

# TABLE DES MATIÈRES

<b>TABLE DES MATIÈRES .....</b>	<b>1</b>
<b>CHAPITRE 1-0.00      DEFINITIONS ET BUT DE LA CONVENTION.....</b>	<b>3</b>
1-1.00 <i>Définitions .....</i>	3
<b>CHAPITRE 2-0.00      CHAMP D'APPLICATION, RECONNAISSANCE ET NON                                  DISCRIMINATION .....</b>	<b>7</b>
2-1.00 <i>Champ d'application.....</i>	7
2-2.00 <i>Reconnaissance .....</i>	7
2-3.00 <i>Représailles et non discrimination .....</i>	8
<b>CHAPITRE 3-0.00      PRÉROGATIVES SYNDICALES.....</b>	<b>9</b>
3-1.00 <i>Affichage.....</i>	9
3-2.00 <i>Utilisation des locaux .....</i>	9
3-3.00 <i>Congés pour activités syndicales .....</i>	9
3-4.00 <i>Cotisations syndicales .....</i>	11
3-5.00 <i>Régime syndical.....</i>	12
<b>CHAPITRE 4-0.00      DOCUMENTATION ET PARTICIPATION.....</b>	<b>14</b>
4-1.00 <i>Documentation.....</i>	14
4-2.00 <i>Comité des relations de travail (C.R.T.).....</i>	14
4-3.00 <i>Consultation.....</i>	16
4-4.00 <i>Comité de vie de groupe .....</i>	17
4-5.00 <i>Comité de prévention.....</i>	17
<b>CHAPITRE 5-0.00      L'EMPLOI ET LES AVANTAGES SOCIAUX.....</b>	<b>19</b>
5-1.00 <i>Postes vacants.....</i>	19
5-2.00 <i>L'engagement.....</i>	19
5-3.00 <i>Permanence .....</i>	21
5-4.00 <i>Mesures disciplinaires .....</i>	21
5-5-.00 <i>Démission et bris de contrat .....</i>	24
5-6.00 <i>Ancienneté .....</i>	26
5-7.00 <i>Sécurité d'emploi.....</i>	27
5-8.00 <i>Assurance et congé de maladies .....</i>	29
5-9.00 <i>Régime de retraite .....</i>	32
5-10.00 <i>Congés spéciaux .....</i>	33
5-11.00 <i>Congés sans traitement et congés pour affaires publiques .....</i>	34
5-12.00 <i>Congés sabbatiques à traitement différé.....</i>	36
5-12.16 <i>Rôle du Centre.....</i>	41
5-13.00 <i>Congés pour affaires professionnelles.....</i>	42
5-14.00 <i>Congé de maternité et droits parentaux.....</i>	42
DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	42
5-15.00 <i>Perfectionnement .....</i>	48
5-16.00 <i>Jours fériés .....</i>	49
5-17.00 <i>Hygiène, sécurité et santé au travail .....</i>	49
<b>CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION.....</b>	<b>50</b>
6-1.00 <i>Traitement et échelles de traitement .....</i>	50
6-2.00 <i>Versement de traitement .....</i>	50
<b>CHAPITRE 7-0.00      DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX SALARIÉS                                  ENSEIGNANTS .....</b>	<b>52</b>
7-1.00 <i>Évaluation de l'expérience .....</i>	52

7-2.00	<i>Évaluation de la scolarité</i> .....	53
7-3.00	<i>Fonction générale du salarié enseignant</i> .....	56
7-4.00	<i>Charge d'enseignement</i> .....	57
7-5.00	<i>Surveillance</i> .....	58
7-6.00	<i>Durée de travail de l'enseignant</i> .....	58
7-7.00	<i>Calcul du nombre d'enseignants</i> .....	60
7-8.00	<i>Règles de formation des groupes</i> .....	61
7-9.0	<i>Conditions particulières</i> .....	61
7-10.00	<i>Suppléance</i> .....	62
7-11.00	<i>Répartition des charges d'enseignement</i> .....	62
<b>CHAPITRE 8-0.00</b>	<b>DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX SALARIÉS PROFESSIONNELS</b> .....	<b>64</b>
8-1.00	<i>Définitions</i> .....	64
8-2.00	<i>Fonction générale d'un salarié</i> .....	64
8-3.00	<i>Classement</i> .....	65
8-4.00	<i>Semaine et heures de travail</i> .....	67
8-5.00	<i>Travail supplémentaire</i> .....	68
8-6.00	<i>Vacances</i> .....	68
8-7.00	<i>Calcul du nombre des professionnels</i> .....	69
<b>CHAPITRE 9-0.00</b>	<b>DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX SALARIÉS ÉDUCATEURS</b> .....	<b>70</b>
9-1.00	<i>Définitions</i> .....	70
9-2.00	<i>Fonction générale du salarié</i> .....	70
9-3.00	<i>Classement</i> .....	71
9-4.00	<i>Durée et charge de travail du salarié</i> .....	72
9-5.00	<i>Conditions particulières</i> .....	73
9-6.00	<i>Calcul du nombre d'éducateurs</i> .....	73
9-7.00	<i>Remplacement</i> .....	74
<b>CHAPITRE 10-0.00</b>	<b>GRIEFS ET ARBITRAGE</b> .....	<b>75</b>
10-1.00	<i>Procédure de grief</i> .....	75
10-2.00	<i>Procédure d'arbitrage</i> .....	75
<b>CHAPITRE 11-0.00</b>	<b>DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b> .....	<b>78</b>
11-1.00	<i>Entrée en vigueur de la convention</i> .....	78
11-2.00	<i>Nullité d'une stipulation</i> .....	78
11-3.00	<i>Modification des clauses de la convention</i> .....	78
11-4.00	<i>Genre</i> .....	78
11-5.00	<i>Annexes</i> .....	79
11-6.00	<i>Responsabilité civile</i> .....	79
11-7.00	<i>Impression de la convention</i> .....	79

## CHAPITRE 1-0.00                      DEFINITIONS ET BUT DE LA CONVENTION

### 1-1.00                      Définitions

1-1.01                      Ancienneté :  
Temps en années, en semaines et en jours à l'emploi du Centre à titre de salarié.

1-1.02                      Année d'engagement :  
Période de douze (12) mois prévue au contrat individuel du salarié durant laquelle le salarié est à l'emploi du Centre

1-1.03                      Année d'enseignement :  
Période de dix (10) mois de disponibilité (200 jours de travail) à l'intérieur d'une année d'engagement pour le salarié enseignant et pour le salarié éducateur.

1-1.04                      Campus du primaire :  
Division du Centre où se dispensent les cours du secteur primaire.

1-1.05                      Campus du secondaire :  
Division du Centre où se dispensent les cours du secteur secondaire.

1-1.06                      Catégorie d'emplois :  
Unité de rangement basée sur la nature du travail effectué par les salariés :enseignants, professionnels et éducateurs.

1-1.07                      Congédiement  
Mesure disciplinaire qui a pour effet de mettre fin à l'engagement d'un salarié et de rompre tout lien d'emploi entre un salarié et le Centre.

1-1.08                      Conjoint  
On entend par conjoints les personnes:  
a)    qui sont mariées et cohabitent; ou  
b)    qui sont liées par une union civile et cohabitent; ou  
c)    qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; ou  
d)    qui sont de sexes différents ou de même sexe et qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Sous réserve que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fasse perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

- 1-1.09 Centre  
Le Centre Académique Inc. représenté par la directrice générale qui assume au nom de celui-ci toute l'autorité qu'il peut lui déléguer.
- 1-1.10 Établissement  
Le Centre Académique Fournier Inc
- 1-1.11 Grief  
Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 1-1.12 Jour ouvrable  
Du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours fériés et chômés, conformément à la convention collective, durant l'année d'engagement.
- 1-1.13 Les parties  
Le Centre et le Syndicat.
- 1-1.14 Ministère  
Le Ministère de l'Éducation.
- 1-1.15 Ministre  
Le Ministre de l'Éducation.
- 1-1.16 Mise à pied  
Mesure administrative visant à réduire le nombre de salariés permanents à temps complet conformément à la convention collective.
- 1-1.17 Non rengagement  
Non renouvellement du contrat d'engagement du salarié pour des motifs reliés à l'exercice de ses fonctions.
- 1-1.18 Poste  
Charge régulière de travail à temps complet
- 1-1.19 Salarié  
Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par le Centre pour y exercer un emploi.
- 1-1.20 Salarié à temps complet  
Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée pour une période de douze (12) mois pour assumer une charge complète d'enseignement dans le cas d'un salarié enseignant ou pour assumer la totalité du nombre régulier des heures de travail à chaque semaine dans le cas des autres salariés.

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

- 1-1.21            Salarié à temps partiel  
Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée:
- a)     pour une période de douze (12) mois pour assumer une charge inférieure à celle du salarié à temps complet dans le cas d'un salarié enseignant ou pour assumer une partie du nombre régulier des heures de travail à chaque semaine dans le cas des autres salariés;
  - b)     sous réserve de la convention, pour une période de moins de douze (12) mois mais pour assumer une charge complète d'enseignement ou une charge inférieure à cette dernière dans le cas d'un salarié enseignant ou pour assumer la totalité ou une partie du nombre régulier des heures de travail à chaque semaine dans le cas des autres salariés.
- 1-1.22            Salarié éducateur  
Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par le Centre pour exercer un emploi dans le corps d'emploi de cette catégorie d'emplois.
- 1-1.23            Salarié enseignant  
Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par le Centre pour assumer une tâche d'enseignement.
- 1-1.24            Salarié professionnel  
Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par le Centre pour exercer un emploi dans un corps d'emploi de cette catégorie d'emplois.
- 1-1.25            Salarié remplaçant  
Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par le Centre comme telle, pour remplacer un salarié éducateur temporairement absent.
- 1-1.26            Salarié suppléant  
Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par le Centre comme telle, pour remplacer un salarié enseignant temporairement absent.
- 1-1.27            Salarié surnuméraire  
Conformément à la clause 5-2.05 a), toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée comme telle, pour remplacer un salarié temporairement absent et dont l'engagement prend fin au plus tard au retour du titulaire du poste.

- 1-1.28      Syndicat  
L'Alliance des Professeures et Professeurs de Montréal.
- 1-1.29      Traitement  
La rémunération en monnaie courante à laquelle un salarié a droit en vertu des échelles de traitement et leur application telle que prévue à la convention collective.
- 1-1.30      Traitement d'un jour ouvrable  
Traitement annuel d'un salarié professionnel divisé par 260 (1/260) et le traitement annuel d'un salarié enseignant ou éducateur divisé par 200 (1/200).
- 1-2.00      But de la convention**
- 1-2.01      La convention a pour but :
- a)    de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre le Centre et les salariés régis par les présentes;
  - b)    d'établir les conditions de travail des salariés régis par les présentes.

**2-1.00 Champ d'application**

2-1.01 La convention s'applique aux salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 18 juin 1984, et plus précisément aux:

- personnel enseignant;
- professionnels;
- éducateurs.

2-1.02 Sous réserve de la clause 2-1.01, la convention ne s'applique aux salariés suppléants, aux salariés remplaçants et aux salariés surnuméraires que dans la mesure où il y est expressément pourvu :

- A) Suppléants  
1-0.00; 2-0.00; 3-0.00 sauf 3-1.02, 3-1.03, 3-2.02, 3-3.00; 4-0.00 sauf 4-1.01, 4-1.02, 4-1.03, 4-1.05, 4-2.03, 4-3.01; 5-2.06, 5-2.08, 5-2.09, 5-17.01; 6-2.02; 6-2.05; 7-3.00; 7-5.00; 7-6.00 sauf 7-6.01; 7-8.00; 7-9.00; 7-10.00; 10-0.00 sauf 10-2.11; 11-0.00.
- B) Remplaçants  
1-0.00; 2-0.00; 3-0.00 sauf 3-1.02, 3-1.03, 3-2.02, 3-3.00; 4-0.00 sauf 4-1.01, 4-1.02, 4-1.03, 4-1.05, 4-2.03, 4-3.01; 5-2.06, 5-2.08, 5-17.01; 6-2.02; 6-2.05; 9-0.00 sauf 9-3.00, 9-4.02, 9-6.00; 10-0.00 sauf 10-2.11; 11-0.00.
- C) Surnuméraires  
1-0.00; 2-0.00; 3-0.00 sauf 3-1.02, 3-1.03, 3-2.02, 3-3.00; 4-0.00 sauf 4-1.03, 4-2.03; 5-1.00; 5-2.05; 5-2.07, 5-2.08, 5-2.09, 5-7.06 b), 5-7.07, 5-7.09; 5-2.10; 5-2.11; 5-4.00; 5-5.00; 5-6.01; 5-7.04, 5-7.06 b), 5-7.07, 5-8.00; 5-9.00; 5-10.00; 5-16.00; 5-17.00; 6-1.01; 6-2.00 sauf 6-2.01, 6-2.05; 7-0.00 sauf 7-6.01 le cas échéant; 7-7.00; 7-10.00; 8-0.00 sauf 8-7.00; 9-0.00 sauf 9-6.00 et 9-7.00; 10-0.00; 11-0.00.

**2-2.00 Reconnaissance**

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

- 2-2.02 Le Syndicat reconnaît le droit du Centre à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, le tout sous réserve des dispositions de la convention collective.
- 2-2.02 Aucune entente particulière entre le Centre et un salarié allant à l'encontre de la convention collective ne peut être conclue sans l'accord du Syndicat.
- 2-3.00 Représailles et non discrimination**
- 2-3.01 Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne seront exercées contre un représentant du Centre ni contre un représentant du Syndicat ou un délégué syndical, au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions, dans le respect de la convention.
- 2-3.02 Le Centre et le Syndicat reconnaissent que tout salarié a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. 1977, ch. C-12 et ses modifications).
- 2-3.03 De plus, aucunes représailles, menace ou discrimination ne seront exercées envers tout salarié en raison de l'exercice d'un droit reconnu à la convention ou à la loi



**3-1.00 Affichage**

3-1.01 Un tableau d'affichage situé au salon du personnel de chaque campus est réservé exclusivement au Syndicat afin que celui-ci puisse y afficher tout avis, bulletin et document pouvant intéresser ses membres. Le Syndicat peut distribuer tout document à caractère syndical ou professionnel dans le salon du personnel ou dans les casiers mis à la disposition des salariés.

3-1.02 Le Centre permet aux délégués syndicaux d'utiliser ses services habituels d'imprimerie, de photocopie et de télécopieur, selon les politiques de fonctionnement établies

3-1.03 Le Centre dépose dans un casier à cet effet toute correspondance adressée au Syndicat ou aux délégués syndicaux provenant de l'intérieur ou de l'extérieur de l'établissement et qu'il reçoit à son siège social.

**3-2.00 Utilisation des locaux**

3-2.01 Le Syndicat a le droit de tenir des réunions des salariés dans les locaux du Centre, en dehors de leurs heures de travail, moyennant un avis préalable et compte tenu des disponibilités du personnel affecté à la surveillance. Cette utilisation est sans frais sauf si elle entraîne des déboursés supplémentaires lesquels doivent être remboursés par le Syndicat.

3-2.02 Le Syndicat ou le délégué syndical de chaque campus peut placer son classeur et entreposer son matériel au salon du personnel de chaque campus ou, à défaut, en un endroit mutuellement acceptable.

**3-3.00 Congés pour activités syndicales**

3-3.01 Tout salarié libéré en vertu des clauses 3-3.02 à 3-3.05 conserve tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la convention collective s'il était réellement en fonction.

3-3.02 Un salarié témoin ou requérant lors d'une séance d'audition d'un tribunal d'arbitrage impliquant un salarié ou le Syndicat et le Centre peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat pour le temps jugé nécessaire par le tribunal d'arbitrage.

3-3.03 Le salarié qui siège sur des comités prévus à la convention est libéré, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, pour participer aux réunions avec le ou les représentants du Centre.

