

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE : BERITZ CANADA INC.
(ci-après appelée « l'Employeur »)

ET : UNIFOR, SECTION LOCALE 700
(ci-après appelé « Syndicat »)



Convention expirant le 30 juin 2026

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT	1
ARTICLE 2	UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	1
ARTICLE 3	DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	1
ARTICLE 4	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT.....	2
ARTICLE 5	DÉFINITIONS.....	2
ARTICLE 6	DISPONIBILITÉS PROGRAMMÉES.....	4
ARTICLE 7	RÈGLES RELATIVES À L'ASSIGNATION DES LEÇONS.....	5
ARTICLE 8	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET ACTIVITÉS SYNDICALES.....	10
ARTICLE 9	PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	13
ARTICLE 10	MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES.....	14
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ	16
ARTICLE 12	CONTRATS INDIVIDUELS	19
ARTICLE 13	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.....	19
ARTICLE 14	ENSEIGNEMENT EN DEHORS DES CENTRES	20
ARTICLE 15	INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT.....	21
ARTICLE 16	CONGÉS STATUTAIRES	23
ARTICLE 17	VACANCES ANNUELLES	25
ARTICLE 18	CONGÉS DE MALADIE	28
ARTICLE 19	CONGÉS PAYÉS	29
ARTICLE 20	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	31
ARTICLE 21	FORMATION.....	31
ARTICLE 22	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	32
ARTICLE 23	MISES À PIED.....	34
ARTICLE 24	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE	35
ARTICLE 25	FONDS DE SOLIDARITÉ (FTQ)	36
ARTICLE 26	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	36
ANNEXE « A »	ÉCHELLE DE SALAIRES.....	38
ANNEXE « B »	HORS ÉCHELLE.....	Error! Bookmark not defined.

ANNEXE « C » POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL.....	41
ANNEXE « D » LES CODES D'ÉTHIQUE ET DE CONFIDENTIALITÉ DE BERLITZ...	44
ANNEXE « E » TABLEAU DES DISPONIBILITÉS	45
ANNEXE « F » LISTE D'ANCIENNETÉ	46
ANNEXE « G » LANGUES CANADA	47

ARTICLE 1

BUT

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir l'intérêt commun de l'Employeur et du Syndicat, de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses professeurs, d'établir les salaires et autres conditions d'emploi et de prévoir une procédure de règlement des griefs.
- 1.02 Les professeurs et le Syndicat conviennent que la qualité du service à la clientèle est un élément clé pour les activités et le succès de l'entreprise exploitée par la Compagnie. Par conséquent, les professeurs et les représentants de l'Employeur s'engagent à fournir des services de qualité supérieure à la clientèle de la Compagnie.

ARTICLE 2

UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 2.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est le seul agent de négociation de tous les employés désignés au certificat d'accréditation émis le 14 mars 1989, tel que modifié par la suite.
- 2.02 Les professeurs occasionnels font partie de l'unité de négociation, mais ils ne peuvent se prévaloir des avantages prévus à cette convention aux articles 16, 17, 18 et 19.
- 2.03 Les personnes employées par l'Employeur et exclues de l'unité de négociation ne peuvent accomplir aucune tâche normalement effectuée par un membre de l'unité de négociation, sauf :
- a) en cas d'urgence décrété par le Directeur du centre;
 - b) pour des fins de contrôle de la qualité, de supervision, de formation, etc.

ARTICLE 3

DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 3.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur la responsabilité et le droit inhérent de diriger, gérer, surveiller et superviser les opérations de l'entreprise et d'y maintenir l'ordre, la discipline et le bon rendement. Ce droit comprend celui de mettre des professeurs à pied pour manque de travail, tout en respectant les dispositions relatives à la mise à pied.
- L'Employeur possède aussi le droit d'embaucher, muter, promouvoir, discipliner, mettre à pied, suspendre ou renvoyer des salariés pour cause juste et raisonnable, sous réserve toutefois du droit pour un salarié de formuler un grief.

ARTICLE 4

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

- 4.01 a) Ni l'Employeur ou ses représentants, ni le Syndicat ou les professeurs, ne doivent pratiquer de la discrimination ou du harcèlement à l'égard de quelque membre du personnel que ce soit en raison de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique ou nationale, de sa langue, de son sexe, l'identité ou l'expression de son genre, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, de sa condition sociale, de son état civil, de ses croyances religieuses, de ses convictions politiques, de son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, de son appartenance ou non au Syndicat ou de ses activités syndicales, et les deux parties à la présente convention collective acceptent de s'opposer activement à toute forme de discrimination ou de harcèlement de telle nature.
- b) Toutefois, en conformité avec son objectif de fournir des services linguistiques d'excellence, l'Employeur se réserve le droit d'évaluer, en tout temps, les compétences orales et écrites de tous ses professeurs.
- 4.02 Les parties conviennent d'appliquer la politique sur le harcèlement en milieu de travail prévue à l'0. Cette politique est affichée sur le tableau d'affichage dans la salle de repos.

ARTICLE 5

DÉFINITIONS

- 5.01 Le mot « grief » signifie toute mécontente relative à l'interprétation ou l'application de cette convention collective et toute mesure disciplinaire que l'Employeur pourra juger à propos d'imposer.
- 5.02 L'expression « professeur » désigne aussi bien un professeur à temps plein, un professeur à temps partiel et un professeur occasionnel.
- 5.03 L'expression « professeur à plein temps » signifie un employé qui n'a ni le statut de « professeur occasionnel » ni le statut de « professeur en probation » et qui maintient une disponibilité convenue de cinquante (50) périodes de cours ou plus par semaine aux fins d'enseigner ou de remplir d'autres tâches planifiées par l'Employeur.

- 5.04 L'expression « professeur à temps partiel » signifie un employé qui n'a ni le statut de « professeur occasionnel » ni le statut de « professeur en probation » et qui maintient une disponibilité convenue de moins de cinquante (50) périodes de cours par semaine aux fins d'enseigner ou de remplir d'autres tâches planifiées par l'Employeur.
- 5.05 L'expression « professeur occasionnel » signifie un employé qui est ou a été embauché par l'Employeur pour enseigner pendant une période limitée de temps. Un avis sera donné au Syndicat lorsqu'un employé sera engagé avec le statut d'occasionnel.
- 5.06 L'expression « professeur en probation » signifie un professeur récemment embauché par l'Employeur. La période de probation doit être d'une durée de 200 leçons ou de 5 mois (selon la plus courte des deux options). Durant la période de probation, l'Employeur peut, pour quelque raison que ce soit, mettre fin à l'emploi d'un professeur et cette fin d'emploi ne peut faire l'objet d'un grief.
- 5.07
- a) L'expression « heures régulières d'ouverture du centre » désigne la période allant de 07h00 à 22h00 du lundi au vendredi inclusivement, et de 07h45 à 17h30 le samedi. La semaine de travail est du samedi au vendredi inclusivement.
 - b) Les heures normales fixées pour le début des leçons données dans les centres de langues seront les suivantes : 07h00, 07h45, 08h30, 09h15, 10h00, 10h45, 11h30, 12h15, 13h00, 13h45, 14h30, 15h15, 16h00, 16h45, 17h30, 18h15, 19h00, 19h45, 20h30, 21h15.
- 5.08 L'expression « leçon » désigne normalement une période d'enseignement de quarante (40) minutes suivie d'une pause de cinq (5) minutes. À cet égard, les documents d'orientation remis aux étudiants contiendront une stipulation expresse énonçant que : « La durée d'une leçon est de 45 minutes (comprenant une courte pause) ».
- Toutefois, dans le cas d'un bloc de leçons consécutives enseignées au(x) même(s) étudiant(s) à l'extérieur du centre de langues ou, dans des circonstances exceptionnelles, afin de rencontrer les exigences de la clientèle au centre de langues, des leçons peuvent être programmées et

rémunérées en unités de quinze (15) minutes en autant qu'un tel bloc de leçons soit égal à ou excède quatre-vingt-dix (90) minutes.

5.09 Dans la présente convention, le masculin comprend le féminin et vice versa.

ARTICLE 6

DISPONIBILITÉS PROGRAMMÉES

6.01 Avant d'embaucher un nouveau professeur, l'Employeur devra tenir compte des disponibilités des professeurs dans son établissement de Montréal, afin de donner suffisamment de cours aux professeurs à temps plein et temps partiel, pour faire en sorte que les professeurs aient une semaine raisonnable de travail, compte tenu de leurs disponibilités et des besoins opérationnels de l'Employeur.

6.02 Au moment de l'embauche, le professeur et l'Employeur devront établir les disponibilités du professeur par écrit. Une copie de l'horaire établi et de toutes modifications ultérieures seront conservées dans le cartable des horaires des professeurs, lequel sera disponible sur demande pour le Syndicat.

6.03 Les disponibilités d'un professeur ne peuvent être modifiées qu'une fois par trimestre civil. Aux fins de précision, les trimestres civils sont les périodes suivantes :

- Du 1er janvier au 31 mars ;
- Du 1er avril au 30 juin ;
- Du 1er juillet au 30 septembre ;
- Du 1er octobre au 31 décembre.

Afin de modifier ses disponibilités, un professeur devra fournir à l'Employeur ses nouvelles disponibilités au moins quinze (15) jours de calendrier avant le début du trimestre suivant.

Dans toutes les autres circonstances, les disponibilités programmées d'un professeur ne peuvent être modifiées que par le biais d'un accord écrit entre l'Employeur et le professeur.

- 6.04 Au moment où un professeur acquiert le statut de professeur tel que défini à l'article 5.02, les disponibilités du professeur seront modifiées, si nécessaire, par un accord écrit mutuel de l'Employeur et du professeur.

ARTICLE 7 **RÈGLES RELATIVES À L'ASSIGNATION DES LEÇONS**

- 7.01 Les leçons sont assignées aux professeurs en fonction de leur ancienneté et de leurs disponibilités, de la nécessité de limiter autant que possible la rotation des professeurs, des exigences du client et de la langue d'enseignement. L'Employeur doit également prendre en considération les préférences exprimées par le professeur, le cas échéant, eu égard aux leçons individuelles ou en groupe et/ou aux leçons données à l'intérieur ou à l'extérieur de son centre d'attache.

À cet égard, il est entendu que, afin de reconnaître l'ancienneté tout en limitant le nombre de professeurs assignés à un contrat, l'assignation des leçons est effectuée en utilisant la procédure suivante :

- a) Si au moins deux (2) professeurs répondent aux exigences du client, maîtrisent la langue d'enseignement et n'ont pas atteint leur nombre hebdomadaire maximum de leçons, la première leçon dans le cadre d'un nouveau contrat avec un client est assignée au professeur disponible détenant le plus d'ancienneté.
- b) L'expression « nouveau contrat » inclut les contrats renouvelés et il est entendu que la procédure établie dans cet article s'applique à chaque fois que survient un tel renouvellement, sauf si c'est la première fois que le contrat est renouvelé ou son échéance reportée et si la première leçon découlant du renouvellement ou du report est prévu dans les 90 jours de la dernière leçon du contrat original.
- c) Les quatre (4) premières visites (ou les douze (12) leçons) selon l'échéance qui arrive le plus tôt, d'un nouveau contrat peuvent être assignées à un professeur qui a enseigné la première leçon du contrat en question s'il est disponible et ceci sans considération pour son ancienneté.

- d) Chaque leçon subséquente du même contrat doit être assignée au professeur disponible le plus ancien jusqu'à ce que quatre (4) professeurs aient enseigné à ce client. Dès lors, l'assignation des leçons doit être limitée à ce groupe de quatre (4) professeurs, la priorité revenant au professeur disponible le plus ancien parmi le groupe.
- e) Si aucun des professeurs parmi le groupe n'est disponible, la leçon doit être assignée au plus ancien professeur disponible. Si ce professeur détient plus d'ancienneté que l'un ou l'autre des professeurs du groupe, il devient dès lors membre dudit groupe en remplacement du membre détenant le moins d'ancienneté. Toutefois, le professeur qui enseigne les quatre (4) premières visites ou les premières douze (12) leçons, selon le cas, ne pourra être remplacé par un professeur plus ancien en application de la présente disposition.
- f) Si, à la demande d'un client, des leçons ne peuvent être assignées à un professeur inclus dans le groupe, ce professeur doit être exclu du groupe et remplacé par le plus ancien professeur ayant déjà enseigné une ou plusieurs leçons dans le cadre du contrat en question, et si aucun professeur ne répond à cette exigence, par le plus ancien professeur disponible à l'extérieur du groupe.

7.02 L'expression « professeur disponible » signifie un professeur qui a une disponibilité à son horaire au moment de l'assignation, qui n'a pas encore été assigné à une autre leçon et qui peut être contacté par l'Employeur à l'intérieur d'une période de temps qui permet à l'Employeur de compléter l'assignation des leçons.

7.03 **Maxima hebdomadaires**

Sous réserve des articles 7.07, 7.08 et de l'annexe **Error! Reference source not found.**, aucun professeur ne doit être assigné pour plus d'un total de quarante (40) leçons par semaine.

7.04 Lorsqu'un professeur prend des jours individuels de vacances, son maximum hebdomadaire de leçons, décrit à l'article 7.03 sera réduit de six (6) leçons pour chaque telle

journée de vacances. Les maximums hebdomadaires devront être réduits de la même façon lorsque les professeurs sont rémunérés pour un congé statutaire.

7.05

Pauses

- a) Aucun professeur n'est tenu de travailler pour plus de quarante (40) minutes sans une pause de cinq (5) minutes. Dans une situation d'assignation extérieure, aucun professeur n'est tenu de travailler plus de quatre-vingt-cinq (85) minutes sans une pause de 5 minutes.
- b) Aucun professeur ne se voit assigner plus de six (6) leçons consécutives sans une pause non rémunérée de quarante-cinq (45) minutes. Toutefois, dans le cas de travail effectué à l'extérieur du centre, la pause de quarante-cinq (45) minutes peut coïncider avec une période de déplacement, si le professeur y consent.

Toutefois, dans le cas de six (6) leçons non consécutives ou plus assignées à un professeur à l'intérieur et à l'extérieur du centre sur une période continue de temps pendant la même journée, la pause peut être réduite à quinze (15) ou trente (30) minutes, si le professeur y consent.

7.06

L'Employeur se réserve le droit de demander à un professeur de travailler en dehors des heures de travail pour lesquelles il est normalement disponible si aucun autre professeur n'est disponible, le tout selon les conditions prévues au présent article 7. Le professeur n'est toutefois pas tenu d'accepter.

7.07

Dans l'éventualité où il n'y a aucun professeur de disponible parmi ceux qui n'ont pas encore atteint leur maximum hebdomadaire, l'Employeur assigne des leçons conformément aux critères décrits à l'article 7.01 aux professeurs qui ont déjà atteint leur maximum hebdomadaire et ce, jusqu'à un total maximum combiné de leçons et de périodes de déplacement rémunérées totalisant quarante (40) heures.

7.08

Un professeur ne se voit pas assigner des leçons excédant un total combiné de leçons et de périodes de déplacement rémunérées totalisant quarante (40) heures dans la même

semaine, à moins qu'aucun professeur de la même langue ne soit disponible ou dans le cas d'urgence de dernière minute.

7.09 De plus, il est convenu qu'un professeur est rémunéré à temps et demi pour toutes les leçons qu'il donne ou les périodes de déplacement rémunérées excédant un total de quarante (40) heures dans une semaine, ainsi que pour toutes les leçons données ou les périodes de déplacement rémunérées payées le dimanche.

7.10 **Information fournie au Syndicat**

Si un client demande ou refuse l'assignation d'un professeur en particulier, telle demande ou tel refus sera communiqué par écrit au représentant syndical du centre, étant compris que les parties conviennent de créer un comité de travail composé d'au moins un représentant de l'Employeur et d'un représentant du Syndicat pour discuter, à la demande de l'une ou l'autre des deux (2) parties, des enjeux liés à la mise en œuvre de la présente disposition et de l'article 7.01 (le tout dans l'esprit de favoriser la transparence et, dans la mesure du possible, l'ancienneté des professeurs).

Il est entendu que le comité de travail se rencontrera dans un délai maximal de trois mois (3) suivant la signature de la convention collective.

7.11 L'Employeur transmet au Syndicat, sur une base hebdomadaire, un document indiquant les totaux hebdomadaires suivants pour chacun des professeurs :

- Le nombre de leçons travaillées ;
- Les périodes de déplacements rémunérées ;
- Les indemnités payées à titre de congés statutaires ou autre; et
- Les jours de vacances pris.

Ce document est transmis au Syndicat au plus tard le mercredi suivant la fin de la semaine concernée.

L'horaire quotidien des leçons indiquant les leçons et les périodes de déplacement est également mis à la disposition de tous les professeurs, dès le lendemain.

7.12

Absence de l'étudiant

Un professeur qui est programmé pour donner des leçons est rémunéré pour lesdites leçons, que l'étudiant se présente ou non, à la condition que :

- a) le professeur ait communiqué avec ou ait été avisé par le centre entre 15h30 et 17h00 conformément aux dispositions de l'article 7.13 le jour avant que les leçons soient programmées pour être données et ce, afin de connaître son horaire ;
- b) le professeur se présente sur les lieux de travail à l'heure requise à moins d'en être dispensé par l'Employeur. Il est entendu que l'Employeur avisera le professeur le plus tôt possible lorsque sa présence n'est pas requise ;
- c) le professeur accepte soit de donner des leçons ou exécuter d'autres tâches connexes, tel que requis par l'Employeur et conformément aux dispositions de l'article 7.14.

7.13

Horaires de leçons

- a) À moins que les circonstances ne le permettent pas, l'horaire d'enseignement de chaque professeur doit être disponible à 15h30 le jour de semaine précédant le jour auquel les leçons doivent être données. Chaque professeur doit communiquer avec le centre entre 15h30 et 17h00 afin d'obtenir son horaire de travail pour la journée suivante, à défaut de quoi les leçons qui devaient être assignées au professeur peuvent être assignées à d'autres professeurs. Dans un tel cas, le professeur n'a pas droit à quelque rémunération que ce soit pour les leçons perdues. Toutefois, les parties collaborent afin que les professeurs qui donnent des leçons entre 15h30 et 17h00 puissent obtenir leur horaire de travail en temps utile.
- b) Suite à la transmission de cet horaire de travail, il ne peut être modifié, sauf par une entente mutuelle entre l'Employeur et le professeur.

- c) Lorsqu'un professeur est assigné pour travailler à l'extérieur du centre, il reçoit l'adresse et le numéro de téléphone du client, les renseignements relatifs au déplacement requis et le nom de la personne contact chez le client. Il est également informé des unités de déplacement auxquelles on estime qu'il aura droit. Si le professeur n'est pas au centre après 16h30 du jour précédant et est tenu de passer au centre afin de prendre du matériel requis afin d'enseigner à l'extérieur du centre, le temps de déplacement rémunéré doit être prévu à l'horaire.

7.14

Tâches connexes

- a) Lorsque l'expression « tâches connexes » est utilisée dans la présente convention, elle signifie des évaluations d'élèves, des tests, de la suppléance, les rapports de progression, d'assiduité en classe et le perfectionnement mais ne comprend pas les exercices écrits.
- b) Si l'Employeur exige d'un professeur qu'il complète des rapports de progression pour des groupes à l'extérieur de leçons de groupe programmées, de telles périodes sont programmées par l'Employeur et rémunérées en unités de quinze (15) minutes. Il est entendu que de telles périodes ne sont pas programmées à des moments qui empêcheraient un professeur d'être assigné à des périodes d'enseignement auxquelles il aurait autrement droit.

