

PRINCIPALES CONDITIONS DE TRAVAIL

DU PERSONNEL
DE SOUTIEN
À L'EMPLOI DES
COMMISSIONS SCOLAIRES
POUR CATHOLIQUES

AFFILIATION
SYNDICALE
CSN

S6



* 0 5 5 0 *

P
A
G
E
S

COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
DES COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES (CPNCC)

JUIN 1990

MISE EN GARDE

- (1) Ce document décrit, pour chaque personne salariée, les principales conditions de travail prévues à sa convention collective.
- (2) En cas de différences entre le contenu de ce document et la convention collective, cette dernière prime.

Dépôt légal: 2ième trimestre 1990
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-15330-8

TABLE DES MATIÈRES

	Page
1. Principaux statuts	3
2. Champ d'application	4
3. Congés spéciaux	4
4. Jours chômés et payés	5
5. Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire	6
6. Droits parentaux	8
7. Vacances	9
8. Formation et perfectionnement	10
9. Responsabilité civile	10
10. Accident du travail et maladie professionnelle	11
11. Congé sans traitement	12
12. Congé sabbatique à traitement différé	12
13. Règles de classement	13
14. Détermination d'échelon	13
15. Mouvements de personnel	14
16. Mise à pied temporaire	15
17. Sécurité d'emploi	15
18. Ancienneté	16
19. Semaine et heures de travail	17
20. Temps supplémentaire	18
21. Santé et sécurité	18
22. Changements technologiques	19
23. Règlement des griefs	19
24. Éducation des adultes	20
25. Service de garde en milieu scolaire	21
26. Personne salariée de cafétéria et surveillant d'élèves travaillant 10 heures ou moins par semaine	21
27. Arrangements locaux	22
28. Harcèlement sexuel	22



1

PRINCIPAUX STATUTS

○ **La personne salariée à l'essai:**

La personne salariée nouvellement embauchée qui effectue une période d'essai (60 jours effectivement travaillés) pour devenir personne salariée régulière (dans le cas d'un technicien, la période d'essai est de 90 jours effectivement travaillés). Pour la personne salariée à temps partiel, sa période d'essai ne peut excéder 9 mois consécutifs. Le temps fait à titre de personne salariée temporaire affectée à un poste temporairement vacant se soustrait, selon certaines modalités, de la période d'essai qui ne peut être ainsi inférieure à 20 jours de travail effectif.

○ **La personne salariée régulière:**

La personne salariée ayant complété sa période d'essai sur un poste à temps complet ou un poste à temps partiel.

La personne salariée régulière ayant complété 2 années de service actif (c'est-à-dire 2 années effectivement travaillées ou pendant lesquelles la personne salariée a vu son traitement maintenu) dans un poste à temps complet (c'est-à-dire un poste de 75 % ou plus de la durée de la semaine régulière de travail) acquiert le statut de personne salariée permanente. Par exception, le service actif dans un poste à temps partiel peut, selon certaines modalités, être compté aux fins d'acquisition de la permanence.

○ **La personne salariée temporaire:**

La personne salariée embauchée pour un surcroît temporaire de travail (maximum de 20 semaines à moins d'entente avec le syndicat) ou pour remplacer une personne salariée absente (aucun maximum).

○ **Autres personnes salariées:**

La personne salariée embauchée dans l'un des secteurs d'activités suivants:

- Éducation des adultes
- Service de garde en milieu scolaire
- Dans une cafétéria et surveillant d'élèves travaillant 10 heures ou moins par semaine.

2 CHAMP D'APPLICATION

● Dispositions générales

Les personnes salariées mentionnées au point précédent bénéficient selon leur statut de certaines ou de l'ensemble des conditions de travail prévues au présent document. À cette fin, des mentions sont prévues au début de chaque article afin de préciser à quelles personnes salariées s'applique l'article. Aux fins de références, les abréviations suivantes ont été retenues:

- ES** = Personne salariée à l'essai;
- REG** = Personne salariée régulière;
- TEMP** = Personne salariée temporaire;
- AD** = Personne salariée de l'éducation des adultes;
- S.GAR** = Personne salariée de service de garde en milieu scolaire;
- 10h-** = Personne salariée de cafétéria et surveillant d'élèves travaillant 10 heures ou moins par semaine.