3-3.04 Les salariés membres du comité de négociation sont libérés sans perte de traitement pour participer aux séances de négociation et, s'il y a lieu, de conciliation, pour le renouvellement de la convention collective. Toutefois, si un salarié ainsi libéré doit être remplacé, le Syndicat rembourse au Centre la moitié (1/2) des coûts ainsi encourus, conformément aux alinéas d) et e) de la clause 3-3.05. Les séances de négociation et s'il y a lieu, de conciliation, se dérouleront autant que possible en dehors des heures de présence des enfants à l'école, aux jours et heures convenus entre les parties.

3-3.05 a) Des salariés délégués par le Syndicat peuvent s'absenter, sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat, pour des périodes minimales d'une demi-journée pour toute mission d'ordre syndical. Dans ce cas, un avis préalable de quarante-huit (48) heures est donné à l'Employeur.

Toutefois, dû à des circonstances incontrôlables, ce préavis peut être de vingt-quatre (24) heures.

b) L'autorisation peut être refusée si le Syndicat a déjà bénéficié au cours de la même année scolaire d'autorisations d'absences totalisant quinze (15) jours pour l'ensemble de ses membres au primaire et quinze (15) jours d'absence pour l'ensemble de ses membres au secondaire, avec un maximum de douze (12) demi-journées, à l'exception des années où il y a un congrès de la Centrale des Syndicats du Québec (C.S.Q.).

Le Centre et le Syndicat peuvent convenir d'augmenter le nombre de jours d'absences permises en vertu de la présente clause.

c) Deux salariés à la fois, mais un seul par Campus, peuvent bénéficier de la présente clause. Cependant, aux fins d'assister au congrès de la C.S.Q., deux (2) salariés du même campus peuvent s'absenter en vertu de la présente clause.

d) À titre de remboursement de traitement prévu au présent article, le Syndicat paie au Centre:

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

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

e) Le Syndicat s'engage à rembourser les montants dus en vertu du présent article dans les trente (30) jours de la présentation d'un état de compte par le Centre donnant les renseignements suivants : le nom

et prénom du salarié concerné, la durée des absences, le traitement annuel du salarié et le coût du remboursement.

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

3-3.06 Toutes les absences prévues à la clause 3-3.05 doivent être précédées d'un avis écrit d'un représentant du Syndicat.

- 3-3.07
- a) Sur préavis écrit remis au Centre au moins un (1) mois à l'avance, un salarié obtient un congé sans traitement pour oeuvrer à temps plein au sein de la C.S.Q. ou du Syndicat;
  - b) ce préavis doit indiquer la durée probable du congé;
  - c) ce congé est transformé en un congé avec traitement remboursable si la C.S.Q. ou le Syndicat, selon le cas, prend les engagements de remboursement requis.
  - d) le départ du salarié doit s'effectuer après la fin d'une année scolaire et avant le début de la suivante;
  - e) le retour du salarié doit s'effectuer au début d'une année scolaire;
  - f) lorsque le congé est transformé en un congé avec traitement remboursable, ce salarié conserve tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la convention collective s'il était réellement en fonction.

### **3-4.00 Cotisations syndicales**

3-4.01 Le Centre déduit du traitement de chacun des salariés visés par le certificat d'accréditation un montant égal à la cotisation fixée par les règlements du Syndicat.

3-4.02 Avant le vingt (20) août de chaque année, le Syndicat avise le Centre du taux ou du montant de sa cotisation. À défaut d'avis, le Centre déduit selon le dernier avis reçu. Tout changement au montant de la cotisation fait l'objet d'un avis écrit au moins trois (3) semaines avant qu'il ne prenne effet. Toutefois, le taux ou le montant de la cotisation ne pourra être changé plus de deux (2) fois dans une même année d'engagement.

3-4.03 Pour tous les salariés, la cotisation fixée par les règlements du Syndicat est déduite également sur chacun des versements de traitement commençant avec le premier (1er) versement de septembre. Cette cotisation syndicale, accompagnée de la liste des cotisants et du montant retenu pour chacun, doit

être envoyée au Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant celui où elle fut retenue.

3-4.04 Le Centre indique sur les feuillets d'impôt fédéral et provincial le montant payé pour fins de cotisations syndicales.

3-4.05 Le Centre fait parvenir au Syndicat le 1er mars de chaque année, une liste contenant les renseignements suivants :

- 1) nom et prénom du cotisant;
- 2) son adresse;
- 3) son numéro d'assurance sociale;
- 4) son statut;
- 5) son revenu effectivement gagné (excluant les revenus des jours monnayables) pour la période du 1er janvier au 31 décembre;
- 6) son revenu provenant des jours monnayables;
- 7) son revenu total effectivement gagné pour la période visée par la liste (items 5 et 6);
- 8) son montant déduit à titre de cotisations régulières;
- 9) son montant déduit à titre de cotisations spéciales;
- 10) son montant total des cotisations retenues (items 8 et 9) pour la période visée par la liste;
- 11) le montant total global pour chacun des items pour la période visée par la liste.

La liste du 1er mars couvrira la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année civile précédente.

### **3-5.00 Régime syndical**

3-5.01 Les salariés membres du Syndicat à la date de la signature de la convention, et ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-5.03.

3-5.02 Après la date d'entrée en vigueur de la convention, tout salarié doit, avant son engagement, signer un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat selon le formulaire prévu; si le Syndicat l'accepte, il doit demeurer membre du Syndicat pour la durée de la convention sous réserve de la clause 3-5.03.

3-5.03 Toutefois, lorsque le Syndicat refuse d'admettre un salarié ou expulse un salarié, ce refus ou cette expulsion n'invalide pas le contrat d'engagement sauf si:

- a) le salarié a été engagé à l'encontre d'une disposition de la convention collective;

- b) le salarié a participé à l'instigation ou avec l'aide de l'employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier à une activité contre le Syndicat.

## **CHAPITRE 4-0.00 DOCUMENTATION ET PARTICIPATION**

### **4-1.00 Documentation**

4-1.01 Au plus tard le 1er novembre, le Centre transmet au Syndicat la liste des salariés, laquelle doit indiquer pour chacun de ceux-ci :

- a) le nom et prénom;
- b) la date de naissance;
- c) l'état civil;
- d) l'adresse;
- e) la catégorie d'emploi (enseignant, éducateur, professionnel);
- f) le numéro d'assurance sociale;
- g) le numéro de téléphone si le salarié ne s'y oppose pas;
- h) l'ancienneté;
- i) le classement;
- j) le salaire;
- k) la nature du congé et la durée si prévisible.

4-1.02 De plus, lorsque le Centre engage un nouveau salarié en cours d'année, les informations ci-haut mentionnées sont transmises au Syndicat dans les meilleurs délais

4-1.03 Le Syndicat désigne six (6) salariés comme représentants du Syndicat; deux d'entre eux sont désignés comme délégués syndicaux et les quatre (4) autres agissent comme substituts de ces délégués. Un substitut peut représenter le Syndicat en cas d'absence ou d'incapacité d'agir du délégué syndical de son Campus.

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

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

4-1.05 Le Centre transmet au Syndicat, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables toute modification portée à sa connaissance et qui modifie les informations transmises en vertu de la clause 4-1.01

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

4-2.01 Le Comité des relations de travail est un comité permanent regroupant les parties.

4-2.02 Sur toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective ainsi que sur toute question susceptible de maintenir ou d'améliorer les relations de travail, le Centre ou le Syndicat peut demander à rencontrer l'autre partie.

4-2.03 Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la convention collective et, par la suite, chaque année avant le 30 juin pour l'année d'engagement qui suit, chaque partie informe l'autre partie du nom de ses représentants qui siégeront au Comité des relations de travail.

Le quorum des assemblées du C.R.T. est déterminé de la façon suivante:

- a) pour les sujets d'intérêt général, un (1) représentant patronal et deux (2) représentants syndicaux (un (1) par Campus);
- b) pour les sujets spécifiques à chaque Campus, un (1) représentant patronal et deux (2) représentants syndicaux du Campus concerné.

4-2.04 Le Comité des relations de travail se réunit en dehors des heures de travail, à la demande de l'une des parties. Chaque partie détient une voix.

Le C.R.T. peut toutefois se réunir pendant le temps de disponibilité des représentants syndicaux.

4-2.05 Les points prévus à l'ordre du jour sont communiqués de part et d'autre quarante-huit (48) heures avant le début de la rencontre. La date et l'heure de la rencontre sont convenues par accord entre les représentants. Les procès-verbaux de ces rencontres sont rédigés par alternance et affichés au plus tard dix (10) jours après la rencontre.

4-2.06 Le salarié dont le cas doit être discuté lors d'une rencontre du Comité des relations de travail en est préalablement averti par écrit du Centre. À sa demande, le salarié est entendu lors de cette rencontre.

4-2.07 Si une entente intervient entre les parties sur un ou des sujets à l'ordre du jour, le texte de cette entente doit être signé au plus tard dix (10) jours après la rencontre.

Toute entente intervenue au Comité des relations de travail lie le Centre, le Syndicat et le salarié concerné. Toutefois, cette entente ne peut avoir pour effet de restreindre les droits du salarié tels que prévus à la convention collective.

4-2.08 Le Centre communique par écrit au Syndicat, de même qu'au salarié concerné, s'il y a lieu, sa décision relative à chacun des sujets à propos desquels il n'y a pas eu d'entente.

Cette décision est communiquée dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la rencontre du Comité des relations de travail.

Cependant, sauf entente contraire entre les parties, le Centre n'a pas à informer individuellement chaque salarié concerné par une décision de portée collective; il doit toutefois afficher cette décision dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la rencontre du Comité des relations de travail.

Suite à la communication de sa décision, le Centre procède.

4-2.09 Dans des circonstances exceptionnelles, telles que des décisions de politique générale, le Centre bénéficie d'un délai plus long que celui prévu à 4-2.08 pour communiquer sa décision.

4-2.10 Le Centre doit consulter le Syndicat avant de prendre une décision relative aux questions suivantes:

- a) les implications contractuelles résultant d'une fermeture ou d'une ouverture d'option, d'une cession totale ou partielle d'enseignement ou d'option, de l'implantation de nouveaux programmes et de nouveaux cours, d'une perturbation ou d'une interruption de la marche normale de l'établissement;
- b) les implications contractuelles résultant d'une fusion totale ou partielle, d'une cession totale ou partielle ou d'une annexion totale ou partielle de l'établissement;
- c) le non rengagement d'un salarié;
- d) toute mesure disciplinaire.

4-2.11 Tout grief soumis conformément à la convention peut, à la demande de l'une des parties, faire l'objet d'une rencontre entre le Centre et le Syndicat selon les dispositions du présent article pour tenter d'en arriver à une entente.

#### **4-3.00 Consultation**

4-3.01 L'ensemble des salariés de chaque Campus doit être consulté séparément en assemblée générale par la direction du Centre avant qu'elle ne prenne une décision relative aux questions suivantes:

- a) l'organisation des journées pédagogiques;
- b) le calendrier scolaire;
- c) la répartition des charges d'enseignement;
- d) l'horaire de travail.
- e) journée de travail



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

#### **4-4.00 Comité de vie de groupe**

4-4.01 Un comité de vie de groupe est formé pour chaque Campus. Ce Comité est formé de l'ensemble des éducateurs du Campus.

4-4.02 Le rôle du Comité est la planification et l'organisation des activités parascolaires et des événements traditionnels ou spéciaux qui relèvent de la vie sociale et culturelle du Centre et qui ont pour but de favoriser la vie étudiante, l'harmonie et les échanges.

4-4.03 Les éducateurs affiliés à une gamme organisent des activités à caractère social, éducatif et ludique à l'intérieur de chacun des groupes de sa gamme.

4-4.04 À l'intérieur des limites déterminées par le Centre, le Comité est autonome dans son fonctionnement. Lors des réunions du Comité, il y a prise de décision, planification et organisation. Lors des réunions générales, l'animateur fait part du projet à l'équipe.

4-4.05 A) Chaque année, le Centre fournit au Comité du Primaire un budget de 3 000\$ et au Comité du Secondaire un budget de 3 000\$. Ces budgets comprennent toutes les dépenses; les montants non dépensés dans une année donnée ne peuvent pas être reportés au budget de l'année suivante. Sous l'approbation du Centre, il peut recourir à une campagne de financement dont il a l'entière responsabilité.

B) Le montant alloué au Comité est augmenté à chaque année du même pourcentage d'augmentation de la subvention accordée au Centre par le Ministère, à l'exclusion de la masse salariale.

#### **4-5.00 Comité de prévention**

4-5.01 Sur demande, un Comité de prévention est formé pour chacun des Campus. Le Comité est composé de salariés.

4-5.02 Le Comité a pour mandat de soutenir le Projet éducatif du Centre et d'aborder des thèmes qui favorisent une meilleure vie scolaire pour l'élève et le personnel.

4-5.03 À l'intérieur des limites déterminées par le Centre, le Comité est autonome dans son fonctionnement. Lors des réunions du Comité, il y a prise de décision, planification et organisation. Lors des réunions générales, l'animateur fait part du projet à l'équipe.

- 4-5.04
- A) Chaque année, le Centre fournit au Comité du Primaire un budget de 1 000\$ et au Comité du Secondaire un budget de 1 000\$. Les sommes non dépensées ne sont pas reportées au budget de l'année suivante. Sous l'approbation du Centre, il peut recourir à une campagne de financement dont il a l'entière responsabilité.
  - B) Le montant alloué au Comité est augmenté à chaque année du même pourcentage d'augmentation de la subvention accordée au Centre par le Ministère, à l'exclusion de la masse salariale.

**5-1.00 Postes vacants**

5-1.01 Lorsqu'un poste de salarié à temps complet est vacant de façon définitive ou temporaire<sup>1</sup> et qu'il doit être comblé, le Centre procède à un affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables :

- a) Si le poste devient vacant pendant les vacances d'été, le Centre procède à l'affichage dès le début de l'année d'enseignement.
- b) toute personne intéressée peut poser sa candidature dans les délais prescrits à l'affichage;
- c) si le poste peut être comblé par un salarié de la même catégorie d'emploi déjà au service du Centre et possédant les qualifications requises mentionnées à l'affichage, ce candidat a priorité sur tout autre candidat non encore au service du Centre; si le poste vacant en est un de professionnel, le Centre pourra refuser, s'il y a lieu, un changement de corps d'emploi et sa décision ne sera pas matière à grief.
- d) s'il y a entente entre les parties, la présente clause pourrait ne pas s'appliquer en cours d'année scolaire.

5-1.02 Le salarié qui comble un poste vacant de façon temporaire, selon les dispositions de la clause 5-1.01, réintègre à son retour les fonctions qu'il occupait avant de combler ce poste et ce, avec tous ses droits et privilèges sous réserve, toutefois, des dispositions relatives à la sécurité d'emploi. Ce retour doit coïncider avec le début d'une année d'enseignement.

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

5-1.04 La période de temps écoulée pendant l'occupation d'un poste vacant de façon temporaire ne peut servir aux fins d'acquisition de la permanence.

**5-2.00 L'engagement**

5-2.01 L'engagement d'un salarié se fait dans les trente (30) jours ouvrables de l'entrée en fonction de celui-ci, par contrat écrit sur un formulaire tel

---

<sup>1</sup> Toute absence préalablement déterminée comme étant d'au moins six (6) mois et dont le Centre est avisé au moins un (1) mois avant qu'elle ne débute.

qu'annexé aux présentes. Copie conforme de ce contrat est remise au Syndicat.

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

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

5-2.03 Sous réserve de l'article 1-1.20, le contrat d'un salarié à temps complet est d'une durée d'un (1) an, s'étendant du premier (1er) juillet au trente (30) juin.

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

5-2.05 a) Lorsque l'absence d'un salarié est préalablement déterminée comme étant de plus de deux (2) mois, le Centre fait signer un contrat de salarié surnuméraire à la personne appelée à le remplacer.

b) Au moment de l'engagement, le Centre mentionne au contrat du salarié surnuméraire que le poste qu'on lui confie est créé par l'absence d'un salarié. Ce contrat est alors résiliable au plus tard au retour du salarié.

c) Le salarié surnuméraire a droit aux bénéfices de la convention collective prévus à la clause 2-1.02 c) et, le cas échéant, au prorata du temps fait.