ARTICLE 8

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01

Sécurité

Un employé, membre du Syndicat au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention ou qui en devient membre pendant la durée de la convention, ne peut continuer à exercer ses fonctions qu'à la condition d'en demeurer membre en règle et s'il n'a pas été officiellement expulsé.

8.02

Retenues syndicales

L'Employeur s'engage à prélever mensuellement sur le traitement de chaque professeur régi par la présente

convention, un montant correspondant à la cotisation syndicale et à remettre par chèque, au Secrétaire-Trésorier du Syndicat ou à la personne que le Syndicat désigne à cette fin, la somme de ces retenues, ainsi que la liste des personnes pour le compte de qui ladite cotisation a été retenue, et ce, au plus tard le 15 du mois suivant, en y indiquant le total des salaires réguliers payés pour le mois. De plus, le 1^{er} septembre de l'année, l'Employeur remet au Syndicat la liste de tous les professeurs avec leurs noms, adresses et numéros de téléphone.

8.03 Aux fins du présent article, le terme « cotisation » signifie les cotisations syndicales normales ; il ne comprend pas les droits d'initiation, ni les autres droits, impositions ou cotisations imposés à des fins spéciales.

8.04 Le Syndicat doit informer l'Employeur du montant des cotisations syndicales à retenir et, advenant un changement du taux établi, il doit l'en aviser un (1) mois à l'avance.

8.05 Un professeur régi par la présente convention ne pourra rester employé par l'Employeur sans accepter la formule de retenue syndicale prévue au présent article.

8.06 **Affichage**

L'Employeur autorise le Syndicat à afficher des communications à un endroit désigné par elle et auquel tous les professeurs, mais non les élèves, auront accès. L'Employeur se réserve le droit de retirer du tableau d'affichage les communications qui iraient à l'encontre du Code de conduite de Berlitz.

8.07 **Absences pour activités syndicales**

Deux (2) membres du Syndicat peuvent être choisis comme délégués à des congrès ou à des stages d'études syndicales. Ces délégués peuvent obtenir à cette fin un congé sans paie, à condition toutefois de présenter, par écrit, au Directeur du centre, au moins sept (7) jours avant leur départ, une attestation du Syndicat. Pareil congé autorisé ne doit jamais dépasser neuf (9) jours consécutifs dans une année civile.

8.08 L'Employeur convient d'accorder une période raisonnable de congé sans perte de salaire aux membres impliqués dans la procédure de règlement des griefs ou à un membre du comité

de négociation, lorsqu'ils doivent s'absenter pendant les heures de travail pour traiter directement avec l'Employeur d'affaires du Syndicat relativement à l'application, à l'interprétation ou à la négociation de la convention collective.

L'Employeur convient également d'accorder une période raisonnable de congé non-rémunéré à deux (2) membres additionnels du comité de négociation, pour les mêmes raisons que celles mentionnées au paragraphe précédent.

Pour toute telle absence, les professeurs sont rémunérés au prorata, soit : le nombre de leçons (comprenant les TENP) données par le professeur pendant les deux (2) dernières périodes de paie complètes précédant l'absence, divisé par le nombre de jours ouvrables pendant ces périodes et multiplié par le taux de leçons privées du professeur. Pour les fins d'application de cette clause :

- Il y a cinq (5) jours dans la semaine de travail ; et
- Les congés statutaires, les jours de vacances programmés et les absences pour activités syndicales pendant ces périodes ne sont pas réputés être des jours ouvrables.

8.09

Conseillers syndicaux

Les conseillers du Syndicat, autres que les professeurs au service de l'Employeur, ont droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.

8.10

« Comité patronal-syndical » signifie : un comité composé d'un maximum de deux (2) membres du Syndicat, auquel peut s'ajouter un (1) représentant national, et d'un maximum de deux (2) représentants de l'Employeur, auquel peut s'ajouter un (1) conseiller en relations de travail. Ce Comité étudiera et tentera de résoudre toutes mécontentes relatives à l'interprétation et à l'application de la convention collective, incluant tout changement dans les méthodes d'enseignement, la formation professionnelle ou le recyclage des professeurs, afin de permettre aux professeurs présentement à l'emploi de conserver leur emploi si possible.

Ce Comité siégera régulièrement, au moins une (1) fois par mois, ou à la demande d'une des parties et ceci, afin de maintenir et d'améliorer les relations patronales-syndicales.

Les membres du Syndicat seront rémunérés pour le temps où ils siégeront sur ce comité.

- 8.11 L'Employeur avisera le Syndicat de l'embauche de tout nouveau professeur par courriel dès la première semaine. Les coordonnées complètes (y incluant l'adresse courriel et la date d'embauche) du nouveau professeur seront inclus dans l'avis.

L'Employeur mentionnera par ailleurs au nouveau professeur que le Syndicat communiquera sous peu avec lui.

- 8.12 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que, pendant la durée de cette convention, il n'y aura ni grève, ni arrêt ou ralentissement d'activité, ni piquetage, ni boycottage, ni aucun acte pouvant entraver l'activité normale de l'Employeur. Ils ont aussi convenu que l'Employeur n'imposera aucun lock-out de quelque nature que ce soit.

ARTICLE 9

PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 9.01 Tout professeur ayant un problème pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son directeur du centre de langues afin de tenter de le régler, accompagné, s'il le désire, de son délégué. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit au professeur ou au Syndicat.

- 9.02 **1ère étape**

- a) Le Syndicat doit soumettre le grief par écrit, signé par le plaignant, au Directeur du centre de langues concerné, dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle et en aucun cas plus de 6 mois suivant la date du fait en question. Le grief pourra être soumis par formulaire papier, courriel ou par télécopie et il pourra être signé par un représentant du syndicat au nom du plaignant. Le Directeur du centre de langues concerné doit donner sa réponse par écrit au plaignant et au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant le dépôt du grief.
- b) Toutefois, les griefs relatifs à des mesures disciplinaires sont soumis par le Syndicat et signés par le plaignant directement à l'étape 2 de la procédure

dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance de ladite mesure disciplinaire.

- c) Les griefs de groupe, griefs collectifs ou syndicaux, seront soumis directement à l'étape 2 de la procédure.

9.03

2e étape

Faute de règlement à l'étape précédente ou en l'absence d'une réponse dans les délais prévus, le cas pourra être soumis aux Ressources humaines de Berlitz Canada. Un représentant des ressources humaines prendra connaissance du dossier et rendra sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables.

9.04

3e étape : Arbitrage

Si un grief n'a pas été réglé selon la procédure ci-haut prévue, l'une ou l'autre des parties pourra recourir à l'arbitrage, en avisant obligatoirement par écrit l'autre partie dans les onze (11) jours ouvrables suivant l'expiration du délai pour répondre, prévu à la deuxième étape.

9.05

Les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, l'une des parties demande que l'arbitre soit désigné par le Ministère du travail, conformément aux dispositions du *Code du travail*.

9.06

Les honoraires et déboursés de l'arbitre seront défrayés à parts égales par les parties aux présentes.

9.07

Tout arbitre devra se conformer aux dispositions de la présente convention et n'aura pas droit d'y ajouter, de retrancher, de changer ou de rendre une décision contraire à ses termes.

9.08

Les délais prévus à la présente clause de griefs et d'arbitrage sont de rigueur, mais pourront être prolongés par consentement des parties qui devra être constaté par un écrit émanant des deux (2) parties.

ARTICLE 10

MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

10.01

Mesures disciplinaires

- a) Les parties conviennent que la réprimande verbale et écrite, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur. Une suspension ou un congédiement doivent être confirmés par écrit à l'intérieur d'un délai de cinq (5) jours, énonçant les motifs à l'appui de la sanction. Copie des mesures disciplinaires doit être transmise au président du Syndicat.
- b) Lorsqu'il impose une mesure disciplinaire, l'Employeur s'engage à le faire sans délai indu, suivant le moment où il est en possession des éléments pour lui permettre de porter un jugement.
- c) Lorsque l'Employeur convoque un professeur pour lui imposer une mesure disciplinaire, ce dernier doit être accompagné du délégué de son choix, pourvu que ce dernier soit disponible dans un délai raisonnable compte tenu des circonstances.
- d) Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié (que ce soit un avis écrit, une suspension ou toute autre mesure disciplinaire consignée dans un écrit) sera considérée rayée de ce dossier et ne pourra être invoquée contre le salarié après une période de dix-huit (18) mois suivant l'imposition de la mesure disciplinaire, sauf s'il y a eu une récidive de la part du salarié durant cette période. Sur demande, un salarié obtiendra une copie de son dossier disciplinaire.
- e) En cas de grief entendu en arbitrage relativement à une mesure disciplinaire, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

10.02

Mesures administratives

- a) Une suspension ou un congédiement administratif doivent être confirmés par écrit dans un délai de cinq (5) jours, énonçant les motifs à l'appui de la décision de l'Employeur. Lorsque l'Employeur convoque un professeur pour lui imposer une telle mesure administrative, ce dernier peut être accompagné du délégué de son choix, pourvu que ce dernier soit disponible dans un délai raisonnable compte tenu des circonstances. Copie des confirmations de toute

mesure administrative doit être transmise au président du Syndicat.

- b) En cas de grief entendu en arbitrage relativement à un congédiement administratif, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

10.03 Un professeur peut, avec un préavis d'au moins une (1) journée ouvrable et une fois tous les trois (3) mois, consulter son dossier.

ARTICLE 11 **ANCIENNETÉ**

11.01 L'ancienneté est calculée comme suit : le nombre total des leçons données par un professeur, divisé par vingt (20), auquel résultat s'ajoute la durée totale du service (en nombre de semaines).

Aux fins du présent article, le temps d'enseignement non productif (TENP) et les leçons pour lesquelles un employé est rémunéré conformément aux dispositions de l'article 7.12 sont réputés avoir été « donnés ».

11.02 Accumulation de l'ancienneté

Sous réserve des dispositions de l'article 5.06, l'ancienneté d'un salarié s'acquiert après qu'il ait terminé sa période de probation et est rétroactive à la date de la première journée de travail comme professeur.

11.03 Maintien ou perte d'ancienneté

Un professeur conserve son ancienneté durant toutes les périodes d'absence autorisées par la convention collective ou l'Employeur. Toutefois, un professeur perd ses droits d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) S'il quitte volontairement son emploi ;
- b) S'il est congédié et n'est pas réintégré dans ses fonctions, soit après accord avec la Direction ou à la suite d'une décision arbitrale ;
- c) S'il s'absente à cause d'un accident ou d'une maladie autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle durant une période de plus de vingt-

quatre (24) mois, il ne perd que son ancienneté. Toutefois, à son retour, il est assujéti à une nouvelle période de probation, tel que prévu à l'article 5.06, mais d'un (1) mois seulement ;

- d) Si, après avoir été rappelé au travail par un appel téléphonique au cours duquel les parties doivent se mettre d'accord sur la date et l'heure du retour au travail, cet accord devant être confirmé par lettre recommandée en cas de mise à pied pour manque de travail, l'employé ne se présente pas au travail à l'heure et à la date spécifiées et dans les trois (3) jours ouvrables après une mise à pied de moins de deux (2) semaines, dans les cinq (5) jours ouvrables après une mise à pied de deux (2) à quatre (4) semaines et, après une mise à pied dépassant un (1) mois, dans les dix (10) jours civils après qu'une telle lettre recommandée ait été envoyée à la dernière adresse connue de l'employé; dans les cas où il est impossible de rejoindre l'employé par appel téléphonique, l'Employeur ne sera tenu que d'envoyer un avis de rappel à la dernière adresse connue de l'employé, et l'employé devra se rapporter au travail dans les délais prévus ci-haut suite à la réception de la lettre de rappel recommandée de l'Employeur ;
- e) S'il est mis à pied pour une période équivalente à la durée totale de son service auprès de l'Employeur à la date de sa mise à pied, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois ;
- f) S'il est absent du travail sans raison valable et sans avoir informé l'Employeur par téléphone ou par courriel pendant une période de cinq (5) jours ou plus.

11.04

Listes d'ancienneté

- a) À tous les quatre (4) mois, l'Employeur convient d'afficher dans chaque centre une liste d'ancienneté mise à jour indiquant le nom de chaque employé, sa langue ou ses langues d'enseignement, ainsi que son statut d'ancienneté dans le centre. Une copie de cette liste mise à jour doit également être remise au représentant du Syndicat.

- b) En autant qu'il ne se soit pas écoulé une (1) année depuis qu'il a été à l'emploi de Berlitz pour la dernière fois, un professeur transféré dans l'unité de négociation d'un autre Centre Berlitz en Amérique du Nord est rémunéré au taux prévu à l'Annexe « A » correspondant au nombre de périodes de leçons enseignées à son centre de langues d'origine et il progressera dans l'échelle de salaires prévue à l'Annexe « A » en fonction du nombre de périodes de leçons enseignées à l'intérieur de l'unité de négociation. Toutefois, son statut d'ancienneté pour toute autre fin prévue à la convention collective est établi selon les modalités prévues à l'article 11.01 et seulement pour le travail exécuté à l'intérieur de l'unité de négociation, sauf qu'il est réputé avoir débuté avec trois (3) mois de service. Un tel employé qui était régi par les régimes d'assurance collective et de retraite de la Compagnie maintient ces avantages.
- c) Le taux de salaire et le statut d'ancienneté d'un employé transférant d'un Centre à l'intérieur de l'unité de négociation à un autre seront établis dans le nouveau Centre de la même façon. Toutefois, un tel employé ne sera pas sujet à une nouvelle période de probation, ses années de service aux fins d'éligibilité aux vacances ne seront pas interrompues et il ne sera pas pénalisé à l'égard de son éligibilité aux congés de maladie, au régime d'assurance collective et au régime de retraite.
- d) Si la Compagnie devait ouvrir un nouveau centre de langues à l'intérieur de la portée du certificat d'accréditation du Syndicat, l'Employeur affichera un avis préalable d'au moins un mois dans chaque centre afin que les professeurs puissent poser leur candidature sur les nouveaux postes. L'Employeur convient d'accorder priorité à l'embauche des employés actuels, par ordre d'ancienneté, à tout tel nouveau centre. De tels professeurs maintiendront leur rang d'ancienneté original et auront le droit de retourner à leur centre d'origine dans les six (6) mois de leur transfert.

- 11.06 L'Employeur peut, à sa discrétion, assigner un professeur à un poste exclu de l'unité de négociation, soit de façon permanente ou de façon temporaire. Le professeur est libre d'accepter cette assignation ou non et, s'il l'accepte, il sera considéré non-disponible pour la période de l'assignation.
- 11.07 Un professeur temporairement assigné à un poste exclu de l'unité de négociation sera rémunéré à son salaire régulier et le temps travaillé sera converti en unités et sera considéré dans le cadre de l'article 7.03. Il sera cependant exclu de l'application de l'article 11.01.
- 11.08 Un professeur assigné de façon permanente à un poste exclu de l'unité de négociation continuera d'accumuler de l'ancienneté pour une période de douze (12) mois, après quoi il perd tous ses droits d'ancienneté à moins que, durant cette période, il décide de retourner au sein de l'unité de négociation.

ARTICLE 12

CONTRATS INDIVIDUELS

- 12.01 L'Employeur convient, par la présente, que tant que la convention sera en vigueur, il ne conclura pas de contrat individuel avec les professeurs à l'exception des ententes individuelles conclues avec les professeurs relativement à leur disponibilité selon les dispositions des articles 5.03, 5.04, 6.02, 6.03 et 6.04. Le Syndicat sera avisé de toute entente individuelle conclue en conformité avec le présent paragraphe.

ARTICLE 13

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 13.01 Les classifications couvertes par cette convention et les salariés payés pour chaque catégorie sont stipulés dans l'Annexe « A », qui fait partie intégrante de cette convention.
- 13.02 Tous les professeurs sont rémunérés par dépôt direct et reçoivent un bordereau de paie électroniquement (dont une copie doit être imprimée par l'Employeur si une version papier est requise par le professeur) contenant les détails requis par la loi.
- 13.03 Tout professeur qui est renvoyé ou qui quitte de son propre chef doit recevoir tous les montants qui lui reviennent et ses effets personnels au plus tard le jour de paie suivant. En

même temps, ledit professeur doit rendre tous les articles appartenant au centre pour lesquels il était responsable.

- 13.04 Tout professeur dont les capacités se trouvent réduites par la suite d'un accident ou d'une maladie mais qui reste capable de remplir un autre poste et effectivement remplit un autre poste au service de l'Employeur, continue d'être rémunéré au taux régulier de son nouveau poste.
- 13.05 Tous les professeurs sont payés à tous les deux (2) vendredis, mais avec deux (2) semaines de décalage.
- 13.06 Tout professeur qui, à l'intérieur d'une période de deux (2) périodes de paie, donne un minimum de quatre (4) leçons dans plus d'une (1) langue ou donne un minimum de quatre (4) leçons d'écriture à l'extérieur du curriculum standard Berlitz, ou donne des leçons en utilisant des documents de cours pour enfants ou adolescents (sous l'âge de quatorze (14) ans) pendant quatre (4) leçons ou plus ou donne de la formation ou un complément de formation, touchera une prime de quarante dollars (40,00 \$) pour la période en question.

ARTICLE 14

ENSEIGNEMENT EN DEHORS DES CENTRES

- 14.01 Aucun professeur ne sera tenu d'enseigner en dehors du centre après 22h00.

Lors de l'affectation d'un professeur pour des leçons devant être données à l'extérieur de l'île de Montréal ou de la région de la Rive-Sud, l'Employeur tiendra compte de l'ancienneté, de la préférence ainsi que des circonstances.

- 14.02 Sur présentation de pièces justificatives, l'Employeur paiera le repas d'un professeur et/ou d'un client dans le cadre d'un programme régulier d'étude.

Les professeurs doivent prendre les moyens raisonnables en vue de respecter la politique de l'Employeur concernant le coût des repas pris durant un programme régulier d'étude. Une copie de la politique de l'Employeur ainsi que de toute modification ultérieure y étant apportée doit être rendue accessible au Syndicat et aux professeurs.

La politique de l'Employeur doit prévoir le remboursement d'une somme maximale de dix-sept dollars et cinquante sous

(17,50 \$) pour le repas du professeur lorsque l'étudiant se présente. La somme du remboursement pour le repas du professeur est réduite à dix (10) dollars si l'étudiant ne se présente pas sans avis donné le jour précédent ou s'il ne prend pas son repas avec le professeur.

