiée par courrier recommandé à la dernière adresse domiciliaire connue.

Copie de l'affichage ainsi que de la lettre circulaire est transmise au Syndicat.

11.14 Tout candidat doit poser sa candidature par écrit auprès du Centre dans les vingt (20) jours qui suivent la date indiquée sur l'avis d'affichage et sur la lettre circulaire. Copie de toutes les candidatures est transmise à l'expiration de ce délai à la Commission pédagogique qui doit alors, le cas échéant, avoir finalisé la procédure de sélection dans les cinq (5) jours suivant la réception des candidatures. A défaut par la CP de s'acquitter de cette tâche dans les délais prévus, le Centre procède en respectant, le cas échéant, l'ordre d'engagement prévu à la clause 11.15.

11.15 Ordre d'engagement

Pour toute charge de travail le Centre procède à l'engagement d'un salarié dans l'ordre suivant et le salarié qui a le plus d'ancienneté a préséance. A ancienneté égale le salarié ayant le plus d'expérience a préséance et à expérience égale, celui qui a le plus de scolarité. L'ordre de priorité d'engagement est le suivant:

1 - Le salarié mis en disponibilité pour une charge dans sa catégorie;

2 - le salarié mis à pied pour une charge dans sa catégorie;

3 - le salarié mis en disponibilité pour une charge dans une autre catégorie, en autant qu'il possède les qualifications normalement requises;

4 - le salarié mis à pied pour une charge dans une autre catégorie, en autant qu'il possède les qualifications normalement requises;

5 - le salarié remplaçant à temps complet pour une charge dans sa catégorie;

6 - le salarié à temps partiel pour une charge dans sa catégorie;

11.15 (suite)

7 - le salarié permanent à temps complet à l'emploi du Centre pour une charge dans une autre catégorie, en autant qu'il possède les qualifications normalement requises;

8 - le salarié non-permanent à temps complet à l'emploi du Centre pour une charge dans une autre catégorie en autant qu'il possède les qualifications normalement requises;

9 - le salarié remplaçant à temps partiel pour une charge dans sa catégorie.

Le Centre procède à l'engagement du candidat selon l'ordre de priorité et, pour les priorités 1, 2 et 5, sans passer par la procédure de sélection.

ARTICLE 12.00 - MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 Lorsque le Centre veut imposer une mesure disciplinaire à un salarié, il doit recourir à une (1) des deux (2) procédures décrites en 14.02 et 14.03.

12.02 Si un salarié cause au Centre, à son personnel ou aux élèves un préjudice qui, par sa nature et sa gravité, nécessite une intervention immédiate, le Centre:

a) suspend temporairement le salarié de ses fonctions en lui signifiant, par écrit, les motifs de sa suspension;

b) dispose alors de cinq (5) jours ouvrables pour saisir le CRT de son intention de prendre action, à défaut de quoi le salarié est réinstallé sans préjudice.

Le CRT dispose de cinq (5) jours ouvrables pour étudier le cas.

A défaut d'entente au CRT, le Centre rend sa décision dans un délai n'excédant pas trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre du CRT, sans quoi le salarié est réinstallé sans préjudice.

Sur réception de l'avis écrit du Centre prévue en 14.02a), à l'effet qu'il est suspendu, le salarié peut, dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent, faire parvenir au Centre sa démission écrite.

12.03 Dans les autres cas que ceux mentionnés à la clause 14.02, le Centre, après avoir soumis la question au CRT, peut

12.03 (suite) procéder au congédiement d'un salarié ou lui imposer une suspension ou une autre mesure disciplinaire mais seulement après lui avoir signifié, par écrit, ses doléances et ce, deux (2) fois dans une même année d'engagement à propos d'une même question. Le délai entre les deux (2) avis doit être suffisant pour permettre au salarié de s'amender. Copie de ces avis doit être transmise en même temps au Syndicat.

12.04 Toute décision de mesures disciplinaires est communiquée, par écrit, au salarié, avec ses motifs. Copie en est transmise en même temps au Syndicat.

Sur réception de cette décision, le salarié peut, dans les quatre (4) jours qui suivent, faire parvenir au Centre sa démission écrite.

12.05 Aucun aveu signé par le salarié ni aucune démission donnée dans le cadre de l'article 12.00 ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins:

a) qu'un aveu signé ou qu'une telle démission ne soit donné, par écrit, devant un représentant du Syndicat;

b) qu'un tel aveu ou qu'une telle démission ne soit donné en présence d'un représentant du Syndicat et non dénoncé par écrit par le salarié dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

12.06 Les avis adressés au salarié ne peuvent être utilisés contre lui que dans une même année d'engagement, même si ceux-ci n'ont pas été contestés par voie de grief. Ces pièces doivent être détruites à la fin de chaque année d'engagement.

12.07 En tout temps raisonnable, le salarié, accompagné ou non d'un représentant du Syndicat peut, en présence du Directeur général ou d'un de ses représentants, consulter son dossier qui comprend:

a) la formule de demande d'emploi;

b) le contrat d'engagement;

c) la fiche du salarié;

d) toute autorisation de déduction;

e) les avis, aveux et pièces incriminantes prévus au présent article;

f) toute demande pour remplir une charge disponible;

g) les documents relatifs à la classification et au classement du salarié.

Le dossier du salarié peut être consulté par les parties au CRT.

12.08 Le salarié est toujours informé lorsqu'un avis, remarque défavorable ou pièce incriminante est versé à son dossier. Dans ce cas, le dossier doit contenir une attestation à l'effet que le salarié a pris connaissance de tout tel document. D'aucune façon, une telle attestation ne peut être invoquée contre le salarié comme un aveu.

12.09 Copie de tout avis, aveu ou pièce incriminante versé au dossier d'un salarié est transmise au Syndicat.

12.10 A la demande du salarié, le dossier peut aussi faire mention de la participation du salarié à tout comité créé par le ministère de l'Education ou le Centre, de même qu'à toute activité professionnelle accomplie au Centre.

Le salarié peut également exiger que soit porté à son dossier toute appréciation favorable à son sujet de la part du CRT ou d'un tribunal d'arbitrage.

12.11 Copie du dossier complet est remise au salarié au moment de l'avis de son congédiement à la demande du salarié.

12.12 Si un salarié formule un grief sur une mesure disciplinaire quelconque, le Centre doit en établir par preuve le(s) motif(s) et leur bien fondé.

ARTICLE 13.00 - ASSURANCES

13.01 Le salarié est admissible en tout temps aux régimes collectifs d'assurance: assurance-vie, assurance-maladie et assurance-salaire, de son engagement à sa mise effective à la retraite. La participation du salarié admissible court à partir de l'entrée en vigueur du régime collectif d'assurance, s'il est à l'emploi du Centre à cette date. De plus, pour les fins du présent article, les temps de grève et de lock-out sont considérés comme du temps d'emploi continu.

Les salariés à la pige, suppléants ou à l'heure ne sont pas admissibles aux régimes collectifs.

13.02 Le Centre ne verse aucun montant à titre de participation aux régimes collectifs d'assurances.

13.03 L'assurance-maladie (de base et complémentaire) et l'assurance-salaire courte durée sont obligatoires pour tout salarié. Le Centre fait parvenir à l'assureur annuellement la liste complète des salariés à son emploi. Il revise cette liste pour tout nouvel engagement au moment même de l'engagement.

13.04 Le salarié invalide au sens de l'assurance-salaire conserve son lien d'emploi avec le Centre. Il bénéficie de tous les droits prévus à la convention sauf dispositions contraires explicites. Il est exonéré des primes de régime de retraite et des primes d'assurance-salaire.

13.04 (suite) A la fin de toute période d'invalidité, le salarié reprend sa charge normale, sous réserve de l'article 11.00.

13.05 Le contenu des plans d'assurances, de même que le choix de l'assureur, appartient au Syndicat. Le Syndicat remet au Centre une copie des contrats d'assurances.

13.06 Le Centre s'engage à déduire de chaque paie en tranches égales, les primes des salariés participants aux plans d'assurances collectifs et il fait parvenir mensuellement à la compagnie d'assurance désignée par le Syndicat le total des primes.

13.07 Le Syndicat s'engage à maintenir un délai de carence d'au moins vingt et un (21) jours ouvrables.

Le Centre déduit de la réserve des congés de maladie du salarié et ensuite le cas échéant de la réserve collective de congés de maladie un nombre de jours de maladie jusqu'à concurrence des vingt et un (21) jours ouvrables.

De plus, le Centre avise l'assureur au quinzième (15e) jour de l'invalidité continue ou de l'invalidité récurrente d'une même cause.

ARTICLE 14.00 - CONGES DE MALADIE

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

14.02 Le salarié informe le Centre de la cause de son absence autant que possible dès la première journée.

Pour toute absence de trois (3) jours ouvrables et moins, le salarié remplit le formulaire d'absence apparaissant à l'annexe 3.

Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables, le Centre peut exiger que le salarié produise un certificat médical, d'un médecin du choix du salarié, attestant de la nature et de la durée probable de l'absence. En cas de doute raisonnable le Centre peut également, sur demande écrite au salarié, faire examiner le salarié relativement à toute absence ou à son retour au travail suite à une absence.

Dans l'éventualité où l'avis du médecin choisi par le Centre est contraire à celui du médecin consulté par le salarié, ce dernier a droit à un examen fait par un médecin désigné conjointement par les deux (2) médecins consultés. Les conclusions de ce troisième (3e) médecin sont finales.

Le Centre doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

14.03 Le salarié à temps complet a droit à un crédit de sept (7) jours ouvrables de congés de maladie sans perte de salaire, par année d'engagement. Cependant, pour la première année d'enseignement d'un enseignant, ce crédit est de treize (13) jours ouvrables.

En contre partie de la contribution du Centre à ces congés de maladie, la totalité du rabais consenti par la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada est acquise au Centre.

De ces sept (7) jours ou treize (13) jours, chacun des jours non utilisés des sept (7) premiers sont monnayés au trente (30) juin de chaque année en cours. Tous les autres jours non-utilisés s'accumulent dans une réserve collective pour couvrir le délai de carence de tout salarié.