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

5-2.07 Seul le contrat d'engagement d'un salarié à temps complet engagé avant le premier (1er) décembre se renouvelle automatiquement par tacite reconduction à moins que le Centre ou le salarié ne fasse connaître par écrit à l'autre sa décision de ne pas le renouveler et ce, au plus tard la dernière journée de l'année d'enseignement en cours.

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

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

5-2.08 Aucun avis de non-renouvellement n'est nécessaire pour mettre fin au contrat du salarié à temps partiel, du salarié surnuméraire, du suppléant et du remplaçant

5-2.09 Malgré toute autre disposition de la convention collective, le salarié nouvellement engagé est soumis à une période d'essai durant laquelle le Centre ou lui-même peut résilier son contrat d'engagement moyennant un préavis écrit de quinze (15) jours.

La période d'essai précitée se termine au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après le début de son engagement.

La résiliation d'un contrat d'engagement effectuée en vertu de la présente clause n'est pas matière à grief.

5-2.10 Tout candidat retenu doit fournir les preuves de ses qualifications et de son expérience. À défaut de les produire lors de la signature du contrat, celui-ci est conditionnel à leur production dans les trente (30) jours de son engagement.

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

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

5-2.11 Le Centre soumet au Syndicat l'évaluation du classement, de l'expérience et de la scolarité du nouvel engagé dans les quinze (15) jours de la signature de son contrat.

### **5-3.00 Permanence**

5-3.01 À moins que le Centre ne lui ait fait parvenir l'avis prévu à la clause 5-2.07, le salarié à temps complet acquiert sa permanence au deuxième (2e) renouvellement de son contrat, c'est-à-dire à la dernière journée ouvrable du mois de juin de sa deuxième (2e) année de travail à temps complet.

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

### **5-4.00 Mesures disciplinaires**

5-4.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé au salarié visé et contenant l'exposé des motifs entraînant cette mesure. Copie de cet avis est envoyée au Syndicat.

- 5-4.02 Les seules mesures disciplinaires possibles au sens du présent article sont l'avertissement, la suspension et le congédiement. Aucune autre remarque ou avis, verbal ou écrit, n'est matière à grief.
- 5-4.03 Tout salarié qui est l'objet d'un avertissement, d'une suspension ou d'un congédiement peut soumettre son cas à la procédure de griefs.
- 5-4.04 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié
- 5-4.05 Toute mesure disciplinaire à l'endroit d'un salarié doit émaner de l'autorité compétente pour être inscrite au dossier personnel du salarié.
- 5-4.06 Avant d'imposer une mesure disciplinaire, le Centre doit convoquer le salarié par avis écrit d'au moins 24 heures spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, la nature de l'accusation portée contre lui et le fait qu'il a le droit d'être accompagné du délégué syndical de son Campus, ou à défaut d'un représentant syndical.
- 5-4.07 A) Tout avertissement écrit porté au dossier personnel d'un salarié devient nul et sans effet douze (12) mois de calendrier après la date de son émission, sauf s'il est suivi dans ce délai d'un autre avertissement.
- B) Toute lettre de suspension portée au dossier personnel devient nulle et sans effet douze (12) mois de calendrier après la date de son émission sauf si elle est suivie dans ce délai d'une autre lettre de suspension.
- 5-4.08 Aux fins du présent article, les mois de septembre à juin sont les mois de travail
- 5-4.09 Le Centre ne peut produire ou invoquer comme écrits les avertissements écrits ou les lettres de suspension disciplinaire versés au dossier personnel d'un salarié lorsque ces documents sont devenus nuls et sans effet. Ces documents sont alors retirés du dossier du salarié et lui sont remis à sa demande.
- 5-4.10 Les avertissements écrits non versés au dossier personnel conformément au présent article ne peuvent être invoqués comme écrits lors d'arbitrage.
- 5-4.11 Suspension disciplinaire
- a) La suspension disciplinaire est une mesure par laquelle l'autorité compétente relève temporairement, et sans traitement, un salarié de ses fonctions en vue de sanctionner une faute ou un comportement fautif de sa part.
- b) À moins de cas exceptionnel où la gravité de la situation oblige le Centre à agir de façon urgente, la suspension disciplinaire est normalement précédée de deux (2) avertissements écrits, transmis par

le Centre au salarié dans les douze (12) mois précédents portant sur des actes similaires. Dans un tel cas d'urgence, la clause 5-4.15 a préséance sur la clause 5-4.06, laquelle ne s'applique pas.

- c) Le grief en contestation d'une suspension disciplinaire doit être logé dans les vingt (20) jours du début de celle-ci.

5-4.12 Le présent article n'a pas pour effet d'invalider ce qui a été valablement fait avant l'entrée en vigueur de la convention.

5-4.13 Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu, ou de la connaissance que le Centre en a eue, est nulle aux fins de la convention.

5-4.14 Après avoir pris rendez-vous, le salarié accompagné ou non de son délégué syndical peut consulter son dossier officiel. Avec l'autorisation écrite du salarié, un représentant syndical peut consulter le dossier personnel de ce salarié.

5-4.15 Dans le cas où un salarié cause au Centre, à ses membres, à son personnel ou aux élèves un préjudice qui, au jugement du Centre, par sa gravité et sa nature, nécessite une intervention immédiate, le Centre:

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

Dans le cas d'application de la présente clause, celle-ci a préséance sur la clause 5-4.06, laquelle ne s'applique pas.

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

Le salarié peut faire parvenir sa démission écrite au Centre malgré les dispositions prévues à l'article 5-5.00, depuis le moment où il reçoit l'avis de suspension prévu au paragraphe 1) de la présente clause et jusqu'à cinq (5) jours après la décision du Centre conformément au paragraphe 2) de la présente clause.

5-4.16 Dès qu'un salarié est relevé de ses fonctions, le Syndicat peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.

5-4.17 Dans le cas où le salarié est poursuivi au criminel et que le Centre juge que la nature de l'accusation lui cause un préjudice sérieux à titre d'employeur, il peut le relever sans traitement de ses fonctions jusqu'à jugement final.

Les délais prévus à la clause 5-4.15 commencent à courir à compter de la date à laquelle le salarié signifie au Centre qu'il y a eu jugement; telle signification doit être faite dans les vingt (20) jours de la date du jugement.

Si le Syndicat ou le salarié en cause veut soumettre un grief à l'arbitrage, il doit, dans les vingt (20) jours de la réception par le Syndicat de ladite décision écrite, procéder directement à l'arbitrage conformément à la clause 10-2.01.

Cependant, l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet d'empêcher le Centre et le Syndicat de conclure une entente en vertu de la clause 10-2.08.

5-4.18 Les délais et la procédure mentionnés au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés sans une entente écrite entre les parties.

## 5-5-.00 Démission et bris de contrat

### A) Démission

5-5.01 Le salarié est lié par son contrat d'engagement pour la durée qui y est spécifiée, sous réserve des dispositions du présent article.

5-5.02 Tout salarié à temps complet peut démissionner pour l'année d'enseignement suivante moyennant un avis écrit donné au Centre au plus tard le dernier jour de l'année d'enseignement en cours.

Toutefois, le salarié à temps complet ou à temps partiel peut démissionner en cours de contrat moyennant un avis écrit d'au moins un (1) mois avant la date projetée de son départ, pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) lorsque survient le décès de son conjoint;
- b) lorsque son conjoint change son lieu de résidence par suite d'un changement d'emploi ou de lieu de travail;
- c) lorsque le salarié change son lieu de résidence par suite de son mariage;
- d) toute autre raison jugée valable par le Centre; Dans un tel cas, le Centre ne retient pas son consentement de façon déraisonnable.

À la demande du salarié démissionnaire, la question est étudiée au C.R.T.



- 5-5.03 Le fait pour un salarié de se prévaloir des dispositions du présent article lui permettant de démissionner ne pourra en rien affecter les droits qui lui sont dévolus par la convention.
- 5-5.04 Le Centre ne peut en aucune façon inciter ou demander à un salarié de démissionner sans qu'il ne soit en présence de son délégué syndical.
- 5-5.05 Le Centre transmet au Syndicat, dans les meilleurs délais, copie de tout avis de démission.
- B) Bris de contrat
- 5-5.06 a) Quand le salarié ne se rapporte pas pendant au moins cinq (5) jours consécutifs ou ne se présente plus au poste qui lui est assigné pendant au moins cinq (5) jours consécutifs et ne donne pas de raison valable de son absence dans les cinq (5) jours ouvrables du début de celle-ci, cette absence constitue un bris de contrat par le salarié.
- b) Toutefois, si le salarié ne donne pas de raison valable dans ce délai à cause d'incapacités physiques ou mentales dont la preuve lui incombe cette absence ne peut constituer un bris de contrat par le salarié.
- 5-5.07 a) Dans le but de procéder à la résiliation du contrat d'engagement du salarié, le Centre relève temporairement sans traitement le salarié en bris de contrat de ses fonctions en lui envoyant un avis écrit à cet effet. Copie de cet avis est envoyée en même temps au Syndicat.
- Cet avis doit mentionner sommairement les motifs à l'appui de la décision prise.
- b) Le Centre dispose de cinq (5) jours ouvrables pour aviser par écrit le salarié et le Syndicat de sa décision.
- Lorsque la décision du Centre est de ne pas résilier le contrat d'engagement du salarié, le salarié est réintégré sans perte de traitement ni de bénéfice le cas échéant.
- 5-5.08 Dès que le salarié est relevé de ses fonctions, le Syndicat peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.
- 5-5.09 La résiliation du contrat d'engagement est rétroactive à la date de l'absence du salarié en bris de contrat.
- 5-5.10 Tout bris de contrat par le salarié ne peut avoir pour effet d'annuler aucun des droits de tel salarié qui sont relatifs aux sommes dues par le Centre résultant des diverses obligations de payer du Centre prévues à la convention collective.

5-5.11 Aux seules fins de la procédure de griefs et d'arbitrage tout salarié en bris de contrat est réputé être un salarié représenté par le Syndicat même si le renvoi n'est pas contesté ou est confirmé.

5-5.12 Ce renvoi n'est pas une mesure disciplinaire et l'arbitre saisi d'un grief le contestant ne peut que confirmer ou annuler la mesure prise par le Centre.

## **5-6.00 Ancienneté**

5-6.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, et en jours payés ou travaillés pour le Centre de tout salarié régis par la convention.

Pour le salarié à temps partiel ou le surnuméraire, l'ancienneté s'accumule en jours et fractions de jours travaillés ou payés et convertis en années, compte tenu des heures normales prévues pour un poste identique à temps complet. Pour ces salariés, l'ancienneté ne leur est reconnue qu'à compter de leur entrée en fonction dans un poste mais rétroactivement à la date de leur premier engagement.

Pour fins de conversion prévue au paragraphe précédent, le nombre de jours par année est de 200 pour les enseignants et les éducateurs et 260 pour les professionnels.

5-6.02 Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la convention collective et par la suite le 15 octobre de chaque année, le Centre transmet au Syndicat la liste d'ancienneté au premier (1er) septembre de la même année, par catégorie d'emploi (enseignants, professionnels et éducateurs). La liste d'ancienneté est en même temps affichée et elle le demeure durant une période de vingt (20) jours ouvrables.

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

Si l'ancienneté d'un salarié est corrigée à la suite d'une contestation, la liste en est immédiatement corrigée et une copie de cette liste corrigée est transmise au Syndicat.

5-6.03 L'ancienneté continue de s'accumuler:

- a) durant une absence due à un accident de travail ou à une maladie industrielle reconnu comme tel par la Commission de la santé et de la sécurité au travail;
- b) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence due à la maladie ou à l'invalidité du salarié et pendant lesquels il bénéficie de l'assurance-groupe;

- c) durant un congé sans traitement pour études ou un congé sans traitement en application de l'article 5-11.00 ou d'un congé à traitement différé (5-12.00);
- d) pendant les congés prévus à l'article 5-14.00 et leurs extensions;
- e) pendant une absence ou une libération telle que prévue à l'article 3-3.00.

5-6.04 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 la période où le salarié demeure sur la liste de rappel suite à une mise à pied;

5-6.05 L'ancienneté accumulée ne se perd que pour une des raisons suivantes :

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

## **5-7.00 Sécurité d'emploi**

5-7.01 Le Centre peut abolir des postes et réduire le nombre de ses salariés à temps complet suite à ou en prévision d'une réduction du nombre d'élèves.

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

- a) une diminution significative de la subvention accordée par le Ministère;
- b) une modification des services à rendre à la clientèle dans le cadre légal imparti au Centre.

Dans le cas d'application du sous-paragraphe a), le Centre devra remettre au Syndicat copie de la directive du Ministère à cet effet.

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

Le sous-paragraphe b) et le motif relié à la réduction du nombre d'élèves pourront s'appliquer indépendamment de la clause 11-3.03.

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

Au plus tard le 10 mai, le Centre transmet au Syndicat la liste des salariés susceptibles de recevoir un avis de mise à pied.

5-7.02 Une mise à pied s'effectue par Campus, dans la catégorie d'emploi affectée, par ordre d'ancienneté dans cette catégorie, en commençant par le salarié qui a le moins d'ancienneté dans cette catégorie.

Toutefois, pour les salariés professionnels, une mise à pied est établie selon l'ordre inverse de l'ancienneté à la condition que les professionnels qui ne sont pas mis à pied puissent remplir les exigences normales des tâches à accomplir.

5-7.03 Le salarié qui est susceptible d'être mis à pied en vertu du présent article reçoit du Centre un avis écrit à cet effet au plus tard le 1er juin.

Le salarié qui est mis à pied en vertu du présent article reçoit du Centre un avis écrit à cet effet au plus tard à la dernière journée de l'année d'enseignement cours. La mise à pied prend alors effet à la fin de son contrat d'engagement en vigueur au moment de cette mise à pied.

5-7.04 Le salarié permanent demeure inscrit pendant vingt-quatre (24) mois sur une liste de rappel; pendant cette période, il conserve son ancienneté selon les dispositions de la convention. Aux fins de la présente clause, la période de vingt-quatre (24) mois commence à l'expiration de l'engagement en vigueur au moment de cette mise à pied.

Malgré ce qui précède, le Centre informe le salarié surnuméraire s'il sera inscrit sur la liste de rappel au terme de son contrat d'engagement. Dans ce cas, les dispositions du paragraphe précédent relatives à la durée de l'inscription sur la liste de rappel s'appliquent « mutatis mutandis ».

5-7.05 Dans chacune des catégories, les rappels au travail se font par Campus, par ordre inverse de mise à pied.

- 5-7.06 a) Lorsque, précédemment, il y a eu des mises à pied dans une ou plusieurs catégories et qu'un poste à temps complet est recréé dans cette ou ces catégories, le Centre doit d'abord offrir le poste aux salariés permanents qui sont sur la liste de rappel selon les modalités suivantes:

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

- b) Lorsque des salariés surnuméraires sont inscrits sur la liste de rappel, conformément à la clause 5-7.04, et qu'une charge de remplacement doit être comblée, le Centre doit d'abord l'offrir aux salariés surnuméraires qui sont sur la liste de rappel, selon les modalités suivantes :

Le Centre offre la charge au salarié du campus concerné et de la catégorie d'emploi visé en commençant par le plus ancien. Dans le cas des professionnels, l'offre est faite au salarié possédant les qualifications requises mentionnées à l'affichage en commençant par le plus ancien. Pour les seules fins du présent sous-paragraphe, est considéré comme étant le plus ancien le salarié surnuméraire dont la date de début du dernier contrat avec le Centre est la plus ancienne.

- 5-7.07 Le salarié mis à pied ou le salarié surnuméraire inscrit sur la liste de rappel, doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'envoi de l'offre, soumettre au Centre, par écrit, sa décision d'accepter ou de refuser le poste ou, selon le cas, la charge de surnuméraire qu'on lui offre. S'il refuse ou n'observe pas les formalités précitées, il est réputé avoir démissionné et avoir rompu tout lien d'emploi avec le Centre; il en est de même pour le salarié qui n'a fait l'objet d'aucun rappel pendant la période visée à la clause 5-7.04.