ARTICLE 15

INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT

- 15.01 Les professeurs qui donnent des leçons en dehors du centre d'attache toucheront une indemnité au taux raisonnable par kilomètre publié par l'Agence du Revenu du Canada aux fins du paiement d'une allocation pour frais d'automobile et véhicule à moteur. Au moment de la signature de la présente, ce taux est de 0.68\$ par kilomètre. . De plus, les frais de stationnement sont également remboursés. Il est entendu que l'Employeur utilisera Google Maps pour déterminer la distance séparant les destinations afin de calculer l'indemnité payable.
- 15.02 Les professeurs qui donnent des leçons en dehors du centre et qui, pour se déplacer à cette fin, doivent utiliser les transports publics (autobus, métro, taxis, etc.), seront remboursés (aller-retour) pour les sommes déboursées à cette fin. Un reçu est requis pour les déplacements en taxi. Un reçu n'est pas requis pour les déplacements en autobus ou en métro et le remboursement sera fait sur une base du coût d'un passage simple régulier en vigueur au moment du déplacement. Cependant, l'Employeur peut, à sa discrétion, fournir une carte mensuelle, ou le montant équivalent, à un professeur. Dans ce cas, aucun autre remboursement ne sera accordé pour des déplacements en autobus ou en métro durant ce mois. Le choix du transport est à la discrétion de l'Employeur.
- 15.03 Les professeurs qui donnent des leçons chez un client dont l'établissement est situé dans un parc industriel pourront prendre un taxi pour se rendre et retourner à la bouche de métro la plus près de l'établissement en question.
- 15.04 **Procédure pour les réclamations de dépenses**
- Les réclamations doivent être soumises par les professeurs au plus tard le mardi pour les frais de déplacement qui ont été encourus pendant la semaine précédente et ils seront remboursés le mercredi au plus tard.

Toutefois, un professeur qui soumet une réclamation pour des frais de déplacement plus de sept (7) jours après les avoir encourus, devra soumettre un compte de dépenses dans les deux (2) semaines suivantes et sera remboursé par chèque via le système des comptes payables de la Compagnie. Un tel remboursement sera effectué au plus tard dans les quatre (4) semaines suivant cette réclamation.

15.05

Assignations à l'extérieur du centre

Si un professeur est assigné pour enseigner à une destination d'enseignement à l'extérieur du centre, il a droit aux frais de déplacement encourus pour se rendre à la destination et il est rémunéré par un nombre d'unités de déplacement correspondant au temps réel requis pour se rendre à la destination d'enseignement, et ce, selon la formule suivante :

La durée du déplacement et, le cas échéant, l'indemnité pour les frais de kilométrages, pour se rendre à destination sont calculées entre l'endroit où la leçon est donnée et le centre Montréal (actuellement sis au 2075 boulevard Robert Bourassa, bureau 1701, à Montréal)..

Si un professeur est assigné pour enseigner à plusieurs destinations d'enseignement à l'extérieur du centre pour une journée, il a droit aux frais de déplacement encourus (ou à l'indemnité de kilométrage, le cas échéant) pour se déplacer d'une destination à l'autre et il est rémunéré par un nombre d'unités de déplacement correspondant au temps réel de déplacement entre chaque destination d'enseignement (non cumulatif).

S'il doit revenir de la destination jusqu'au centre parce qu'il doit y donner une leçon plus tard dans la journée, le professeur a également droit aux frais de déplacement (ou à l'indemnité de kilométrage, le cas échéant) requis pour revenir de la destination au centre et il est également rémunéré par un nombre d'unités de déplacement correspondant au temps réel de déplacement requis pour revenir de la destination au centre.

15.06

Conformément à l'article 15.05, l'Employeur détermine le nombre d'unités de déplacement auquel un professeur a droit. Il est entendu que chaque unité de déplacement, prévue au présent article 15, est rémunérée en fonction du taux de base

du professeur pour une leçon, tel que prévu à l'Annexe « A », et que les unités de déplacement sont réparties en unités d'un tiers (1/3) de leçon représentant chacune une période ou une partie d'une période de quinze (15) minutes.

15.07 En plus du paiement des unités de déplacement et des frais de transport, le professeur sera compensé par le versement prévu pour une ou plusieurs leçons, selon le cas, dans tous les cas où ces assignations résulteraient en une diminution du nombre de leçons auquel le professeur aurait autrement eu droit pour cette journée, selon les dispositions de l'article 7.01.

15.08 Malgré la préférence signifiée à l'employeur concernant l'assignation de leçons à l'extérieur du centre, un professeur peut refuser une telle assignation sur une base ponctuelle (c.-à-d. sans changer sa préférence générale) si celle-ci doit être donnée à un endroit situé à plus de quarante-cinq (45) minutes du centre.

ARTICLE 16

CONGÉS STATUTAIRES

16.01 a) Les congés ci-après sont considérés comme congés payés pour tous les professeurs :

le Jour de l'An
le lendemain du Jour de l'An
le Vendredi Saint
la Journée des patriotes
la Fête nationale
la Confédération
la Fête du Travail
le Jour de l'Action de Grâce
la Veille de Noël
le jour de Noël
le lendemain de Noël
la Veille du Jour de l'An.

b) La rémunération pour un congé statutaire est calculée au prorata, soit : le nombre de leçons (comprenant les TENP) données par le professeur pendant les deux (2) dernières périodes de paie complètes précédant le congé statutaire, divisé par le nombre de jours ouvrables pendant ces périodes et multiplié par le taux de leçons privées du professeur (minimum de quatre

(4) périodes). Pour les fins d'application de cette clause :

- Il y a cinq (5) jours dans la semaine de travail; et
 - Les congés statutaires, les jours de vacances programmés et les absences pour activités syndicales programmée pendant ces périodes ne sont pas réputés être des jours ouvrables.
- c) i) Les parties conviennent que l'Employeur pourra garder ses centres ouverts la veille de Noël et la veille du Jour de l'An, ainsi que le lendemain de Noël et le lendemain du Jour de l'An.
- ii) Si l'Employeur décide de garder un (1) ou plusieurs de ses centres ouverts ces jours-là, il offrira le travail disponible d'abord aux professeurs à plein temps et ce, par ordre d'ancienneté parmi ceux qui ont la compétence pour les donner.
- iii) S'il s'avère qu'il n'y ait pas un nombre suffisant de volontaires qualifiés pour exécuter le travail, le directeur pourra désigner et assigner le nombre de professeurs nécessaire de ce centre en procédant par ordre inverse d'ancienneté.
- iv) Ceux qui travailleront l'un de ces quatre (4) jours seront rémunérés à temps régulier et à leur choix, recevront la rémunération pour le congé ou chômeront ce congé à une date ultérieure à être convenue entre la direction et l'employé.

16.02 Lorsqu'un des congés susmentionnés tombe un samedi, il est observé le vendredi précédent ou le jour ouvrable précédant ce vendredi et, s'il tombe un dimanche, il est reporté au lundi suivant ou le jour ouvrable suivant, à moins que son observance n'ait été reportée à un autre jour, soit par la loi, soit par ordonnance.

16.03 Tout professeur qui travaille pendant un congé payé est payé pour le congé, en plus de recevoir le double de son taux de rémunération régulier.

- 16.04 Si l'un de ces congés est compris dans la période de vacances du professeur à plein temps, ses vacances seront prolongées d'un (1) jour.
- 16.05 Pour être éligible au paiement du congé, le professeur doit être présent au travail son dernier jour cédulé au cours de la semaine précédant le congé et son premier jour cédulé au cours de la semaine suivant le congé.

ARTICLE 17 **VACANCES ANNUELLES**

- 17.01 Tous les professeurs détenant moins d'une année de service continu ont le droit à une journée de vacances payés pour chaque mois de service continu, jusqu'à un maximum de dix (10) jours pour leur première année de service. L'indemnité de vacances est équivalente à quatre pourcent (4 %) des gains de l'année précédente.
- 17.02 Tous les professeurs qui comptent une (1) année complète, mais moins de cinq (5) ans de service continu, ont droit à deux (2) semaines de vacances payées sur la base de quatre pour cent (4 %) des gains de l'année précédente.
- 17.03 Tous les professeurs qui comptent cinq (5) ans ou plus de service continu ont droit à trois (3) semaines de vacances payées sur la base de six pour cent (6 %) des gains de l'année précédente.
- 17.04 Tous les professeurs qui, en date du 1^{er} janvier de chaque année, comptent dix (10) années ou plus de service continu; ont accumulé au moins 500 points d'ancienneté et qui, au cours de l'année précédente, ont maintenu une disponibilité de cinquante leçons par semaine ont droit à quatre (4) semaines de vacances payées sur la base de huit pour cent (8 %) des gains de l'année précédente.
- 17.05 Le nombre de semaines de vacances payées auxquelles chaque professeur a droit est fixé en fonction de la durée de son service continu au 1^{er} janvier de chaque année. L'année de référence est du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.
- Si un employé est absent pour cause de maladie, d'accident, de maternité ou de paternité pour un (1) mois ou plus durant l'année de référence, son indemnité de vacances

hebdomadaire est calculée conformément à sa moyenne hebdomadaire durant la période réellement travaillée.

17.06 Si un professeur quitte le service de l'Employeur, il a droit à sa paie de vacances accumulées jusqu'à la date de son départ, conformément aux dispositions du présent article.

17.07 Le professeur doit prendre ses vacances pendant l'année suivant la période d'acquisition desdites vacances, après avoir donné à l'Employeur un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines précédant la date où il désire effectivement les prendre. Si plusieurs professeurs veulent prendre leurs vacances en même temps, la préséance est accordée par ancienneté chez les professeurs à temps plein et les professeurs à temps partiel respectivement.

L'Employeur n'est pas tenu de permettre à quelque employé de prendre ses vacances aux dates qu'il a choisies, s'il juge qu'il ne peut ce faire à cause des exigences des opérations ou que l'acceptation de la demande soit susceptible de nuire à la programmation efficace du travail.

Dans le cas de refus, l'Employeur doit en faire part au professeur dans les meilleurs délais.

Si au 31 mars, un professeur n'a pas fixé toutes les vacances auxquelles il a droit depuis le 1^{er} juin de l'année précédente, l'Employeur assigne les vacances non prises pendant la période se terminant le 31 mai de l'année en cours. L'Employeur avise le Syndicat des périodes de vacances applicables.

De plus, avant le 30 juin de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat les jours et/ou semaines de vacances prises par chaque professeur pendant la période de vacances de douze (12) mois précédente (du 1^{er} juin au 31 mai).

17.08 Après entente avec le Directeur du centre, un professeur peut prendre ses vacances en périodes minimales d'une (1) semaine pendant l'une ou les deux périodes de vacances, à un moment qui n'entrave pas la programmation efficace du travail. À l'intérieur des catégories de langues, les professeurs à plein temps avec le plus d'ancienneté ont le premier choix à l'égard du moment prévu pour leurs vacances.

Toutefois, après entente avec le Directeur du centre, un professeur qui a droit à trois (3) semaines ou plus de vacances payées peut fractionner une (1) de ces semaines en journées individuelles pendant l'une ou les deux périodes de vacances, en autant que le professeur donne à l'Employeur un avis écrit préalable au moins dix (10) jours ouvrables avant chaque journée individuelle.

17.09 Pour les fins d'application du présent article, il y aura deux (2) périodes de vacances par année, soit la première (1^{ère}) période qui s'étendra du 1^{er} juin jusqu'au 31 octobre de l'année courante et la deuxième (2^e) période, qui s'étendra du 1^{er} novembre d'une année au 31 mai de l'année suivante. Tous les droits d'ancienneté applicables aux vacances tombent en déchéance à la fin de la deuxième (2^e) semaine civile du mois qui précède le début de l'une ou l'autre desdites périodes de vacances.

Il est convenu que les professeurs devront remettre à la direction leur choix de vacances pour la première (1^{ère}) période avant le 31 mars et leur choix de vacances pour la deuxième (2^e) période avant le 15 septembre de l'année.

La direction affichera la liste des vacances au plus tard le 15 avril pour la première (1^{ère}) période et le 30 septembre pour la deuxième (2^e) période.

17.10 La durée de service continu s'accumule pendant une période de mise à pied d'un professeur, sous réserve des dispositions de la présente convention relatives à la perte d'ancienneté.

17.11 Des jours additionnels de vacances sans paie peuvent être accordés à la discrétion du Directeur des centres.

17.12 La paie de vacances pour tous les professeurs est versée par un dépôt direct, selon l'une ou l'autre des modalités suivantes, au choix du professeur :

- En un seul versement effectué entre la troisième (3^{ème}) et la quatrième (4^{ème}) période de paie suivant la fin de l'année de référence ;
- En un seul versement, lors de la période de paie précédent le départ en vacances du professeur ;

- À chacune des périodes de paie, au fur et à mesure que le professeur accumule sa paie de vacances au cours de l'année de référence. Pour plus de précision, cela signifie que le professeur ne bénéficiera d'aucune paie de vacances au moment de son départ en vacances à la suite de l'année de référence.

ARTICLE 18

CONGÉS DE MALADIE

18.01

À chaque année de calendrier, chacun des professeurs aura droit à un nombre de congés de maladie payés, lequel sera déterminé au prorata de leur service actif, selon la formule qui suit :

- a) Un professeur ayant accumulé moins de 500 unités d'ancienneté ou qui n'a pas maintenu une disponibilité hebdomadaire de cinquante (50) leçons durant la précédente année de référence a droit, sur présentation d'un billet médical, à deux (2) congés de maladie rémunérés par année. Lesdits congés sont non cumulatifs et ne sont pas payés à la fin de l'année s'ils n'ont pas été utilisés.
- b) Un professeur qui a accumulé entre 500 et 2 000 unités d'ancienneté et qui a maintenu une disponibilité hebdomadaire de cinquante (50) leçons durant l'année de référence précédente a droit à un (1) congé de maladie pour chaque bloc de 250 unités accumulés. Lesdits congés maladie ne sont pas cumulatifs et doivent être payés à la fin de l'année s'ils n'ont pas été utilisés.
- c) Un professeur ayant accumulé au moins 2 000 unités d'ancienneté et qui a maintenu une disponibilité hebdomadaire de cinquante (50) leçons durant l'année de référence précédente a droit à dix (10) jours de congés maladie par année. Lesdits congés maladie ne sont pas cumulatifs et doivent être payés à la fin de l'année s'ils n'ont pas été utilisés.

18.02

La somme payable pour chaque congé maladie doit être déterminée selon le nombre moyen de leçons donnés par jour durant les quatre (4) semaines précédant le congé, avec un minimum de quatre (4) leçons par jour pour les professeurs à temps partiel et un minimum de quatre (4) leçons par jour pour les professeurs à temps plein ayant moins de 3000 points

d'ancienneté et un minimum de (8) leçons par jour pour les professeurs à temps plein ayant plus de 3000 points d'ancienneté.

- 18.03 L'Employeur aura droit de retenir à même les argents qu'elle devra à un employé mis à pied ou qui quitte son emploi pour quelque raison que ce soit, avant que l'année de calendrier n'ait été complétée, les congés de maladie qu'il aurait pu prendre par anticipation en fonction des présentes dispositions.
- 18.04 Le congé de maladie ne sera pas compté pour un professeur qui, par suite de maladie, ne peut pas travailler mais qui a complété au moins six (6) périodes de travail en une (1) journée.
- 18.05 L'Employeur reconnaît que les employés peuvent parfois faire face à des situations d'abus ou de violence dans leur vie personnelle qui pourrait affecter leur présence ou performance au travail. Pour ces raisons, l'Employeur convient, suivant une démonstration prompte et adéquate d'un professionnel reconnu (p.ex. : un médecin, un avocat, un conseiller certifié), qu'un employé qui se trouve en situation d'abus ou de violence ne fera pas l'objet de discipline si l'absence peut être liée à la situation d'abus ou de violence. Dans ces cas, les employés pourront utiliser les absences rémunérées prévues à l'article 18.01 s'ils ont à s'absenter du travail. Toutefois, si, au moment de l'absence, l'employé n'a pas (ou n'a plus) droit à cinq (5) jours d'absences rémunérées en vertu de l'article 18.01, les cinq (5) premiers jours d'absence seront rémunérés (au pro rata des jours manquants en vertu de l'article 18.01).

ARTICLE 19

CONGÉS PAYÉS

- 19.01 Chaque professeur ayant accumulé au moins 500 unités d'ancienneté et qui, durant la période de douze (12) mois précédant l'un ou l'autre des événements énoncés ci-dessous, a maintenu une disponibilité de cinquante (50) leçons par semaine a droit à des « congés payés » dans les cas suivants :
- a) À l'occasion du mariage du professeur : trois (3) jours ;
 - b) À l'occasion de la naissance d'un enfant du professeur : le jour de la naissance et le lendemain ;

- c) À l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant du professeur : cinq (5) jours ;
- d) À l'occasion du décès du père, de la mère, du frère ou de la sœur du professeur : deux (2) jours ;
- e) À l'occasion du décès du père ou de la mère du conjoint du professeur : deux (2) jours ;
- f) À l'occasion du décès d'un grand-parent, d'un frère ou d'une sœur du conjoint du professeur, d'un gendre, d'une bru, d'un petit-enfant ou d'un grand-parent du conjoint du professeur : le jour des funérailles.

Si les funérailles ont lieu à une distance de plus de trois cents kilomètres (300 km), dans l'un des cas mentionnés ci-dessus, il est accordé une (1) journée supplémentaire payée.

Tous les autres professeurs ont droit aux congés prévus par la *Loi sur les normes du travail*.

- 19.02 En toute situation, le professeur doit aviser son supérieur immédiat et sur demande, produire une justification de son absence.
- 19.03 Tous les congés payés de deuil mentionnés précédemment doivent être pris dans la période débutant à la date du décès et la date des funérailles. Ils sont payés seulement s'ils sont pris durant des jours où l'employé aurait normalement travaillé si ce n'avait été du décès; toutefois, des jours d'absence additionnels non rémunérés peuvent être accordés par le directeur du centre, à sa discrétion ou tel que prévu par la loi.
- 19.04 Tous les congés payés décrits à l'article 19.01 sont payés au prorata des leçons données au cours des deux (2) dernières périodes complètes de paie précédant le jour de la prise du congé, avec un minimum de quatre (4) périodes.
- 19.05 Le mot « conjoint » désigne les personnes :
 - a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

ARTICLE 20

SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 20.01 L'Employeur est tenu d'observer les dispositions prévues par la loi en ce qui concerne la sécurité, l'hygiène et la santé de ses professeurs.
- 20.02 L'Employeur doit fournir les moyens de protection et tout autre matériel nécessaire pour protéger ses professeurs contre toute blessure.
- 20.03 Les deux (2) parties conviennent d'un commun accord de collaborer dans toute la mesure du possible à la prévention des accidents et à la promotion de la sécurité et de la santé des professeurs.
- 20.04 En cas d'accident pendant les heures de travail, l'Employeur accepte de fournir ou de défrayer le coût du transport aller-retour à l'hôpital ou au cabinet d'un médecin. Le professeur en cause est alors rémunéré pour le reste de la journée de travail qui était prévue.
- 20.05 Les parties conviennent d'adopter des pratiques qui soient respectueuses de l'environnement lorsque cela est possible.

ARTICLE 21

FORMATION

- 21.01 Lorsque l'apprentissage de nouvelles méthodes d'enseignement et /ou de nouveaux outils d'enseignement est requis d'un ou plusieurs professeurs aux fins de pouvoir enseigner un cours ou un ensemble de cours, l'Employeur offre aux professeurs à son emploi l'opportunité de pouvoir se familiariser avec lesdites méthodes ou outils. Le nombre de professeurs devant être formés sera déterminé par l'Employeur, selon ses besoins, et la sélection des professeurs à être formés se fera en fonction de l'ancienneté des professeurs s'étant portés volontaires, sauf si cela est impossible en raison des circonstances. L'Employeur avisera le syndicat et les professeurs par affichage et courriel de ses besoins en termes de formation et / ou de familiarisation et allouera une période d'au moins dix (10) jours aux professeurs pour se porter volontaires. Si un professeur ne peut bénéficier de la période de formation / familiarisation au moment initialement prévu en raison d'une absence ou d'un

conflit d'horaire, l'Employeur devra permettre au professeur de pouvoir bénéficier de la formation et / ou de familiarisation dans un délai raisonnable. L'employeur fera de même pour les personnes n'ayant pas pu participer à une formation et/ou de familiarisation donnée avant l'adoption de la présente convention.