Le salarié à temps partiel bénéficie des avantages prévus aux paragraphes précédents au prorata de sa charge.

14.04 Au plus tard le 30 juin de chaque année, le Centre fait connaître au Syndicat l'état de la réserve collective de congés de maladie.

ARTICLE 15.00 - DROITS PARENTAUX

SECTION 1 - DISPOSITIONS GENERALES

15.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section 2 sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée pas une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

15.02 Le Centre ne rembourse pas au salarié les sommes qui pourraient être exigées de lui par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (CEIC) en vertu de la loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu du salarié excède une fois et demie le maximum assurable.

SECTION 2 - CONGES DE MATERNITE

15.03 Le salarié en état de grossesse a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 15.05, doivent être consécutives.

Le salarié qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

15.04 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

15.05 Le salarié qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé, a droit à un congé de maternité discontinu. Ce salarié peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

15.06 Pour obtenir un congé de maternité, le salarié doit donner un préavis écrit au Centre au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que le salarié doit quitter sa charge plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, le salarié est exempté de la formalité du préavis, sous réserve de la production au Centre d'un certificat médical attestant qu'il devait quitter son emploi sans délai.

15.07 A) Cas admissibles à l'assurance-chômage.

Le salarié qui a accumulé vingt (20) semaines de service (1) avant le début de son congé de maternité et

---

(1) Le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

15.07 (suite) qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclaré éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 15.08:

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% (2) de son salaire hebdomadaire de base (3);

b) pour chacune des semaines où il reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'il reçoit ou pourrait recevoir.

Pour les fins du présent paragraphe, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'un salarié a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles pres-

---

(2) Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que le salarié bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à 7% de son salaire.

(3) On entend par "salaire de base", le salaire régulier du salarié, sans aucune rémunération additionnelle même pour une charge additionnelle.

15.07 (suite)

tations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage;

c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

B) Cas non admissibles à l'assurance-chômage

Le salarié exclu du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclaré inadmissible est également exclu du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

Le salarié à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base, et ce durant dix (10) semaines, s'il n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

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

15.07
(suite)

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

De même le salarié à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95% de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, s'il n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois (3) motifs suivants:

i) il n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou

ii) il a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement;

iii) il a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

Si le salarié à temps partiel est exonéré des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93%.

15.07 (suite) C) Dans les cas prévus aux paragraphes A) et B);

1. Aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle le salarié est rémunéré.

2. L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Centre dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas du salarié éligible, à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par le Centre d'une preuve qu'il reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la CEIC au Centre au moyen d'un relevé mécanographique.

3. Le salaire hebdomadaire de base du salarié à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des cinq (5) derniers mois précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, le salarié a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

15.07 (suite) Si la période des cinq (5) derniers mois précédant le congé de maternité du salarié à temps partiel comprend le 1er septembre, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à ce 1er septembre (1). Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend le 1er septembre (1), le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.

15.08 L'allocation de congé de maternité (2) versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 15.07A).

15.09 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 15.10, le salarié bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie;
- accumulation de vacances;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience.

Le salarié 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 la date prévue pour les vacances des salariés du Centre, il avise par écrit le Centre de la date du report.

---

(1) Lire 1er juillet pour les catégories autres que les enseignants.

(2) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à $240.00.

15.10 Si la naissance a lieu après la date prévue, le salarié a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf s'il dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

Le salarié peut en outre bénéficier d'une extension de congé de maternité de quatre(4) semaines si l'état de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, le salarié ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

15.11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si le salarié revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, il produit, sur demande du Centre, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

15.12 Le Centre doit faire parvenir au salarié 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.

Le salarié 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 15.25.

15.12 (suite) Le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail, est présumé avoir démissionné.

15.13 Au retour du congé de maternité, le salarié reprend sa charge, sous réserve des dispositions de la convention relatives à l'engagement et à la sécurité d'emploi.

SECTION 3 - CONGES SPECIAUX A L'OCCASION DE LA GROSSESSE

15.14 Affectation provisoire et congé spécial

Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour lui ou l'enfant à naître, le salarié en état de grossesse peut demander d'être affecté provisoirement à une autre charge disponible dépourvue de titulaire ou, s'il y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi. Il doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Le salarié ainsi affecté à une autre charge conserve les droits et privilèges rattachés à sa charge régulière.

15.14 (suite) Si le Centre n'effectue pas l'affectation provisoire, le salarié 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.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, le salarié a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par l'article 42 de la Loi sur les accidents du travail (LRQ, chapitre A-3). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public (1). Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100% du revenu net du salaire.

Autres congés spéciaux

15.15 Le salarié a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de

---

(1) Ceci est ajouté dans l'éventualité où l'entrée en vigueur des dispositions législatives particulières impliquerait le paiement de telles prestations.

15.15 (suite) travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin du Centre; ce congé spécial 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;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

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

15.16 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu des clauses 15.14 et 15.15, le salarié bénéficie des avantages prévus par la clause 15.09, en autant qu'il y ait normalement droit, et par la clause 15.13. Le salarié visé à l'un ou l'autre des paragraphes a), b) et c) de la clause 15.15 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

SECTION 4 - AUTRES CONGES PARENTAUX

Congés de paternité

15.17 Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit 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.

Congés pour adoption

15.18 a) Le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

b) Le salarié qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu au paragraphe précédent a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

15.19 a) Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 15.18, le salarié reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines.

15.19 (suite)

b) Le Centre doit faire parvenir au salarié, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié à qui le Centre a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration du congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 15.25.

Le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

c) Le salarié qui prend le congé pour adoption prévu à la clause 15.18 bénéficie des avantages prévus par la clause 15.09, en autant qu'il y ait normalement droit, et par la clause 15.13.

Congé sans salaire

15.20 Un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au salarié en prolongation du congé de maternité ou au salarié en prolongation du congé de paternité.

15.20 (suite) Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans salaire à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

15.21 Un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au salarié en prolongation du congé pour adoption.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans salaire à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes consécutives.

15.22 Le salarié à qui le Centre a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par les clauses 15.20 et 15.21, doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.

Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans salaire avant la date prévue, doit donner un préavis écrit de son intention, au moins trente (30) jours avant son retour et ce retour doit coïncider avec le début d'une session.

15.23 A l'expiration de la prolongation du congé de maternité ou d'adoption prévue aux clauses 15.20 ou 15.21, sous réserve de l'article 11.00, le salarié reprend à temps complet, ou à temps partiel s'il se prévaut de la clause 11.09, la charge qu'il occupait, au début de la session qui suit ou encore à la date qu'il aura indiquée dès son départ.

15.24 Le salarié qui accouche durant la période des vacances d'été peut bénéficier des prolongations du congé prévues à la clause 15.20, à la fin de la période de vacances ou à la fin de la période de prestations d'assurance-chômage.

SECTION 5 - DISPOSITIONS DIVERSES

15.25 Les congés prévus aux clauses 15.18, 15.20 ou 15.21 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

15.26 Le salarié qui a bénéficié d'un congé de maternité, a droit aux vacances annuelles reménurées au prorata du temps qu'il a travaillé soit un cinquième (1/5) du salaire qu'il a gagné durant cette période. Cependant, la période de vingt (20) semaines prévue à la clause 15.13 de même que la période de dix (10) semaines prévue à la clause 15.18, sont considérées comme du temps travaillé et payé.

15.27 Le Centre tente d'aménager l'horaire à la convenance du salarié pour lui permettre de suivre des cours ou les exercices pré-nataux.

15.28 Sauf pour les congés prévus aux clauses 15.03 et 15.18, le salarié doit indiquer dans sa demande, la date prévue de son retour.

15.29 Le calcul du temps des congés prévus aux clauses 15.04, 15.18, 15.20 ou 15.21 se fait à compter du début du congé de maternité ou du congé d'adoption.

15.30 Pour les fins du calcul de l'ancienneté, la période de congé prévue aux clauses 15.03, 15.18, 15.20 ou 15.21 est comptée comme s'il était à temps complet.

Pour les fins du calcul de l'expérience, la période de congé prévue aux clauses 15.03 et 15.18, est comptée comme s'il était à temps complet.

ARTICLE 16.00 - CONGES SOCIAUX ET CONGES SANS SALAIRE

16.01 Pendant les périodes où le salarié doit être disponible au Centre, le salarié a droit, sur avis au Centre conformément à l'annexe 3 à un congé sans perte de salaire ni de droit et ce pour les fins et périodes de temps suivantes:

a) le décès de son conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs au décès;

b) le décès de ses père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou soeur, demi-frère ou demi-soeur: cinq (5) jours consécutifs au décès;

c) le décès de ses beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère: trois (3) jours consécutifs au décès;

d) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur, demi-frère ou demi-soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère et belle-soeur: le jour du mariage;

e) le mariage du (de la) salarié(e): sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage;

f) un (1) jour ouvrable pour le déménagement et une seule fois par année d'engagement;

16.01 (suite)

g) les formalités pour obtenir la citoyenneté canadienne: un (1) jour;

h) une cause matrimoniale où il est partie: trois (3) jours ouvrables.

16.02 Dans les cas visés par les alinéas a), b) et e) de la clause 16.01, si l'événement a lieu à plus de trois cents (300) kilomètres de la résidence du salarié, celui-ci a droit à un (1) jour ouvrable additionnel.

16.03 Le salarié qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de salaire dans la mesure où aucun remplacement n'est effectué et déduction faite de toute compensation obtenue par ailleurs.

16.04 Le salarié appelé à comparaître devant un tribunal administratif, une commission d'enquête ou devant un tribunal pour une cause à propos d'un événement survenu dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune perte de salaire.

CONGE SANS SALAIRE

16.05 Sur demande écrite, tout salarié permanent peut obtenir un congé sans salaire d'une durée maximum d'une (1) année. La durée de ce congé est alors établie après entente au CRT entre le salarié concerné, le Centre et le Syndicat.

De plus, sauf entente à l'effet contraire au CRT, les dates de départ et de retour du salarié doivent coïncider avec celles du début et de la fin d'une "session".