- 5-7.08 Sous réserve du sous-alinéa b) de la clause 5-7.06, aux fins du présent article, est réputé être le plus ancien celui qui a le plus d'ancienneté; à ancienneté égale est réputé être le plus ancien celui qui possède le plus d'expérience; à expérience égale est réputé être le plus ancien celui qui a le plus de scolarité.

## **5-8.00 Assurance et congé de maladies**

- 5-8.01 Le Centre et le Syndicat conviennent de participer à un régime d'assurance-groupe incluant l'assurance-vie, l'assurance santé-accident et l'assurance-salaire.

- 5-8.02 Comme participation à un régime d'assurance-groupe pouvant comprendre une assurance-vie, une assurance santé-accident et une assurance invalidité courte durée à l'exclusion d'une assurance invalidité de longue durée, le Centre verse

au salarié à temps complet un montant forfaitaire de deux cents dollars (200\$) annuellement pour un salarié participant à un plan familial et un montant forfaitaire de cent dollars (100 \$) annuellement pour un salarié participant à un plan individuel.

5-8.03 Le salarié à temps partiel et le salarié surnuméraire ont droit à la participation du Centre prévue à la clause 5-8.02 mais au prorata de leur charge de travail.

5-8.04 L'assurance-invalidité de longue durée est une condition d'emploi dont la prime est entièrement assumée par le salarié à temps complet ou à temps partiel. De plus, la participation au régime d'assurance-groupe est obligatoire pour tous les salariés, y compris les salariés à temps partiel et les salariés surnuméraires si les polices maîtresses y pourvoient.

À défaut par le salarié de maintenir son adhésion et sa participation au plan d'assurance-groupe ou d'assurance-invalidité de longue durée, le salarié ne peut avoir droit aux avantages prévus à la clause 5-8.02.

5-8.05 Le contenu des plans d'assurance, de même que le choix de l'assureur, appartiennent au Syndicat. L'administration des plans d'assurance, la facturation et le règlement des réclamations relèvent du Centre.

5-8.06 Le Centre s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des salariés participant aux plans d'assurance-groupe et à faire parvenir mensuellement à la compagnie d'assurance désignée le total des primes ainsi perçues, soit la part de l'assuré.

5-8.07 Le Syndicat doit remettre au Centre une copie des contrats d'assurance ainsi qu'un relevé indiquant le montant des primes être versé pour chaque salarié, dès que le montant de ces primes est connu.

5-8.08 Le Syndicat s'engage à maintenir un délai de carence pour l'assurance invalidité de courte durée de sept (7) jours ouvrables.

5-8.09 La participation du Centre prévue à la clause 5-8.02 ne peut en aucun cas dépasser la totalité de la prime cumulée de l'assurance santé, de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte durée.

5-8.10 Lorsque les polices maîtresses le permettent et aux conditions qui y sont prévues, le salarié absent pour une longue période, peut, s'il le désire, maintenir en vigueur sa protection d'assurance-groupe pour la durée de son absence. Le salarié doit alors payer la totalité de la prime exigible.

Le salarié doit faire part au Centre de sa décision au plus tard au moment de partir en congé.

Si le salarié décide de maintenir en vigueur ses protections d'assurance-groupe, le Centre avance les versements de primes dues par le salarié qui doit

les rembourser au Centre sur réception d'une facture mensuelle à cet effet . À défaut par lui de ce faire, un mois après l'envoi de la facture originale, le Centre envoie au salarié un avis lui rappelant son obligation d'acquitter ses primes passées et futures. Si, un mois plus tard, le salarié est toujours en défaut, le Centre l'avise qu'il mettra fin au paiement de ses primes d'assurance s'il n'a pas remédié à son défaut dans les cinq jours qui suivent. Passé ce délai, le Centre peut de son propre chef cesser tout paiement des primes dues par le salarié.

Malgré ce qui précède et malgré la clause 6-2.03, à moins d'entente entre le salarié et le Centre, le Centre peut se rembourser des montants qui lui sont dus de la façon et au temps qu'il jugera utiles. Les dispositions du présent alinéa ne sont pas matière à grief.

- 5-8.11 a) Au début de chaque année d'engagement le Centre crédite à tout salarié à temps complet à son emploi sept (7) jours de congés de maladie non cumulatifs d'une année d'engagement à l'autre.
- b) Cinq (5) des sept (7) jours de maladie crédités en vertu du paragraphe précédent sont monnayables au trente (30) juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année selon les dispositions de la clause 5-8.12.
- c) Si un salarié devient couvert par le présent article au cours d'une année d'engagement, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de jours de travail depuis le début de l'année d'engagement jusqu'au moment où il devient couvert.
- 5-8.12 Les jours de congés de maladie monnayables au 30 juin le sont à raison de 1/260<sup>ième</sup> du traitement applicable à cette date pour les professionnels et à raison de 1/200 du traitement applicable à cette date pour les enseignants et les éducateurs.
- 5-8.13 Dans le cas d'un salarié à temps partiel ou surnuméraire, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de la charge de travail qu'il assume par rapport à celle d'un salarié à temps complet.
- 5-8.14 Au plus tard le 15 juin de chaque année, le Centre fait connaître au salarié l'état de sa caisse de congés de maladie.
- 5-8.15 Chaque salarié a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail, au paiement d'une prestation équivalant au salaire qu'il recevrait s'il était au travail jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit.
- 5-8.16 Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absence, le salarié concerné doit avertir son supérieur immédiat de son départ et de son retour.

À son retour, le salarié remet à la direction de l'établissement une attestation des motifs de son absence sur le formulaire prévu à cet effet qu'on retrouve à l'annexe II de la convention. Le salarié conserve une copie de cette attestation qu'il a signée.

Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, le Centre peut exiger que le salarié produise un certificat médical attestant de cette incapacité physique.

5-8.17 Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations d'assurance-salaire ne doit pas être interprété comme ajoutant des droits au salarié en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congés de maladie.

5-8.18 Le Centre convient de faciliter la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en faisant dans les délais prescrits:

□ l'information aux nouveaux salariés;

□ l'inscription des nouveaux salariés;

□ la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assuré par l'assureur;

□ le précompte des primes et leur remise à l'assureur selon les directives de l'assureur, et selon le système d'auto-facturation s'il y a lieu;

□ la transmission des renseignements normalement requis du Centre par l'assureur pour le règlement de certaines demandes de prestations;

□ la remise aux salariés des formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur.

#### 5-9.00 **Régime de retraite**

Les salariés couverts par la convention adhèrent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.) sous réserve des dispositions légales régissant ledit Régime.



## 5-10.00 **Congés spéciaux**

- 5-10.01 Le salarié a droit à certains congés sociaux sans perte de traitement sauf s'il bénéficie déjà d'un congé prévu à la convention collective. La durée de ces congés de même que les événements y donnant droit sont ceux prévus aux clauses 5-10.02 et 5-10.03. Si les événements y donnant ouverture surviennent en dehors du calendrier scolaire, les congés ne peuvent être reportés ou pris pendant le calendrier scolaire.
- 5-10.02
- a) En cas de décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint habitant sous le même toit: sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion du jour des funérailles.
  - b) En cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur: cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion du jour des funérailles.
  - c) En cas de décès de son grand-père, de sa grand-mère, de ses beaux-parents, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite fille: trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion du jour des funérailles.
  - d) Le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son enfant: le jour du mariage ou de l'union. Aux fins de la présente clause, le mariage ne doit comprendre qu'une seule cérémonie, civile ou religieuse, ou les deux à la fois ;
  - e) Le changement de domicile: le jour du déménagement; cependant, un salarié n'a pas droit, de ce chef, à plus d'un (1) jour de congé par année d'engagement.
  - f) Le mariage ou l'union civile du salarié: un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris celui du mariage (dont une (1) journée monnayable); pour les fins de la présente clause, le mariage ne doit comprendre qu'une seule cérémonie, civile ou religieuse, ou les deux à la fois.
  - g) Un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir les cas de force majeure (désastre, feu, inondation, etc...) qui obligent un salarié à s'absenter de son travail. À l'intérieur de ces trois (3) jours ouvrables, le salarié pourra utiliser s'il lui en reste, un maximum de trois (3) jours pour maladie grave de son conjoint ou de l'enfant, qui exige sa présence. S'il lui en reste, le salarié peut prendre un jour pour raison personnelle l'obligeant à s'absenter et dont la preuve de l'obligation lui incombe.

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

- h) Aux fins d'application des paragraphes a), b) et c), une journée peut être utilisée pour la remise des cendres (incinération) ou la mise en terre mais cette journée ne peut avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours de congé prévus aux dits paragraphes.

5-10.03 En outre, le Centre, sur demande, permet à un salarié de s'absenter sans perte de traitement durant le temps où:

- a) le salarié subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans un établissement de formation reconnu par le Ministère et ce, pour un maximum d'une (1) journée par année d'engagement. Les examens doivent se situer dans le cadre d'études pertinentes aux fonctions exercées par le salariés.
- b) en cas d'assignation en Cour de justice comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ou comme juré: la durée de l'assignation, ou lors de la convocation pour la sélection d'un jury;
- c) le salarié, sur l'ordre du médecin du département de santé communautaire, est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- d) le salarié, à la demande expresse de l'employeur, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la Loi.

5-10.04 Le Centre peut aussi permettre à un salarié de s'absenter sans perte de salaire pour tout autre motif non prévu au présent article et que le Centre juge valable. Si le Centre refuse d'accorder cette permission, son refus et les raisons qui le motivent ne sont pas matière à grief.

#### **5-11.00 Congés sans traitement et congés pour affaires publiques**

5-11.01 Le Centre accorde sur demande écrite, à tout salarié qui a cinq (5) ans d'ancienneté pour le Centre, un congé sans traitement pour une période d'une année d'engagement.

5-11.02 Ce congé d'une année est renouvelable à la demande du salarié pour un maximum de deux (2) autres années. Le début de ce congé et de ses renouvellements, s'il y a lieu, doivent coïncider avec le début d'une année d'enseignement.

- 5-11.03 Le salarié qui veut bénéficier de ce congé doit en faire la demande au Centre par écrit, avant le 1er juin précédant la date prévue du congé.
- 5-11.04 Sur demande écrite présentée dans un délai raisonnable, le Centre peut accorder à un salarié un congé sans traitement pour tout motif jugé raisonnable prévu à la convention. Les conditions de départ et de retour sont convenues entre le salarié et le Centre.
- 5-11.05 Le salarié qui a pris un congé sans traitement conformément aux dispositions du présent article doit effectuer deux (2) ans de service avant de redemander un autre congé.
- Un maximum de trois (3) salariés peuvent bénéficier d'un tel congé pendant la même année d'engagement. Si plus de trois (3) demandes de congé étaient présentées au Centre en vertu du présent article, elles seront accordées par ordre d'ancienneté ; à ancienneté égale, l'expérience prévaudra.
- 5-11.06 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, le salarié peut obtenir du Centre un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale ou municipale. La durée du congé et les conditions de départ et de retour sont convenues entre le Centre et le salarié.
- 5-11.07 Le salarié défait à une élection, reprend à la fin de son congé sans traitement, le poste qu'il occupait avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ.
- 5-11.08 Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale bénéficie, à compter de son élection, d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat.
- 5-11.09 Au terme de son mandat, par suite de sa démission, de sa défaite, ou autrement, le salarié doit aviser le Centre au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance de son désir de reprendre le travail de façon régulière. Le salarié reprend alors un poste semblable à celui qu'il détenait au moment de son départ dès qu'il s'en présente un.
- 5-11.10 Malgré toute disposition du présent article, un salarié élu député fédéral ou provincial pour un deuxième mandat est réputé avoir démissionné aux fins de la convention.
- 5-11.11 Le salarié élu à une élection municipale, après en avoir avisé le Centre peut occasionnellement s'absenter, sans traitement, pour participer à des assemblées ou à des activités officielles de sa fonction. Le Centre pourra refuser ces absences si elles portent préjudice à la tâche du salarié ou aux élèves.

## **5-12.00 Congés sabbatiques à traitement différé**

5-12.01 Le régime de congé à traitement différé (RCTD) a pour effet de permettre à un salarié permanent d'étaler son traitement d'une période de travail donnée sur une période plus longue comprenant la durée du congé. Ainsi, le salarié reçoit un traitement pendant la durée du congé.

Ce RCTD n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt.

5-12.02 Le salarié qui désire bénéficier d'un congé à traitement différé doit en adresser la demande écrite au Centre avant le 1er avril et le Centre lui répond par écrit avant le 1er juin qui suit. Le RCTD débute alors au cours de l'année d'engagement suivante.

Toutefois, le Centre applique les particularités suivantes :

- a) un maximum de « 3 » salariés peuvent être en congé à traitement différé au même moment;
- b) advenant le cas où les demandes de congé à traitement différé entraînent le dépassement des maximums prévus à l'alinéa a) précédent, le critère de l'ancienneté s'applique pour respecter ces maximums. De plus, un salarié qui a déjà bénéficié de ce congé doit, s'il y a lieu, céder son tour.

Le Centre et le salarié remplissent et signent le contrat du RCTD prévoyant les termes et modalités relatifs au congé, selon le modèle qui apparaît à l'annexe « V ».

5-12.03 Période couverte par le présent article et retour au travail

- a) Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer à un salarié donné pour une période de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans.
- b) La période précitée est appelée « la période du contrat ». Elle comprend une première phase de travail (où les montants différés sont versés au compte du salarié) et une dernière phase de congé (où la somme d'argent issue des montants différés est retirée du compte du salarié pour lui être versée).
- c) Après la phase de congé, le salarié doit revenir au travail pour une période au moins égale à celle de son congé.

5-12.04 Prestation de travail et durée du congé

- a) Pendant la phase de travail, la prestation de travail du salarié est la même que celle de tout autre salarié régulier à temps plein de sa catégorie.
- b) La durée de la phase de congé est d'une (1) année.
- c) La durée du congé ne peut pas être interrompue.
- d) À son retour d'un congé à traitement différé, le salarié occupe le poste ou les fonctions comme s'il était demeuré au service du Centre, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi prévues à la présente convention collective.

5-12.05 Prise du congé

- a) La phase de congé ne peut être prise qu'à la dernière année de la période du contrat, après la phase de travail.
- b) Si le congé est reporté, le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé.

5-12.06 Pourcentage du traitement

Le congé est d'une (1) année :

- . si le contrat est de trois (3) ans : 66 2/3 % du traitement;
- . si le contrat est de quatre (4) ans : 75 % du traitement;
- . si le contrat est de cinq (5) ans : 80 % du traitement.

5-12.07 Droits et avantages

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, pendant la phase de travail de la période du contrat, le salarié bénéficie des droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention comme s'il ne s'était pas prévalu du RCTD. Les droits et avantages dont le salarié peut bénéficier pendant la phase de congé de la période du contrat sont spécifiquement énumérés au présent article.

Pendant la phase de travail de la période du contrat, le salarié ne reçoit du Centre qu'un pourcentage du traitement auquel il aurait droit en vertu du contrat de RCTD applicable. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués à la clause 5-12.06 du présent article.

Le pourcentage du traitement différé ne peut pas excéder trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) par année civile.

Pendant la phase de congé de la période du contrat, le salarié a droit au remboursement par le fiduciaire de la somme d'argent issue des montants différés (moins les frais d'administration payables) dans son compte.

Cependant, pendant cette phase de congé, le salarié n'a droit à aucun des suppléments prévus à la convention collective et ne peut pas percevoir de rémunération pour du travail effectué directement ou indirectement auprès du Centre.

Sous réserve de la loi, chacune des années de la période du contrat vaut comme période de service aux fins du régime de retraite applicable (RREGOP).