- 21.02 Les périodes de formation et/ou de familiarisation tenues dans les locaux de l'Employeur seront rémunérées en fonction du temps où la présence du professeur est requise. Le temps consacré par un professeur afin de se familiariser avec de nouveaux outils d'enseignement, à la demande de l'Employeur et afin de pouvoir enseigner un cours ou un ensemble de cours où des manuels pédagogiques particuliers sont utilisés (à titre d'exemple, des cours préparatoires aux examens TEFaQ, TEF Canada, DELF, DALF, etc), fera l'objet d'une compensation forfaitaire unique d'une valeur équivalente à une leçon, et ce, pour chaque ensemble de manuels pédagogiques avec lesquels le professeur est requis de se familiariser. (par exemple, le professeur devant se familiariser pour la première fois aux manuels DELF recevra une indemnité d'une valeur équivalente à une leçon).

ARTICLE 22

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 22.01 Après en avoir avisé le directeur du centre par écrit, un professeur peut accepter tout travail temporaire ou à temps partiel ailleurs pourvu qu'il maintienne sa disponibilité et qu'il n'œuvre pas, directement ou indirectement, comme un professeur de langue (ou dans une fonction similaire) auprès d'un client, actuel ou passé, de Berlitz.
- 22.02 Comme condition de conservation de son emploi auprès de l'Employeur et parmi les considérations pour lesquelles la présente convention est intervenue, il est interdit à tout professeur :
- a) de divulguer à une personne, maison ou société, ou d'utiliser à des fins personnelles des renseignements qu'il a pu recevoir au cours de son emploi en ce qui concerne les affaires personnelles, financières ou autres de l'Employeur ;

- b) de divulguer à l'avantage financier d'une personne, maison ou société, ou d'utiliser à ses fins personnelles les noms des clients de l'Employeur ;
- c) de divulguer ou de révéler à une personne, maison ou société, ou d'utiliser à ses fins personnelles, les méthodes déposées d'enseignement des langues auxquelles il a été formé par l'Employeur ou qui sont utilisées pendant qu'il est à l'emploi de l'Employeur ;
- d) de solliciter ou de tenter de détourner de l'Employeur un client ou une personne, maison ou société ayant l'habitude de traiter avec l'Employeur.

22.03 Les parties conviennent d'appliquer la politique d'Éthique et de confidentialité visée à l'Annexe « B ».

22.04 **Salle de repos**

L'Employeur fournit une salle de repos au personnel équipée d'un téléphone, de chaises ou fauteuils de repos et de tables d'usage courant.

Le but principal de cette salle est de permettre au personnel une opportunité de se reposer pendant les périodes de repos. Par conséquent, les parties conviennent que les affaires administratives ayant trait aux activités de l'Employeur ne sont pas discutées dans cette salle.

22.05 **Congé sans solde**

L'Employeur pourra accorder à un employé qui en fait la demande, un congé sans solde s'il juge que les motifs de la demande sont valables et que les exigences du service le permettent.

Un tel congé doit être demandé par écrit et seul le Directeur du centre peut l'accorder. Un préavis de dix (10) jours est requis lorsqu'un congé de cinq (5) jours ou plus est demandé. Un préavis d'un (1) jour est requis lorsqu'un congé de quatre (4) jours et moins est demandé. Tout employé qui l'utilise pour des fins autres que celles pour lesquelles il est accordé, est passible de congédiement immédiat. Une copie de l'accord sera remise au Syndicat.

- 22.06 Une salariée qui devient enceinte peut demander un congé de maternité, sans solde, n'excédant pas douze (12) mois et ce, sans perte d'ancienneté. Toutefois, la salariée doit donner un préavis écrit d'un (1) mois avant son retour au travail.
- 22.07 Les professeurs doivent signer pour tout le matériel et l'équipement qu'ils reçoivent et sont redevables financièrement envers l'Employeur de toute perte ou détérioration autre que par suite d'un usage normal. L'Employeur fournit aux professeurs le matériel nécessaire en bon état pour leur permettre d'exécuter leur travail. Le professeur est responsable de maintenir son matériel en bon état.

ARTICLE 23

MISES À PIED

- 23.01 Sauf dans des circonstances hors du contrôle de l'Employeur (tel que par exemple : intempéries, diminution subite du volume des leçons en raison de troubles sociaux ou politiques, etc.), en cas de mise à pied, le professeur à plein temps doit recevoir, par écrit, un préavis de deux (2) semaines de calendrier ou au choix de l'Employeur, la paie correspondante. À défaut d'un tel préavis, l'Employeur lui paiera pour chaque journée durant laquelle il aurait autrement travaillé, le prorata des leçons données au cours des deux (2) dernières périodes complètes de paie précédant le début du préavis requis, à moins qu'il n'ait alors l'opportunité de déplacer un professeur à temps partiel.
- 23.02 L'Employeur a le droit de mettre à pied des professeurs. L'ancienneté par statut de plein temps ou de temps partiel et par catégorie de langues, doit servir de critère quand il s'agit de mettre à pied un professeur. Les professeurs qui comptent le moins d'ancienneté sont alors mis à pied les premiers. Au cas où deux (2) professeurs de même statut, dans une même langue, auraient la même ancienneté, celui ayant travaillé le moins de périodes pendant son emploi sera mis à pied le premier; s'ils ont la même ancienneté et que l'un d'eux enseigne deux (2) langues, ce dernier conservera son poste.
- En cas de rappel, la procédure inverse, en se basant sur les mêmes critères, s'appliquera.
- 23.03 Nonobstant ce qui précède, les professeurs à plein temps affectés par la mise à pied, d'après l'article 23.02, auront la préférence pour l'enseignement à temps partiel, à condition

d'être compétents dans cette langue. Ils ne bénéficieront plus alors des avantages des professeurs à plein temps, mais conserveront leur ancienneté prévue à l'article 11.03e) à partir de la date de la mise à pied ; s'ils ne sont pas réembauchés à plein temps au cours de cette même période ou s'ils refusent cette offre, ils seront alors employés à temps partiel plutôt qu'à plein temps.

23.04 L'Employeur fournira un relevé d'emploi à chaque professeur licencié ou sur demande, tel que prévu par la Loi.

ARTICLE 24 **RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE**

24.01 Un professeur ayant accumulé au moins 500 unités d'ancienneté et qui a maintenu une disponibilité hebdomadaire de 50 leçons durant la période de douze (12) mois consécutifs précédant a droit de participer au régime d'assurance collective à la condition de défrayer la moitié du montant de la prime.

Le droit de participation d'un professeur au régime d'assurance collective prend fin si, pour quelque raison autre qu'une absence autorisée par la présente convention collective, un professeur fait défaut de maintenir une disponibilité hebdomadaire de cinquante (50) leçons. Dans une telle situation, l'Employeur doit aviser le professeur, par écrit, que son droit de participation serait éteint à l'expiration d'un délai de deux (2) mois, à défaut d'entente entre le professeur et l'Employeur quant à des disponibilités suffisantes.

Il est convenu que les avantages du régime d'assurance collective ne seront pas réduits ou substantiellement modifiés sans l'accord préalable du Syndicat.

24.02 Les employés qui ont complété mille cinquante (1 050) leçons par année pendant deux (2) années consécutives de calendrier ont droit de participer au Berlitz Retirement Savings Program. À chaque année, l'Employeur contribue un montant égal à trois pourcent (3%) des revenus bruts de l'employé participant. Un formulaire d'adhésion ainsi que la documentation pertinente seront remis à chaque employé lorsqu'ils deviendront éligibles.

ARTICLE 25

FONDS DE SOLIDARITÉ (FTQ)

- 25.01 L'Employeur convient de coopérer avec le Syndicat dans le but de permettre aux employés qui désirent le faire, de souscrire au Régime d'épargne du Fonds de solidarité FTQ par le biais de prélèvements à la source.
- 25.02 Une fois qu'un avis écrit a été reçu d'un représentant du Syndicat, l'Employeur convient de déduire du chèque de paie d'un employé qui le désire et qui a signé le formulaire approprié de contribution, le montant indiqué par la personne pour la période désignée ou jusqu'à ce qu'un avis à l'effet contraire soit émis.
- 25.03 Un employé peut modifier le montant de ses prélèvements ou cesser d'effectuer des contributions en tout temps en envoyant un avis à cet effet au Fonds et à l'Employeur.
- 25.04 L'Employeur convient de transmettre un chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard, le quinzième (15^{ème}) jour du mois suivant les prélèvements) pour les montants prélevés. Le paiement est accompagné d'un état émis par le Fonds indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le montant prélevé pour chaque employé. L'Employeur transmet une copie de ces états mensuels à la personne désignée par le Syndicat.

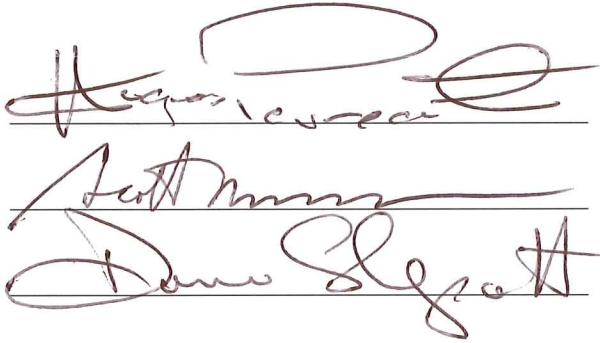
ARTICLE 26

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 26.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 30 juin 2026..
- 26.02 La présente convention continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out.
- 26.03 Toute annexe jointe à la présente convention fait partie intégrante de celle-ci.
- 26.04 L'Employeur imprime en français et en anglais, à ses frais, le texte de la présente convention et remet une copie à chaque professeur et un nombre de copies suffisant au Syndicat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 7^e jour de juin 2023.

UNIFOR,



BERLITZ CANADA INC.



ANNEXE « A »

ÉCHELLE DE SALAIRES

PÉRIODES	À COMPTER DE LA SIGNATURE ET JUSQU'AU 30 JUIN 2024	À COMPTER DU 1 ^{ER} JUILLET 2024 ET JUSQU'AU 30 JUIN 2025 (AUGM. 3%)	À COMPTER DU 1 ^{ER} JUILLET 2025 ET JUSQU'AU 30 JUIN 2026 (AUGM. 4%)
Début	\$17.00	\$17.51	\$18.21
Après 4 mois et 500 périodes	\$17.97	\$18.51	\$19.25
2,000	\$18.12	\$18.67	\$19.41
4,000	\$18.38	\$18.94	\$19.69
6,000	\$18.54	\$19.10	\$19.86
8,000	\$18.86	\$19.43	\$20.21
10,000	\$19.01	\$19.58	\$20.36
12,000	\$19.24	\$19.81	\$20.61
Tarif gouvernemental	\$14.16	\$14.58	\$15.17
Tarif gouvernemental de groupe	\$15.30	\$15.76	\$16.39

GROUPE (Non-gouvernemental) :

Constitué de deux (2) à six (6) élèves : Deux dollars et quarante-cinq cents (2,75 \$) supplémentaires par période.

Constitué de sept (7) élèves et plus : Deux dollars et quatre-vingt-cinq cents (3,25 \$) supplémentaires par période.

Il est entendu que ce supplément sera payé même si le ou les élèves ne se présentent pas sans avoir pour autant annulé leur inscription à ce groupe.

MONTANTS FORFAITAIRE :

Au moment de la signature de la convention collective, une somme forfaitaire de 350\$ sera versée à tout employé à l'emploi de l'employeur à cette date et qui était à l'emploi le 30 juin 2021.

Au 1^{er} juillet 2024, une somme forfaitaire de 250\$ sera versée à tout employé à l'emploi de l'employeur (sans égard à sa date d'embauche).

ANNEXE B

Il est convenu qu'en vertu de son ancienneté le salaire de Benjamin Kossi Anifrani au tarif gouvernemental sera le suivant :

À la signature de la convention : 15.30/période

Au 30 juin 2024 : 15.76/période

Au 30 juin 2025 : 16.39/période

Tarif gouvernemental de groupe :

À la signature de la convention 16.44/période

Au 30 juin 2024 : 16.94/période

Au 30 juin 2025 : 17.62/période

ANNEXE C

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

1. La Compagnie et le Syndicat s'engagent à assurer le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement. Tous les membres du personnel sont requis de traiter les autres avec courtoisie et considération et doivent s'abstenir de se livrer à toute forme de harcèlement.
2. Le harcèlement est défini comme étant toute manifestation de comportement, souvent de nature répétitive, qui prive les individus de la dignité et du respect auxquels ils ont droit parce qu'un tel comportement est offensant, embarrassant et humiliant. Il peut revêtir plusieurs formes, telles que :
 - des abus verbaux ou physiques ;
 - des farces offensantes, des menaces ou déclarations dégradantes (à titre d'exemple, concernant le corps, la race ou les croyances d'un individu) ;
 - des contacts physiques non bienvenus ;
 - des manifestations visuelles offensantes ;
 - tout autre geste qui peut être raisonnablement perçu comme étant offensant ou dégradant.
3. L'exercice normal des responsabilités de gestion ou de supervision, comprenant notamment l'assignation de tâches, l'imposition de mesures disciplinaires ou toute autre mesure qui n'est pas destinée à atteindre la dignité de la personne, ne peuvent être qualifiés de harcèlement. De plus, la présente politique ne vise pas à interdire des conversations normales ou à entraver des relations sociales normales.
4. Lorsqu'un employé croit qu'il a été victime de harcèlement tel que défini ci-dessus, certaines mesures particulières peuvent être prises afin d'y mettre un terme :
 - demander à la personne d'arrêter de se livrer à un tel comportement;
 - aviser l'auteur du harcèlement que ses paroles ou gestes sont inappropriés et non désirés;

- consigner les événements par écrit, comprenant l'heure, la date, l'endroit, les noms de témoins et les détails;
 - rapporter l'incident à son supérieur immédiat et à un représentant du Syndicat.
5. Sur réception de la plainte, le supérieur immédiat et le représentant du Syndicat avisent immédiatement la personne qui s'est présumément livrée à du harcèlement de la nature de la plainte.

Le supérieur immédiat et le représentant du Syndicat discutent ensuite avec la victime présumée et l'avisent de la possibilité de régler immédiatement la plainte ou de la nécessité de déposer officiellement une plainte par écrit en établissant les faits au soutien de la plainte. Des copies de la plainte sont soumises au département des ressources humaines, au président du Syndicat, ainsi qu'au harceleur présumé.

Une telle plainte écrite doit être déposée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation du comportement offensant.

6. Une enquête est ensuite amorcée à l'égard des faits qui ont été rapportés. L'enquête peut comporter des rencontres avec la victime présumée, avec le harceleur présumé (ces deux personnes pouvant être accompagnées d'un collègue professeur), de même qu'avec les témoins et autres personnes identifiées pendant l'enquête. Tout document relatif à la plainte peut également être examiné. Si la plainte traite de harcèlement sexuel, les personnes qui enquêtent doivent comprendre au moins une personne du même sexe que le plaignant, en autant que cela soit possible.
7. La personne désignée pour enquêter par le département des ressources humaines et la personne désignée pour enquêter par le Syndicat rédigent ensuite un résumé des résultats de l'enquête. Ils recommandent ce qui constituerait un règlement adéquat dans une tentative de régler la plainte à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours de la date à laquelle elle a été logée.
8. À cette étape, si la plainte n'est toujours pas réglée, elle peut être référée à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les cinquante (50) jours suivant le dépôt de la plainte officielle initiale. Si la plainte n'est pas réglée à la deuxième étape, elle peut être portée en arbitrage conformément aux dispositions de la convention collective.
9. Les actions potentielles comprennent notamment la réconciliation des parties, des excuses pour le comportement offensant, le rejet de la plainte, des actions correctives prises à l'encontre d'une ou de plusieurs des personnes fautives, dont notamment la possibilité de mesures disciplinaires

(qui peuvent comprendre le congédiement), ou la réaffectation à un autre centre, en fonction des circonstances et de la gravité du cas.

10. Le dépôt d'une plainte non fondée conformément à cette politique contrevient à l'esprit et au but sous-jacents à cette politique et tout employé qui agit de telle manière est sujet à des mesures disciplinaires très sévères qui pourraient aller jusqu'à son congédiement.
11. Les parties conviennent que la présente politique constitue une procédure exclusive et que par conséquent, le choix de la procédure de plainte concernant le harcèlement est exclusive en tant que procédure de règlement interne.

ANNEXE « B »

LES CODES D'ÉTHIQUE ET DE CONFIDENTIALITÉ DE BERLITZ

Conformément aux articles 1.01, 1.02, 3.01, 4.01, 12.01, 22.03 ainsi qu'à 0 et aux autres dispositions de la présente convention collective, les parties reconnaissent et souscrivent au « Code de conduite corporative et lignes directrices en matière d'éthique » de Berlitz (mars 2009) ainsi qu'à la « Politique de Berlitz en matière de confidentialité » (janvier 2009).

Il est de plus entendu qu'aucune disposition comprises des susmentionnés Code et Politique, s'interprète, ni s'applique, pour limiter les droits des employés comme prévus dans la présente convention, dans le Code du travail, dans La Charte des droits et libertés, ni dans aucune autre loi.

Nonobstant certaines dispositions de l'article 3.4 (Harcèlement) du Code, les parties conviennent que tout incident d'harcèlement présumé impliquant un employé régi par la présente convention sera réglé selon la procédure décrite dans l'0 (Politique contre le harcèlement en milieu de travail) de la convention collective.

Aucune disposition du Code susmentionné et en particulier l'article 5.10 (Politique), s'interprète pour limiter les droits des employés impliqués dans des activités syndicales légales, telles que l'affichage ou la dissémination de renseignements ou d'avis syndicaux aux membres ou du piquetage.

La signature de la part des employés individuels du formulaire du Code de conduite corporative et lignes directrices en matière d'éthique de Berlitz mentionné à l'article 2.7 (Reconnaissance) signifie la compréhension, l'acceptation et l'appui sous les termes de la présente Annexe « B » et n'est pas une condition d'emploi continu.

Aucun amendement au « Code de conduite corporative et lignes directrices en matière d'éthique » de Berlitz et à la « Politique de Berlitz en matière de confidentialité » ne sera appliqué sans la consultation préalable et le consentement du Syndicat et, si nécessaire, les modifications appropriées à la présente Annexe « B ».