Pour la personne salariée qui occupe un poste à temps partiel, les dispositions pertinentes s'appliquent; toutefois lorsqu'il y a lieu à une application au prorata des heures régulières rémunérées, des modalités spécifiques sont prévues à chacun des articles.

● Dispositions particulières

Les personnes salariées travaillant à l'éducation des adultes, dans un service de garde en milieu scolaire et dans une cafétéria et surveillant d'élèves de 10 heures ou moins par semaine bénéficient, selon le cas, des conditions de travail particulières prévues aux articles 24, 25 ou 26 du présent document.

3 CONGÉS SPÉCIAUX (5-1.00)

Personnes salariées visées: ES, REG, TEMP (plus de 6 mois seulement)

Une personne salariée peut s'absenter sans perte de traitement aux conditions prévues à la convention à l'occasion des événements suivants:

- a) son mariage: un maximum de 7 jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour du mariage;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère, soeur: le jour de l'événement;
- c) le décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille, du fils ou de la fille de son conjoint habitant sous le même toit: un maximum de 7 jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles;



- d) le décès de ses père, mère, frère, soeur: un maximum de 5 jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille: un maximum de 3 jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles;
- f) le décès de l'ex-conjoint: le jour des funérailles si elle y assiste et si un enfant est issu de l'union et s'il est encore d'âge mineur;
- g) le changement de domicile: la journée du déménagement;
- h) un maximum de 3 jours ouvrables par année pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation) ou toute autre raison convenue entre la commission et le syndicat par arrangement local.

Dans les cas prévus aux paragraphes c), d) et e) précédents, la personne salariée peut reporter une journée du congé prévu pour assister à l'incinération.

Si la personne salariée assiste aux funérailles à plus de 240 ou à plus de 480 kilomètres de son lieu de résidence, elle a droit à 1 jour ou à 2 jours additionnels, selon le cas.

4

JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS (5-2.00)

Personnes salariées visées: ES, REG, TEMP (si elle a travaillé 10 jours avant le jour chômé et payé)

- Une personne salariée bénéficie de 13 jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement au cours de chaque année financière. Ces jours sont ceux énumérés ci-après:
 - Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An
 - Vendredi saint
 - Lundi de Pâques
 - Fête de Dollard ou Fête de la Reine
 - Fête nationale des Québécois
 - Confédération
 - Fête du travail
 - Fête de l'action de Grâce
 - Veille de Noël
 - Jour de Noël
 - Lendemain de Noël
 - Veille du Jour de l'An
- La personne salariée qui occupe un poste à temps partiel bénéficie des jours chômés et payés au prorata de ses heures régulières par rapport à la semaine régulière de travail.
- La personne salariée peut avoir droit à des jours chômés et payés supplémentaires en vertu d'un ancien régime qui s'appliquait à sa commission pour ce groupe de personnes salariées.

- La répartition de ces jours chômés et payés peut être modifiée par entente entre la commission et le syndicat.
- Si un jour chômé et payé coïncide avec le congé hebdomadaire ou les vacances de la personne salariée, celui-ci est reporté à un moment qui convient à la personne salariée et à la commission.
- En cas d'invalidité, la personne salariée a droit en plus de sa prestation d'assurance-salaire à la différence entre son plein traitement et la prestation pour ce jour chômé et payé.

5

RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE (5-3.00)

Personnes salariées visées: ES, REG, TEMP (plus de 6 mois seulement)

A. Régime d'assurance-vie

- Toute personne salariée bénéficie d'une prestation en cas de décès au montant de:
 - a) 6 400 \$ pour la personne salariée à temps complet et la personne salariée à temps partiel qui travaille 70 % et plus de la semaine régulière de travail;
 - b) 3 200 \$ pour la personne salariée à temps partiel qui travaille moins de 70 % de la semaine régulière de travail.