#### 5-12.08 Retraite, désistement ou démission du salarié

Advenant la retraite, le désistement ou la démission du salarié, le contrat de RCTD entre la personne salariée et le Centre prend fin à la date de l'événement.

Sous réserve de la loi, aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux que le salarié aurait eus s'il n'avait pas adhéré au contrat. Par ailleurs, une fois le remboursement de la somme détenue par le fiduciaire, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont remises par le salarié au Centre qui les verse à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances.

Les désistements, autres que ceux prévus aux clauses 5-12.09 et 5-12.11 à 5-12.14, ne sont pas permis entre le 1er avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'année de travail du congé.

#### 5-12.09 Congédiement de la salariée ou du salarié

Advenant le congédiement du salarié, le contrat de RCTD entre le Centre et la personne salariée prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues à la clause 5-12.08 s'appliquent.

#### 5-12.10 Malgré tout autre disposition de la présente convention, pendant la durée du contrat le salarié n'est admissible à aucun des congés sans traitement prévus dans la convention.

Advenant que le salarié opte tout de même pour un tel congé sans traitement, le RCTD prendra fin immédiatement et les dispositions prévues à la clause 5-12.08 s'appliquent.

5-12.11 Mise à pied du salarié

Advenant la mise à pied du salarié, le contrat prend fin à la date de mise à pied et les dispositions prévues à la clause 5-12.08 s'appliquent.

5-12.12 Sous réserve des dispositions de la police d'assurance-salaire :

a) L'invalidité survient avant que le congé du RCTD n'ait été pris. Dans ce cas, le salarié choisit :

1) Soit d'interrompre le contrat après avoir épuisé le délai de carence de l'assurance-salaire; le contrat en est prolongé d'autant. Pendant la période d'interruption, le salarié reçoit sa prestation d'assurance-salaire calculée sur son traitement régulier. La période d'interruption ne doit cependant pas repousser la prise du congé au-delà de la première (1<sup>re</sup>) journée qui suit la sixième (6<sup>e</sup>) année du début du contrat y comprenant les interruptions; si cela était le cas, le sous-paragraphe qui suit s'applique.

2) Soit de mettre fin au contrat et les dispositions prévues aux deux premiers paragraphes de la clause 5-12.08 s'appliquent. Le salarié reçoit sa prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier au cours de sa période d'invalidité. Les montants différés au compte du salarié sont sujets à cotisation au régime de retraite.

b) L'invalidité survient au cours du congé du RCTD

La période de congé du RCTD cesse à partir de la date de début de la période d'invalidité et la période de congé du RCTD se poursuit le jour suivant la date de fin de la période d'invalidité. Pendant la période d'invalidité, le salarié reçoit alors sa prestation basée sur son traitement régulier, après avoir épuisé le délai de carence.

c) L'invalidité dure plus de deux (2) ans

À la fin de ces deux (2) années, le contrat cesse et un remboursement est effectué selon le premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de la clause 5-12.08, sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite.

5-12.13 Accident de travail ou maladie professionnelle

Lorsque survient un accident de travail ou une maladie professionnelle, la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles s'applique et le salarié se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants:

- a) Suspendre le contrat jusqu'à son retour au travail, étant entendu que le contrat prend fin après deux (2) ans de suspension et dans tel cas, les dispositions la clause 5-2.18 s'appliquent;
- b) Mettre fin au contrat à la date de l'évènement et les dispositions de la clause 5-2.18 s'appliquent.

5-12.14 Décès du salarié

Advenant le décès du salarié pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date du décès et la somme issue des montants différés (moins les frais d'administration payables normalement par le salarié) au compte du salarié est remise à ses ayants droit.

5-12.15 Congé de maternité (20 semaines), congé d'adoption (10 semaines)

À l'occasion d'un congé de maternité ou d'adoption, le salarié choisit :

- a) D'interrompre le contrat de RCTD le temps du congé de maternité, d'adoption ou de leur prolongation, en autant que le congé de maternité ou d'adoption survienne avant le congé, et le contrat en est prolongé d'autant.

Pendant l'interruption, les dispositions de la convention collective visant le congé de maternité, d'adoption ou leur prolongation s'appliquent comme s'il n'y avait pas de contrat de RCTD.

Cependant, si la prise d'un congé de maternité ou d'adoption ou de l'une ou l'autre des prolongations prévues à la convention collective reporte le début du congé sabbatique au-delà de la première (1<sup>re</sup>) journée qui suit la sixième (6<sup>e</sup>) année du contrat y comprenant les interruptions, le salarié doit mettre fin au contrat et les dispositions de la clause 5-12.08 s'appliquent.

Si le congé de maternité ou d'adoption survient pendant le congé, aucune interruption n'est possible.

OU

- b) De mettre fin à son contrat auquel cas les dispositions de la clause 5-12.08 s'appliquent.



5-12.16 Fiduciaire

Les montants d'argent différés à l'égard d'une salariée ou d'un salarié doivent être détenus par une institution fiduciaire. Le choix de l'institution fiduciaire appartient au Syndicat ou à une autre organisation syndicale mandatée à cet effet par le Syndicat. Une convention d'administration est établie entre l'organisation syndicale et le fiduciaire afin d'assurer l'application des dispositions prévues au présent article.

Le salarié remplit et signe des formulaires requis où il précise notamment au fiduciaire le choix des placements ainsi que les modalités de retrait de la somme issue des montants différés au compte du salarié.

Les frais d'administration de dossier établis sont assumés par le salarié.

5-12.17 Rôle du Centre

Le Centre effectue les tâches nécessaires à l'application du RCTD, à savoir notamment :

- la remise au salarié des documents et des formulaires relatifs au RCTD;
- le précompte nécessaire sur le traitement des cotisations, des primes et autres montants requis sur le traitement pendant la phase de travail du RCTD et la remise de ces sommes aux institutions concernées;
- la retenue des montants différés de salaire et la remise périodique de ces montants au fiduciaire, le tout conformément aux instructions reçues de fiduciaire.
- le versement par le Centre aux institutions concernées, pendant la phase de congé de la période de RCTD, des cotisations applicables et autres montants requis qui lui auront préalablement été remis par le salarié (le Centre indique au salarié le montant de chacune des cotisations ou autres montants à lui remettre);
- la transmission des renseignements demandés pour la tenue à jour du dossier du salarié participant.

Le Centre s'engage à soumettre le présent RCTD au Conseil du trésor aux fins de l'approbation en regard des lois de l'impôt du Québec et d'assujettissement à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA).

5-12.18 En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions du présent article, les dispositions de la convention ont préséance.

**5-13.00 Congés pour affaires professionnelles**

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

**5-14.00 Congé de maternité et droits parentaux**

Dispositions générales

-

- a) À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article n'a pas pour effet de conférer à un salarié un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.
- b) Aux fins du présent article, le traitement annuel du salarié est celui prévu à la clause 1-1.29, sans aucune rémunération additionnelle.
- c) Aux fins du présent article, également, on entend par conjointe ou conjoint les personnes qui satisfont à l'une ou l'autre des conditions suivantes :
  - i) elles sont mariées ou unies civilement et cohabitent ;
  - ii) elles vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
  - iii) elles sont de sexes différents ou de même sexe et vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

- 5-14.01
- A - La salariée a droit, pour maternité, à un congé d'une durée maximale de vingt (20) semaines consécutives.
  - B - Toutefois la salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de santé de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Aux fins du présent alinéa, le congé ne peut être suspendu qu'une (1) fois .
  - C - De plus, la salariée enceinte 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.

D - Le salarié dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités y rattachés.

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

5-14.02 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement appartient à la salariée et ce congé doit comprendre le jour de l'accouchement.

5-14.03 A- a) Les indemnités de congé de maternité prévues ci-après sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-emploi.

b) Le Centre ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées de cette dernière par Développement des ressources humaines Canada en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.

B - La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>2</sup> avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, est déclarée éligible à ces prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

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

Le versement du traitement qu'elle aurait reçu si elle avait été au travail pendant cette période, réduit de sept pourcent (7%)<sup>3</sup> de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail pour la salariée enseignante et éducatrice, et de 1/260 pour la salariée professionnelle.

---

<sup>2</sup> La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>3</sup> 7% : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part de cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage équivalent en moyenne à 7% de son traitement.

- b) durant la dernière des quinze (15) semaines où la salariée reçoit des prestations d'assurance-emploi, le Centre lui verse une indemnité complémentaire égale à la différence entre le traitement qu'elle aurait reçu si elle avait été au travail pendant cette semaine réduit de 7% de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit pour la salariée enseignante et l'éducatrice, et de 1/260 pour la salariée professionnelle.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et d'autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-emploi.

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

le traitement qu'elle aurait reçu si elle avait été au travail pendant cette période, réduit de 7% de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail prévu durant cette période pour la salariée enseignante et éducatrice et de 1/260 pour la salariée professionnelle.

NOTE : Le total des prestations d'assurance-emploi, en indemnité de maternité et de toute autre rémunération ne peut dépasser 93% de son salaire hebdomadaire brut.

- C - Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 5-14.01, le Centre verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

5-14.04 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige et ce, sur attestation d'un certificat médical.

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

5-14.05 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'origine si la salariée produit au Centre un certificat médical attestant qu'elle

est apte à reprendre le travail. Le retour doit être précédé d'un préavis d'au moins quinze (15) jours ouvrables.

5-14.06 Durant le congé de maternité prévu à la clause 5-14.01 et les prolongations prévues à la clause 5-14.04, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurances collectives;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation du service continu aux fins de l'acquisition de la permanence;
- accumulation d'expérience;
- report des vacances jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines.

La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit le Centre de la date du report qui peut se situer à la fin du congé sans traitement prévu à la clause 5-14.12.

5-14.07 Le Centre doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La salariée à qui le Centre a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-14.12

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

5-14.08 Au retour du congé de maternité prévu à la clause 5-14.01, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où la salariée est affectée par une réduction de personnel, les dispositions de l'article 5-7.00 s'appliquent comme si elle avait alors été au travail

5-14.09 Durant sa grossesse, la salariée a droit à un congé dans les cas suivants :

- a) Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, la salariée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

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

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

- b) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin désigné par le Centre. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.
- c) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant les congés prévus à la présente clause, la salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-14.06 en autant qu'elle y ait normalement droit et à la clause 5-14.08. En ce qui concerne le maintien de son traitement, la salariée peut se prévaloir, à l'occasion d'un congé octroyé en vertu de l'un ou l'autre des paragraphes b) ou c) précédents, des bénéfices de congés de maladie et de l'assurance salaire sous réserve, dans ce dernier cas, des conditions de la police maîtresse.

#### 5-14.10 Congé de paternité

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé rémunéré d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables qui doivent se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

#### 5-14.11 Congé pour adoption, en vue d'une adoption ou en vue d'une adoption projetée par une famille d'accueil.

- a) Le salarié qui adopte légalement un enfant, autre que celui de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives dont les cinq premières journées sont rémunérées. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale ou de la prise en charge effective lors d'une adoption projetée par une famille d'accueil.

- b) Le salarié qui ne se prévaut pas du congé de 10 semaines a droit à un congé rémunéré de cinq jours.
- d) Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un enfant de son conjoint, le salarié n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours.

#### 5-14.12 Congé sans traitement

Un congé sans traitement est accordé au salarié à l'expiration du congé de maternité prévu à la clause 5-14.01, du congé de paternité prévu à la clause 5-14.10 ou du congé d'adoption prévu à la clause 5-14.11. La durée de ce congé est d'un maximum de cinquante-deux (52) semaines continues. À la fin de ce congé, les dispositions de la clause 5-14.08 s'appliquent.

5-14.13 Les congés visés dans les clauses 5-14.11 et 5-14.12 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins un (1) mois à l'avance. Le salarié doit également aviser de son retour au travail au moins un (1) mois avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné. Le salarié qui veut mettre fin à ce congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour, le tout sous réserve des dispositions de la clause 5-14.12.

#### 5-14.14 Visites prénatales

La salariée a droit à quatre (4) visites reliées à la grossesse, chez un professionnel de la santé, d'une durée d'une demi-journée chacune et attestées par un certificat médical, et ce, sans perte de traitement.

#### 5-14.15 Congé pour responsabilités familiales

Un salarié peut s'absenter du travail dix (10) journées par année, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si le Centre y consent. Les journées utilisées sont déduites du crédit annuel de congés de maladie monnayables du salarié et, à défaut, ces absences sont sans traitement.

Le salarié doit aviser le Centre le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

5-14.16 Un salarié qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze semaines sur une période de douze mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant,

de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le salarié doit aviser le Centre le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

5-14.17 Les clauses 5-8.10 et 5-14.08 s'appliquent au salarié qui se prévaut des dispositions des clause 5-14.15 et 5-14.16.

### **5-15.00 Perfectionnement**

5-15.01 Le Centre accorde annuellement aux fins de perfectionnement des salariés le montant conforme à la Loi favorisant le développement et la formation de la main-d'œuvre ainsi que les sommes reçues du Ministère de l'Éducation pour le perfectionnement des enseignants.

5-15.02 Le Centre fournit à tous les salariés, dans les limites de ses ressources, les possibilités réelles de perfectionnement dans les activités, études ou travaux utiles au Centre.

5-15.03 Le comité de perfectionnement est un comité paritaire permanent qui regroupe les parties. Le Centre et le Syndicat y nomment au plus deux (2) représentants chacun dans les 30 jours ouvrables qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention. Par la suite, chaque partie nomme ses représentants de préférence à la fin de l'année d'enseignement.

Le mandat des représentants des parties au comité de perfectionnement est normalement d'un (1) an et est renouvelable.

5-15.04 Le Comité de perfectionnement a pour fonction:

- a) d'établir la politique de perfectionnement;
- b) d'établir les priorités de perfectionnement;
- c) de définir les programmes de perfectionnement; aux fins du présent alinéa, les programmes peuvent comprendre, entre autres, des stages et des cours donnés par un organisme autre qu'un établissement d'enseignement;



- d) de déterminer l'utilisation et la répartition des montants prévus à la clause 5-15.01 à affecter à l'un ou l'autre des programmes de perfectionnement, de même que les modalités de versement des montants alloués aux salariés;
- e) de fixer les critères d'éligibilité;
- f) de recevoir les demandes de perfectionnement des salariés et de faire le choix des candidats.

5-15.05 L'établissement de la politique annuelle de perfectionnement n'est pas matière à grief.

5-15.06 Un accord des parties lie le Centre, le Syndicat et les salariés.

5-15.07 Le comité est autonome quant à son fonctionnement.

#### **5-16.00 Jours fériés**

5-16.01 Le salarié professionnel bénéficie de treize (13) jours de congés par année scolaire, incluant la Fête nationale, dont les dates sont établies par le Centre en tenant compte :

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

#### **5-17.00 Hygiène, sécurité et santé au travail**

5-17.01 Le Centre s'engage à respecter les lois et règlements relatifs à la santé et à la sécurité au travail et aux accidents du travail et maladies professionnelles.

5-17.02 Si un salarié devait s'absenter pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3), sa caisse de congés-maladie prévue à la convention n'en sera aucunement affectée.

## **CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION**

### **6-1.00 Traitement et échelles de traitement**

6-1.01 Le Centre applique intégralement à tous les salariés à temps complet ou à temps partiel les échelles de traitement et autres mécanismes d'indexation qui sont appliqués aux salariés des secteurs public et parapublic, couverts par les conventions de la Centrale des Syndicats du Québec, pour les catégories et corps d'emplois équivalents.

Toutefois, si, pendant la durée de la convention, des ajustements devaient être effectués au traitement des salariés en raison d'ajustements apportés aux salaires des salariés des secteurs public et parapublic précités, tels ajustements seront apportés par le Centre au plus tard soixante (60) jours après le versement effectué aux salariés des secteurs public et parapublic mentionnés au paragraphe précédent.

6-1.02 L'échelle de traitement du salarié éducateur s'obtient en multipliant le taux horaire par trente-cinq (35) heures et en multipliant le produit ainsi obtenu par cinquante-deux (52) semaines.