ANNEXE « C »

TABLEAU DES DISPONIBILITÉS

Tableau des disponibilités

ANNEXE « D »

LISTE D'ANCIENNETÉ

Les parties conviennent qu'en date du 1er juin 2023, l'ancienneté des professeurs couverts par la convention collective est la suivante :

ANNEXE « E »

LANGUES CANADA

Si l'Employeur décide de chercher l'accréditation de Langues Canada, les parties conviennent de se rencontrer afin de discuter de ce sujet.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE : BERLITZ CANADA INC.
(ci-après appelée « l'Employeur »)

ET : UNIFOR,
(ci-après appelé « le Syndicat »)

Convention expirant le 30 juin 2026

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT	1
ARTICLE 2	UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	1
ARTICLE 3	DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	1
ARTICLE 4	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT.....	2
ARTICLE 5	DÉFINITIONS.....	2
ARTICLE 6	DISPONIBILITÉS PROGRAMMÉES.....	4
ARTICLE 7	RÈGLES RELATIVES À L'ASSIGNATION DES LEÇONS.....	5
ARTICLE 8	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET ACTIVITÉS SYNDICALES	10
ARTICLE 9	PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	13
ARTICLE 10	MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES.....	14
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ	16
ARTICLE 12	CONTRATS INDIVIDUELS	19
ARTICLE 13	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.....	19
ARTICLE 14	ENSEIGNEMENT EN DEHORS DES CENTRES	20
ARTICLE 15	INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT.....	21
ARTICLE 16	CONGÉS STATUTAIRES	23
ARTICLE 17	VACANCES ANNUELLES	25
ARTICLE 18	CONGÉS DE MALADIE	28
ARTICLE 19	CONGÉS PAYÉS.....	29
ARTICLE 20	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	31
ARTICLE 21	FORMATION.....	31
ARTICLE 22	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	32
ARTICLE 23	MISES À PIED.....	34
ARTICLE 24	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE	35
ARTICLE 25	FONDS DE SOLIDARITÉ (FTQ)	36
ARTICLE 26	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	36
ANNEXE « A »	ÉCHELLE DE SALAIRES.....	38
ANNEXE « B »	HORS ÉCHELLE.....	Error! Bookmark not defined.

ANNEXE « C » POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL.....	41
ANNEXE « D » LES CODES D'ÉTHIQUE ET DE CONFIDENTIALITÉ DE BERLITZ...	44
ANNEXE « E » TABLEAU DES DISPONIBILITÉS	45
ANNEXE « F » LISTE D'ANCIENNETÉ	46
ANNEXE « G » LANGUES CANADA	47

ARTICLE 1

BUT

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir l'intérêt commun de l'Employeur et du Syndicat, de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses professeurs, d'établir les salaires et autres conditions d'emploi et de prévoir une procédure de règlement des griefs.
- 1.02 Les professeurs et le Syndicat conviennent que la qualité du service à la clientèle est un élément clé pour les activités et le succès de l'entreprise exploitée par la Compagnie. Par conséquent, les professeurs et les représentants de l'Employeur s'engagent à fournir des services de qualité supérieure à la clientèle de la Compagnie.

ARTICLE 2

UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 2.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est le seul agent de négociation de tous les employés désignés au certificat d'accréditation émis le 14 mars 1989, tel que modifié par la suite.
- 2.02 Les professeurs occasionnels font partie de l'unité de négociation, mais ils ne peuvent se prévaloir des avantages prévus à cette convention aux articles 16, 17, 18 et 19.
- 2.03 Les personnes employées par l'Employeur et exclues de l'unité de négociation ne peuvent accomplir aucune tâche normalement effectuée par un membre de l'unité de négociation, sauf :
- a) en cas d'urgence décrété par le Directeur du centre;
 - b) pour des fins de contrôle de la qualité, de supervision, de formation, etc.

ARTICLE 3

DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 3.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur la responsabilité et le droit inhérent de diriger, gérer, surveiller et superviser les opérations de l'entreprise et d'y maintenir l'ordre, la discipline et le bon rendement. Ce droit comprend celui de mettre des professeurs à pied pour manque de travail, tout en respectant les dispositions relatives à la mise à pied.
- L'Employeur possède aussi le droit d'embaucher, muter, promouvoir, discipliner, mettre à pied, suspendre ou renvoyer des salariés pour cause juste et raisonnable, sous réserve toutefois du droit pour un salarié de formuler un grief.

ARTICLE 4

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

- 4.01
- a) Ni l'Employeur ou ses représentants, ni le Syndicat ou les professeurs, ne doivent pratiquer de la discrimination ou du harcèlement à l'égard de quelque membre du personnel que ce soit en raison de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique ou nationale, de sa langue, de son sexe, l'identité ou l'expression de son genre, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, de sa condition sociale, de son état civil, de ses croyances religieuses, de ses convictions politiques, de son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, de son appartenance ou non au Syndicat ou de ses activités syndicales, et les deux parties à la présente convention collective acceptent de s'opposer activement à toute forme de discrimination ou de harcèlement de telle nature.
 - b) Toutefois, en conformité avec son objectif de fournir des services linguistiques d'excellence, l'Employeur se réserve le droit d'évaluer, en tout temps, les compétences orales et écrites de tous ses professeurs.
- 4.02
- Les parties conviennent d'appliquer la politique sur le harcèlement en milieu de travail prévue à l'0. Cette politique est affichée sur le tableau d'affichage dans la salle de repos.

ARTICLE 5

DÉFINITIONS

- 5.01
- Le mot « grief » signifie toute mécontente relative à l'interprétation ou l'application de cette convention collective et toute mesure disciplinaire que l'Employeur pourra juger à propos d'imposer.
- 5.02
- L'expression « professeur » désigne aussi bien un professeur à temps plein, un professeur à temps partiel et un professeur occasionnel.
- 5.03
- L'expression « professeur à plein temps » signifie un employé qui n'a ni le statut de « professeur occasionnel » ni le statut de « professeur en probation » et qui maintient une disponibilité convenue de cinquante (50) périodes de cours ou plus par semaine aux fins d'enseigner ou de remplir d'autres tâches planifiées par l'Employeur.

- 5.04 L'expression « professeur à temps partiel » signifie un employé qui n'a ni le statut de « professeur occasionnel » ni le statut de « professeur en probation » et qui maintient une disponibilité convenue de moins de cinquante (50) périodes de cours par semaine aux fins d'enseigner ou de remplir d'autres tâches planifiées par l'Employeur.
- 5.05 L'expression « professeur occasionnel » signifie un employé qui est ou a été embauché par l'Employeur pour enseigner pendant une période limitée de temps. Un avis sera donné au Syndicat lorsqu'un employé sera engagé avec le statut d'occasionnel.
- 5.06 L'expression « professeur en probation » signifie un professeur récemment embauché par l'Employeur. La période de probation doit être d'une durée de 200 leçons ou de 5 mois (selon la plus courte des deux options). Durant la période de probation, l'Employeur peut, pour quelque raison que ce soit, mettre fin à l'emploi d'un professeur et cette fin d'emploi ne peut faire l'objet d'un grief.
- 5.07
- a) L'expression « heures régulières d'ouverture du centre » désigne la période allant de 07h00 à 22h00 du lundi au vendredi inclusivement, et de 07h45 à 17h30 le samedi. La semaine de travail est du samedi au vendredi inclusivement.
 - b) Les heures normales fixées pour le début des leçons données dans les centres de langues seront les suivantes : 07h00, 07h45, 08h30, 09h15, 10h00, 10h45, 11h30, 12h15, 13h00, 13h45, 14h30, 15h15, 16h00, 16h45, 17h30, 18h15, 19h00, 19h45, 20h30, 21h15.
- 5.08 L'expression « leçon » désigne normalement une période d'enseignement de quarante (40) minutes suivie d'une pause de cinq (5) minutes. À cet égard, les documents d'orientation remis aux étudiants contiendront une stipulation expresse énonçant que : « La durée d'une leçon est de 45 minutes (comprenant une courte pause) ».
- Toutefois, dans le cas d'un bloc de leçons consécutives enseignées au(x) même(s) étudiant(s) à l'extérieur du centre de langues ou, dans des circonstances exceptionnelles, afin de rencontrer les exigences de la clientèle au centre de langues, des leçons peuvent être programmées et

rémunérées en unités de quinze (15) minutes en autant qu'un tel bloc de leçons soit égal à ou excède quatre-vingt-dix (90) minutes.

5.09 Dans la présente convention, le masculin comprend le féminin et vice versa.

ARTICLE 6

DISPONIBILITÉS PROGRAMMÉES

6.01 Avant d'embaucher un nouveau professeur, l'Employeur devra tenir compte des disponibilités des professeurs dans son établissement de Montréal, afin de donner suffisamment de cours aux professeurs à temps plein et temps partiel, pour faire en sorte que les professeurs aient une semaine raisonnable de travail, compte tenu de leurs disponibilités et des besoins opérationnels de l'Employeur.

6.02 Au moment de l'embauche, le professeur et l'Employeur devront établir les disponibilités du professeur par écrit. Une copie de l'horaire établi et de toutes modifications ultérieures seront conservées dans le cartable des horaires des professeurs, lequel sera disponible sur demande pour le Syndicat.

6.03 Les disponibilités d'un professeur ne peuvent être modifiées qu'une fois par trimestre civil. Aux fins de précision, les trimestres civils sont les périodes suivantes :

- Du 1er janvier au 31 mars ;
- Du 1er avril au 30 juin ;
- Du 1er juillet au 30 septembre ;
- Du 1er octobre au 31 décembre.

Afin de modifier ses disponibilités, un professeur devra fournir à l'Employeur ses nouvelles disponibilités au moins quinze (15) jours de calendrier avant le début du trimestre suivant.

Dans toutes les autres circonstances, les disponibilités programmées d'un professeur ne peuvent être modifiées que par le biais d'un accord écrit entre l'Employeur et le professeur.

- 6.04 Au moment où un professeur acquiert le statut de professeur tel que défini à l'article 5.02, les disponibilités du professeur seront modifiées, si nécessaire, par un accord écrit mutuel de l'Employeur et du professeur.

ARTICLE 7 **RÈGLES RELATIVES À L'ASSIGNATION DES LEÇONS**

- 7.01 Les leçons sont assignées aux professeurs en fonction de leur ancienneté et de leurs disponibilités, de la nécessité de limiter autant que possible la rotation des professeurs, des exigences du client et de la langue d'enseignement. L'Employeur doit également prendre en considération les préférences exprimées par le professeur, le cas échéant, eu égard aux leçons individuelles ou en groupe et/ou aux leçons données à l'intérieur ou à l'extérieur de son centre d'attache.

À cet égard, il est entendu que, afin de reconnaître l'ancienneté tout en limitant le nombre de professeurs assignés à un contrat, l'assignation des leçons est effectuée en utilisant la procédure suivante :

- a) Si au moins deux (2) professeurs répondent aux exigences du client, maîtrisent la langue d'enseignement et n'ont pas atteint leur nombre hebdomadaire maximum de leçons, la première leçon dans le cadre d'un nouveau contrat avec un client est assignée au professeur disponible détenant le plus d'ancienneté.
- b) L'expression « nouveau contrat » inclut les contrats renouvelés et il est entendu que la procédure établie dans cet article s'applique à chaque fois que survient un tel renouvellement, sauf si c'est la première fois que le contrat est renouvelé ou son échéance reportée et si la première leçon découlant du renouvellement ou du report est prévu dans les 90 jours de la dernière leçon du contrat original.
- c) Les quatre (4) premières visites (ou les douze (12) leçons) selon l'échéance qui arrive le plus tôt, d'un nouveau contrat peuvent être assignées à un professeur qui a enseigné la première leçon du contrat en question s'il est disponible et ceci sans considération pour son ancienneté.

- d) Chaque leçon subséquente du même contrat doit être assignée au professeur disponible le plus ancien jusqu'à ce que quatre (4) professeurs aient enseigné à ce client. Dès lors, l'assignation des leçons doit être limitée à ce groupe de quatre (4) professeurs, la priorité revenant au professeur disponible le plus ancien parmi le groupe.
- e) Si aucun des professeurs parmi le groupe n'est disponible, la leçon doit être assignée au plus ancien professeur disponible. Si ce professeur détient plus d'ancienneté que l'un ou l'autre des professeurs du groupe, il devient dès lors membre dudit groupe en remplacement du membre détenant le moins d'ancienneté. Toutefois, le professeur qui enseigne les quatre (4) premières visites ou les premières douze (12) leçons, selon le cas, ne pourra être remplacé par un professeur plus ancien en application de la présente disposition.
- f) Si, à la demande d'un client, des leçons ne peuvent être assignées à un professeur inclus dans le groupe, ce professeur doit être exclu du groupe et remplacé par le plus ancien professeur ayant déjà enseigné une ou plusieurs leçons dans le cadre du contrat en question, et si aucun professeur ne répond à cette exigence, par le plus ancien professeur disponible à l'extérieur du groupe.

7.02 L'expression « professeur disponible » signifie un professeur qui a une disponibilité à son horaire au moment de l'assignation, qui n'a pas encore été assigné à une autre leçon et qui peut être contacté par l'Employeur à l'intérieur d'une période de temps qui permet à l'Employeur de compléter l'assignation des leçons.

7.03 **Maxima hebdomadaires**

Sous réserve des articles 7.07, 7.08 et de l'annexe **Error! Reference source not found.**, aucun professeur ne doit être assigné pour plus d'un total de quarante (40) leçons par semaine.

7.04 Lorsqu'un professeur prend des jours individuels de vacances, son maximum hebdomadaire de leçons, décrit à l'article 7.03 sera réduit de six (6) leçons pour chaque telle

journée de vacances. Les maximums hebdomadaires devront être réduits de la même façon lorsque les professeurs sont rémunérés pour un congé statutaire.

7.05

Pauses

- a) Aucun professeur n'est tenu de travailler pour plus de quarante (40) minutes sans une pause de cinq (5) minutes. Dans une situation d'assignation extérieure, aucun professeur n'est tenu de travailler plus de quatre-vingt-cinq (85) minutes sans une pause de 5 minutes.
- b) Aucun professeur ne se voit assigner plus de six (6) leçons consécutives sans une pause non rémunérée de quarante-cinq (45) minutes. Toutefois, dans le cas de travail effectué à l'extérieur du centre, la pause de quarante-cinq (45) minutes peut coïncider avec une période de déplacement, si le professeur y consent.

Toutefois, dans le cas de six (6) leçons non consécutives ou plus assignées à un professeur à l'intérieur et à l'extérieur du centre sur une période continue de temps pendant la même journée, la pause peut être réduite à quinze (15) ou trente (30) minutes, si le professeur y consent.

7.06

L'Employeur se réserve le droit de demander à un professeur de travailler en dehors des heures de travail pour lesquelles il est normalement disponible si aucun autre professeur n'est disponible, le tout selon les conditions prévues au présent article 7. Le professeur n'est toutefois pas tenu d'accepter.

7.07

Dans l'éventualité où il n'y a aucun professeur de disponible parmi ceux qui n'ont pas encore atteint leur maximum hebdomadaire, l'Employeur assigne des leçons conformément aux critères décrits à l'article 7.01 aux professeurs qui ont déjà atteint leur maximum hebdomadaire et ce, jusqu'à un total maximum combiné de leçons et de périodes de déplacement rémunérées totalisant quarante (40) heures.

7.08

Un professeur ne se voit pas assigner des leçons excédant un total combiné de leçons et de périodes de déplacement rémunérées totalisant quarante (40) heures dans la même

semaine, à moins qu'aucun professeur de la même langue ne soit disponible ou dans le cas d'urgence de dernière minute.

7.09 De plus, il est convenu qu'un professeur est rémunéré à temps et demi pour toutes les leçons qu'il donne ou les périodes de déplacement rémunérées excédant un total de quarante (40) heures dans une semaine, ainsi que pour toutes les leçons données ou les périodes de déplacement rémunérées payées le dimanche.

7.10 **Information fournie au Syndicat**

Si un client demande ou refuse l'assignation d'un professeur en particulier, telle demande ou tel refus sera communiqué par écrit au représentant syndical du centre, étant compris que les parties conviennent de créer un comité de travail composé d'au moins un représentant de l'Employeur et d'un représentant du Syndicat pour discuter, à la demande de l'une ou l'autre des deux (2) parties, des enjeux reliés à la mise en œuvre de la présente disposition et de l'article 7.01 (le tout dans l'esprit de favoriser la transparence et, dans la mesure du possible, l'ancienneté des professeurs).

Il est entendu que le comité de travail se rencontrera dans un délai maximal de trois mois (3) suivant la signature de la convention collective.

7.11 L'Employeur transmet au Syndicat, sur une base hebdomadaire, un document indiquant les totaux hebdomadaires suivants pour chacun des professeurs :

- Le nombre de leçons travaillées ;
- Les périodes de déplacements rémunérées ;
- Les indemnités payées à titre de congés statutaires ou autre; et
- Les jours de vacances pris.

Ce document est transmis au Syndicat au plus tard le mercredi suivant la fin de la semaine concernée.

L'horaire quotidien des leçons indiquant les leçons et les périodes de déplacement est également mis à la disposition de tous les professeurs, dès le lendemain.

7.12

Absence de l'étudiant

Un professeur qui est programmé pour donner des leçons est rémunéré pour lesdites leçons, que l'étudiant se présente ou non, à la condition que :

- a) le professeur ait communiqué avec ou ait été avisé par le centre entre 15h30 et 17h00 conformément aux dispositions de l'article 7.13 le jour avant que les leçons soient programmées pour être données et ce, afin de connaître son horaire ;
- b) le professeur se présente sur les lieux de travail à l'heure requise à moins d'en être dispensé par l'Employeur. Il est entendu que l'Employeur avisera le professeur le plus tôt possible lorsque sa présence n'est pas requise ;
- c) le professeur accepte soit de donner des leçons ou exécuter d'autres tâches connexes, tel que requis par l'Employeur et conformément aux dispositions de l'article 7.14.

7.13

Horaires de leçons

- a) À moins que les circonstances ne le permettent pas, l'horaire d'enseignement de chaque professeur doit être disponible à 15h30 le jour de semaine précédant le jour auquel les leçons doivent être données. Chaque professeur doit communiquer avec le centre entre 15h30 et 17h00 afin d'obtenir son horaire de travail pour la journée suivante, à défaut de quoi les leçons qui devaient être assignées au professeur peuvent être assignées à d'autres professeurs. Dans un tel cas, le professeur n'a pas droit à quelque rémunération que ce soit pour les leçons perdues. Toutefois, les parties collaborent afin que les professeurs qui donnent des leçons entre 15h30 et 17h00 puissent obtenir leur horaire de travail en temps utile.
- b) Suite à la transmission de cet horaire de travail, il ne peut être modifié, sauf par une entente mutuelle entre l'Employeur et le professeur.

- c) Lorsqu'un professeur est assigné pour travailler à l'extérieur du centre, il reçoit l'adresse et le numéro de téléphone du client, les renseignements relatifs au déplacement requis et le nom de la personne contact chez le client. Il est également informé des unités de déplacement auxquelles on estime qu'il aura droit. Si le professeur n'est pas au centre après 16h30 du jour précédant et est tenu de passer au centre afin de prendre du matériel requis afin d'enseigner à l'extérieur du centre, le temps de déplacement rémunéré doit être prévu à l'horaire.

7.14

Tâches connexes

- a) Lorsque l'expression « tâches connexes » est utilisée dans la présente convention, elle signifie des évaluations d'élèves, des tests, de la suppléance, les rapports de progression, d'assiduité en classe et le perfectionnement mais ne comprend pas les exercices écrits.
- b) Si l'Employeur exige d'un professeur qu'il complète des rapports de progression pour des groupes à l'extérieur de leçons de groupe programmées, de telles périodes sont programmées par l'Employeur et rémunérées en unités de quinze (15) minutes. Il est entendu que de telles périodes ne sont pas programmées à des moments qui empêcheraient un professeur d'être assigné à des périodes d'enseignement auxquelles il aurait autrement droit.