B. Régime d'assurance-maladie

- La commission contribue au régime de base d'assurance-maladie jusqu'à concurrence des montants suivants:
 - a) 60 \$ par année pour une personne salariée et ses personnes à charge;
 - b) 24 \$ par année pour une personne salariée seule.
- Dans le cas d'une personne salariée à temps partiel qui travaille moins de 70 % de la semaine régulière de travail, la commission verse la moitié de cette contribution.
- La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire à moins que la personne salariée soit déjà assurée en vertu d'un autre régime.

C. Congés de maladie

- Le 1^{er} juillet de chaque année, la personne salariée a droit à 7 jours de congés-maladie monnayables. Les 7 jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année, lorsque non utilisés au cours de l'année.
- La personne salariée a droit en plus, à sa première année de travail, à 6 jours de congés-maladie non monnayables.

-
-
- La personne salariée à temps partiel a droit à ces congés au prorata de ses heures régulières travaillées par rapport à la semaine régulière de travail.

D. Régime d'assurance-salaire

- Une personne salariée bénéficie pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail:
 - a) pendant un délai de carence de 5 jours ouvrables, la personne salariée a droit à une prestation égale à son traitement pour le nombre de jours accumulés à sa banque de congés-maladie;
 - b) à l'expiration du délai de carence de 5 jours ouvrables et jusqu'à concurrence de 52 semaines à compter du début de la période d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation équivalente à 85 % du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
 - c) à l'expiration de la période précitée de 52 semaines et jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de 52 semaines, la personne salariée reçoit une prestation équivalente à 66 2/3 % du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail.
- Pendant sa période d'invalidité et sous réserve de certaines modalités, la commission et la personne salariée absente depuis au moins 12 semaines peuvent convenir d'un retour progressif au travail.

E. Utilisation des anciennes banques de congés de maladie

- Les jours de congés de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée selon la clause 5-3.42 peuvent être utilisés à raison d'un jour par jour pour:
 - a) couvrir les prolongations du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption;
 - b) prolonger son congé pour invalidité après l'expiration des bénéfices;
 - c) un congé de préretraite;
 - d) acquitter le coût du rachat d'années de services antérieures aux fins du régime de retraite (selon la valeur).
- Les jours de congés de maladie non-monnayables au crédit d'une personne salariée peuvent être utilisés à raison d'un jour par jour pour:
 - a) couvrir les prolongations du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption;
 - b) prolonger son congé pour invalidité après l'expiration des bénéfices.

- Les jours de congés de maladie monnayables selon la clause 5-3.42 ainsi que les jours de congés-maladie non monnayables au crédit d'une personne salariée peuvent être utilisés à raison d'un jour par jour pour:
 - a) ajouter aux vacances de la personne salariée qui a 30 années d'ancienneté ou 55 ans d'âge et ce, jusqu'à concurrence de 10 jours par année;
 - b) anticiper la retraite ou un congé de préretraite de la personne salariée qui a 62 ans d'âge et ce, jusqu'à concurrence de 20 jours, le tout selon les modalités prévues à la convention.

F. Régime particulier

La personne salariée peut être régie, en vertu d'une convention antérieure, par un régime de congés de maladie et d'assurance-salaire différent.

6

DROITS PARENTAUX (5-4.00)

Personnes salariées visées: ES, REG

NOTE: TEMP, AD, S.GAR, 10h- ont droit à certaines dispositions des droits parentaux selon les modalités prévues aux clauses 2-1.01 B) 4), 10-1.07, 10-2.04 et 10-3.04.

A. Congés de maternité

- La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité de 20 semaines et la répartition du congé appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- Pour la personne salariée qui a accumulé 20 semaines de service, le congé de maternité est rémunéré de la façon suivante:
 - a) si la personne salariée est admissible à l'assurance-chômage, elle a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage et ce, pendant les 20 semaines;
 - b) si la personne salariée n'est pas admissible à l'assurance-chômage, elle a droit à 93 % de son traitement hebdomadaire de base et ce, pendant 10 semaines.

B. Congé de paternité

- La personne salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables.