ARTICLE 17.00 - CHARGE PUBLIQUE

17.01 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, le salarié peut obtenir de la Corporation un congé sans salaire n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire. La durée du congé et les conditions de départ et de retour sont convenues entre la Corporation et le salarié.

17.02 Le salarié défait à une élection reprend, à la fin de son congé sans salaire, le poste qu'il occupait avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ.

17.03 Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale bénéficie, à compter de son élection, d'un congé sans salaire pour la durée de son mandat.

17.04 Au terme de son mandat, par suite de sa démission, de sa défaite ou autrement, le salarié doit aviser la Corporation au moins quinze (15) 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.

17.05 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.

17.06 Le salarié élu à une élection municipale ou scolaire, après avoir avisé la Corporation, peut occasionnellement s'absenter, sans salaire, pour participer à des assemblées ou à des activités officielles de sa fonction. La Corporation pourra refuser telles absences si elles portent préjudice à la tâche du salarié ou aux élèves.

ARTICLE 18.00 - CONGES POUR ACTIVITES PROFESSIONNELLES

18.01 Le salarié obtient une libération moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation du Centre, autorisation qui ne peut être refusée sans motif raisonnable:

a) pour assister aux conférences ou aux congrès d'une association ou d'une société scientifique à but éducatif, d'une corporation professionnelle;

b) s'il est invité à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs, ou à participer à des travaux d'ordre éducatif.

Le salarié qui bénéficie d'un congé en vertu des sous paragraphes a) ou b) ne subit pas de réduction de salaire.

Toutefois, s'il y a rémunération pour cette activité, le salarié rembourse au Centre les sommes ainsi perçues jusqu'à concurrence de son salaire par jour ouvrable.

ARTICLE 19.00 - SANTE ET SECURITE

19.01 En vue d'assurer le bien-être, de prévenir les maladies et accidents du travail, le Centre doit maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. Le Centre s'engage à respecter, comme base minimum les conditions de sécurité et de santé au travail, des lois et règlements.

Le CRT assume la fonction d'un comité de la santé-sécurité au travail.

En particulier, le Centre doit fournir gratuitement dans ses immeubles les locaux et instruments exigés par les normes ou les règlements de régie interne ou municipaux promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

19.02 Le Centre fournit gratuitement aux salariés tout vêtement spécial qu'ils doivent porter à sa demande ou selon les exigences des normes et règlements promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

19.03 Les vêtements spéciaux fournis par le Centre conformément au présent article demeurent sa propriété et le remplacement se fait sur remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure.

19.04 L'entretien des vêtements spéciaux prévus au présent article est à la charge du Centre.

ARTICLE 20.00 - CHARGE DE TRAVAIL

20.01 La charge de travail des salariés est établie par le Centre sous réserve de l'application de l'article 8.00 pour chaque catégorie et en respectant les plans de classification de chaque catégorie et classe de salarié concerné et les dispositions de la convention collective.

20.02 En aucun cas, le salarié membre du personnel enseignant, n'est tenu d'exécuter ou de faire exécuter par ses étudiants du travail de production, de construction de déménagement ou d'entretien, d'inventaire, d'installation ou de service. Seuls des travaux de production directement reliés au programme d'étude et aux fins pour lesquelles ils sont prévus peuvent être exécutés, et sur les heures de travail seulement. Le salarié n'exécute et ne fait exécuter aucun travail de même nature pour ses fins personnelles, sur les lieux du travail, à moins d'une autorisation écrite du Centre.

CHARGE DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS

20.03 Fonction générale des enseignants:

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 son travail, les attributions caractéristiques de l'enseignant sont de:

1 - préparer et présenter des cours et des leçons dans les limites des programmes autorisés;

20.03
(suite)

2 - collaborer avec les autres professionnels enseignants et non-enseignants du Centre en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;

3 - organiser et superviser des activités socio-culturelles, sportives et récréatives;

4 - assumer les responsabilités d'encadrement auprès d'un groupe d'élèves;

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 établi conformément à l'article 8.00;

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 - organiser et planifier, le cas échéant, des stages de formation en milieu de travail et superviser les étudiants.

20.04 La charge individuelle d'enseignement comprend:

A) le temps consacré à dispenser des cours et des leçons ou le temps consacré à la supervision d'activités étudiantes à l'horaire des élèves;

B) le temps consacré à l'encadrement des élèves et le temps consacré à la récupération;

C) les temps de surveillance, y compris ceux décrits à la clause 20.08, à l'exclusion des temps de surveillance prévus au paragraphe A) de la clause 20.08;

D) le temps consacré à des activités étudiantes en dehors de l'horaire des élèves lorsque demandé expressément par le Centre et lorsque l'enseignant y donne son accord.

Pour les fins du présent article, l'encadrement est une activité qui consiste en une relation d'aide aux élèves en vue de favoriser leur développement personnel et social ainsi que leur appartenance au groupe ou à l'école.

Il est de la responsabilité de l'enseignant de déterminer l'opportunité et le moment d'assurer cet encadrement auprès de ses élèves.

20.05 La charge individuelle d'enseignement décrite à la clause 20.04 est d'un maximum de vingt-trois (23) heures par semaine pour l'enseignant à temps complet.

20.06 Le temps moyen à être consacré aux activités décrites au paragraphe A) de la clause 20.04 pour l'ensemble des enseignants n'excède pas vingt (20) heures par semaine pour l'ensemble des enseignants à temps complet.

Ce temps moyen s'établit en divisant la somme du nombre d'heures consacrées à telles activités pour chacun des enseignants à temps complet ou l'équivalent par le nombre total d'enseignants à temps complet ou l'équivalent.

20.07 Le temps maximum individuel à être consacré aux activités décrites à la clause 20.04, paragraphe A), n'excède pas vingt et une (21) heures par semaine.

20.08 Surveillance

A) L'enseignant assure la surveillance des déplacements des élèves lors des entrées (accueils) et des sorties de l'école, lors du début et de la fin des temps de récréations et lors des déplacements entre les périodes.

20.08 (suite)

B) La direction, sous réserve de l'application de l'article 8.00, établit un système de rotation parmi les enseignants et les éducateurs du Centre, pour effectuer les surveillances suivantes:

1 - les 15 minutes qui précèdent l'heure fixée pour le début de l'horaire des élèves le matin;

2 - les 5 minutes qui précèdent l'heure fixée pour le début de l'horaire des élèves dans l'après-midi;

3 - les temps de récréation de l'avant-midi et de l'après-midi, s'il y a lieu;

4 - les 10 minutes qui suivent l'heure fixée pour la fin de l'horaire des élèves dans l'après-midi, s'il y a lieu.

20.09 Sauf entente au CRT, l'enseignant n'est pas tenu d'effectuer la surveillance des dîners des élèves de même que toute autre surveillance non prévue à la clause 20.08.

Cependant, ceci n'a pas pour effet de dégager l'enseignant de la surveillance à l'intérieur de l'horaire des élèves.

20.10 Année de travail

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

Néanmoins le Centre peut, sous réserve de l'application de l'article 8.00, déplacer le début et la fin de l'année de travail des enseignants ou d'un groupe d'enseignants, mais en aucun cas, ce déplacement ne doit causer une augmentation ou une réduction du nombre de jours de vacances rémunérées auxquels l'enseignant aurait droit par application du paragraphe précédent.

20.11 Semaine de travail

La semaine de travail de l'enseignant est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi et comporte, outre les temps prévus pour les repas, une disponibilité auprès du Centre de vingt-sept (27) heures.

A l'intérieur de ce temps de disponibilité, l'enseignant n'est tenu d'être à l'école qu'au moment où les devoirs de sa charge d'enseignement l'exigent ainsi que, sur demande de l'autorité compétente, pour le temps nécessaire à l'accomplissement d'autres fonctions et responsabilités parmi celles prévues au présent article lorsqu'elles nécessitent la présence de l'enseignant à l'école.

20.12 Journée de travail

Sous réserve de la clause 20.11 et de l'application de l'article 8.00, le Centre détermine le début et la fin de la journée de travail de l'enseignant.

20.13 L'enseignant bénéficie d'une période non rémunérée d'au moins cinquante-cinq (55) minutes pour prendre son repas du midi.

20.14 La Corporation publie à chaque année un calendrier scolaire établi conformément à l'application de l'article 8.00.

Ce calendrier précise:

a) le début de l'année scolaire;
b) la répartition en différentes étapes de jours devant être consacrés 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.

20.15 Ce calendrier doit tenir compte:

a) des exigences des lois et règlements édictés en cette matière par le Gouvernement du Québec;
b) des congés fériés et statutaires décrétés en vertu de la loi et des règlements du Gouvernement du Québec ou du Gouvernement du Canada;

20.15 (suite)

c) de l'obligation qu'ont la direction du Centre, les enseignants, les éducateurs et les professionnels de renseigner périodiquement les parents;

d) des besoins professionnels des enseignants, des éducateurs et des professionnels du Centre;

e) de la nécessité de faire le point périodiquement, individuellement ou en groupe;

f) d'un équilibre entre les étapes de travail et les périodes de repos tant pour les élèves que pour le personnel.

20.16 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-vingts (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 en début et en fin de chacune des deux (2) sessions.

20.17 Sous réserve de l'article 8.00 et de la clause 20.10, une cause imprévue de force majeure peut obliger le Centre à modifier le calendrier scolaire ou à annuler, en conséquence, des journées pédagogiques.

20.18 Dans le nombre d'enseignants sont compris les éducateurs et les enseignants libérés de leur tâche d'enseignement pour d'autres activités éducatives spécifiques (exemple: dénombrement flottant, animation pédagogique...); les tâches de ces personnes sont déterminées par le Centre sous réserve de l'application de l'article 8.00.

Le nombre d'éducateurs suit alors la proportion suivante: un (1) éducateur pour quatre (4) enseignants sous réserve des obligations imposées par le MEQ. Sous réserve de l'application de l'article 8.00, il appartient au Centre de déterminer si la Corporation doit engager un (1) éducateur ou un (1) enseignant.