ARTICLE 8

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01

Sécurité

Un employé, membre du Syndicat au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention ou qui en devient membre pendant la durée de la convention, ne peut continuer à exercer ses fonctions qu'à la condition d'en demeurer membre en règle et s'il n'a pas été officiellement expulsé.

8.02

Retenues syndicales

L'Employeur s'engage à prélever mensuellement sur le traitement de chaque professeur régi par la présente

convention, un montant correspondant à la cotisation syndicale et à remettre par chèque, au Secrétaire-Trésorier du Syndicat ou à la personne que le Syndicat désigne à cette fin, la somme de ces retenues, ainsi que la liste des personnes pour le compte de qui ladite cotisation a été retenue, et ce, au plus tard le 15 du mois suivant, en y indiquant le total des salaires réguliers payés pour le mois. De plus, le 1^{er} septembre de l'année, l'Employeur remet au Syndicat la liste de tous les professeurs avec leurs noms, adresses et numéros de téléphone.

8.03 Aux fins du présent article, le terme « cotisation » signifie les cotisations syndicales normales ; il ne comprend pas les droits d'initiation, ni les autres droits, impositions ou cotisations imposés à des fins spéciales.

8.04 Le Syndicat doit informer l'Employeur du montant des cotisations syndicales à retenir et, advenant un changement du taux établi, il doit l'en aviser un (1) mois à l'avance.

8.05 Un professeur régi par la présente convention ne pourra rester employé par l'Employeur sans accepter la formule de retenue syndicale prévue au présent article.

8.06 **Affichage**

L'Employeur autorise le Syndicat à afficher des communications à un endroit désigné par elle et auquel tous les professeurs, mais non les élèves, auront accès. L'Employeur se réserve le droit de retirer du tableau d'affichage les communications qui iraient à l'encontre du Code de conduite de Berlitz.

8.07 **Absences pour activités syndicales**

Deux (2) membres du Syndicat peuvent être choisis comme délégués à des congrès ou à des stages d'études syndicales. Ces délégués peuvent obtenir à cette fin un congé sans paie, à condition toutefois de présenter, par écrit, au Directeur du centre, au moins sept (7) jours avant leur départ, une attestation du Syndicat. Pareil congé autorisé ne doit jamais dépasser neuf (9) jours consécutifs dans une année civile.

8.08 L'Employeur convient d'accorder une période raisonnable de congé sans perte de salaire aux membres impliqués dans la procédure de règlement des griefs ou à un membre du comité

de négociation, lorsqu'ils doivent s'absenter pendant les heures de travail pour traiter directement avec l'Employeur d'affaires du Syndicat relativement à l'application, à l'interprétation ou à la négociation de la convention collective.

L'Employeur convient également d'accorder une période raisonnable de congé non-rémunéré à deux (2) membres additionnels du comité de négociation, pour les mêmes raisons que celles mentionnées au paragraphe précédent.

Pour toute telle absence, les professeurs sont rémunérés au prorata, soit : le nombre de leçons (comprenant les TENP) données par le professeur pendant les deux (2) dernières périodes de paie complètes précédant l'absence, divisé par le nombre de jours ouvrables pendant ces périodes et multiplié par le taux de leçons privées du professeur. Pour les fins d'application de cette clause :

- Il y a cinq (5) jours dans la semaine de travail ; et
- Les congés statutaires, les jours de vacances programmés et les absences pour activités syndicales pendant ces périodes ne sont pas réputés être des jours ouvrables.

8.09

Conseillers syndicaux

Les conseillers du Syndicat, autres que les professeurs au service de l'Employeur, ont droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.

8.10

« Comité patronal-syndical » signifie : un comité composé d'un maximum de deux (2) membres du Syndicat, auquel peut s'ajouter un (1) représentant national, et d'un maximum de deux (2) représentants de l'Employeur, auquel peut s'ajouter un (1) conseiller en relations de travail. Ce Comité étudiera et tentera de résoudre toutes mécontentes relatives à l'interprétation et à l'application de la convention collective, incluant tout changement dans les méthodes d'enseignement, la formation professionnelle ou le recyclage des professeurs, afin de permettre aux professeurs présentement à l'emploi de conserver leur emploi si possible.

Ce Comité siégera régulièrement, au moins une (1) fois par mois, ou à la demande d'une des parties et ceci, afin de maintenir et d'améliorer les relations patronales-syndicales.

Les membres du Syndicat seront rémunérés pour le temps où ils siégeront sur ce comité.

- 8.11 L'Employeur avisera le Syndicat de l'embauche de tout nouveau professeur par courriel dès la première semaine. Les coordonnées complètes (y incluant l'adresse courriel et la date d'embauche) du nouveau professeur seront inclus dans l'avis.

L'Employeur mentionnera par ailleurs au nouveau professeur que le Syndicat communiquera sous peu avec lui.

- 8.12 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que, pendant la durée de cette convention, il n'y aura ni grève, ni arrêt ou ralentissement d'activité, ni piquetage, ni boycottage, ni aucun acte pouvant entraver l'activité normale de l'Employeur. Ils ont aussi convenu que l'Employeur n'imposera aucun lock-out de quelque nature que ce soit.

ARTICLE 9

PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 9.01 Tout professeur ayant un problème pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son directeur du centre de langues afin de tenter de le régler, accompagné, s'il le désire, de son délégué. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit au professeur ou au Syndicat.

9.02 1ère étape

- a) Le Syndicat doit soumettre le grief par écrit, signé par le plaignant, au Directeur du centre de langues concerné, dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle et en aucun cas plus de 6 mois suivant la date du fait en question. Le grief pourra être soumis par formulaire papier, courriel ou par télécopie et il pourra être signé par un représentant du syndicat au nom du plaignant. Le Directeur du centre de langues concerné doit donner sa réponse par écrit au plaignant et au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant le dépôt du grief.
- b) Toutefois, les griefs relatifs à des mesures disciplinaires sont soumis par le Syndicat et signés par le plaignant directement à l'étape 2 de la procédure

dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance de ladite mesure disciplinaire.

- c) Les griefs de groupe, griefs collectifs ou syndicaux, seront soumis directement à l'étape 2 de la procédure.

9.03

2e étape

Faute de règlement à l'étape précédente ou en l'absence d'une réponse dans les délais prévus, le cas pourra être soumis aux Ressources humaines de Berlitz Canada. Un représentant des ressources humaines prendra connaissance du dossier et rendra sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables.

9.04

3e étape : Arbitrage

Si un grief n'a pas été réglé selon la procédure ci-haut prévue, l'une ou l'autre des parties pourra recourir à l'arbitrage, en avisant obligatoirement par écrit l'autre partie dans les onze (11) jours ouvrables suivant l'expiration du délai pour répondre, prévu à la deuxième étape.

9.05

Les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, l'une des parties demande que l'arbitre soit désigné par le Ministère du travail, conformément aux dispositions du *Code du travail*.

9.06

Les honoraires et déboursés de l'arbitre seront défrayés à parts égales par les parties aux présentes.

9.07

Tout arbitre devra se conformer aux dispositions de la présente convention et n'aura pas droit d'y ajouter, de retrancher, de changer ou de rendre une décision contraire à ses termes.

9.08

Les délais prévus à la présente clause de griefs et d'arbitrage sont de rigueur, mais pourront être prolongés par consentement des parties qui devra être constaté par un écrit émanant des deux (2) parties.

ARTICLE 10

MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

10.01

Mesures disciplinaires

- a) Les parties conviennent que la réprimande verbale et écrite, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur. Une suspension ou un congédiement doivent être confirmés par écrit à l'intérieur d'un délai de cinq (5) jours, énonçant les motifs à l'appui de la sanction. Copie des mesures disciplinaires doit être transmise au président du Syndicat.
- b) Lorsqu'il impose une mesure disciplinaire, l'Employeur s'engage à le faire sans délai indu, suivant le moment où il est en possession des éléments pour lui permettre de porter un jugement.
- c) Lorsque l'Employeur convoque un professeur pour lui imposer une mesure disciplinaire, ce dernier doit être accompagné du délégué de son choix, pourvu que ce dernier soit disponible dans un délai raisonnable compte tenu des circonstances.
- d) Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié (que ce soit un avis écrit, une suspension ou toute autre mesure disciplinaire consignée dans un écrit) sera considérée rayée de ce dossier et ne pourra être invoquée contre le salarié après une période de dix-huit (18) mois suivant l'imposition de la mesure disciplinaire, sauf s'il y a eu une récidive de la part du salarié durant cette période. Sur demande, un salarié obtiendra une copie de son dossier disciplinaire.
- e) En cas de grief entendu en arbitrage relativement à une mesure disciplinaire, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

10.02

Mesures administratives

- a) Une suspension ou un congédiement administratif doivent être confirmés par écrit dans un délai de cinq (5) jours, énonçant les motifs à l'appui de la décision de l'Employeur. Lorsque l'Employeur convoque un professeur pour lui imposer une telle mesure administrative, ce dernier peut être accompagné du délégué de son choix, pourvu que ce dernier soit disponible dans un délai raisonnable compte tenu des circonstances. Copie des confirmations de toute

mesure administrative doit être transmise au président du Syndicat.

- b) En cas de grief entendu en arbitrage relativement à un congédiement administratif, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

10.03 Un professeur peut, avec un préavis d'au moins une (1) journée ouvrable et une fois tous les trois (3) mois, consulter son dossier.

ARTICLE 11

ANCIENNETÉ

11.01 L'ancienneté est calculée comme suit : le nombre total des leçons données par un professeur, divisé par vingt (20), auquel résultat s'ajoute la durée totale du service (en nombre de semaines).

Aux fins du présent article, le temps d'enseignement non productif (TENP) et les leçons pour lesquelles un employé est rémunéré conformément aux dispositions de l'article 7.12 sont réputés avoir été « donnés ».

11.02 Accumulation de l'ancienneté

Sous réserve des dispositions de l'article 5.06, l'ancienneté d'un salarié s'acquiert après qu'il ait terminé sa période de probation et est rétroactive à la date de la première journée de travail comme professeur.

11.03 Maintien ou perte d'ancienneté

Un professeur conserve son ancienneté durant toutes les périodes d'absence autorisées par la convention collective ou l'Employeur. Toutefois, un professeur perd ses droits d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) S'il quitte volontairement son emploi ;
- b) S'il est congédié et n'est pas réintégré dans ses fonctions, soit après accord avec la Direction ou à la suite d'une décision arbitrale ;
- c) S'il s'absente à cause d'un accident ou d'une maladie autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle durant une période de plus de vingt-

quatre (24) mois, il ne perd que son ancienneté. Toutefois, à son retour, il est assujéti à une nouvelle période de probation, tel que prévu à l'article 5.06, mais d'un (1) mois seulement ;

- d) Si, après avoir été rappelé au travail par un appel téléphonique au cours duquel les parties doivent se mettre d'accord sur la date et l'heure du retour au travail, cet accord devant être confirmé par lettre recommandée en cas de mise à pied pour manque de travail, l'employé ne se présente pas au travail à l'heure et à la date spécifiées et dans les trois (3) jours ouvrables après une mise à pied de moins de deux (2) semaines, dans les cinq (5) jours ouvrables après une mise à pied de deux (2) à quatre (4) semaines et, après une mise à pied dépassant un (1) mois, dans les dix (10) jours civils après qu'une telle lettre recommandée ait été envoyée à la dernière adresse connue de l'employé; dans les cas où il est impossible de rejoindre l'employé par appel téléphonique, l'Employeur ne sera tenu que d'envoyer un avis de rappel à la dernière adresse connue de l'employé, et l'employé devra se rapporter au travail dans les délais prévus ci-haut suite à la réception de la lettre de rappel recommandée de l'Employeur ;
- e) S'il est mis à pied pour une période équivalente à la durée totale de son service auprès de l'Employeur à la date de sa mise à pied, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois ;
- f) S'il est absent du travail sans raison valable et sans avoir informé l'Employeur par téléphone ou par courriel pendant une période de cinq (5) jours ou plus.

11.04

Listes d'ancienneté

- a) À tous les quatre (4) mois, l'Employeur convient d'afficher dans chaque centre une liste d'ancienneté mise à jour indiquant le nom de chaque employé, sa langue ou ses langues d'enseignement, ainsi que son statut d'ancienneté dans le centre. Une copie de cette liste mise à jour doit également être remise au représentant du Syndicat.

- b) En autant qu'il ne se soit pas écoulé une (1) année depuis qu'il a été à l'emploi de Berlitz pour la dernière fois, un professeur transféré dans l'unité de négociation d'un autre Centre Berlitz en Amérique du Nord est rémunéré au taux prévu à l'Annexe « A » correspondant au nombre de périodes de leçons enseignées à son centre de langues d'origine et il progressera dans l'échelle de salaires prévue à l'Annexe « A » en fonction du nombre de périodes de leçons enseignées à l'intérieur de l'unité de négociation. Toutefois, son statut d'ancienneté pour toute autre fin prévue à la convention collective est établi selon les modalités prévues à l'article 11.01 et seulement pour le travail exécuté à l'intérieur de l'unité de négociation, sauf qu'il est réputé avoir débuté avec trois (3) mois de service. Un tel employé qui était régi par les régimes d'assurance collective et de retraite de la Compagnie maintient ces avantages.
- c) Le taux de salaire et le statut d'ancienneté d'un employé transférant d'un Centre à l'intérieur de l'unité de négociation à un autre seront établis dans le nouveau Centre de la même façon. Toutefois, un tel employé ne sera pas sujet à une nouvelle période de probation, ses années de service aux fins d'éligibilité aux vacances ne seront pas interrompues et il ne sera pas pénalisé à l'égard de son éligibilité aux congés de maladie, au régime d'assurance collective et au régime de retraite.
- d) Si la Compagnie devait ouvrir un nouveau centre de langues à l'intérieur de la portée du certificat d'accréditation du Syndicat, l'Employeur affichera un avis préalable d'au moins un mois dans chaque centre afin que les professeurs puissent poser leur candidature sur les nouveaux postes. L'Employeur convient d'accorder priorité à l'embauche des employés actuels, par ordre d'ancienneté, à tout tel nouveau centre. De tels professeurs maintiendront leur rang d'ancienneté original et auront le droit de retourner à leur centre d'origine dans les six (6) mois de leur transfert.

11.05

L'Employeur consent à aviser les professeurs de l'existence de tout poste vacant dans son établissement.

- 11.06 L'Employeur peut, à sa discrétion, assigner un professeur à un poste exclu de l'unité de négociation, soit de façon permanente ou de façon temporaire. Le professeur est libre d'accepter cette assignation ou non et, s'il l'accepte, il sera considéré non-disponible pour la période de l'assignation.
- 11.07 Un professeur temporairement assigné à un poste exclu de l'unité de négociation sera rémunéré à son salaire régulier et le temps travaillé sera converti en unités et sera considéré dans le cadre de l'article 7.03. Il sera cependant exclu de l'application de l'article 11.01.
- 11.08 Un professeur assigné de façon permanente à un poste exclu de l'unité de négociation continuera d'accumuler de l'ancienneté pour une période de douze (12) mois, après quoi il perd tous ses droits d'ancienneté à moins que, durant cette période, il décide de retourner au sein de l'unité de négociation.

ARTICLE 12

CONTRATS INDIVIDUELS

- 12.01 L'Employeur convient, par la présente, que tant que la convention sera en vigueur, il ne conclura pas de contrat individuel avec les professeurs à l'exception des ententes individuelles conclues avec les professeurs relativement à leur disponibilité selon les dispositions des articles 5.03, 5.04, 6.02, 6.03 et 6.04. Le Syndicat sera avisé de toute entente individuelle conclue en conformité avec le présent paragraphe.

ARTICLE 13

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 13.01 Les classifications couvertes par cette convention et les salariés payés pour chaque catégorie sont stipulés dans l'Annexe « A », qui fait partie intégrante de cette convention.
- 13.02 Tous les professeurs sont rémunérés par dépôt direct et reçoivent un bordereau de paie électroniquement (dont une copie doit être imprimée par l'Employeur si une version papier est requise par le professeur) contenant les détails requis par la loi.
- 13.03 Tout professeur qui est renvoyé ou qui quitte de son propre chef doit recevoir tous les montants qui lui reviennent et ses effets personnels au plus tard le jour de paie suivant. En

même temps, ledit professeur doit rendre tous les articles appartenant au centre pour lesquels il était responsable.

- 13.04 Tout professeur dont les capacités se trouvent réduites par la suite d'un accident ou d'une maladie mais qui reste capable de remplir un autre poste et effectivement remplit un autre poste au service de l'Employeur, continue d'être rémunéré au taux régulier de son nouveau poste.
- 13.05 Tous les professeurs sont payés à tous les deux (2) vendredis, mais avec deux (2) semaines de décalage.
- 13.06 Tout professeur qui, à l'intérieur d'une période de deux (2) périodes de paie, donne un minimum de quatre (4) leçons dans plus d'une (1) langue ou donne un minimum de quatre (4) leçons d'écriture à l'extérieur du curriculum standard Berlitz, ou donne des leçons en utilisant des documents de cours pour enfants ou adolescents (sous l'âge de quatorze (14) ans) pendant quatre (4) leçons ou plus ou donne de la formation ou un complément de formation, touchera une prime de quarante dollars (40,00 \$) pour la période en question.

ARTICLE 14

ENSEIGNEMENT EN DEHORS DES CENTRES

- 14.01 Aucun professeur ne sera tenu d'enseigner en dehors du centre après 22h00.
- Lors de l'affectation d'un professeur pour des leçons devant être données à l'extérieur de l'île de Montréal ou de la région de la Rive-Sud, l'Employeur tiendra compte de l'ancienneté, de la préférence ainsi que des circonstances.
- 14.02 Sur présentation de pièces justificatives, l'Employeur paiera le repas d'un professeur et/ou d'un client dans le cadre d'un programme régulier d'étude.
- Les professeurs doivent prendre les moyens raisonnables en vue de respecter la politique de l'Employeur concernant le coût des repas pris durant un programme régulier d'étude. Une copie de la politique de l'Employeur ainsi que de toute modification ultérieure y étant apportée doit être rendue accessible au Syndicat et aux professeurs.
- La politique de l'Employeur doit prévoir le remboursement d'une somme maximale de dix-sept dollars et cinquante sous

(17,50 \$) pour le repas du professeur lorsque l'étudiant se présente. La somme du remboursement pour le repas du professeur est réduite à dix (10) dollars si l'étudiant ne se présente pas sans avis donné le jour précédent ou s'il ne prend pas son repas avec le professeur.