6-1.03 Malgré les dispositions de la clause 6-1.01, le Centre ne sera pas tenu de reconnaître plus de dix-huit (18) ans de scolarité au salarié dans l'établissement de son traitement et de son échelle de traitement.

### **6-2.00 Versement de traitement**

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

Ce traitement se verse sur la base de 26 versements aussi égaux que possible. Pour les enseignants et les éducateurs, le dernier versement est ajusté de sorte que le salarié reçoive 1/200 de son traitement annuel applicable pour chaque jour de travail effectué ou payable.

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

6-2.02 Au moment du versement du traitement, le Centre remet au salarié un bordereau indiquant:

- nom et prénom du salarié;
- date et période de paie;
- salaire régulier brut;

- suppléance;
- détail des déductions;
- paie nette.

La rémunération additionnelle fait l'objet d'une mention spéciale sur ledit bordereau.

- 6-2.03 Advenant une erreur sur la paie, l'employeur corrige cette erreur au moment du versement de la paie suivant le moment où il prend connaissance de cette erreur. S'il s'agit de sommes versées en trop, l'employeur retient celles-ci à raison de vingt-cinq pour-cent (25%) du montant par période de paie à moins d'entente à l'effet contraire entre l'employeur et le salarié concerné. Il joint alors une note donnant la nature de l'erreur et la façon dont la correction sera effectuée.
- 6-2.04 Un salarié à temps complet ou à temps partiel qui quitte le service avant la fin de son contrat, pour quelque raison que ce soit, reçoit, lui ou ses ayants droit, la totalité des sommes qui lui seraient dues en vertu de la convention.
- 6-2.05 Le versement du traitement des salariés suppléants et des salariés remplaçants se fait par chèque lors de la journée de paie suivant les jours travaillés.
- 6-2.06 Le Centre fournit par écrit au salarié, lors du versement de sa paie, l'explication de toute modification apportée à sa paie et pour laquelle aucune indication n'apparaît sur le talon de chèque et fournit également la formule de calcul qui a servi à déterminer cette modification.

**CHAPITRE 7-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX SALARIÉS  
ENSEIGNANTS**

**7-1.00 Évaluation de l'expérience**

7-1.01 L'enseignant remet au Centre tous les documents pertinents à son expérience d'enseignement et à son expérience professionnelle au plus tard dans les trente (30) jours après sa date d'engagement.

7-1.02 Le Centre reconnaît à un enseignant à son emploi à la date d'entrée en vigueur de la convention collective l'échelon d'expérience qu'il lui reconnaissait pour l'année d'engagement 2002-2003. Cependant, aucune expérience n'est reconnue à l'enseignant pour les périodes pendant lesquelles il bénéficie de l'un des congés prévus aux articles 5-11.00 et 5-12.00 à moins que l'expérience ainsi acquise ne soit pertinente à son emploi.

7-1.03 Le Centre évalue les années d'expérience acquise en utilisant les critères suivants :

- a) constitue une année d'expérience toute année d'enseignement à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu par le Ministère de l'éducation ou, s'il s'agit d'un établissement hors du Québec, dans un établissement reconnu par l'autorité gouvernementale concernée;
- b) l'exercice d'un métier ou d'une profession qui est en rapport avec la fonction que l'enseignant vient exercer au Centre peut, lors de son engagement, être considéré comme expérience d'enseignement selon les conditions suivantes :
  - cet exercice a été continu et a constitué la principale occupation de cet enseignant;
  - 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 six (6) mois pour constituer une ou des années;
  - chacune des dix (10) premières années ainsi faites équivaut à une année d'expérience mais au-delà de ces dix (10) premières années, tout bloc de deux (2) années ainsi faites équivaut à une année d'expérience.
- c) constitue une année d'expérience, l'enseignement à temps complet, sous contrat annuel, pendant au moins quatre-vingt-dix (90) jours, consécutifs ou non, durant une même année d'engagement;

- d) le temps d'enseignement comme enseignant à temps partiel et comme chargé de cours peut être accumulé pour constituer une année d'expérience et alors le nombre requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours d'enseignement à temps complet. Il ne peut cependant commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'il a complété l'équivalent de cent trente-cinq (135) jours d'enseignement à temps complet; l'expérience ainsi acquise s'évalue selon les règles suivantes :

Niveau	Jours	Heures ou périodes
Élémentaire et secondaire	90	18 X 22 = 396
	135	27 X 22 = 594
Post-secondaire	90	18 X 15 = 270
	135	27 X 15 = 405
Universitaire	90	18 X 8 = 144
	135	27 X 8 = 216

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

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

7-1.04 Lorsque l'enseignant à temps partiel devient enseignant à temps complet, le calcul de ses heures à temps partiel se fait selon les modalités prévues à la clause 7-1.03 d).

## 7-2.00 Évaluation de la scolarité

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

Ces documents doivent être certifiés exacts par le représentant de l'organisme duquel ils originent. Le Centre en accuse réception à l'enseignant.

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

Ces documents doivent être certifiés exacts par le représentant de l'organisme duquel ils originent. Le Centre en accuse réception à l'enseignant.

7-2.03 Le Centre transmet au Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation (CADRE) les copies des dossiers complets relatifs à la scolarité de chaque enseignant dans les cas visés à 7-2.01 et 7-2.02. Cette transmission de dossiers doit se faire dans les meilleurs délais possibles.

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

7-2.04 Le CADRE décide de l'évaluation de la scolarité en années complètes de tout enseignant conformément au "Manuel d'évaluation de la scolarité" en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et aux additions officielles ultérieures.

7-2.05 Tous les enseignants à l'emploi du Centre au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective qui ne détiennent pas une attestation officielle de scolarité décernée par le Ministre de l'Éducation sont réputés avoir une évaluation provisoire de scolarité.

7-2.06 Suite à la transmission des documents telle que prévue à 7-2.03, le CADRE émet une attestation officielle de scolarité certifiant la scolarité atteinte par cet enseignant et ce, conformément au "Manuel d'évaluation" existant à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et aux additions officielles ultérieures.

7-2.07 L'attestation officielle de scolarité du CADRE est remise à l'enseignant avec copie au Centre et au Syndicat. Cette attestation doit faire état des pièces produites à l'appui de la demande qui n'ajoutent pas à la scolarité.

- 7-2.08 a) Si l'attestation accorde une catégorie supérieure à celle du classement provisoire du Centre, le traitement de l'enseignant est ajusté rétroactivement au premier (1er) jour de travail de l'année d'enseignement où une telle évaluation de la scolarité accorde une catégorie supérieure ou à la date d'engagement de l'enseignant si cette date est ultérieure à ce premier (1er) jour de travail.
- b) Si l'attestation assure à l'enseignant une scolarité inférieure à celle de l'évaluation provisoire établie par le Centre, le salaire de l'enseignant est ajusté à partir de la date de réception par l'enseignant de cette attestation et n'a pas d'effet rétroactif.
- 7-2.09 Si un enseignant, qui a déjà reçu une attestation officielle de scolarité du Ministre de l'Éducation ou du CADRE, poursuit des études qui viendraient changer cette scolarité, il transmet au Centre tous les documents pertinents afin que ce dernier les fasse parvenir au CADRE pour qu'une nouvelle attestation soit émise, s'il y a lieu.
- 7-2.10 Chaque année, avant ou avec le premier versement de traitement de l'enseignant, le Centre l'informe du classement et de la catégorie qu'il lui reconnaît.
- 7-2.11 Le reclassement des salariés enseignants se fait une (1) fois par année. S'il y a lieu, le réajustement du traitement faisant suite au reclassement prend effet rétroactivement au premier (1er) jour de travail de l'année d'engagement en cours :
1. si, le jour qui précède le 1<sup>er</sup> jour de travail, ce salarié enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité, et
  2. s'il a fourni avant le 31 octobre de ladite année d'engagement les documents requis.
- 7-2.12 Dans les soixante (60) jours (excluant les mois de juillet et août) de la réception par l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité, ce dernier peut soumettre par écrit une demande de révision au comité

provincial de révision de la scolarité des enseignants où siège un représentant désigné par la C.S.Q.

Telle demande de révision peut également être soumise soit par le Centre, soit par le Syndicat à l'intérieur des mêmes délais. Une copie de cette demande est également adressée au membre du comité de révision désigné par la Centrale.

CADRE assume la défense, au nom du Centre, du dossier devant le comité de révision institué par le Ministère de l'Éducation.

7-2.13 Le comité est lié par le «Manuel d'évaluation de la scolarité». Il ne peut, par sa décision, modifier, soustraire, ajouter aux règles incluses dans ce Manuel.

7-2.14 La décision du comité est finale et lie l'enseignant, le Syndicat et le Centre. Elle doit être expédiée à l'enseignant concerné et au Centre.

7-2.15 Si la décision du comité implique un changement dans l'évaluation de la scolarité d'un enseignant, CADRE doit faire parvenir à cet enseignant une nouvelle attestation de scolarité, avec copie au Centre et au Syndicat.

7-2.16 L'enseignant, le Centre, le Syndicat, renoncent expressément à contester devant le tribunal d'arbitrage ou devant quelque instance que ce soit, toute décision incluse au «Manuel d'évaluation de la scolarité», toute décision de CADRE apparaissant à l'attestation officielle de même que toute décision du comité.

Les présentes renonciations en ce qui concerne toute décision de CADRE apparaissant à l'attestation officielle ne peuvent avoir pour effet d'annuler les dispositions du présent article touchant une demande de révision.

### **7-3.00 Fonction générale du salarié enseignant**

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



### 7-3.02 Fonction générale :

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

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

1. préparer et présenter des cours et des leçons dans les limites des programmes autorisés pour toutes les matières au programme établi par le Ministère mais adaptées aux besoins du milieu;
2. collaborer avec les autres enseignants et professionnels du Centre, avec la direction et, au besoin, avec des professionnels de l'extérieur en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;
3. participer et superviser des activités socioculturelles, 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 en vigueur établi par le Centre après consultation prévue à 4-3.00;
6. surveiller la conduite des élèves qui lui sont confiés ainsi que celle des autres élèves lorsqu'ils sont en sa présence et en exiger un comportement convenable;
7. contrôler les retards et les absences de ses élèves et en faire rapport à la direction du Centre;
8. participer aux réunions en relation avec son travail;
9. s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être distribuées à du personnel enseignant.

### 7-4.00 Charge d'enseignement

7-4.01 Au primaire, la charge individuelle d'enseignement est constituée du temps consacré à dispenser des cours et des leçons et du temps consacré à la supervision d'activités étudiantes à l'horaire des élèves.

Au secondaire, la charge individuelle d'enseignement est constituée du temps consacré à dispenser des cours et des leçons, du temps consacré à la supervision d'activités étudiantes à l'horaire des élèves et du temps de surveillance prévu à la clause 7-5.02.

7-4.02 Au primaire, à compter de l'année 2003-2004, le temps maximum individuel à être consacré aux activités décrites à la clause 7-4.01 n'excède pas dix-huit (18) heures trente (30) par semaine

7-4.03 Au secondaire, le temps maximum individuel à être consacré aux activités décrites à l'article 7-4.01 n'excède pas vingt (20) heures.

7-4.04 Au primaire, les enseignants auront droit à sept heures et demie (7.5 h) de libération par année comprise dans leur charge d'enseignement pour effectuer différentes tâches qui leur sont normalement dévolues. Si au 30 septembre de chaque année, il y a quatorze (14) groupes de douze (12) élèves, le temps de libération est alors de dix (10) heures.

Au secondaire, les enseignants auront droit à sept heures et demie (7.5 h) de libération par année comprises dans leur charge d'enseignement pour effectuer différentes tâches qui leur sont normalement dévolues. Si au 30 septembre de chaque année, il y a cinq (5) groupes de quinze (15) élèves, le temps de libération est alors de dix (10) heures.

#### **7-5.00 Surveillance**

7-5.01 L'enseignant assure efficacement la surveillance des déplacements des élèves entre les périodes.

7-5.02 Au secondaire, les enseignants assurent efficacement la surveillance des élèves lors du temps de la récréation de l'avant-midi (15 minutes/ jour).

#### **7-6.00 Durée de travail de l'enseignant**

##### **7-6.01 ANNÉE DE TRAVAIL**

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

Néanmoins, le Centre, après avoir consulté les enseignants conformément à l'article 4-3.00, pourra déplacer le début et la fin de l'année de travail des enseignants, mais en aucun cas, ce déplacement ne doit causer une augmentation ou une réduction du nombre de jours de vacances auxquels l'enseignant aurait droit par application du paragraphe précédent.

#### 7-6.02 SEMAINE DE TRAVAIL

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

#### 7-6.03 JOURNÉE DE TRAVAIL

Sous réserve de la clause 7-6.02, le Centre, après consultation en vertu de l'article 4-3.00, détermine le début et la fin de la journée de travail de l'enseignant. L'amplitude de cette journée de travail ne doit pas dépasser sept (7) heures, sous réserve toutefois des dispositions du dernier paragraphe de la clause 7-9.02

7-6.04 L'enseignant du primaire bénéficie d'une période d'au moins soixante (60) minutes continues et celui du secondaire 50 minutes continues pour prendre son repas du midi et ce, à l'intérieur de l'horaire déterminé par le Centre après consultation en vertu de l'article 4-3.00

Dans la mesure où les enseignants d'un campus sont majoritairement d'accord, le temps prévu pour le repas doit être considéré dans le calcul du 27h30 de disponibilité. En contre partie, ceux-ci se déclarent disponibles à prendre en charge des cas d'élèves.

#### 7-6.05 CALENDRIER SCOLAIRE

Le Centre publie à chaque année un calendrier scolaire qui doit respecter les dispositions qui suivent et qui est soumis à la consultation selon les modalités de l'article 4-3.00 et sous réserve de 7-6.01; il doit être identique d'un campus à l'autre.

Ce calendrier précise :

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

7-6.06 A - Le calendrier doit être conforme :

- a) aux exigences des lois et règlements édictés en cette matière par le Gouvernement du Québec;
- b) aux exigences des lois et des règlements du Gouvernement du Québec ou du Gouvernement du Canada décrétant les jours fériés et chômés;

B - Le calendrier doit tenir compte :

- a) des besoins professionnels exprimés par les enseignants, les éducateurs et les professionnels du Centre;
- b) d'un équilibre entre les étapes de travail et les périodes de repos tant pour les élèves que pour le personnel;
- c) des journées consacrées à la remise des bulletins et aux rencontres de parents;
- d) du Colloque de l'Alliance.

7-6.07 La distribution des journées pédagogiques se fait selon les règles suivantes:

- a) l'année de travail comprend vingt (20) journées pédagogiques;
- c) 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 sont fixées au début et à la fin de l'année de travail.

7-6.08 Une cause imprévue de force majeure peut obliger le Centre à modifier le calendrier scolaire et à annuler, en conséquence, des journées pédagogiques. Dans ce cas, le maximum d'annulation possible est de deux (2) jours.

#### **7-7.00 Calcul du nombre d'enseignants**

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

7-7.02 Au primaire, le Centre s'engage à maintenir un minimum de trois (3) salariés enseignants à temps plein pour enseigner les spécialités suivantes :

1. dénombrement flottant
2. éducation physique
3. arts plastiques

Au secondaire, le Centre s'engage à engager un enseignant à temps plein pour la spécialité de dénombrement flottant dès que le nombre d'élèves inscrits est de soixante-quinze (75).

Cependant, advenant le départ volontaire de l'un des enseignants affectés à ces spécialités, le Centre pourra, après consultation du C.R.T., en tenant compte des besoins de sa clientèle, abandonner la spécialité laissée vacante et la remplacer par une autre qu'il jugera plus appropriée.

7-7.03 Pour l'année 2003-2004, le nombre de salariés enseignants à temps plein est de seize (16) au primaire et, sous réserve du deuxième paragraphe de la clause 7-7.02, il est de cinq (5) au secondaire. Ce nombre peut varier pour les années subséquentes de la convention selon les besoins déterminés par le Centre conformément aux dispositions prévues à la clause 5-7.01.