20.19 Règles de formation des groupes d'élèves:

a) la moyenne des élèves par groupe, se calcule globalement au niveau du Centre;
b) la moyenne des élèves par groupe ne peut excéder dix (10);
c) le nombre d'élèves par groupe ne peut excéder douze (12);
d) les cas d'élèves qui ont à changer de "classe" relèvent de la compétence des équipes multidisciplinaires concernées, sous réserve de l'article 8.00.

(équipe multidisciplinaire s'entend de: professeurs, éducateurs, psychologues, travailleurs sociaux rattachés à un même groupe).

20.20 Dans le cas des enseignants dont la charge d'enseignement comprend en tout ou en partie des cours pour lesquels les élèves doivent effectuer des stages en milieu de travail et pour tenir compte des conditions de travail du milieu où tels stages s'effectuent, le Centre, sous réserve de l'application de l'article 8.00, peut convenir lors de l'établissement des règles de répartition des fonctions et responsabilités que, pour tels enseignants, la charge d'enseignement prévue à la clause 20.04 et la durée de travail de l'enseignant prévue aux clauses 20.10, 20.11 et 20.12 peuvent varier à l'intérieur de l'année scolaire.

CHARGE DE TRAVAIL DES EDUCATEURS

20.21 Fonction générale:

Le rôle principal et habituel de l'éducateur consiste, en collaboration avec les enseignants et les autres professionnels, à appliquer des techniques et méthodes d'éducation spécialisée dans le cadre de programmes éducatifs et thérapeutiques destinés aux élèves du Centre.

Dans le cadre de son travail, les attributions caractéristiques de l'éducateur sont de:

a) participer à l'élaboration de programmes et d'activités telles que les activités sportives, ludiques et culturelles ainsi que les activités d'expression corporelle ou créatrice, à l'intention des élèves du Centre;

20.21 (suite)

b) appliquer et adapter, au besoin, des techniques et des méthodes rééducatives, à l'entraînement, à la vie de groupe, aux loisirs et aux autres aspects de l'éducation des élèves qui lui sont confiés. Organiser et animer les activités, assister et conseiller les élèves, étudier leur comportement et rédiger des rapports-progrès suivant la répartition des tâches établie par le Centre sous réserve de l'application de l'article 8.00. Participer aux discussions de cas, à la tenue des dossiers et collaborer à l'évaluation des résultats obtenus ainsi qu'à la détermination des correctifs à apporter;

c) en collaboration avec l'enseignant, l'éducateur peut participer, en classe, à des activités académiques;

d) collaborer, s'il y a lieu, à la détermination et à la réalisation d'autres activités éducatives du Centre;

e) d'initier, le cas échéant, des stagiaires en éducation spécialisée;

f) d'accomplir les tâches de surveillance décrites à la clause 20.08.

20.22 Semaine et heure de travail

La semaine de travail de l'éducateur est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi et comporte une disponibilité maximum auprès du Centre de trente-cinq (35) heures, dont vingt-sept (27) heures au Centre. A l'intérieur de ce temps de disponibilité, l'éducateur n'est tenu d'être à l'école qu'au moment où les devoirs de sa charge l'exigent ainsi que, sur demande de l'autorité compétente, pour le temps nécessaire à l'accomplissement d'autres fonctions et responsabilités parmi celles prévues au présent article lorsqu'elles nécessitent la présence de l'éducateur à l'école.

20.23 Journée de travail

Sous réserve de la clause 20.22 et de l'application de l'article 8.00, la journée de travail de l'éducateur est établie par le Centre.

20.24 L'éducateur bénéficie d'une période non rémunérée d'au moins cinquante-cinq (55) minutes pour prendre son repas du midi.

20.25 La présence auprès des élèves, individuellement ou en groupe, est requise pour un maximum de vingt-trois (23) heures par semaine.

20.26 L'éducateur à temps complet a droit à un (1) mois de vacances annuelles rémunérées qu'il détermine lui-même entre le trente (30) juin et le premier (1er) septembre d'une année.

CHARGE DE TRAVAIL DES PROFESSIONNELS NON-ENSEIGNANTS

20.27 Fonction générale

A) Psychologue

Les emplois de psychologue sont des emplois de professionnel qui comportent plus spécifiquement l'analyse des aptitudes et des comportements des étudiants en vue de les assister dans l'orientation

20.27 (suite)

de leur formation et en vue de recommander des programmes appropriés de rééducation ou de réadaptation et de collaborer à leur réalisation.

Dans le cadre de son travail, les attributions caractéristiques du psychologue sont les suivantes:

a) effectuer des tâches relatives à l'élaboration des objectifs et des politiques générales de travail du service de psychologie en tenant compte des politiques générales définies par le Conseil d'administration et être chargé de l'application de ces politiques;

b) rencontrer les élèves, individuellement ou en groupe, leur administrer au besoin des tests d'intelligence, de personnalité ou certains tests spécifiques. Etre chargé de leur rééducation et de leur réadaptation. Au besoin, référer l'élève aux personnes concernées ainsi qu'à d'autres institutions spécialisées;

c) contribuer à l'élaboration de programmes d'activités particulières, assister et conseiller les administrateurs, les enseignants et les parents et leur communiquer les rapports appropriés. Participer à des études de cas à l'intérieur d'une équipe multidisciplinaire;

d) monter et tenir à jour le dossier des élèves en ce qui concerne son secteur.

20.27 (suite)

B) Travailleur social

Les emplois de travailleur social sont des emplois de professionnel qui comportent plus spécifiquement le diagnostic des causes de comportement social inadapté manifesté chez certains élèves ou groupe d'élèves, l'analyse de l'influence de l'environnement social ou familial sur le comportement de ces élèves, la réalisation ou la collaboration à la réalisation de programmes d'action appropriés aux situations à corriger.

Dans le cadre de son travail, les attributions caractéristiques du travailleur social sont les suivantes:

a) au moyen de l'approche individuelle ou de groupe, viser à ce que l'élève actualise au maximum son potentiel, surtout dans ses dimensions personnelles, familiales et sociales;
b) présenter les recommandations qu'il juge appropriées afin que l'élève profite le plus pleinement possible de l'expérience scolaire;
c) participer à des études de cas à l'intérieur d'équipe multidisciplinaire;
d) sensibiliser et animer le milieu scolaire ou familial quant à certains problèmes socio-scolaires;
e) recevoir et analyser les demandes d'aide qui lui sont soumises, rechercher et appliquer les solutions appropriées et, dans certains cas, référer les élèves à des organismes spécialisés avec lesquels il collabore;
f) maintenir à jour le dossier des cas dont il a la responsabilité.

20.28 Semaine et heures de travail

a) La semaine de travail du professionnel non-enseignant est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi. Sous réserve de l'application de l'article 8.00, la journée de travail du PNE est établie par le Centre;

b) le professionnel bénéficie d'une période non rémunérée d'au moins une (1) heure pour prendre son repas du midi.

CHARGE DE TRAVAIL DU PERSONNEL DE SOUTIEN ADMINISTRATIF ET OUVRIER

20.29 A) Secrétaire

Le rôle principal et habituel de l'employé de cette classe consiste à remplir les fonctions de secrétaire auprès de la direction. Cet employé peut aussi accomplir du travail pour le personnel.

Le secrétaire, de façon générale, effectue des travaux tels que:

- transcription avec exactitude (à la machine à écrire) de textes et de lettres à partir de notes sténographiées, d'enregistrements sur rubans ou de manuscrits;
- tenue à jour de dossiers et de registres;
- communications téléphoniques de renseignements d'ordre général;
- rédaction de lettres-réponses de type simple;

20.29 (suite)

- recherche et cueillette de renseignements à inclure dans des rapports et dans la correspondance;
- polycopie et photocopie;
- inscription, compilation, vérification et classification.

B) Préposé aux travaux d'entretien

Le rôle principal et habituel de cet employé comporte la responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux d'entretien préventif, d'entretien physique et d'entretien ménager du Centre. Cet emploi comporte l'exécution de tels travaux et leur surveillance et coordination s'il y a lieu.

Comme attributions caractéristiques, cet employé doit assurer la propreté des lieux et le bon état de l'équipement (systèmes de chauffage, de ventilation, d'éclairage, appareils et équipements d'entretien), veiller au fonctionnement d'un type d'appareil de chauffage qui ne requiert pas la présence de mécaniciens de machines fixes, effectuer certains travaux d'entretien (neige, gazon, etc...) ou de réparation (portes, fenêtres, mobiliers, etc...) prendre tous les moyens nécessaires en vue d'assurer une sécurité adéquat e contre le vol ou l'incendie, contrôler, dans certains cas spécifiques et selon les besoins, les entrées et sorties des visiteurs, des élèves et du personnel. Il peut être appelé à superviser des travaux effectués par d'autres dans le cadre de ses fonctions.

20.30 Semaine et heures de travail

a) La semaine de travail de la secrétaire et du préposé à l'entretien est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi;

b) sous réserve de l'application de l'article 8.00, la journée de travail de ces salariés est établie par le Centre;

c) le personnel de secrétariat et de soutien ouvrier bénéficie d'une période non-rémunérée de une (1) heure pour prendre le repas du midi.

20.31 Congés fériés

1) Durant les sessions, les enseignants et les éducateurs ont droit aux journées de congé prévues pour les élèves au calendrier scolaire.

2) Les PNE et le personnel de soutien administratif et ouvrier bénéficient de seize (16) journées de congés fériés par année scolaire dont les dates sont établies par le Centre sous réserve de l'application de l'article 8.00 en tenant compte:

a) du calendrier scolaire;

b) des congés fériés et statutaires décrétés en vertu des lois et des règlements des gouvernements du Québec et du Canada.

20.32 Entre le premier (1er) juillet et le premier (1er) septembre de chaque année l'Ecole ferme ses portes pour une durée d'un (1) mois durant lequel tous les salariés et le personnel à temps complet du Centre sont en vacances rémunérées sous réserve des clauses 20.33 et 20.34 ci-dessous.

Les dates du début et de fin de cette fermeture de l'Ecole sont établies à la Commission pédagogique et constituent, à moins d'entente à l'effet contraire à la CP, les dates de vacances annuelles rémunérées pour les professionnels non-enseignants, pour les soutiens administratif et pour les soutiens ouvriers; étant précisé que pour les salariés à temps partiel ce mois de fermeture de l'Ecole n'est rémunéré qu'au prorata de leur charge en équivalent temps complet.