C. Congé pour adoption

- La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint a droit à un congé payé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

- ⊙ La personne salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de 10 semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de 2 jours ouvrables sauf s'il s'agit d'un enfant de son conjoint.

D. Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

- ⊙ La personne salariée qui en fait la demande bénéficie d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 2 ans en prolongation de son congé de maternité, en prolongation de son congé de paternité et en prolongation de son congé pour adoption.
- ⊙ Un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite sa présence.
- ⊙ Ce congé sans traitement peut être à temps complet ou à temps partiel.

E. Congé pour les visites chez un professionnel de la santé

- ⊙ La personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 jours pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical. Ces congés peuvent être pris par demi-journées.

7

VACANCES (5-6.00)

Personnes salariées visées: ES, REG, TEMP (plus de 6 mois seulement)

- Au cours de chaque année financière, une personne salariée a droit, suivant la durée de son service actif de l'année financière précédente, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée de la façon suivante:
 - a) 20 jours ouvrables par année financière;
 - b) 21 jours ouvrables par année financière après 17 ou 18 ans d'ancienneté;
 - c) 22 jours ouvrables par année financière après 19 ou 20 ans d'ancienneté;
 - d) 23 jours ouvrables par année financière après 21 ou 22 ans d'ancienneté;
 - e) 24 jours ouvrables par année financière après 23 ou 24 ans d'ancienneté;
 - f) 25 jours ouvrables par année financière après 25 ans ou plus d'ancienneté.

- Les vacances sont acquises par la personne salariée le 30 juin de chaque année et doivent être prises au cours de l'année financière suivant leur acquisition sauf en cas d'invalidité ou d'accident du travail.
- L'accident du travail, le congé sans traitement dont la durée totale n'excède pas un mois de même que les jours compris pendant la période de mise à pied temporaire constituent du service actif pour les fins de vacances.
- Une ou plusieurs périodes d'invalidité peut, selon certaines modalités, réduire le nombre de jours de vacances.
- Les personnes salariées choisissent avant le 15 avril de chaque année les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. Le choix est soumis à l'approbation de la commission qui tient compte des besoins du bureau, service, école ou centre en cause.
- Lorsqu'une personne salariée quitte la commission à la date de sa retraite, elle a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.

8 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT (5-7.00)

Personnes salariées visées: ES, REG

Une personne salariée peut bénéficier de cours de formation ou de perfectionnement selon la politique existante à la Commission. Cette politique est établie après consultation du syndicat.

9 RESPONSABILITÉ CIVILE (5-8.00)

Personnes salariées visées: ES, REG, TEMP, AD, S.GAR, 10h-

- La commission prend fait et cause pour la personne salariée dont la responsabilité pourrait être engagée par la suite d'actes posés dans les limites de ses fonctions en tant que personne salariée.
- Sauf en cas de faute lourde ou négligence grossière, la commission convient d'indemniser la personne salariée de toute obligation que le jugement impose à cette personne salariée en raison de la perte ou dommage résultant d'actes posés par cette dernière dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant que personne salariée. Ceci jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel la personne salariée n'est pas déjà indemnisée d'une autre source et selon certaines conditions.

10

ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE (5-9.00)

Personnes salariées visées: ES, REG, TEMP (plus de 6 mois seulement)

- La personne salariée a droit aux soins du professionnel de la santé de son choix ainsi qu'aux soins de l'établissement de santé de son choix.
- Les frais de transport sont assumés par la commission qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés et le coût de l'assistance médicale n'est pas à la charge de la personne salariée.
- Tant et aussi longtemps qu'une personne salariée a droit à l'indemnité de remplacement du revenu et jusqu'à la date de la consolidation de la lésion, elle a droit à son traitement comme si elle était en fonction, sous réserve des modalités prévues à la convention.
- La commission de la santé et de la sécurité du travail rembourse à la commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et la personne salariée doit signer les formules requises pour permettre ce remboursement.
- ⊙ Dans le cas où la date de consolidation est antérieure à la 104^e semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide.
- La personne qui demeure incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion, mais qui devient capable d'exercer un emploi convenable au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, a droit d'occuper un poste convenant à son état selon les dispositions prévues à la convention. La personne salariée temporaire n'a pas droit à ce paragraphe.
- ⊙ La personne salariée de retour au travail qui doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relativement à sa lésion ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation, obtient un congé sans perte de traitement.