#### **7-8.00 Règles de formation des groupes**

7-8.01 Le nombre d'élèves par groupe ne peut excéder douze (12) au primaire et quinze (15) au secondaire.

#### **7-9.00 Conditions particulières**

7-9.01 L'enseignant a accès au dossier d'aide particulière de l'élève, subordonné au respect des personnes et au respect du code de déontologie des professionnels non enseignants qui y versent des documents.

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

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

La réunion de parents se tient habituellement lors d'une journée pédagogique et les enseignants ne sont alors tenus d'être présents au Centre qu'entre 14h30 et 17h00 et entre 19h00 et 22h30. Par exception, la réunion de parents pourra se tenir un jour de classe et la veille d'une journée pédagogique. Dans ce cas, cette journée pédagogique ne débutera qu'à compter de neuf (9) heures et se terminera à douze (12) heures).

## **7-10.00 Suppléance**

- 7-10.01 A) En cas d'absence d'un enseignant, le remplacement est assuré par un suppléant. À défaut, le Centre fait appel à des enseignants du Centre qui veulent en faire sur une base volontaire;
- B) Pour l'enseignant régulier qui effectue de la suppléance, la rémunération prévue pour le remplacement pour toute période de 45 à 60 minutes est égale à 1/1000 du traitement annuel. Pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par 1/1000 du traitement annuel.

7-10.02 Le suppléant est rémunéré, à compter de l'année 2003-2004, sur la base de:

168,45 \$ par jour.

Par la suite, le Centre ajustera ce taux en fonction du pourcentage d'augmentation accordé aux enseignants.

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

## **7-11.00 Répartition des charges d'enseignement**

7-11.01 Les charges d'enseignement sont réparties le plus équitablement possible après consultation en vertu de l'article 4-3.00 de la convention collective.

7-11.02 La direction de l'établissement consulte annuellement l'ensemble des enseignants de chaque Campus lors de journées pédagogiques, sur des

questions d'ordre pédagogiques et notamment sur les principes devant servir à la répartition des charges d'enseignement.

La répartition des charges d'enseignement est faite par la direction de l'établissement suite à cette consultation.

7-11.03 Durant la première semaine du calendrier scolaire, la direction de l'établissement informe chaque enseignant des détails de sa charge d'enseignement. Si des modifications interviennent par la suite, le Centre transmet ces modifications à l'enseignant.

7-11.04 Le Centre transmet au Syndicat au plus tard le 15 octobre la charge d'enseignement de chacun des enseignants. Si des modifications interviennent par la suite, le Centre transmet ces modifications au Syndicat.

**CHAPITRE 8-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX  
SALARIÉS PROFESSIONNELS**

**8-1.00 Définitions**

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

**8-1.01 Classement**

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

**8-1.02 Corps d'emploi**

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

**8-1.03 Salarié**

-

Salarié professionnel.

**8-2.00 Fonction générale d'un salarié**

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

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



e) À la demande du Centre, il coordonne les travaux du personnel professionnel, technique, de bureau et autres, dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation des programmes d'activités et à la bonne marche des opérations dont il est directement chargé.

f) Il doit assister aux réunions de parents et aux remises de bulletins.

### **8-3.00 Classement**

8-3.01 Le professionnel demeure classifié dans le corps d'emploi détenu à la date d'entrée en vigueur de la convention.

8-3.02 Le salarié, dès son engagement par le Centre, se voit attribuer un corps d'emploi basé sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle. Le corps d'emploi attribué doit correspondre à celui indiqué dans l'avis d'affichage lors de l'ouverture du poste.

8-3.03 Tout nouveau salarié, suite à l'application de la clause 8-3.02 est intégré dans l'échelle de salaire correspondant à son corps d'emploi.

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

8-3.05 Si le Centre doit créer des postes non couverts par les corps d'emplois mentionnés à l'Annexe III, il soumet, pour consultation au C.R.T., les attributions caractéristiques du nouveau corps d'emploi de même que les qualifications minimales qu'il entend exiger pour exercer l'emploi de ce corps d'emploi.

Si un corps d'emploi nouvellement créé n'apparaît pas au plan de classification des professionnels du secteur public, les parties conviennent en C.R.T. de l'intégrer dans un corps d'emploi existant dans le plan de classification des professionnels des commissions scolaires.

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

8-3.06 L'échelon du professionnel est déterminé par le Centre à la date d'engagement, en tenant compte à la fois d'une évaluation des qualifications du professionnel et de son expérience.

8-3.07 Le professionnel sans expérience jugée pertinente à l'exercice de sa fonction par le Centre est classé au 1er échelon, sous réserve des dispositions de la clause 8-3.09.

8-3.08 Le professionnel possédant une ou plusieurs années d'expérience jugées directement pertinentes à l'exercice de sa fonction est classé à l'échelon correspondant à ces années d'expérience.

De même, le professionnel ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience pendant une période de douze (12) mois.

Malgré ce qui précède, aucune expérience n'est reconnue pour les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie de l'un des congés prévus aux clauses 5-11.00 et 5-12.00 à moins que pendant ce ou ces congés il n'exerce des fonctions jugées pertinentes à celles qu'il occupe au Centre.

8-3.09 Une année de scolarité additionnelle dans une spécialisation connexe à celle exigée équivaut à une année d'expérience, c'est-à-dire à un échelon si cette scolarité est égale ou inférieure à une scolarité de premier cycle et à deux années d'expérience, c'est-à-dire à deux échelons si cette scolarité est supérieure au premier cycle.

8-3.10 Seul le nombre d'années normalement requis par l'université qui décerne le diplôme pour compléter à temps complet les études doit être compté.

8-3.11 Un salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises pour occuper un emploi est engagé au premier échelon de l'échelle de salaire du corps d'emploi correspondant.

8-3.12 L'avancement d'échelon est consenti le 1er juillet à la condition que le salarié ait complété à ce titre, une période continue d'au moins neuf (9) mois complets dans le cas d'un avancement annuel depuis son dernier avancement d'échelon ou depuis le début de ses services comme salarié.

Dans le cas des huit (8) premiers échelons, le Centre reconnaît deux (2) avancements d'échelon au 1er juillet de chaque année si le salarié a complété deux (2) périodes d'au moins quatre (4) mois complets depuis son dernier avancement d'échelon ou depuis le début de ses services comme salarié.

Aux fins d'application de la présente clause, est considérée comme période de travail toute période pendant laquelle le salarié reçoit son traitement à l'exception d'un congé pour études avec traitement, toute période pendant laquelle le salarié est en congé parental, à l'exception de celui prévu à 5-14.12 de la convention ainsi que les absences pour invalidité dont la durée totale n'excède pas trois (3) mois par année scolaire.

8-3.13 Outre ces exigences, l'avancement d'échelon ne peut être refusé que dans le cas de rendement insatisfaisant. Dans ce cas, le Centre donne au professionnel, par écrit, les motifs de ce refus.

Un grief peut être logé contre le Centre à la suite d'un tel refus.

8-3.14 Le Centre peut accorder un avancement accéléré d'un (1) échelon à la date d'avancement régulier d'échelon à un professionnel pour rendement exceptionnel au cours de la période de référence précédant la date d'avancement d'échelon.

Aucun grief ne peut être logé contre le Centre en regard de l'application de la présente clause.

8-3.15 À sa date d'avancement régulier d'échelon, le professionnel bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément à la clause 8-3.09 de la convention.

#### **8-4.00 Semaine et heures de travail**

8-4.01 La semaine régulière de travail est de cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement.

8-4.02 Le nombre régulier d'heures de travail dans une semaine est de trente-cinq (35) heures à raison de sept (7) heures par jour.

8-4.03 Le Centre détermine, dans la mesure du possible, un horaire de travail uniforme et ce, sur une base individuelle.

8-4.04 Le salarié bénéficie d'une période non payée d'un maximum d'une (1) heure par jour pour prendre son repas.

8-4.05 Quand la réunion de parents se tient lors d'une journée pédagogique, le salarié n'est tenu d'être présent au Centre qu'entre 14h30 et 17h00 et entre 19h00 et 22h30. Par exception, la réunion de parents pourra se tenir un jour de classe et la veille d'une journée pédagogique. Dans ce cas, cette journée pédagogique ne débutera qu'à compter de neuf (9) heures et se terminera à douze (12) heures.

8-4.06 Au primaire, les professionnels non enseignants auront droit à sept heures et demie (7.5 h) de libération par année comprises dans leur charge d'enseignement pour effectuer différentes tâches qui leur sont normalement dévolues. Si au 30 septembre de chaque année, il y a quatorze (14) groupes de douze (12) élèves, le temps de libération est alors de dix (10) heures.

Au secondaire, les professionnels non enseignants auront droit à sept heures et demie (7.5 h) de libération par année comprises dans leur charge

d'enseignement pour effectuer différentes tâches qui leur sont normalement dévolues. Si au 30 septembre de chaque année, il y a douze (5) groupes de douze (15) élèves, le temps de libération est alors de dix (10) heures.

## **8-5.00 Travail supplémentaire**

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

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

8-5.02 Le salarié qui effectue du travail supplémentaire obtient, pour le nombre d'heures effectuées, un congé compensatoire au taux simple jusqu'à ce qu'il effectue quarante (40) heures de travail durant la même semaine.

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

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

## **8-6.00 Vacances**

8-6.01 Le salarié a droit, au cours de chaque année, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'il ait complété une (1) année d'ancienneté au 1er juillet.

8-6.02 Le salarié qui a moins d'un (1) an d'ancienneté au 1er juillet, bénéficie d'un jour et deux tiers (1 2/3) de vacances payées par mois d'ancienneté.

8-6.03 Pour le salarié à temps partiel, la durée de ses vacances est déterminée selon l'ancienneté accumulée au 31 août de chaque année. La rémunération de ladite durée des vacances est calculée au prorata des heures travaillées pendant l'année se terminant le 31 août.

8-6.04 La période d'acquisition des vacances est du 1er juillet au 30 juin de chaque année.

8-6.05 Les vacances doivent se prendre entre le 1er juillet et le 15 août qui suivent immédiatement la période de leur acquisition et ne peuvent être cumulées ni

remises à une autre période, à moins d'une autorisation écrite du Centre à cet effet.

8-6.06 Le salarié qui quitte le service du Centre a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date du départ.

8-6.07 Si un jour férié et chômé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, le congé est ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure, et ce, au choix du salarié après entente avec le Centre.

8-6.08 Le salarié incapable de prendre ses vacances pour raison de maladie, congé de maternité, accident ainsi qu'accident du travail survenus avant le début des vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Le choix de la nouvelle période de vacances doit être soumis au Centre pour approbation.

#### **8-7.00 Calcul du nombre des professionnels**

8-7.01 Pour l'année 2003-2004, le nombre de salariés à temps plein est de quatre (4).

8-7.02 Ce nombre peut cependant varier selon les besoins déterminés par le Centre en tenant compte des dispositions prévues à la clause 5-7.01 et selon les ententes pouvant intervenir entre les parties.

**CHAPITRE 9-0.00                      DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX**  
**SALARIÉS ÉDUCATEURS**

**9-1.00                      Définitions**

9-1.01                      Classement

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

9-1.02                      Corps d'emploi

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

9-1.03                      Salarié

Salarié éducateur.

**9-2.00                      Fonction générale du salarié**

9-2.01                      Il applique et adapte au besoin, des techniques et des méthodes rééducatives au soin, à la garde, à l'entraînement, à la vie de groupe, aux loisirs et aux autres aspects de l'éducation des élèves qui lui sont confiés. Il planifie, organise et anime des activités, assiste et conseille les élèves, si nécessaire. Il participe aux discussions de cas, à la tenue des dossiers et collabore à l'évaluation des résultats obtenus ainsi qu'à la détermination des correctifs à apporter.

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

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

Il est responsable des élèves qui arrivent jusqu'à quarante-cinq (45) minutes avant le début des classes et qui partent jusqu'à quarante-cinq (45) minutes après la fin des classes.

Il peut être appelé à assumer le support à l'enfant.

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

### 9-3.00 **Classement**

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

9-3.02 Les salariés à l'emploi du Centre au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective sont classés dans le corps d'emploi d'éducateur.

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

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

9-3.04 L'échelon d'une échelle de salaire correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue.

Cependant, aucune expérience n'est reconnue pour les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie de l'un des congés prévus aux articles 5-11.00 et 5-12.00 à moins que pendant ce ou ces congés il n'exerce des fonctions jugées pertinentes à celles qu'il occupe au Centre.

9-3.05 Le nouveau salarié, suite à l'application de la clause 9-2.01, est intégré dans l'échelle de salaire correspondant à son corps d'emploi.

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

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

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

9-3.07 De même, un salarié ayant achevé avec succès plus d'année d'études que le minimum requis dans un établissement officiellement reconnu se voit accorder un (1) échelon pour chaque année additionnelle au minimum requis pour le corps d'emploi à la condition que ces études soient directement pertinentes à

l'exercice de l'emploi et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité. Pour être reconnue, cette scolarité additionnelle devra avoir été acquise avant la signature du premier contrat d'engagement au Centre.

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

#### **9-4.00 Durée et charge de travail du salarié**

##### **9-4.01 Charge individuelle**

La charge individuelle du salarié à temps complet est d'un maximum de vingt-cinq heures et demie (25:30) par semaine auprès des élèves.

##### **9-4.02 Année de travail**

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

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

##### **9-4.03 Semaine de travail**

La semaine de travail de l'éducateur est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement et comporte une disponibilité de trente-cinq (35) heures, afin d'assumer, en plus de sa charge individuelle, les autres fonctions et responsabilités prévues au présent chapitre.

##### **9-4.04 Journée de travail**

Sous réserve de la clause 9-4.03, le Centre, après consultation au Comité des relations de travail, détermine le début et la fin de la journée de travail du salarié. L'amplitude de cette journée de travail ne doit pas dépasser huit (8) heures.

Le salarié bénéficie d'une période d'au moins soixante (60) minutes pour prendre son repas du midi et ce, à l'intérieur de l'horaire de travail.



9-4.05            Calendrier scolaire

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

**9-5.00            Conditions particulières**

9-5.01            Le salarié a accès au dossier d'aide particulière de l'élève, subordonnement au respect des personnes et au respect du code de déontologie des professionnels non enseignants qui y versent des documents.

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

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

Quand la réunion de parents se tient lors d'une journée pédagogique, l'éducateur n'est tenu d'être présent au Centre qu'entre 14h30 et 17h00 et entre 19h00 et 22h30. Par exception, la réunion de parents pourra se tenir un jour de classe et la veille d'une journée pédagogique. Dans ce cas, cette journée pédagogique ne débutera qu'à compter de neuf (9) heures et se terminera à douze (12) heures.

**9-6.00            Calcul du nombre d'éducateurs**

9-6.01            À compter de l'année 2003-2004, le nombre de salariés à temps complet au primaire est de:

- Trois (3) éducateurs, s'il y a douze (12) groupes d'élèves;
- Quatre (4) éducateurs, s'il y a treize groupes d'élèves;

- Cinq (5) éducateurs, s'il y a quatorze groupes d'élèves.

Au niveau secondaire, le nombre minimum de salariés à temps complet est de un (1); cependant, à compter du soixante-cinquième (65) élève inscrit, il est de deux.

9-6.02 Ce nombre peut varier pour les années subséquentes de la convention selon les besoins déterminés par le Centre en tenant compte des dispositions prévues à la clause 5-7.01.

#### **9-7.00 Remplacement**

9-7.01 En cas d'absence d'un éducateur, le remplacement est effectué par un remplaçant. À défaut, le Centre doit appliquer la clause 7-10.01 et payer selon les taux mentionnés à cette clause.

9-7.02 À compter de l'année 2003-2004, le remplaçant est rémunéré au taux de 16,87\$ l'heure.

Par la suite, le Centre ajustera ce taux en fonction du pourcentage d'augmentation accordé aux éducateurs.