20.33 Toute absence autre que celles exclues à la clause 20.34 réduit la rémunération des vacances d'un salarié de un demi ($\frac{1}{2}$) jour chaque fois qu'il y a cumul de six (6) jours ouvrables d'absence.

Toutefois, pour un nouveau salarié ainsi que pour celui qui quitte son emploi de façon définitive, le mois d'embauche ou celui de départ compte pour un mois complet de service actif à la condition que la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables aient été travaillés.

20.34 En regard de la clause précédente, les absences suivantes ne réduisent pas la rémunération des vacances:

a) toute absence avec maintien du salaire;

b) toute absence due à un accident de travail;

c) toute absence pour invalidité n'excédant pas six (6) mois au cours d'une même année d'engagement;

d) toute absence pour congés de maternité, de paternité ou d'adoption sauf les congés prévus aux clauses 15.20 et 15.21.

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

20.36 A l'extérieur de son temps de disponibilité ou de ses heures de travail, le salarié ne peut être tenu d'assister sur convocation du Centre pendant son année de travail à plus de trois (3) réunions pour rencontrer les parents. Ces rencontres peuvent avoir lieu en soirée. Si la réunion de parents se tient lors d'une journée pédagogique, les salariés dont la présence est requise ne sont tenus d'être présents au Centre qu'entre 14h30 et 17h00 et entre

20.36 (suite) 19h00 et 22h30. Si 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.

20.37 Règlementation des absences

En cas d'absence le salarié remplit en temps opportun un formulaire dont le modèle apparaît à l'annexe 3.

ARTICLE 21.00 - CLASSEMENT

DISPOSITIONS GENERALES

21.01 Le classement d'un salarié est déterminé par sa scolarité et son expérience à l'intérieur d'une catégorie d'emplois, et le cas échéant d'un corps ou classe d'emplois, afin de l'intégrer à l'échelle de salaire qui y correspond. Cette catégorie, ainsi que ce corps d'emplois s'il y a lieu, doit correspondre à la charge définie lors de l'affichage.

21.02 Pour les fins du classement et de la présente convention il existe, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, les quatre (4) catégories d'emplois suivantes:

1) la catégorie des "enseignants";
2) la catégorie des "éducateurs" ou techniciens en éducation spécialisée (emploi de soutien technique);
3) la catégorie des "emplois de soutien administratif et des emplois de soutien manuel". Cette catégorie se divise en deux (2) corps d'emplois distincts: soutien administratif et soutien manuel.
4) la catégorie des "professionnels non-enseignants" (P.N.E.). Cette catégorie se divise en deux (2) corps d'emplois distincts: psychologue (ou conseiller en rééducation) et travailleur social (ou agent de service social).

21.02 (suite) En outre, en cas de mésentente sur l'interprétation ou l'application du classement et de ses modalités, et sous réserve d'une disposition contraire explicite dans la présente convention, les plans de classification en vigueur dans le secteur public et parapublic, ainsi que les modalités de ces plans, s'appliquent tels quels. Et dans le mesure où des plans différents existent entre le niveau collégial (CEGEPS) et d'autres niveaux, les plans en vigueur dans les commissions scolaires s'appliquent.

21.03 Pour tout salarié à l'emploi du Centre à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le classement déjà établi pour lui ne peut être modifié à la baisse.

21.04 Le Syndicat ou le salarié concerné peut en tout temps loger un grief sur l'évaluation des années d'expérience.

DISPOSITIONS PARTICULIERES

A) CATEGORIE ENSEIGNANTS

21.05 La scolarité d'un enseignant est évaluée conformément aux dispositions du "MANUEL D'EVALUATION DE LA SCOLARITE" du Ministère de l'Education et, le cas échéant, suivant les règles d'application du règlement numéro 5 du Ministre. L'attestation officielle du Ministère fait foi de cette scolarité.

21.06 Aux fins d'application de la convention, constitue une (1) année d'expérience pour le personnel enseignant, toute année d'enseignement à temps complet dans une institution d'enseignement reconnue par le Ministère ou, s'il s'agit d'une institution hors du Québec, dans une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée.

21.07 Le temps d'enseignement dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le Ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec, comme salarié à temps partiel ou comme suppléant, est reconnu et peut être accumulé pour constituer une année d'expérience, et alors le nombre de jours d'enseignement requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours comme professeur, mais il ne peut commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété cent trente-cinq (135) jours.

21.08 L'exercice antérieur d'un métier ou d'une profession qui est pertinent à la fonction exercée par un enseignant du Centre est considéré comme expérience d'enseignement selon les conditions suivantes:

a) cet exercice a été continu et a constitué la principale occupation dudit enseignant;

b) une année est constituée de douze (12) mois consécutifs mais on peut cumuler toutes les périodes de service continu d'une durée égale ou supérieure à quatre (4) mois pour constituer une (1) ou des années;

21.08 (suite) c) chacune des dix (10) premières années ainsi faites équivaut à une (1) année d'expérience, mais au-delà de ces dix (10) premières années, tout bloc de deux (2) années ainsi faites équivaut à une (1) année d'expérience.

21.09 En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une (1) année d'expérience pour toute année scolaire au cours de laquelle un enseignant a enseigné ou a occupé une autre fonction pédagogique, ni pour toute année pendant laquelle un enseignant a exercé un métier ou une profession qui est pertinent à la fonction exercée par un enseignant du Centre.

21.10 Le reclassement d'un enseignant peut se faire deux fois par année. S'il y a lieu le réajustement de salaire faisant suite au reclassement prend effet rétroactivement:

a) au 1er septembre de l'année scolaire en cours:

1. si au 31 août de l'année scolaire en cours, le salarié 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 l'année scolaire en cours, les documents requis, à moins que le retard ne puisse lui être imputé;

b) au 1er février de l'année scolaire en cours:

1. si au 31 janvier de l'année scolaire en cours, le salarié avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité et,

21.10 (suite)

2. s'il a fourni, avant le 31 mars de l'année scolaire en cours, les documents requis, à moins que le retard ne puisse lui être imputé.

B) AUTRES CATEGORIES

(Educateurs; soutiens administratif et manuel; PNE...)

21.11 L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des salaires à l'intérieur d'une échelle prévue pour chacune des classes.

Toutefois, pour les fins d'engagement seulement, la dernière fraction d'année d'expérience supérieure à neuf (9) mois équivaut à une année d'expérience.

21.12 Un salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emploi est engagé au premier échelon de la classe.

21.13 Toutefois, un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour la classe d'emploi se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à la classe d'emploi.

a) L'expérience requise à chaque classe d'emploi constitue un minimum. Dans tous les cas, il s'agit d'années d'expérience préparant le candidat à accomplir la fonction.

21.13 (suite)

b) Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emploi, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise dans une classe d'emploi au niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emploi, compte tenu des exigences requises par la classe d'emploi.

c) L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emploi de niveau inférieur à la classe d'emploi du salarié, peut être utilisée uniquement pour répondre aux exigences requises par la classe d'emploi.

21.14 De même un salarié ayant achevé avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans une institution officiellement reconnue se voit accorder deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par le Centre et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emploi à laquelle l'employé appartient. Toutefois, pour le PNE, les précisions suivantes s'appliquent:

a) Une (1) année d'études au niveau du 2e ou 3e cycle universitaire selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si les études ont été suivies dans une université du Québec, selon le système en vigueur à cette université

21.14
(suite)

à ce moment, complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction du professionnel équivaut à deux (2) années d'expérience pertinente.

Toutefois, l'année d'études terminale pour l'obtention d'une maîtrise ou d'un doctorat n'équivaut qu'à une (1) année d'expérience pertinente, tant et aussi longtemps que le professionnel n'a pas obtenu cette maîtrise ou ce doctorat.

Un maximum de trois (3) années de scolarité peuvent être comptées pour fins d'expérience conformément aux dispositions de la présente clause.

b) Une (1) année d'étude au niveau du 1er cycle universitaire complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction du professionnel équivaut à une (1) année d'expérience pertinente.

Avant de bénéficier des dispositions de la présente clause, un professionnel doit posséder au préalable un diplôme universitaire terminal de 1er cycle, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si ce diplôme a été obtenu dans une université du Québec, selon le système en vigueur dans cette université au moment de l'obtention du diplôme.

21.14 (suite)

c) Seul le nombre d'années normalement requis par l'université qui décerne le diplôme pour compléter à temps complet les études doit être compté.

21.15 AVANCEMENT D'ECHELON (pour les éducateurs, soutiens administratif et ouvriers et PNE)

a) L'avancement d'échelon du salarié se fait au 1er juillet de chaque année. Le premier avancement d'échelon peut être accordé si le salarié a cumulé à cette date neuf (9) mois de service continu à temps complet ou l'équivalent depuis son engagement.

b) Aux fins de l'avancement d'échelon, est considéré comme période de travail toute période pendant laquelle le salarié reçoit son salaire, toute période dont la durée totale n'excède pas six (6) mois par année d'engagement pour un congé parental ou une invalidité.

c) Un avancement de classe ne modifie jamais la date d'avancement d'échelon.

d) Toutefois, dans le cas des PNE classés dans la classe III, l'avancement d'échelon est accordé au 1er janvier et au 1er juillet de chaque année et la période de neuf (9) mois prévue à l'alinéa a) est remplacée par quatre (4) mois.

21.15 (suite)

e) L'avancement d'échelon peut être refusé au PNE si le Centre juge que le rendement du salarié est insatisfaisant. Dans un tel cas, le Centre doit aviser le salarié et le Syndicat au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour l'avancement et s'il y a grief, le fardeau de la preuve incombe au Centre.

f) Le passage de la classe III à la classe II pour le PNE est accordé lorsque celui-ci atteint le dernier échelon de la classe III. Cet avancement n'est accordé que si le Centre juge que le salarié a fourni un rendement satisfaisant et qu'il a la capacité professionnelle d'assumer ses fonctions de façon autonome. En cas de refus, le Centre en fournit les motifs par écrit et le salarié peut contester la décision par grief.

g) Pour le PNE, le passage de la classe II à la classe I se fait selon les normes établies par le Ministère de l'Education du Québec.