ARTICLE 15

INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT

- 15.01 Les professeurs qui donnent des leçons en dehors du centre d'attache toucheront une indemnité au taux raisonnable par kilomètre publié par l'Agence du Revenu du Canada aux fins du paiement d'une allocation pour frais d'automobile et véhicule à moteur. Au moment de la signature de la présente, ce taux est de 0.68\$ par kilomètre. . De plus, les frais de stationnement sont également remboursés. Il est entendu que l'Employeur utilisera Google Maps pour déterminer la distance séparant les destinations afin de calculer l'indemnité payable.
- 15.02 Les professeurs qui donnent des leçons en dehors du centre et qui, pour se déplacer à cette fin, doivent utiliser les transports publics (autobus, métro, taxis, etc.), seront remboursés (aller-retour) pour les sommes déboursées à cette fin. Un reçu est requis pour les déplacements en taxi. Un reçu n'est pas requis pour les déplacements en autobus ou en métro et le remboursement sera fait sur une base du coût d'un passage simple régulier en vigueur au moment du déplacement. Cependant, l'Employeur peut, à sa discrétion, fournir une carte mensuelle, ou le montant équivalent, à un professeur. Dans ce cas, aucun autre remboursement ne sera accordé pour des déplacements en autobus ou en métro durant ce mois. Le choix du transport est à la discrétion de l'Employeur.
- 15.03 Les professeurs qui donnent des leçons chez un client dont l'établissement est situé dans un parc industriel pourront prendre un taxi pour se rendre et retourner à la bouche de métro la plus près de l'établissement en question.
- 15.04 **Procédure pour les réclamations de dépenses**
- Les réclamations doivent être soumises par les professeurs au plus tard le mardi pour les frais de déplacement qui ont été encourus pendant la semaine précédente et ils seront remboursés le mercredi au plus tard.

Toutefois, un professeur qui soumet une réclamation pour des frais de déplacement plus de sept (7) jours après les avoir encourus, devra soumettre un compte de dépenses dans les deux (2) semaines suivantes et sera remboursé par chèque via le système des comptes payables de la Compagnie. Un tel remboursement sera effectué au plus tard dans les quatre (4) semaines suivant cette réclamation.

15.05

Assignations à l'extérieur du centre

Si un professeur est assigné pour enseigner à une destination d'enseignement à l'extérieur du centre, il a droit aux frais de déplacement encourus pour se rendre à la destination et il est rémunéré par un nombre d'unités de déplacement correspondant au temps réel requis pour se rendre à la destination d'enseignement, et ce, selon la formule suivante :

La durée du déplacement et, le cas échéant, l'indemnité pour les frais de kilométrages, pour se rendre à destination sont calculées entre l'endroit où la leçon est donnée et le centre Montréal (actuellement sis au 2075 boulevard Robert Bourassa, bureau 1701, à Montréal)..

Si un professeur est assigné pour enseigner à plusieurs destinations d'enseignement à l'extérieur du centre pour une journée, il a droit aux frais de déplacement encourus (ou à l'indemnité de kilométrage, le cas échéant) pour se déplacer d'une destination à l'autre et il est rémunéré par un nombre d'unités de déplacement correspondant au temps réel de déplacement entre chaque destination d'enseignement (non cumulatif).

S'il doit revenir de la destination jusqu'au centre parce qu'il doit y donner une leçon plus tard dans la journée, le professeur a également droit aux frais de déplacement (ou à l'indemnité de kilométrage, le cas échéant) requis pour revenir de la destination au centre et il est également rémunéré par un nombre d'unités de déplacement correspondant au temps réel de déplacement requis pour revenir de la destination au centre.

15.06

Conformément à l'article 15.05, l'Employeur détermine le nombre d'unités de déplacement auquel un professeur a droit. Il est entendu que chaque unité de déplacement, prévue au présent article 15, est rémunérée en fonction du taux de base

du professeur pour une leçon, tel que prévu à l'Annexe « A », et que les unités de déplacement sont réparties en unités d'un tiers (1/3) de leçon représentant chacune une période ou une partie d'une période de quinze (15) minutes.

15.07 En plus du paiement des unités de déplacement et des frais de transport, le professeur sera compensé par le versement prévu pour une ou plusieurs leçons, selon le cas, dans tous les cas où ces assignations résulteraient en une diminution du nombre de leçons auquel le professeur aurait autrement eu droit pour cette journée, selon les dispositions de l'article 7.01.

15.08 Malgré la préférence signifiée à l'employeur concernant l'assignation de leçons à l'extérieur du centre, un professeur peut refuser une telle assignation sur une base ponctuelle (c.-à-d. sans changer sa préférence générale) si celle-ci doit être donnée à un endroit situé à plus de quarante-cinq (45) minutes du centre.

ARTICLE 16

CONGÉS STATUTAIRES

16.01 a) Les congés ci-après sont considérés comme congés payés pour tous les professeurs :

le Jour de l'An
le lendemain du Jour de l'An
le Vendredi Saint
la Journée des patriotes
la Fête nationale
la Confédération
la Fête du Travail
le Jour de l'Action de Grâce
la Veille de Noël
le jour de Noël
le lendemain de Noël
la Veille du Jour de l'An.

b) La rémunération pour un congé statutaire est calculée au prorata, soit : le nombre de leçons (comprenant les TENP) données par le professeur pendant les deux (2) dernières périodes de paie complètes précédant le congé statutaire, divisé par le nombre de jours ouvrables pendant ces périodes et multiplié par le taux de leçons privées du professeur (minimum de quatre

(4) périodes). Pour les fins d'application de cette clause :

- Il y a cinq (5) jours dans la semaine de travail; et
 - Les congés statutaires, les jours de vacances programmés et les absences pour activités syndicales programmée pendant ces périodes ne sont pas réputés être des jours ouvrables.
- c) i) Les parties conviennent que l'Employeur pourra garder ses centres ouverts la veille de Noël et la veille du Jour de l'An, ainsi que le lendemain de Noël et le lendemain du Jour de l'An.
- ii) Si l'Employeur décide de garder un (1) ou plusieurs de ses centres ouverts ces jours-là, il offrira le travail disponible d'abord aux professeurs à plein temps et ce, par ordre d'ancienneté parmi ceux qui ont la compétence pour les donner.
- iii) S'il s'avère qu'il n'y ait pas un nombre suffisant de volontaires qualifiés pour exécuter le travail, le directeur pourra désigner et assigner le nombre de professeurs nécessaire de ce centre en procédant par ordre inverse d'ancienneté.
- iv) Ceux qui travailleront l'un de ces quatre (4) jours seront rémunérés à temps régulier et à leur choix, recevront la rémunération pour le congé ou chômeront ce congé à une date ultérieure à être convenue entre la direction et l'employé.

- 16.02 Lorsqu'un des congés susmentionnés tombe un samedi, il est observé le vendredi précédent ou le jour ouvrable précédant ce vendredi et, s'il tombe un dimanche, il est reporté au lundi suivant ou le jour ouvrable suivant, à moins que son observance n'ait été reportée à un autre jour, soit par la loi, soit par ordonnance.
- 16.03 Tout professeur qui travaille pendant un congé payé est payé pour le congé, en plus de recevoir le double de son taux de rémunération régulier.

- 16.04 Si l'un de ces congés est compris dans la période de vacances du professeur à plein temps, ses vacances seront prolongées d'un (1) jour.
- 16.05 Pour être éligible au paiement du congé, le professeur doit être présent au travail son dernier jour cédulé au cours de la semaine précédant le congé et son premier jour cédulé au cours de la semaine suivant le congé.

ARTICLE 17 **VACANCES ANNUELLES**

- 17.01 Tous les professeurs détenant moins d'une année de service continu ont le droit à une journée de vacances payés pour chaque mois de service continu, jusqu'à un maximum de dix (10) jours pour leur première année de service. L'indemnité de vacances est équivalente à quatre pourcent (4 %) des gains de l'année précédente.
- 17.02 Tous les professeurs qui comptent une (1) année complète, mais moins de cinq (5) ans de service continu, ont droit à deux (2) semaines de vacances payées sur la base de quatre pour cent (4 %) des gains de l'année précédente.
- 17.03 Tous les professeurs qui comptent cinq (5) ans ou plus de service continu ont droit à trois (3) semaines de vacances payées sur la base de six pour cent (6 %) des gains de l'année précédente.
- 17.04 Tous les professeurs qui, en date du 1^{er} janvier de chaque année, comptent dix (10) années ou plus de service continu; ont accumulé au moins 500 points d'ancienneté et qui, au cours de l'année précédente, ont maintenu une disponibilité de cinquante leçons par semaine ont droit à quatre (4) semaines de vacances payées sur la base de huit pour cent (8 %) des gains de l'année précédente.
- 17.05 Le nombre de semaines de vacances payées auxquelles chaque professeur a droit est fixé en fonction de la durée de son service continu au 1^{er} janvier de chaque année. L'année de référence est du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.
- Si un employé est absent pour cause de maladie, d'accident, de maternité ou de paternité pour un (1) mois ou plus durant l'année de référence, son indemnité de vacances

hebdomadaire est calculée conformément à sa moyenne hebdomadaire durant la période réellement travaillée.

17.06 Si un professeur quitte le service de l'Employeur, il a droit à sa paie de vacances accumulées jusqu'à la date de son départ, conformément aux dispositions du présent article.

17.07 Le professeur doit prendre ses vacances pendant l'année suivant la période d'acquisition desdites vacances, après avoir donné à l'Employeur un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines précédant la date où il désire effectivement les prendre. Si plusieurs professeurs veulent prendre leurs vacances en même temps, la préséance est accordée par ancienneté chez les professeurs à temps plein et les professeurs à temps partiel respectivement.

L'Employeur n'est pas tenu de permettre à quelque employé de prendre ses vacances aux dates qu'il a choisies, s'il juge qu'il ne peut ce faire à cause des exigences des opérations ou que l'acceptation de la demande soit susceptible de nuire à la programmation efficace du travail.

Dans le cas de refus, l'Employeur doit en faire part au professeur dans les meilleurs délais.

Si au 31 mars, un professeur n'a pas fixé toutes les vacances auxquelles il a droit depuis le 1^{er} juin de l'année précédente, l'Employeur assigne les vacances non prises pendant la période se terminant le 31 mai de l'année en cours. L'Employeur avise le Syndicat des périodes de vacances applicables.

De plus, avant le 30 juin de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat les jours et/ou semaines de vacances prises par chaque professeur pendant la période de vacances de douze (12) mois précédente (du 1^{er} juin au 31 mai).

17.08 Après entente avec le Directeur du centre, un professeur peut prendre ses vacances en périodes minimales d'une (1) semaine pendant l'une ou les deux périodes de vacances, à un moment qui n'entrave pas la programmation efficace du travail. À l'intérieur des catégories de langues, les professeurs à plein temps avec le plus d'ancienneté ont le premier choix à l'égard du moment prévu pour leurs vacances.

Toutefois, après entente avec le Directeur du centre, un professeur qui a droit à trois (3) semaines ou plus de vacances payées peut fractionner une (1) de ces semaines en journées individuelles pendant l'une ou les deux périodes de vacances, en autant que le professeur donne à l'Employeur un avis écrit préalable au moins dix (10) jours ouvrables avant chaque journée individuelle.

17.09 Pour les fins d'application du présent article, il y aura deux (2) périodes de vacances par année, soit la première (1^{ère}) période qui s'étendra du 1^{er} juin jusqu'au 31 octobre de l'année courante et la deuxième (2^e) période, qui s'étendra du 1^{er} novembre d'une année au 31 mai de l'année suivante. Tous les droits d'ancienneté applicables aux vacances tombent en déchéance à la fin de la deuxième (2^e) semaine civile du mois qui précède le début de l'une ou l'autre desdites périodes de vacances.

Il est convenu que les professeurs devront remettre à la direction leur choix de vacances pour la première (1^{ère}) période avant le 31 mars et leur choix de vacances pour la deuxième (2^e) période avant le 15 septembre de l'année.

La direction affichera la liste des vacances au plus tard le 15 avril pour la première (1^{ère}) période et le 30 septembre pour la deuxième (2^e) période.

17.10 La durée de service continu s'accumule pendant une période de mise à pied d'un professeur, sous réserve des dispositions de la présente convention relatives à la perte d'ancienneté.

17.11 Des jours additionnels de vacances sans paie peuvent être accordés à la discrétion du Directeur des centres.

17.12 La paie de vacances pour tous les professeurs est versée par un dépôt direct, selon l'une ou l'autre des modalités suivantes, au choix du professeur :

- En un seul versement effectué entre la troisième (3^{ème}) et la quatrième (4^{ème}) période de paie suivant la fin de l'année de référence ;
- En un seul versement, lors de la période de paie précédent le départ en vacances du professeur ;

- À chacune des périodes de paie, au fur et à mesure que le professeur accumule sa paie de vacances au cours de l'année de référence. Pour plus de précision, cela signifie que le professeur ne bénéficiera d'aucune paie de vacances au moment de son départ en vacances à la suite de l'année de référence.

ARTICLE 18

CONGÉS DE MALADIE

18.01

À chaque année de calendrier, chacun des professeurs aura droit à un nombre de congés de maladie payés, lequel sera déterminé au prorata de leur service actif, selon la formule qui suit :

- a) Un professeur ayant accumulé moins de 500 unités d'ancienneté ou qui n'a pas maintenu une disponibilité hebdomadaire de cinquante (50) leçons durant la précédente année de référence a droit, sur présentation d'un billet médical, à deux (2) congés de maladie rémunérés par année. Lesdits congés sont non cumulatifs et ne sont pas payés à la fin de l'année s'ils n'ont pas été utilisés.
- b) Un professeur qui a accumulé entre 500 et 2 000 unités d'ancienneté et qui a maintenu une disponibilité hebdomadaire de cinquante (50) leçons durant l'année de référence précédente a droit à un (1) congé de maladie pour chaque bloc de 250 unités accumulés. Lesdits congés maladie ne sont pas cumulatifs et doivent être payés à la fin de l'année s'ils n'ont pas été utilisés.
- c) Un professeur ayant accumulé au moins 2 000 unités d'ancienneté et qui a maintenu une disponibilité hebdomadaire de cinquante (50) leçons durant l'année de référence précédente a droit à dix (10) jours de congés maladie par année. Lesdits congés maladie ne sont pas cumulatifs et doivent être payés à la fin de l'année s'ils n'ont pas été utilisés.

18.02

La somme payable pour chaque congé maladie doit être déterminée selon le nombre moyen de leçons donnés par jour durant les quatre (4) semaines précédant le congé, avec un minimum de quatre (4) leçons par jour pour les professeurs à temps partiel et un minimum de quatre (4) leçons par jour pour les professeurs à temps plein ayant moins de 3000 points

d'ancienneté et un minimum de (8) leçons par jour pour les professeurs à temps plein ayant plus de 3000 points d'ancienneté.

- 18.03 L'Employeur aura droit de retenir à même les argents qu'elle devra à un employé mis à pied ou qui quitte son emploi pour quelque raison que ce soit, avant que l'année de calendrier n'ait été complétée, les congés de maladie qu'il aurait pu prendre par anticipation en fonction des présentes dispositions.
- 18.04 Le congé de maladie ne sera pas compté pour un professeur qui, par suite de maladie, ne peut pas travailler mais qui a complété au moins six (6) périodes de travail en une (1) journée.
- 18.05 L'Employeur reconnaît que les employés peuvent parfois faire face à des situations d'abus ou de violence dans leur vie personnelle qui pourrait affecter leur présence ou performance au travail. Pour ces raisons, l'Employeur convient, suivant une démonstration prompte et adéquate d'un professionnel reconnu (p.ex. : un médecin, un avocat, un conseiller certifié), qu'un employé qui se trouve en situation d'abus ou de violence ne fera pas l'objet de discipline si l'absence peut être liée à la situation d'abus ou de violence. Dans ces cas, les employés pourront utiliser les absences rémunérées prévues à l'article 18.01 s'ils ont à s'absenter du travail. Toutefois, si, au moment de l'absence, l'employé n'a pas (ou n'a plus) droit à cinq (5) jours d'absences rémunérées en vertu de l'article 18.01, les cinq (5) premiers jours d'absence seront rémunérés (au pro rata des jours manquants en vertu de l'article 18.01).

ARTICLE 19

CONGÉS PAYÉS

- 19.01 Chaque professeur ayant accumulé au moins 500 unités d'ancienneté et qui, durant la période de douze (12) mois précédant l'un ou l'autre des événements énoncés ci-dessous, a maintenu une disponibilité de cinquante (50) leçons par semaine a droit à des « congés payés » dans les cas suivants :
- a) À l'occasion du mariage du professeur : trois (3) jours ;
 - b) À l'occasion de la naissance d'un enfant du professeur : le jour de la naissance et le lendemain ;

- c) À l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant du professeur : cinq (5) jours ;
- d) À l'occasion du décès du père, de la mère, du frère ou de la sœur du professeur : deux (2) jours ;
- e) À l'occasion du décès du père ou de la mère du conjoint du professeur : deux (2) jours ;
- f) À l'occasion du décès d'un grand-parent, d'un frère ou d'une sœur du conjoint du professeur, d'un gendre, d'une bru, d'un petit-enfant ou d'un grand-parent du conjoint du professeur : le jour des funérailles.

Si les funérailles ont lieu à une distance de plus de trois cents kilomètres (300 km), dans l'un des cas mentionnés ci-dessus, il est accordé une (1) journée supplémentaire payée.

Tous les autres professeurs ont droit aux congés prévus par la *Loi sur les normes du travail*.

- 19.02 En toute situation, le professeur doit aviser son supérieur immédiat et sur demande, produire une justification de son absence.
- 19.03 Tous les congés payés de deuil mentionnés précédemment doivent être pris dans la période débutant à la date du décès et la date des funérailles. Ils sont payés seulement s'ils sont pris durant des jours où l'employé aurait normalement travaillé si ce n'avait été du décès; toutefois, des jours d'absence additionnels non rémunérés peuvent être accordés par le directeur du centre, à sa discrétion ou tel que prévu par la loi.
- 19.04 Tous les congés payés décrits à l'article 19.01 sont payés au prorata des leçons données au cours des deux (2) dernières périodes complètes de paie précédant le jour de la prise du congé, avec un minimum de quatre (4) périodes.
- 19.05 Le mot « conjoint » désigne les personnes :
 - a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

ARTICLE 20

SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 20.01 L'Employeur est tenu d'observer les dispositions prévues par la loi en ce qui concerne la sécurité, l'hygiène et la santé de ses professeurs.
- 20.02 L'Employeur doit fournir les moyens de protection et tout autre matériel nécessaire pour protéger ses professeurs contre toute blessure.
- 20.03 Les deux (2) parties conviennent d'un commun accord de collaborer dans toute la mesure du possible à la prévention des accidents et à la promotion de la sécurité et de la santé des professeurs.
- 20.04 En cas d'accident pendant les heures de travail, l'Employeur accepte de fournir ou de défrayer le coût du transport aller-retour à l'hôpital ou au cabinet d'un médecin. Le professeur en cause est alors rémunéré pour le reste de la journée de travail qui était prévue.
- 20.05 Les parties conviennent d'adopter des pratiques qui soient respectueuses de l'environnement lorsque cela est possible.