9-7.03 Cependant, après vingt (20) jours consécutifs ouvrables d'absence de la part d'un éducateur à temps plein le Centre paie, au remplaçant qui le remplace durant ces vingt (20) jours, le traitement qu'il recevrait s'il était éducateur à temps plein.

## **CHAPITRE 10-0.00                    GRIEFS ET ARBITRAGE**

### **10-1.00            Procédure de grief**

10-1.01            Tout grief est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent article.

10-1.02            Un salarié, seul ou accompagné d'un représentant autorisé du Syndicat, peut, avant qu'un grief soit soumis, tenter de régler son problème avec la direction générale. À défaut d'entente, les parties conviennent de se conformer à la procédure ci-après prévue afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.

10-1.03            Le Syndicat qui veut soumettre un grief en relation avec les dispositions de la convention doit déposer par écrit son grief au Centre dans les quarante-cinq (45) jours de l'événement qui a donné naissance au grief.

10-1.04            Dès la soumission d'un grief au Centre, le Centre ou le Syndicat peut demander la convocation du C.R.T. dans le but de tenter d'en arriver à une entente.

10-1.05            Saisi du grief, le Centre dispose de vingt (20) jours pour fournir sa réponse par écrit au Syndicat sauf si l'une ou l'autre des parties a eu recours à la clause 10-1.04. Dans ce dernier cas, le délai pour la réponse du Centre est de vingt (20) jours après la rencontre du C.R.T.

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

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

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

### **10-2.00            Procédure d'arbitrage**

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

cet avis écrit, le Syndicat désigne son assesseur si le grief porte sur la perte du lien d'emploi.

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

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

- Jean-Guy Ménard
- Denis Tremblay
- Harvey Frumkin.

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

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

10-2.05 La sentence de l'arbitre est motivée et signée par lui. Elle lie les parties et doit être exécutée dans les meilleurs délais. Tout assesseur dissident peut faire un rapport minoritaire.

10-2.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Syndicat et du Centre à parts égales.

10-2.07 Dans la mesure du possible, l'audition de l'arbitrage se tient dans les locaux de l'établissement.

10-2.08 Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les représentants du Centre et du Syndicat.

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

10-2.09 Le grief se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis et conduisant directement au calcul de la rémunération peut être soumis dans les six (6) mois de la commission de l'erreur; si le grief s'avère bien fondé, le salarié aura droit au montant total auquel il aurait eu droit pendant ladite période de six (6) mois si l'erreur de calcul de la rémunération ou l'erreur dans l'évaluation des informations n'avait pas été commise.

10-2.10 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, le Syndicat n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par l'arbitre du droit à cette somme d'argent.

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

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

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

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

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

10-2.13 Le salarié qui a cessé d'être à l'emploi du Centre conserve son droit de grief relativement aux sommes qui pourraient lui être dues et aux droits que lui confère la convention. Ce droit doit être exercé conformément aux dispositions de la convention.

## **CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **11-1.00 Entrée en vigueur de la convention**

11-1.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et n'a aucun effet rétroactif sauf disposition expresse au contraire.

11-1.02 La présente convention se termine le 30 juin 2006.

11-1.03 Les clauses de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention.

### **11-2.00 Nullité d'une stipulation**

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

### **11-3.00 Modification des clauses de la convention**

11-3.01 Avec le consentement des deux (2) parties, toute clause de la présente convention peut être modifiée ou retirée pendant l'application de la présente convention. De la même façon, des ajouts peuvent être faits. Les modifications ainsi apportées font partie intégrante de la convention à compter de leur signature et de leur dépôt au Ministère du Travail.

11-3.02 L'une ou l'autre des parties peut donner avis à l'autre de son intention de dénoncer ou d'amender la convention collective dans les six (6) mois précédant son expiration.

11-3.03 Malgré la clause 11-3.02, l'Employeur peut donner avis au Syndicat de son intention de renégocier le chapitre 6-0.00 de la convention collective si des modifications significatives sont apportées aux subventions qu'il reçoit du Ministre de l'éducation.

11-3.04 Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail

### **11-4.00 Genre**

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

**11-5.00 Annexes**

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

**11-6.00 Responsabilité civile**

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

11-6.02 Dès que la responsabilité légale du Centre a été reconnue par lui ou établie par un tribunal civil, le Centre dédommage tout salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à l'établissement, sauf, si le salarié a fait preuve de négligence grossière ou faute lourde établie par un tribunal civil. Cependant, le salarié qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire un écrit au soutien de sa réclamation. La présente clause ne s'applique pas à la perte de travaux ou de documents de préparation de cours du salarié enseignant.

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

11-6.03 Chaque salarié doit soumettre, au Centre, pour approbation, la liste de ses biens personnels qu'il entend apporter à l'établissement. En cas de vol ou destruction, la compensation prévue au présent article ne s'appliquera qu'aux biens dont l'utilisation aura préalablement été approuvée par le Centre.

**11-7.00 Impression de la convention**

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective à Montréal, ce 20<sup>ième</sup> jour de mai 2004.

Centre Académique Fournier Inc.

L'Alliance des professeures  
et professeurs de Montréal

---

Paola Gravino

---

Pierre St-Germain

---

Marc Rivard

---

Monique Decelles

---

Michel Prince



**ANNEXE I**

## CONTRAT D'ENGAGEMENT

### ENTRE

CENTRE ACADÉMIQUE FOURNIER INC., corporation légalement constituée ayant une place  
d'affaires au numéro civique  10 339, avenue Parc-Georges, à Montréal-Nord,  
 3360, rue Prieur est, à Montréal-Nord,

Ci-après nommée «le Centre »

### ET

M. ou Mme \_\_\_\_\_ résidant et  
domicilié(e) au numéro civique \_\_\_\_\_ de la rue \_\_\_\_\_  
à \_\_\_\_\_ .

Ci-après nommé(e) « le salarié »

**LE CENTRE ET LE SALARIÉ CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:**

#### **I- ENGAGEMENT**

Le Centre engage le salarié à titre de \_\_\_\_\_  
à temps complet \_\_\_\_\_  
à temps partiel \_\_\_\_\_  
à compter du \_\_\_\_\_ jusqu'au \_\_\_\_\_.

#### **OBLIGATIONS DU SALARIÉ**

- a) Le salarié convient de se conformer à la Loi, aux règlements du ministère de l'Éducation, aux objectifs, résolutions, directives et règlements du Centre.
- b) Le salarié convient de se conformer aux dispositions de la convention collective de travail en vigueur.
- d) Le salarié s'engage à fournir sans délai au Centre les informations et certificats qu'il requiert.

#### OBLIGATIONS DU CENTRE

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

#### RÉMUNÉRATION

Pour fins de rémunération, le classement du salarié est le suivant :

scolarité : \_\_\_\_\_

expérience : \_\_\_\_\_

échelon : \_\_\_\_\_

salaire : \_\_\_\_\_

#### SALARIÉ À TEMPS COMPLET

Le présent contrat se renouvelle automatiquement à moins que l'une des parties n'avise l'autre par écrit de ne pas le renouveler ou d'y apporter des modifications conformément à la clause 5-2.07.

#### SALARIÉ SURNUMÉRAIRE

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

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ :**

\_\_\_\_\_  
Salarié

\_\_\_\_\_  
Adresse

\_\_\_\_\_  
Pour le Centre

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
Adresse

Daté à \_\_\_\_\_ ce \_\_\_\_\_ ième  
jour du mois de \_\_\_\_\_.

**ANNEXE II**

**ATTESTATION DE MOTIFS D'ABSENCE**

Le (la) soussigné(e) :

- s'est absenté(e)  
 s'absentera

à la (aux) date(s) suivantes(s) : \_\_\_\_\_  
pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- Maladie  
 Maternité  
 Accident de travail  
 Congrès ou stage  
 Perfectionnement  
 Affaires syndicales (préciser plus bas)  
 Congé social (préciser plus bas)  
 Vacances  
 Responsabilité parentale  
 Autres (préciser plus bas)

Précisions ou explications :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Certificat médical ci-joint :  oui  non

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

Date : \_\_\_\_\_ Signature : \_\_\_\_\_

Ce formulaire, une fois complété doit être remis à la secrétaire.

## ANNEXE III

### QUALIFICATION MINIMALES POUR LES PROFESSIONNELS

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

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

Travailleur social : être membre de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec

ou

posséder un baccalauréat terminal de 1er cycle en service social.

Psycho-éducateur: posséder un baccalauréat terminal de premier cycle en psycho-éducation. Et être membre de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psycho-éducateurs et des psycho-éducatrices du Québec.

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

## ANNEXE IV

### RECONNAISSANCE D'EXPÉRIENCE DES SALARIÉS ENSEIGNANTS

L'expérience acquise par un enseignant, à titre d'éducateur au Centre, doit être considérée comme expérience d'enseignement selon les conditions prévues à l'alinéa b) de la clause 7-1.03.

**ANNEXE V**

**CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

**INTERVENU ENTRE**

**LE CENTRE**

**ET**

**NOM :** \_\_\_\_\_ **PRÉNOM :** \_\_\_\_\_

**ADRESSE :** \_\_\_\_\_  
ci-après appelé « LE SALARIÉ »

Conformément aux dispositions de l'article 5-12.00 de la présente convention collective de travail, qui s'appliquent comme si elles étaient ici au long transcrites.

**I Durée de la période du contrat**

Le présent contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_  
et se termine le \_\_\_\_\_

**II Durée du congé**

Le congé est d'une durée de \_\_\_\_\_ soit du \_\_\_\_\_  
au \_\_\_\_\_.

**III Traitement**

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, le salarié reçoit  
\_\_\_\_\_ % du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention.

**IV Précomptes des montants différés**

Le Centre pose les gestes nécessaires pour effectuer le précompte des cotisations, des primes et autres montants requis à prélever pendant la période du contrat du RCTD ainsi que la retenue des montants différés et la remise périodique de ces montants, à l'institution fiduciaire choisie.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_\_ e jour du  
mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Centre  
Centre Académique Fournier  
Convention collective 2004-2006

\_\_\_\_\_  
Salarié  
page 88



**ANNEXE VI**

**FORMULE SSQ-VIE**

Montréal, le

SSQ-VIE  
Siège social  
2525, boulevard Laurier  
Case postale 10 500  
Sainte-Foy (Québec) G1V 4H6

Objet : Maintien de mes protections pendant mon congé à traitement différé  
(Certificat d'assurance no : J- )

Madame,  
Monsieur,

La présente est pour vous demander de maintenir l'ensemble de mes protections pendant toute la durée de mon congé du régime de congé à traitement différé (RCTD). Ce congé s'échelonne précisément du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_. Pourriez-vous m'indiquer la somme des primes payables pour maintenir ma couverture durant la période précitée. À la suite de cette information, je vous acheminerai un chèque ou une série de chèques postdatés.

Je suis dans l'obligation de procéder ainsi, directement auprès de votre société d'assurance, car l'établissement d'enseignement où je travaille n'effectue pas ces tâches administratives durant un congé de RCTD.

Dans l'attente de l'information quant aux primes payables, recevez, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

NOM \_\_\_\_\_  
ADRESSE \_\_\_\_\_  
TÉLÉPHONE \_\_\_\_\_

c.c. : Syndicat

## FORMULE La Capitale

Montréal, le

La Capitale assurance  
Édifice Le Delta II  
2875 Boul. Laurier bureau 100  
Ste-Foy, Québec  
G1V 2M2

Objet : Maintien de mes protections pendant mon congé à traitement différé  
(Certificat d'assurance no : \_\_\_\_\_ )

Madame,  
Monsieur,

La présente est pour vous demander de maintenir l'ensemble de mes protections pendant toute la durée de mon congé du régime de congé à traitement différé (RCTD). Ce congé s'échelonne précisément du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_. Pourriez-vous m'indiquer la somme des primes payables pour maintenir ma couverture durant la période précitée. À la suite de cette information, je vous acheminerai un chèque ou une série de chèques postdatés.

Je suis dans l'obligation de procéder ainsi, directement auprès de votre société d'assurance, car l'établissement d'enseignement où je travaille n'effectue pas ces tâches administratives durant un congé de RCTD.

Dans l'attente de l'information quant aux primes payables, recevez, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

NOM \_\_\_\_\_  
ADRESSE \_\_\_\_\_  
TÉLÉPHONE \_\_\_\_\_

c.c. : Syndicat

## ANNEXE VII

### ENCADREMENT DES STAGIAIRES

#### 1-Principes généraux

L'encadrement des stagiaires est une responsabilité acceptée par un enseignant qui contribue ainsi à la formation des futurs enseignants. Cette fonction est reconnue et valorisée comme une contribution individuelle à la responsabilité collective de l'ensemble des membres de la profession au regard de la relève.

En vue de reconnaître cette importante contribution des enseignants, de favoriser l'accompagnement des stagiaires dans l'école et la classe, les parties conviennent de ce qui suit:

- 1- La participation d'un enseignant à l'encadrement d'un stagiaire se fait sur une base volontaire;
- 2- La reconnaissance de l'action et du temps consacrés à la formation des futurs enseignants implique une compensation appropriée. À cet égard, les montants attribués pour l'accueil des stagiaires sont remis à la personne accompagnatrice.
- 3- Le fait que le Centre reçoive un stagiaire ne doit pas avoir pour effet de diminuer l'effectif enseignant ou d'augmenter la tâche des enseignants qui ne participent pas à l'encadrement. De plus, un stagiaire ne peut être appelé à faire de la suppléance pendant la période où il est en stage à l'école.

#### 2-Information au syndicat

Le Centre fournit au syndicat l'information pertinente relative à l'accueil des stagiaires, notamment les ententes sur le sujet avec les universités.

Il l'informe annuellement de l'allocation reçue aux fins de l'encadrement des stagiaires.

# Classement au 1<sup>er</sup> septembre 2003

ENSEIGNANTS						
Nom, Prénom	Secteur		Scolarité	Expérience	Ancienneté	
	Primaire	Secondaire				
Béland, Marylène	X		16	4	3	
Bélanger, Steve	X		16	7	7	
Bellerose, Geneviève		X	17	3	3	
Boutin, Pierre		X	17	3	0	
Boyer, Gina	X		18	0	0	
Choquette, Karina		X	17	1	0	
Cintrao, Helder Manuel	X		18	6	6	
Collard, Stéphane-André		X	16	0	0	
Dépestre, Guerline	X		16	6	3	
Drainville, Marlène	X		18	27	26	
Gauthier, Lise	X		18	7	0	
Gauthier, Manon		X	17	3	3	
Gauthier, Suzanne	X		17	31	30	
Labrècque, Alexandra		X	16	3	2.5	
Lafond, Line	X		16	19	15	
Lower, Lynn	X		18	4	0	
Malo, Jean-François	X		16	11	11	
Nunez, Susana	X		17	2	3	
Pinheiro, Adriano	X		16	12	12	
Racicot, Sylviane	X		17	4	1	
Rivest, Nathalie	X		17	0	0	
Soulis, Dimitrios	X		18	13	12	
Taché, Stéphanie		X	16	3	3	
Tanguay, Marilou		X	17	0	0	
Théberge, Pascale	X		17	1	1	
Vachon, Julie	X		16	7	7	
P.N.E						
Nom, Prénom	Secteur		Scolarité	Expérience	Ancienneté	Corps d'emploi
	primaire	secondaire				
Bergeron, Réal	X			21	21	T.S.
Charette, Mylène		X		13	7	Psycho- éducatrice
Goulet, Stéphanie		X		8	1	Psychologue
Paquin, Louise	X			17	14	Psychologue

ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS					
	Secteur		Scolarité	Expérience	Ancienneté
	Primaire	Secondaire			
Allard, Stéphane		X	DEC	5	4
Béchar, Isabelle	X		DEC	4	4
Dusablon, Lynda	X		DEC	19	15
Gignac, Josée	X		DEC	0	0
Jackson, Julie		X	BACC	7	1
Marineau, Stéphane	X		DEC	10	10
Meunier, Diane	X		DEC	17	16
Pocetti, Bianka	X		DEC	4	3
Tourigny, Catherine	X		DEC	1	1