11

CONGÉ SANS TRAITEMENT. (5-10.00)

Personnes salariées visées: ES, REG, ainsi que AD, S, GAR, et 10h- (sauf le congé aux 7 ans)

- Une personne salariée peut bénéficier d'un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale de 12 mois consécutifs pour un motif jugé valable par la commission.
- La personne salariée ayant 7 ans de service à la commission et par la suite après toute période d'au moins 7 ans de service bénéficie selon certaines modalités d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 12 mois consécutifs.
- Une personne salariée bénéficie d'un congé sans traitement pour fins de perfectionnement ou de formation ou si celui-ci a pour effet de permettre l'utilisation d'un disponible. Le congé sans traitement pour formation ou perfectionnement peut, selon certaines modalités, être à temps partiel.
- Durant son absence, la personne salariée peut participer aux régimes d'assurance-groupe et au régime supplémentaire de rentes, à la condition de payer en totalité les primes et les contributions exigibles si les règlements de ces régimes le permettent.
- La personne salariée accumule son ancienneté durant un congé sans traitement dans les cas et pour la durée prévus à la convention.

12

CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (5-11.00)

Personnes salariées visées: ES, REG

- À la demande d'une personne salariée régulière, la commission peut accorder un congé sabbatique à traitement différé pendant lequel la personne salariée voit son traitement étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé avec traitement. En cas de refus, le motif est transmis à la personne salariée laquelle peut soumettre un grief si elle estime abusif le motif de refus.

- ⊙ Ce congé peut être d'une durée qui varie entre 6 et 12 mois et la durée de participation au régime peut être de 2 à 5 ans; les pourcentages du traitement versé au cours du contrat sont les suivants:

Durée du congé	Durée de participation au régime (contrat)			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

- ⊙ La personne salariée doit revenir au travail, après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé.

13

RÈGLES DE CLASSEMENT (6-1.00)

Personnes salariées visées: ES, REG, TEMP, S.GAR, 10h-

- La personne salariée nouvellement embauchée est classée dans une des classes d'emploi prévues au plan de classification.
- Dans tous les cas, l'attribution par la commission d'une classe d'emploi est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle.
- Lors de son embauchage, la personne salariée est informée par écrit de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon et de la description de ses fonctions.
- La personne salariée déjà à l'emploi de la commission conserve son classement.

14

DÉTERMINATION D'ÉCHELON (6-2.00)

Personnes salariées visées: ES, REG, TEMP, S.GAR, 10h-

- La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une année et chaque échelon correspond à une année d'expérience (sauf l'année 1983).
- Le premier avancement d'échelon est consenti le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet qui suit d'au moins 9 mois la date d'entrée en service.

- L'avancement d'échelon n'est pas accordé lorsque la personne salariée a bénéficié, au cours des 12 mois qui précèdent la date où il aurait été consenti, d'un congé sans traitement excédant 6 mois ou si la personne a été invalide pour une période excédant 6 mois.
- L'avancement de 2 échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue, lorsque la personne salariée a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emploi à laquelle la personne salariée appartient.
- Un changement de classe, une promotion, une mutation ou une rétrogradation n'influent pas sur la date d'avancement d'échelon.

15

MOUVEMENT DE PERSONNEL (7-1.00)

A. Poste vacant ou nouvellement créé (7-1.02)

Personnes salariées visées: ES, REG, ainsi que TEMP, AD, S.GAR et 10h- (à titre de personne candidate)

- Lorsque la commission comble un poste vacant ou nouvellement créé à temps complet ou à temps partiel, elle doit l'offrir à ses personnes salariées par affichage d'au moins 7 jours ouvrables.
- Dans tous les cas, la personne salariée doit satisfaire aux qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour le poste; ces exigences doivent être en relation avec le poste à combler.
- Le poste est accordé suivant une séquence prévue à la convention collective.