ARTICLE 22.00 - REMUNERATION

22.01 Le salaire d'un salarié est déterminé par sa scolarité et son expérience telles que définies par la convention.

Le Centre applique à ses salariés les échelles de salaires apparaissant à l'annexe 2.

Le salarié à temps partiel est rémunéré au prorata de la charge de travail d'un salarié à temps complet de la même catégorie.

22.02 Travail supplémentaire

Tout travail, requis par le Centre, qui excède la charge prévue à l'article 20.00 constitue du temps supplémentaire qui est remis en temps simple à un moment convenu entre le salarié, le Syndicat et le Centre.

Tout travail supplémentaire est toujours facultatif.

22.03 Sous réserve de la clause 4.02 et des dispositions des divers régimes (impôts, assurances, retraite, etc...), le salaire du salarié à temps complet est payable en vingt-six (26) versements égaux tous les deux (2) jeudis. Le salaire du salarié à temps partiel est payable à tous les deux (2) jeudis pour la durée de son contrat individuel.

22.03 (suite) Toutefois, le salarié reçoit le solde de son salaire annuel au début de ses vacances annuelles à moins qu'il ne fasse parvenir par écrit un avis à l'effet contraire à l'Employeur, trente (30) jours avant le début de ses vacances.

Le versement de salaire devant échoir un jour férié est payé le jour ouvrable précédant ce jour férié.

22.04 Advenant une erreur sur la paye, soulevée en temps utile, l'Employeur corrigera cette erreur au moment du versement de la paye suivante.

22.05 Cependant lorsque le salarié reçoit du salaire en trop suite à une erreur administrative, les modalités de remboursement ne seront pas arrêtées avant d'avoir fait l'objet de discussion au CRT.

22.06 Le chèque de paye est accompagné des informations suivantes:

a) nom et prénom du salarié;
b) date et période de paye;
c) salaire régulier brut;
d) salaire additionnel;
e) cotisations syndicales;
f) détail des déductions;
g) paye nette;
h) déductions pour fins de régime d'assurance, le cas échéant.

22.07 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

ARTICLE 23.00 - PERFECTIONNEMENT

23.01 Le Centre fournit à tous les salariés les possibilités réelles de perfectionnement dans les activités, études ou travaux utiles à leur formation académique ou professionnelle.

23.02 Le Centre informe annuellement la Commission pédagogique des montants alloués selon les règles budgétaires du MEQ.

23.03 Sur demande et autant que possible, le Centre aménage l'horaire du salarié de façon à lui permettre de suivre des cours de perfectionnement. La présente clause n'a pas pour effet de réduire la charge du salarié.

Libération de charge pour perfectionnement avec salaire

23.04 Tout salarié peut bénéficier d'une libération partielle ou totale de sa charge et ce, sans perte de salaire ou de droits, pour fins de perfectionnement. Cette libération ne peut aller au-delà des possibilités budgétaires allouées à cet effet.

23.05 Dans le cas d'une libération de charge avec salaire, le salaire lui-même est versé tel que prévu à la convention, à moins d'entente différente entre le salarié et le Centre.

Congé de perfectionnement sans salaire

23.06 Après avoir avisé le Centre dans un délai raisonnable, le salarié permanent peut prendre un congé de perfectionnement sans salaire. Cependant, sauf entente à l'effet contraire au CRT, les dates de départ et de retour du salarié en congé de perfectionnement sans salaire doivent coïncider avec celles du début et de la fin d'une session.

23.07 Le salarié en congé de perfectionnement sans salaire est considéré à l'emploi du Centre. Il continue de bénéficier des avantages découlant d'assurances collectives et d'autres bénéfices prévus aux plans de groupe, y compris le régime de retraite, à condition d'assumer sa quote-part et celle du Centre.

23.08 Sauf entente à l'effet contraire au CRT la durée normale d'un congé de perfectionnement sans salaire est d'au moins une (1) session et d'au plus une (1) année ou l'équivalent.

23.09 Chaque salarié qui bénéficie actuellement des avantages d'un congé sans salaire pour études à temps complet continue d'en jouir. Ses obligations demeurent celles exigées au moment de l'obtention de son congé.

ARTICLE 24.00 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

24.01 L'intention des parties est de s'efforcer de régler les griefs localement dans toute la mesure du possible y compris, s'il y a lieu, par le recours au CRT.

Tout grief est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent article.

24.02 Le Centre et le Syndicat établissent les règles ci-après énoncées et conviennent de se conformer à la procédure ci-après prévue dans le but d'en arriver à une entente dans le plus bref délai.

24.03 Lorsqu'un salarié, un groupe de salariés ou le Syndicat veut loger un grief, il doit le soumettre par écrit au Centre dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait ou dans les six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

Le délai de trente (30) jours ouvrables ne commence à courir qu'au début du deuxième (2e) mois de l'année d'engagement pour un nouveau salarié.

Dès la soumission d'un grief au Centre, le Centre ou le Syndicat peut demander la convocation du CRT dans le but d'en arriver à une entente.

24.04 Aux fins de la soumission d'un grief, un salarié, un groupe de salariés ou le Syndicat fait connaître, par écrit, les faits à l'origine du grief en mentionnant autant que possible et s'il y a lieu, les clauses de la convention qui y sont impliquées et le correctif requis.

24.05 Saisi du grief, le Centre dispose de sept (7) jours ouvrables pour fournir par écrit sa réponse sauf si l'une ou l'autre des parties a eu recours à la clause 24.03, troisième paragraphe. Dans ce dernier cas, le délai pour la réponse du Centre est de cinq (5) jours ouvrables après la rencontre au CRT.

24.06 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.

Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'en affecte pas la validité.

24.07 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre le Centre et le Syndicat au CRT.

24.08 Aux fins des clauses 24.03, 24.05 et 24.09, les délais ne courent pas du premier (1er) juillet au trente et un (31) août de la même année.

Procédure d'arbitrage

24.09 Le dépôt du grief soumis par le Syndicat en vertu de la clause 24.03 constitue la demande d'arbitrage. Dans le cas d'un grief soumis par un salarié ou un groupe de salariés le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu à 24.05.

24.10 A moins que le Syndicat n'ait fait parvenir à l'arbitre un avis d'entente intervenue avec le Centre ou le désistement du grief du Syndicat, la procédure d'arbitrage, énoncée dans les clauses suivantes, s'applique.

24.11 L'arbitre avise les parties de l'heure, du jour et du lieu de l'audition.

24.12 Les griefs soumis à l'arbitrage en vertu de la convention sont décidés par un arbitre unique choisi parmi les personnes apparaissant sur la liste en annexe 5.

24.13 A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre de la liste ou à défaut de capacité d'agir de ceux-ci, avis est donné au Ministère du Travail d'en nommer un autre.

24.14 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief. Exceptionnellement les parties peuvent s'entendre pour déposer des plaidoiries écrites. L'arbitre fixe les délais impératifs pour la présentation desdites plaidoiries. Avec le consentement des parties, l'arbitre peut modifier ces délais.

24.15 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

24.16 Sous réserve de 24.22, la sentence arbitrale est sans appel et lie les parties.

24.17 La sentence arbitrale doit être motivée et rendue par écrit. Elle doit être signée par l'arbitre.

La sentence arbitrale doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai, s'il y a lieu, prévu à ladite décision.

24.18 L'arbitre doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition des parties, à moins que les parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

24.19 L'arbitre transmet une copie de la sentence à chacune des parties.

24.20 Du et avec le consentement des parties, le défaut de rendre une sentence dans les délais ci-haut mentionnés est un motif pour ne plus donner d'arbitrage à l'arbitre concerné tant et aussi longtemps qu'il n'a pas rendu toutes ses sentences.

24.21 L'arbitre doit conserver le dossier de l'arbitrage pendant deux (2) ans à compter du dépôt de la sentence.

24.22 L'arbitre décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la convention; en aucune circonstance l'arbitre ne peut modifier ni ajouter ni soustraire quoique ce soit à la convention.

24.23 Au moment de la suspension, congédiement ou autres mesures disciplinaires, le Centre ne peut mettre en preuve devant l'arbitre que les motifs qu'il a invoqués par écrit.

24.24 Dans tous les cas de suspension, congédiement ou autres mesures disciplinaires, l'arbitre a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder telle décision du Centre et l'autorité pour établir tous droits et privilèges partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Si l'arbitre le juge à propos, il accorde une indemnité au salarié. Les sommes dues portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du Ministère du Revenu (1972, chapitre 22), à compter de la date où ces sommes sont dues.

24.25 Nonobstant la clause 24.03, le grief se rapportant à la rémunération du salarié peut être logé en tout temps et le salarié recouvre le montant total auquel il aurait eu droit si l'erreur n'avait pas été commise.

24.26 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par l'arbitre du droit à cette somme d'argent. Si l'arbitre décide 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. Les sommes dues portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la loi du Ministère du Revenu (1972, chapitre 22), à compter de la date où ces sommes étaient dues.

24.27 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage.

24.28 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties.

24.29 Les audiences d'arbitrage se tiennent dans les locaux du Centre à moins d'entente entre les parties. Ces locaux doivent être adéquats pour le déroulement des audiences. Les frais, s'il y a lieu, doivent être partagés à part égale entre les parties.

24.30 Si une des parties exige les services d'un sténographe officiel, ses frais et honoraires sont à la charge de la partie qui les a exigés.

Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles est transmise par le sténographe au tribunal d'arbitrage et à l'autre partie.

24.31 Pour les fins d'application du présent article, tout salarié qui a cessé d'être à l'emploi du Centre conserve son droit de grief relativement aux sommes qui pourraient lui être dues en vertu de la convention.

ARTICLE 25.00 - FRAIS DE DEPLACEMENT

25.01 Le Centre défraie le coût des déplacements, les frais de pension et de séjour, entre le Centre et les autres lieux de travail où le salarié peut être appelé et autorisé à effectuer tout tel travail selon le régime établi par et pour le Centre.