ARTICLE 21

FORMATION

- 21.01 Lorsque l'apprentissage de nouvelles méthodes d'enseignement et /ou de nouveaux outils d'enseignement est requis d'un ou plusieurs professeurs aux fins de pouvoir enseigner un cours ou un ensemble de cours, l'Employeur offre aux professeurs à son emploi l'opportunité de pouvoir se familiariser avec lesdites méthodes ou outils. Le nombre de professeurs devant être formés sera déterminé par l'Employeur, selon ses besoins, et la sélection des professeurs à être formés se fera en fonction de l'ancienneté des professeurs s'étant portés volontaires, sauf si cela est impossible en raison des circonstances. L'Employeur avisera le syndicat et les professeurs par affichage et courriel de ses besoins en termes de formation et / ou de familiarisation et allouera une période d'au moins dix (10) jours aux professeurs pour se porter volontaires. Si un professeur ne peut bénéficier de la période de formation / familiarisation au moment initialement prévu en raison d'une absence ou d'un

conflit d'horaire, l'Employeur devra permettre au professeur de pouvoir bénéficier de la formation et / ou de familiarisation dans un délai raisonnable. L'employeur fera de même pour les personnes n'ayant pas pu participer à une formation et/ou de familiarisation donnée avant l'adoption de la présente convention.

- 21.02 Les périodes de formation et/ou de familiarisation tenues dans les locaux de l'Employeur seront rémunérées en fonction du temps où la présence du professeur est requise. Le temps consacré par un professeur afin de se familiariser avec de nouveaux outils d'enseignement, à la demande de l'Employeur et afin de pouvoir enseigner un cours ou un ensemble de cours où des manuels pédagogiques particuliers sont utilisés (à titre d'exemple, des cours préparatoires aux examens TEFaQ, TEF Canada, DELF, DALF, etc), fera l'objet d'une compensation forfaitaire unique d'une valeur équivalente à une leçon, et ce, pour chaque ensemble de manuels pédagogiques avec lesquels le professeur est requis de se familiariser. (par exemple, le professeur devant se familiariser pour la première fois aux manuels DELF recevra une indemnité d'une valeur équivalente à une leçon).

ARTICLE 22

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 22.01 Après en avoir avisé le directeur du centre par écrit, un professeur peut accepter tout travail temporaire ou à temps partiel ailleurs pourvu qu'il maintienne sa disponibilité et qu'il n'œuvre pas, directement ou indirectement, comme un professeur de langue (ou dans une fonction similaire) auprès d'un client, actuel ou passé, de Berlitz.
- 22.02 Comme condition de conservation de son emploi auprès de l'Employeur et parmi les considérations pour lesquelles la présente convention est intervenue, il est interdit à tout professeur :
- a) de divulguer à une personne, maison ou société, ou d'utiliser à des fins personnelles des renseignements qu'il a pu recevoir au cours de son emploi en ce qui concerne les affaires personnelles, financières ou autres de l'Employeur ;

- b) de divulguer à l'avantage financier d'une personne, maison ou société, ou d'utiliser à ses fins personnelles les noms des clients de l'Employeur ;
- c) de divulguer ou de révéler à une personne, maison ou société, ou d'utiliser à ses fins personnelles, les méthodes déposées d'enseignement des langues auxquelles il a été formé par l'Employeur ou qui sont utilisées pendant qu'il est à l'emploi de l'Employeur ;
- d) de solliciter ou de tenter de détourner de l'Employeur un client ou une personne, maison ou société ayant l'habitude de traiter avec l'Employeur.

22.03 Les parties conviennent d'appliquer la politique d'Éthique et de confidentialité visée à l'Annexe « B ».

22.04 **Salle de repos**

L'Employeur fournit une salle de repos au personnel équipée d'un téléphone, de chaises ou fauteuils de repos et de tables d'usage courant.

Le but principal de cette salle est de permettre au personnel une opportunité de se reposer pendant les périodes de repos. Par conséquent, les parties conviennent que les affaires administratives ayant trait aux activités de l'Employeur ne sont pas discutées dans cette salle.

22.05 **Congé sans solde**

L'Employeur pourra accorder à un employé qui en fait la demande, un congé sans solde s'il juge que les motifs de la demande sont valables et que les exigences du service le permettent.

Un tel congé doit être demandé par écrit et seul le Directeur du centre peut l'accorder. Un préavis de dix (10) jours est requis lorsqu'un congé de cinq (5) jours ou plus est demandé. Un préavis d'un (1) jour est requis lorsqu'un congé de quatre (4) jours et moins est demandé. Tout employé qui l'utilise pour des fins autres que celles pour lesquelles il est accordé, est passible de congédiement immédiat. Une copie de l'accord sera remise au Syndicat.

- 22.06 Une salariée qui devient enceinte peut demander un congé de maternité, sans solde, n'excédant pas douze (12) mois et ce, sans perte d'ancienneté. Toutefois, la salariée doit donner un préavis écrit d'un (1) mois avant son retour au travail.
- 22.07 Les professeurs doivent signer pour tout le matériel et l'équipement qu'ils reçoivent et sont redevables financièrement envers l'Employeur de toute perte ou détérioration autre que par suite d'un usage normal. L'Employeur fournit aux professeurs le matériel nécessaire en bon état pour leur permettre d'exécuter leur travail. Le professeur est responsable de maintenir son matériel en bon état.

ARTICLE 23

MISES À PIED

- 23.01 Sauf dans des circonstances hors du contrôle de l'Employeur (tel que par exemple : intempéries, diminution subite du volume des leçons en raison de troubles sociaux ou politiques, etc.), en cas de mise à pied, le professeur à plein temps doit recevoir, par écrit, un préavis de deux (2) semaines de calendrier ou au choix de l'Employeur, la paie correspondante. À défaut d'un tel préavis, l'Employeur lui paiera pour chaque journée durant laquelle il aurait autrement travaillé, le prorata des leçons données au cours des deux (2) dernières périodes complètes de paie précédant le début du préavis requis, à moins qu'il n'ait alors l'opportunité de déplacer un professeur à temps partiel.
- 23.02 L'Employeur a le droit de mettre à pied des professeurs. L'ancienneté par statut de plein temps ou de temps partiel et par catégorie de langues, doit servir de critère quand il s'agit de mettre à pied un professeur. Les professeurs qui comptent le moins d'ancienneté sont alors mis à pied les premiers. Au cas où deux (2) professeurs de même statut, dans une même langue, auraient la même ancienneté, celui ayant travaillé le moins de périodes pendant son emploi sera mis à pied le premier; s'ils ont la même ancienneté et que l'un d'eux enseigne deux (2) langues, ce dernier conservera son poste.
- En cas de rappel, la procédure inverse, en se basant sur les mêmes critères, s'appliquera.
- 23.03 Nonobstant ce qui précède, les professeurs à plein temps affectés par la mise à pied, d'après l'article 23.02, auront la préférence pour l'enseignement à temps partiel, à condition

d'être compétents dans cette langue. Ils ne bénéficieront plus alors des avantages des professeurs à plein temps, mais conserveront leur ancienneté prévue à l'article 11.03e) à partir de la date de la mise à pied ; s'ils ne sont pas réembauchés à plein temps au cours de cette même période ou s'ils refusent cette offre, ils seront alors employés à temps partiel plutôt qu'à plein temps.

23.04 L'Employeur fournira un relevé d'emploi à chaque professeur licencié ou sur demande, tel que prévu par la Loi.

ARTICLE 24 **RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE**

24.01 Un professeur ayant accumulé au moins 500 unités d'ancienneté et qui a maintenu une disponibilité hebdomadaire de 50 leçons durant la période de douze (12) mois consécutifs précédant a droit de participer au régime d'assurance collective à la condition de défrayer la moitié du montant de la prime.

Le droit de participation d'un professeur au régime d'assurance collective prend fin si, pour quelque raison autre qu'une absence autorisée par la présente convention collective, un professeur fait défaut de maintenir une disponibilité hebdomadaire de cinquante (50) leçons. Dans une telle situation, l'Employeur doit aviser le professeur, par écrit, que son droit de participation serait éteint à l'expiration d'un délai de deux (2) mois, à défaut d'entente entre le professeur et l'Employeur quant à des disponibilités suffisantes.

Il est convenu que les avantages du régime d'assurance collective ne seront pas réduits ou substantiellement modifiés sans l'accord préalable du Syndicat.

24.02 Les employés qui ont complété mille cinquante (1 050) leçons par année pendant deux (2) années consécutives de calendrier ont droit de participer au Berlitz Retirement Savings Program. À chaque année, l'Employeur contribue un montant égal à trois pourcent (3%) des revenus bruts de l'employé participant. Un formulaire d'adhésion ainsi que la documentation pertinente seront remis à chaque employé lorsqu'ils deviendront éligibles.

ARTICLE 25

FONDS DE SOLIDARITÉ (FTQ)

- 25.01 L'Employeur convient de coopérer avec le Syndicat dans le but de permettre aux employés qui désirent le faire, de souscrire au Régime d'épargne du Fonds de solidarité FTQ par le biais de prélèvements à la source.
- 25.02 Une fois qu'un avis écrit a été reçu d'un représentant du Syndicat, l'Employeur convient de déduire du chèque de paie d'un employé qui le désire et qui a signé le formulaire approprié de contribution, le montant indiqué par la personne pour la période désignée ou jusqu'à ce qu'un avis à l'effet contraire soit émis.
- 25.03 Un employé peut modifier le montant de ses prélèvements ou cesser d'effectuer des contributions en tout temps en envoyant un avis à cet effet au Fonds et à l'Employeur.
- 25.04 L'Employeur convient de transmettre un chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard, le quinzième (15^{ème}) jour du mois suivant les prélèvements) pour les montants prélevés. Le paiement est accompagné d'un état émis par le Fonds indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le montant prélevé pour chaque employé. L'Employeur transmet une copie de ces états mensuels à la personne désignée par le Syndicat.

ARTICLE 26

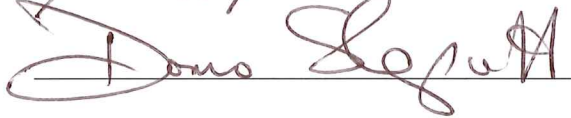
DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 26.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 30 juin 2026..
- 26.02 La présente convention continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out.
- 26.03 Toute annexe jointe à la présente convention fait partie intégrante de celle-ci.
- 26.04 L'Employeur imprime en français et en anglais, à ses frais, le texte de la présente convention et remet une copie à chaque professeur et un nombre de copies suffisant au Syndicat.

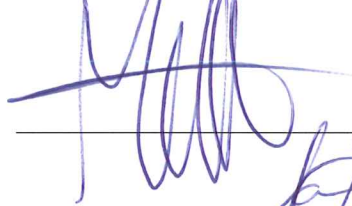
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 7e jour de juin 2023.

UNIFOR,





BERLITZ CANADA INC.




ANNEXE « A »

ÉCHELLE DE SALAIRES

PÉRIODES	À COMPTER DE LA SIGNATURE ET JUSQU'AU 30 JUIN 2024	À COMPTER DU 1 ^{ER} JUILLET 2024 ET JUSQU'AU 30 JUIN 2025 (AUGM. 3%)	À COMPTER DU 1 ^{ER} JUILLET 2025 ET JUSQU'AU 30 JUIN 2026 (AUGM. 4%)
Début	\$17.00	\$17.51	\$18.21
Après 4 mois et 500 périodes	\$17.97	\$18.51	\$19.25
2,000	\$18.12	\$18.67	\$19.41
4,000	\$18.38	\$18.94	\$19.69
6,000	\$18.54	\$19.10	\$19.86
8,000	\$18.86	\$19.43	\$20.21
10,000	\$19.01	\$19.58	\$20.36
12,000	\$19.24	\$19.81	\$20.61
Tarif gouvernemental	\$14.16	\$14.58	\$15.17
Tarif gouvernemental de groupe	\$15.30	\$15.76	\$16.39

GROUPE (Non-gouvernemental) :

Constitué de deux (2) à six (6) élèves : Deux dollars et quarante-cinq cents (2,75 \$) supplémentaires par période.

Constitué de sept (7) élèves et plus : Deux dollars et quatre-vingt-cinq cents (3,25 \$) supplémentaires par période.

Il est entendu que ce supplément sera payé même si le ou les élèves ne se présentent pas sans avoir pour autant annulé leur inscription à ce groupe.

MONTANTS FORFAITAIRE :

Au moment de la signature de la convention collective, une somme forfaitaire de 350\$ sera versée à tout employé à l'emploi de l'employeur à cette date et qui était à l'emploi le 30 juin 2021.

Au 1^{er} juillet 2024, une somme forfaitaire de 250\$ sera versée à tout employé à l'emploi de l'employeur (sans égard à sa date d'embauche).

ANNEXE B

Il est convenu qu'en vertu de son ancienneté le salaire de Benjamin Kossi Anifrani au tarif gouvernemental sera le suivant :

À la signature de la convention : 15.30/période

Au 30 juin 2024 : 15.76/période

Au 30 juin 2025 : 16.39/période

Tarif gouvernemental de groupe :

À la signature de la convention 16.44/période

Au 30 juin 2024 : 16.94/période

Au 30 juin 2025 : 17.62/période

ANNEXE C

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

1. La Compagnie et le Syndicat s'engagent à assurer le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement. Tous les membres du personnel sont requis de traiter les autres avec courtoisie et considération et doivent s'abstenir de se livrer à toute forme de harcèlement.
2. Le harcèlement est défini comme étant toute manifestation de comportement, souvent de nature répétitive, qui prive les individus de la dignité et du respect auxquels ils ont droit parce qu'un tel comportement est offensant, embarrassant et humiliant. Il peut revêtir plusieurs formes, telles que :
 - des abus verbaux ou physiques ;
 - des farces offensantes, des menaces ou déclarations dégradantes (à titre d'exemple, concernant le corps, la race ou les croyances d'un individu) ;
 - des contacts physiques non bienvenus ;
 - des manifestations visuelles offensantes ;
 - tout autre geste qui peut être raisonnablement perçu comme étant offensant ou dégradant.
3. L'exercice normal des responsabilités de gestion ou de supervision, comprenant notamment l'assignation de tâches, l'imposition de mesures disciplinaires ou toute autre mesure qui n'est pas destinée à atteindre la dignité de la personne, ne peuvent être qualifiés de harcèlement. De plus, la présente politique ne vise pas à interdire des conversations normales ou à entraver des relations sociales normales.
4. Lorsqu'un employé croit qu'il a été victime de harcèlement tel que défini ci-dessus, certaines mesures particulières peuvent être prises afin d'y mettre un terme :
 - demander à la personne d'arrêter de se livrer à un tel comportement;
 - aviser l'auteur du harcèlement que ses paroles ou gestes sont inappropriés et non désirés;

- consigner les événements par écrit, comprenant l'heure, la date, l'endroit, les noms de témoins et les détails;
 - rapporter l'incident à son supérieur immédiat et à un représentant du Syndicat.
5. Sur réception de la plainte, le supérieur immédiat et le représentant du Syndicat avisent immédiatement la personne qui s'est présumément livrée à du harcèlement de la nature de la plainte.

Le supérieur immédiat et le représentant du Syndicat discutent ensuite avec la victime présumée et l'avisent de la possibilité de régler immédiatement la plainte ou de la nécessité de déposer officiellement une plainte par écrit en établissant les faits au soutien de la plainte. Des copies de la plainte sont soumises au département des ressources humaines, au président du Syndicat, ainsi qu'au harceleur présumé.

Une telle plainte écrite doit être déposée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation du comportement offensant.

6. Une enquête est ensuite amorcée à l'égard des faits qui ont été rapportés. L'enquête peut comporter des rencontres avec la victime présumée, avec le harceleur présumé (ces deux personnes pouvant être accompagnées d'un collègue professeur), de même qu'avec les témoins et autres personnes identifiées pendant l'enquête. Tout document relatif à la plainte peut également être examiné. Si la plainte traite de harcèlement sexuel, les personnes qui enquêtent doivent comprendre au moins une personne du même sexe que le plaignant, en autant que cela soit possible.
7. La personne désignée pour enquêter par le département des ressources humaines et la personne désignée pour enquêter par le Syndicat rédigent ensuite un résumé des résultats de l'enquête. Ils recommandent ce qui constituerait un règlement adéquat dans une tentative de régler la plainte à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours de la date à laquelle elle a été logée.
8. À cette étape, si la plainte n'est toujours pas réglée, elle peut être référée à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les cinquante (50) jours suivant le dépôt de la plainte officielle initiale. Si la plainte n'est pas réglée à la deuxième étape, elle peut être portée en arbitrage conformément aux dispositions de la convention collective.
9. Les actions potentielles comprennent notamment la réconciliation des parties, des excuses pour le comportement offensant, le rejet de la plainte, des actions correctives prises à l'encontre d'une ou de plusieurs des personnes fautives, dont notamment la possibilité de mesures disciplinaires

(qui peuvent comprendre le congédiement), ou la réaffectation à un autre centre, en fonction des circonstances et de la gravité du cas.

10. Le dépôt d'une plainte non fondée conformément à cette politique contrevient à l'esprit et au but sous-jacents à cette politique et tout employé qui agit de telle manière est sujet à des mesures disciplinaires très sévères qui pourraient aller jusqu'à son congédiement.
11. Les parties conviennent que la présente politique constitue une procédure exclusive et que par conséquent, le choix de la procédure de plainte concernant le harcèlement est exclusive en tant que procédure de règlement interne.

ANNEXE « B »

LES CODES D'ÉTHIQUE ET DE CONFIDENTIALITÉ DE BERLITZ

Conformément aux articles 1.01, 1.02, 3.01, 4.01, 12.01, 22.03 ainsi qu'à 0 et aux autres dispositions de la présente convention collective, les parties reconnaissent et souscrivent au « Code de conduite corporative et lignes directrices en matière d'éthique » de Berlitz (mars 2009) ainsi qu'à la « Politique de Berlitz en matière de confidentialité » (janvier 2009).

Il est de plus entendu qu'aucune disposition comprises des susmentionnés Code et Politique, s'interprète, ni s'applique, pour limiter les droits des employés comme prévus dans la présente convention, dans le Code du travail, dans La Charte des droits et libertés, ni dans aucune autre loi.

Nonobstant certaines dispositions de l'article 3.4 (Harcèlement) du Code, les parties conviennent que tout incident d'harcèlement présumé impliquant un employé régi par la présente convention sera réglé selon la procédure décrite dans l'0 (Politique contre le harcèlement en milieu de travail) de la convention collective.

Aucune disposition du Code susmentionné et en particulier l'article 5.10 (Politique), s'interprète pour limiter les droits des employés impliqués dans des activités syndicales légales, telles que l'affichage ou la dissémination de renseignements ou d'avis syndicaux aux membres ou du piquetage.

La signature de la part des employés individuels du formulaire du Code de conduite corporative et lignes directrices en matière d'éthique de Berlitz mentionné à l'article 2.7 (Reconnaissance) signifie la compréhension, l'acceptation et l'appui sous les termes de la présente Annexe « B » et n'est pas une condition d'emploi continu.

Aucun amendement au « Code de conduite corporative et lignes directrices en matière d'éthique » de Berlitz et à la « Politique de Berlitz en matière de confidentialité » ne sera appliqué sans la consultation préalable et le consentement du Syndicat et, si nécessaire, les modifications appropriées à la présente Annexe « B ».

ANNEXE « C »

TABLEAU DES DISPONIBILITÉS

ANNEXE « D »

LISTE D'ANCIENNETÉ

Les parties conviennent qu'en date du 1er juin 2023, l'ancienneté des professeurs couverts par la convention collective est la suivante :

ANNEXE « E »

LANGUES CANADA

Si l'Employeur décide de chercher l'accréditation de Langues Canada, les parties conviennent de se rencontrer afin de discuter de ce sujet.