B. Poste temporairement vacant (7-1.11)

Personnes salariées visées: ES, REG, TEMP

- Lorsque la commission comble un poste temporairement vacant, elle procède selon les dispositions de la convention qui prévoit une séquence:
 - a) si la vacance est d'au moins 10 jours ouvrables et de moins de 20 semaines;
 - b) si la vacance est de 20 semaines ou plus.
 Cette séquence prévoit notamment la promotion temporaire.
- La personne salariée concernée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

16

MISE À PIED TEMPORAIRE (7-2.00)

Personnes salariées visées: ES, REG

- La personne salariée qui occupe un poste à caractère cyclique peut être mise à pied temporairement en raison du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur. La mise à pied temporaire ne peut excéder la période du 23 juin au lendemain de la Fête du travail, sauf pour le personnel des cafétérias où la mise à pied ne peut excéder la période du 15 mai au 15 septembre.
- Après consultation du syndicat, la commission établit à chaque année la durée de chaque mise à pied temporaire.
- Les mises à pied temporaires sont faites suivant l'ordre inverse d'ancienneté et les rappels sont faits suivant l'ordre d'ancienneté.
- La personne salariée peut bénéficier d'une priorité pour combler un poste à caractère temporaire pendant sa mise à pied temporaire, si elle informe la commission à cet effet dans les 5 jours ouvrables suivant la réception de son avis de mise à pied temporaire.

17

SÉCURITÉ D'EMPLOI (7-3.00)

Personnes salariées visées: ES, REG

NOTE: Seule la personne salariée régulière qui est permanente peut être mise en disponibilité.

A. Modalités

- À chaque année la commission adopte, au plus tard le 15 mai, un plan d'effectifs après consultation du syndicat qui prévoit le nombre des postes (maintenus, abolis et nouvellement créés) et les personnes en disponibilité.
- Le plan vaut pour l'année financière et il ne vise pas les postes à caractère temporaire ni ceux des secteurs de l'éducation des adultes, des cafétérias et surveillants d'élèves travaillant 10 heures ou moins par semaine et des services de garde.
- La personne salariée régulière dont le poste est aboli peut, selon certaines modalités, déplacer une autre personne salariée ou être réaffectée à un poste vacant, s'il en est. La personne salariée déplacée peut également, selon certaines modalités, soit déplacer une autre personne salariée ou être réaffectée à un poste vacant.

- En cas de déplacement, la personne salariée doit avoir plus d'ancienneté que celle déplacée et doit remplir les exigences requises par le plan de classification et les exigences particulières du poste. La personne salariée permanente tenue de procéder à une rétrogradation conserve sa classe d'emploi pour fins de traitement et de demande de mutation.
- À défaut de pouvoir déplacer ou être réaffectée à un poste vacant, la personne salariée est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente. Si cette personne salariée est à l'essai, la commission met fin à son emploi.
- La personne salariée en disponibilité continue de recevoir son traitement et elle doit effectuer des tâches en relation avec ses qualifications; ces tâches doivent s'apparenter à l'une des classes d'emploi de sa catégorie et l'assignation ne peut excéder 50 kilomètres de son domicile ou de son ancien lieu de travail.
- La personne salariée en disponibilité est tenue, selon certaines modalités, d'accepter un poste à temps complet dans une commission situé dans un rayon de 50 kilomètres de son domicile ou de son ancien lieu de travail.

B. Mesures de résorption

Préretraite

- La personne salariée bénéficie d'un congé de préretraite d'une durée maximale de 12 mois aux fins de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité.

Prime de séparation

- La personne salariée permanente bénéficie d'une prime de séparation (maximum 6 mois de traitement) si sa démission permet la réaffectation d'une personne salariée en disponibilité.

Transfert de la permanence et de l'ancienneté

- La permanence et l'ancienneté d'une personne salariée qui n'est pas en disponibilité sont transférables à une autre commission qui l'embauche si sa démission permet la réaffectation d'une personne salariée en disponibilité.