25.02 Dans l'établissement de l'horaire de travail d'un salarié, le Centre tient compte du temps de déplacement prévu au présent article.

ARTICLE 26.00 - DIVERS

26.01 La convention est en vigueur à compter du 1er juillet 1981 jusqu'au 31 décembre 1983.

26.02 La convention n'a aucun effet rétroactif, sauf dispositions contraires explicites.

26.03 A compter du premier (1er) septembre 1983, l'une ou l'autre des parties peut signifier son intention de négocier une nouvelle convention. Les négociations devront alors commencer selon les dispositions du Code du Travail.

26.04 La présente convention continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention sous réserve des dispositions du Code du Travail.

26.05 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

26.06 Le Centre et le Syndicat assument les frais d'impression de la convention, à part égale, pour tous les salariés actuels et futurs.

26.07 Les erreurs ou fautes techniques n'invalident en rien une clause ou un article de la convention.

ANNEXE I

CONTRAT D'ENGAGEMENT

Le Centre d'Intégration Scolaire Incorporé
ayant son siège social à Montréal
retient les services de:_____
adresse domiciliaire:_____
téléphone:_____
no d'assurance sociale: _____
date de naissance:_____
sexe: _____ masculin _____ féminin
état civil: _____ marié _____ célibataire _____ veuf _____ divorcé

Comme: salarié à temps complet _____
salarié remplaçant à temps complet* _____
salarié remplaçant à temps partiel* _____
salarié à temps partiel _____

Salaire:

a) catégorie du salarié:_____
sous catégorie du salarié:_____
classe d'emploi, s'il y a lieu:_____
i) scolarité:_____
ii) expérience:_____
b) salaire de base: (année 19__ - __): $_____

.../

- Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de la convention collective régissant le Centre et le Syndicat qui représente le salarié à l'emploi du Centre.

Durée du contrat:

Le présent contrat vaut du_____
au_____.

Dispositions particulières:

* SALARIE REMPLACANT

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

Signé à_____ le_____ 19___.

_____ _____

Pour le Centre Salarié

ECHELLES DE SALAIRES

Le Centre s'engage à verser au salarié le salaire visé par sa scolarité et son expérience telles que définies dans la présente convention et selon les échelles des conventions collectives en vigueur dans les commissions scolaires.

Selon le taux de redressement prévu aux conventions collectives du secteur publis, pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, le Centre ajuste, le cas échéant, les échelles de salaires annuels.

La présente annexe s'applique sous réserve de l'application de la lettre d'entente numéro un (1).

ANNEXE 2
(suite)

A - ENSEIGNANTS

ECHELLE DE TRAITEMENTS ANNUELS - ANNEE SCOLAIRE 1981-1982

ECHELONS D'EXPERIENCE	CATEGORIES (SCOLARITE)						
	14 ans ou moins	15 ans	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans	20 ans*
1	16 613	17 989	19 475	21 099	22 849	24 764	27 526
2	17 145	18 566	20 117	21 794	23 594	25 569	28 331
3	17 697	19 186	20 756	22 484	24 367	26 380	29 142
4	18 284	19 795	21 440	23 221	25 162	27 243	30 005
5	18 872	20 447	22 125	23 983	25 978	28 151	30 913
6	19 475	21 099	22 849	24 764	26 805	29 062	31 824
7	20 117	21 794	23 594	25 569	27 701	30 011	32 773
8	20 756	22 484	24 367	26 380	28 598	30 984	33 746
9	21 440	23 221	25 162	27 243	29 531	32 010	34 772
10	22 125	23 983	25 978	28 151	30 489	33 052	35 814
11	22 849	24 764	26 805	29 062	31 478	34 147	36 909
12	23 594	25 569	27 701	30 011	32 520	35 251	38 013
13	24 367	26 380	28 598	30 984	33 577	36 418	39 180
14	25 162	27 243	29 531	32 010	34 685	37 622	40 384
15	25 978	28 151	30 489	33 052	35 835	38 865	41 627

* SCOLARITE DE 19 ANS OU PLUS AVEC UN DOCTORAT DE 3e CYCLE.

(REVU ET CORRIGE EN DATE DU 81-08-03, c.f. INDEXATION)

ANNEXE 2
(suite)

A - ENSEIGNANTS

ECHELLE DE TRAITEMENTS ANNUELS - ANNEE SCOLAIRE 1982 (du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982)

ECHELONS D'EXPERIENCE	CATEGORIES (SCOLARITE)						
	14 ans ou moins	15 ans	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans	20 ans*
1	18 081	19 550	21 137	22 870	24 738	26 783	29 776
2	18 649	20 166	21 822	23 612	25 534	27 642	30 635
3	19 239	20 828	22 504	24 349	26 359	28 508	31 501
4	19 865	21 478	23 234	25 135	27 207	29 429	32 422
5	20 493	22 176	23 965	25 949	28 079	30 398	33 391
6	21 137	22 870	24 738	26 783	28 961	31 371	34 364
7	21 822	23 612	25 534	27 642	29 918	32 384	35 377
8	22 504	24 349	26 359	28 508	30 875	33 422	36 415
9	23 234	25 135	27 207	29 429	31 871	34 518	37 511
10	23 965	25 949	28 079	30 398	32 894	35 630	38 623
11	24 738	26 783	28 961	31 371	33 950	36 799	39 792
12	25 534	27 642	29 918	32 384	35 062	37 977	40 970
13	26 359	28 508	30 875	33 422	36 190	39 223	42 216
14	27 207	29 429	31 871	34 518	37 373	40 508	43 501
15	28 079	30 398	32 894	35 630	38 601	41 835	44 828

* SCOLARITE DE 19 ANS OU PLUS AVEC UN DOCTORAT DE 3e CYCLE.
(REVU ET CORRIGE EN DATE DU 81-08-03, c.f. INDEXATION)

B - PROFESSIONNELS

I - Echelles d'application générale

TRAITEMENT ANNUEL

- Agent de réadaptation (psycho-éducateur ou orthopédagogue)
- Animateur de pastorale
- Animateur d'activités étudiantes
- Conseiller en information scolaire et professionnelle
- Travailleur social ou agent de service social
- Agent d'information

CLASSE	ECHELON	81-07-01 au 82-06-30	%	82-07-01 au 82-12-31	%
III	1	$19 367	4,72	$21 021	3,54
	2	20 102	4,72	21 806	3,48
	3	20 857	4,72	22 612	3,41
	4	21 616	4,72	23 422	3,36
	5	22 427	4,72	24 288	3,30
	6	23 268	4,72	25 186	3,24
	7	24 135	4,72	26 111	3,19
II	1	25 482	4,72	27 549	3,11
	2	26 374	4,72	28 501	3,07
	3	27 322	4,72	29 513	3,02
	4	28 278	4,72	30 534	2,98
	5	29 268	4,72	31 591	2,94
	6	30 313	4,72	32 706	2,89
	7	31 371	4,72	33 836	2,86
	8	32 493	4,72	35,033	2,82
I	1	32 461	4,72	34 999	2,82
	2	33 667	4,72	36 287	2,78
	3	34 919	4,72	37 623	2,74
	4	36 218	4,72	39 010	2,71
	5	37 559	4,72	40 441	2,67
	6	38 961	4,72	41 938	2,64

(REVU ET CORRIGE LE 81-08-03, c.f. INDEXATION)

B - PROFESSIONNELS

I - Echelles d'application générale

TRAITEMENT ANNUEL

- Analyste
- Conseiller d'orientation ou conseiller en formation scolaire
- Conseiller en éducation chrétienne
- Conseiller pédagogique
- Ingénieur
- Psychologue ou conseiller en rééducation

CLASSE	ECHELON	81-07-01 au 82-06-30	%	82-07-01 au 82-12-31	%
III	1	$20 401	4,72	$22 125	3,45
	2	21 241	4,72	23,022	3,38
	3	22 123	4,72	23 963	3,32
	4	23 059	4,72	24 962	3,25
	5	24 008	4,72	25 976	3,20
	6	24 994	4,72	27 028	3,14
	7	26 047	4,72	28 152	3,08
II	1	27 646	4,72	29 859	3,01
	2	28 795	4,72	31 086	2,96
	3	29 994	4,72	32 366	2,91
	4	31 236	4,72	33 691	2,86
	5	32 530	4,72	35 073	2,82
	6	33 877	4,72	36 511	2,77
	7	35 279	4,72	38 007	2,73
	8	36 759	4,72	39 587	2,69
I	1	36 526	4,72	39 339	2,70
	2	37 746	4,72	40 641	2,67
	3	39 011	4,72	41 991	2,64
	4	40 319	4,72	43 388	2,61
	5	41 691	4,72	44 852	2,58
	6	43 101	4,72	46 357	2,56

(REVU ET CORRIGE LE 81-08-03, c.f. INDEXATION)

C - SOUTIEN

C-I - Echelles d'application générale

CLASSE Technicien en éducation spécialisée

Semaine: 35 heures

ECHELON	81-07-01 au 82-06-30	%	82-07-01 au 82-12-31	%
1	$ 9,49	4,72	$ 10,32	3,75
2	9,80	4,72	10,65	3,69
3	10,09	4,72	10,96	3,63
4	10,41	4,72	11,30	3,58
5	10,78	4,72	11,70	3,51
6	11,12	4,72	12,06	3,46
7	11,46	4,72	12,42	3,41
8	11,83	4,72	12,82	3,36
9	12,21	4,72	13,22	3,31
10	12,59	4,72	13,63	3,26
11	13,00	4,72	14,07	3,21
12	13,41	4,72	14,51	3,17

(REVU ET CORRIGE EN DATE DU 81-08-03, c.f. INDEXATION)

C - SOUTIEN

C-I - Echelles d'application générale

CLASSE Secrétaire

Semaine: 35 heures

ECHELON	81-07-01 au 82-06-30	%	82-07-01 au 82-12-31	%
1	$ 7,28	4,72	$ 7,96	4,36
2	7,49	4,72	8,19	4,29
3	7,72	4,72	8,43	4,21
4	7,98	4,72	8,71	4,13
5	8,23	4,72	8,98	4,06
6	8,47	4,72	9,23	3,99
7	8,72	4,72	9,50	3,93
8	9,00	4,72	9,80	3,86

(REVU ET CORRIGE EN DATE DU 81-08-03, c.f. INDEXATION)

C - SOUTIEN

C-I - Echelles d'application générale

Concierge

(9275m^2 et plus)

	%		%	81-07-01 au 82-06-30	%	82-07-01 au 82-12-31	%
$7,57	3,69	$8,32	3,28	$ 9,79	4,72	$ 10,64	3,69

(REVU ET CORRIGE EN DATE DU 81-08-03, c.f. INDEXATION)

ANNEXE 3

FORMULAIRE 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	_____	affaires syndicales (préciser ci-bas)	_____	congé social (préciser ci-bas)	_____
maternité	_____	congrès ou stage	_____	vacances	_____
accident du travail	_____	perfectionnement (préciser ci-bas)	_____	autres (préciser ci-bas)	_____

Précisions ou explications, s'il y a lieu:

_____

_____

_____

_____

Certificat médical ci-joint: oui_____ non_____

_____ _____

date signature

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

ANNEXE 4

LISTE D'ANCIENNETE

EN DATE DU 1er SEPTEMBRE 1981

a) ENSEIGNANTS

Kleinbaum, Andrée	enseignante	1972-08-30	9 ans		
Mac Duff, Monique	enseignante	1976-08-30	5 ans		
Hébert, Jacques	enseignant	1976-11-08	4 ans	+	297 jours
Cocho, Marcel	enseignant	1977-08-29	4 ans		
Monté, Pierre	enseignant	1977-11-15	3 ans	+	290 jours
Lapalme, Pierre H.	enseignant	1977-12-05	3 ans	+	270 jours
Vachon, Edith	enseignante libérée anim. pédagogique	1978-02-01	3 ans	+	212 jours
Massé, Hélène	enseignante	1978-08-28	3 ans		
Landreville, Line	enseignante libérée dénom. flottant	1979-11-26	1 an	+	279 jours
Malo, Suzanne	enseignante	1979-11-26	1 an	+	279 jours
Poirier, Serge	enseignant	1980-09-04			362 jours
Grenier, Suzanne	enseignante	1980-09-08			358 jours

b) TECHNICIENS EN EDUCATION SPECIALISEE

Dassylva, Céline	tech.en éduc.spéc.	1977-08-29	4 ans		
Charette, Louise	tech.en éduc.spéc.	1979-10-22	1 an	+	314 jours
Rousseau, Jean-Marc	tech.en éduc.spéc.	1981-04-20			134 jours

c) PSYCHOLOGUES

Lavigne, Marie-Claude	psychologue	1978-11-14	2 ans	+	291 jours
Delisle, Richard	psychologue	1979-07-30	2 ans	+	33 jours
Lapalme, Josée	psychologue temps partiel	1979-08-13	1 an	+	280 jours

.../

ANNEXE 4
(suite)

LISTE D'ANCIENNETE

EN DATE DU 1er SEPTEMBRE 1981

d) TRAVAILLEURS SOCIAUX

Tremblay, Christiane	trav. sociale	1980-07-28	1 an +	35 jours
Poissant, Mario	trav. social	1980-10-06		330 jours

e) SOUTIEN OUVRIER

Pelchat, Gérard	concierge	1974-07-01	7 ans	

f) SOUTIEN ADMINISTRATIF

Mailhot, Micheline	secrétaire	1981-08-19		13 jours

ANNEXE 5

LISTE DES ARBITRES

PIERRE BOILY

GUY DULUDE

JEAN-YVES DURAND

GILLES FERLAND

HARVEY FRUMKIN

JEAN SEXTON

LETTRE D'ENTENTE NUMERO I

Rétroactivité et autres modalités d'application de la présente convention

Considérant la date de la signature de la présente convention les parties conviennent des dispositions et modalités suivantes:

.01 - Les échelles de salaires et leurs réajustements sont, rétroactivement au premier (1er) juillet 1981 et jusqu'au trente et un (31) décembre 1982, en parité complète avec celles en vigueur dans le secteur public et parapublic. A partir du premier (1er) janvier 1983 et jusqu'au trente (30) juin 1983, il y a maintien et gel des échelles en vigueur au trente et un (31) décembre 1982. Par la suite, à partir du premier (1er) juillet 1983 il y a ouverture automatique des négociations sur les conditions salariales.

.02 - Les congés parentaux prévus à l'article 15.00 sont, rétroactivement au premier (1er) juillet 1981 et jusqu'au trente (30) juin 1982 en complète parité avec ceux en vigueur dans le secteur public et parapublic et s'appliquent donc tels quels. A partir du premier (1er) juillet 1982 les parties s'entendent pour ouvrir les négociations sur la dimension monétaire de cet article, compte tenu des implications financières imprévisibles pour l'Ecole; mais à défaut d'entente et durant toute telle mésentente, l'article 15.00 s'applique tel quel sauf pour le versement des indemnités par l'Employeur.

.../

LETTRE D'ENTENTE NUMERO I

(suite)

.03 - Eu égard à l'annexe 4 et aux clauses 11.01 et 11.02, l'ancienneté se calcule rétroactivement au premier (1er) septembre 1981 pour la liste d'ancienneté à établir en date du premier (1er) septembre 1982.

.04 - Les congés de maladie prévus à l'article 14.00 s'appliquent rétroactivement au premier (1er) juillet 1981.

.05 - Les congés sans salaire prévus à la clause 16.05 s'appliquent rétroactivement au premier (1er) juillet 1981.

.06 - Concernant le classement des salariés et l'application de l'article 21.00, la rétroactivité et ses effets s'appliquent à partir du premier (1er) juillet 1981.

.07 - Les contrats d'engagement des salariés sont remplacés rétroactivement en date du premier (1er) juillet 1981, ou du premier (1er) septembre 1981 selon le cas, en les rendant conformes à l'annexe 1.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente ont signé

à Montréal ce 16 jour du mois d' avril 1982.

Pour le Centre d'Intégration Scolaire Inc. (CIS)

Louise Murray

Pour le Syndicat des employés du (SECIS)

Hélène Massé

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 2

Protocole de retour au travail

Entre: Le Centre d'Intégration Scolaire Incorporé
(ci-après CIS)

Et: Le syndicat des employés du CIS (CSN)
(ci-après le Syndicat)

En considération de l'entente intervenue entre les parties relativement à une convention collective de travail régissant les employés membres du Syndicat et en considération du retour au travail desdits employés à la suite des arrêts de travail dus au conflit, les parties conviennent de ce qui suit:

1 - les quatre (4) employés suivants qui n'avaient pas obtenu leur probation se la voient accorder:

Suzanne Grenier - Serge Poirier - Pierre Monte et Lyne Landreville.

2 - Le CIS convient de rembourser chacun des employés pour cinq (5) jours non rémunérés durant les arrêts de travail dus au conflit. Le reste de l'épargne de salaires et autres avantages accumulés par le CIS au cours du conflit est acquis au Centre aux fins d'assurer les parités avec le secteur public et parapublic, parités mentionnées entre autres dans la lettre d'entente numéro un (1).

.../

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 2

Protocole de retour au travail

Entre: Le Centre d'Intégration Scolaire Incorporé
(ci-après CIS)

Et: Le syndicat des employés du CIS (CSN)
(ci-après le Syndicat)

En considération de l'entente intervenue entre les parties relativement à une convention collective de travail régissant les employés membres du Syndicat et en considération du retour au travail desdits employés à la suite des arrêts de travail dus au conflit, les parties conviennent de ce qui suit:

1 - les quatre (4) employés suivants qui n'avaient pas obtenu leur probation se la voient accorder:

Suzanne Grenier - Serge Poirier - Pierre Monte et Lyne Landreville.

2 - Le CIS convient de rembourser chacun des employés pour cinq (5) jours non rémunérés durant les arrêts de travail dus au conflit. Le reste de l'épargne de salaires et autres avantages accumulés par le CIS au cours du conflit est acquis au Centre aux fins d'assurer les parités avec le secteur public et parapublic, parités mentionnées entre autres dans la lettre d'entente numéro un (1).

.../

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 2

(suite)

3 - Aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire ne sera imposée par le CIS ou ses représentants à l'endroit de tout employé, à la suite des arrêts de travail ou au rôle joué par un employé dans le cadre des arrêts de travail.

4 - L'ancienneté d'un employé ne sera pas considérée comme ayant été interrompu par les arrêts de travail.

5 - Il est entendu que la banque des journées de maladie et de vacances au crédit de chaque employé, à la date du lock-out, n'est pas affectée par l'arrêt de travail. De plus, il est entendu que pendant la durée du conflit, chaque employé est réputé avoir accumulé les jours de congés de maladie et de vacances pendant cette période, selon les dispositions de la convention collective.

6 - Le paiement des rétroactivités couvrant l'année 1981-1982 sera versé aux employés dans la deuxième (2e) semaine suivant le retour au travail.-

7 - Les employés sont rappelés au travail dès le premier (1er) avril, lequel constitue une journée pédagogique, et la rentrée des élèves s'effectue dès le deux (2) avril 1982.

.../

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 2

(suite)

8 - Le CIS renonce à prendre toute action, procédure, poursuite de quelque nature que ce soit contre tout employé, le Syndicat, la CSN, la Fédération nationale des enseignants québécois, le Conseil central de Montréal, leurs employés et/ou les représentants et leurs officiers et/ou représentants. En échange de quoi la réciprocité est totale du côté syndical.

9 - La présente entente de retour au travail fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente ont signé

à Montréal ce 16 jour du mois d' avril 1982.

Pour le Centre d'Intégration Scolaire Inc. (CIS)

Louise Murray

Pour le Syndicat des employés du (SECIS)

Hélène Massé

Vice-président exécutif

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente ont signé cette convention

à Montréal ce 16 jour du mois d'avril 1982.

Pour le Centre d'Intégration Scolaire Inc. (CIS)

Louise Murray

Pour le Syndicat des employés du (SECIS)

Hélène Massé