18

ANCIENNETÉ (8-1.00)

Personnes salariées visées: REG

- L'ancienneté s'exprime en années, en mois et en jours, mais dans le cas d'une personne salariée à temps partiel, le calcul est au prorata des heures régulières de travail, sous réserve de situations particulières prévues à la convention.

-
-
- Lorsqu'une personne salariée acquiert le statut de personne salariée régulière, elle est informée de l'ancienneté accumulée à cette date et se voit reconnaître comme ancienneté les périodes travaillées à titre de personne salariée temporaire, de personne salariée de l'éducation des adultes, de personne salariée de service de garde, de personne salariée de cafétéria ou surveillant d'élèves travaillant 10 heures ou moins par semaine.
 - La commission établit une liste d'ancienneté lors de la signature de la convention et elle procède à une mise à jour annuelle à chaque année financière.

19

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (8-2.00)

Personnes salariées visées: ES, REG, TEMP

NOTE: AD et S.GAR (période de repos seulement)

Semaine régulière

- La semaine est de 35 heures pour les personnes salariées des catégories technique et administrative et de 38h45 pour les personnes salariées de soutien manuel.
- La semaine régulière est du lundi au vendredi sauf certaines classes d'emploi qui comportent de travailler le samedi ou le dimanche (ex.: gardien).
- Le nombre d'heures de la semaine régulière peut cependant être différent en vertu d'une convention collective antérieure (ex.: 32h30).

Période de repos

- 15 minutes par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période.
- Pour la personne salariée de service de garde, la période de repos doit être prise à un moment convenu.

Horaires de travail

- Les horaires peuvent être modifiés par entente entre la commission et le syndicat ou si des besoins d'ordre pédagogique ou administratif rendent ces changements nécessaires. La commission donne alors un préavis d'au moins 30 jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire.

20

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (8-3.00)

Personnes salariées visées: ES, REG, TEMP

Modalités

- Tout travail expressément requis par le supérieur immédiat et effectué en dehors de l'horaire régulier est considéré comme du temps supplémentaire.
- Il est accordé à la personne qui a commencé le travail; s'il n'est pas commencé, il est réparti équitablement entre les personnes salariées dont la classe d'emploi correspond au travail à accomplir.
- Le temps supplémentaire est compensé en temps après entente quant au moment ou à défaut, il est rémunéré.
- La personne salariée rappelée de son domicile pour effectuer un travail d'urgence a droit à un congé minimum de 4 heures si celui-ci est plus avantageux que le temps supplémentaire effectué.

Taux

- 150 % pour les heures effectuées en dehors de l'horaire régulier ou lors d'un congé hebdomadaire.
- 150 % lors d'un jour chômé et payé en plus du paiement du jour chômé.
- 200 % le dimanche ou le 2^e jour de congé hebdomadaire.

21

SANTÉ ET SÉCURITÉ (8-5.00)

Personnes salariées visées: ES, REG, TEMP, AD, S.GAR, 10h-

- La commission s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.
- La commission et le syndicat doivent, par l'entremise du comité de relations de travail ou d'un comité spécifique à cet effet, collaborer au maintien de conditions de santé et de sécurité adéquates.

22

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES (8-7.00)

Personnes salariées visées: ES, REG, AD, S.GAR, 10h-

- Les parties entendent par changement technologique l'introduction, l'ajout de nouveaux équipements, y compris la machinerie, ou leur modification servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches d'une ou plusieurs personnes salariées ou d'entraîner une ou des abolitions de postes.
- En cas de changement technologique, le syndicat doit être avisé par écrit au moins 90 jours à l'avance.
- Dans les 30 jours suivant cet avis, le syndicat est consulté sur les effets prévisibles du changement technologique.
- La personne salariée dont les tâches sont modifiées par un changement technologique reçoit le perfectionnement et l'entraînement jugés nécessaires.

23

RÈGLEMENT DES GRIEFS (9-1.00) (6-1.00)

Personnes salariées visées: REG, TEMP, S.GAR, 10h-

NOTE: ES (sauf en cas de congédiement) et AD (sauf les griefs de classement)

A. Griefs relatifs à l'application de la convention

- La personne salariée soumet le grief par écrit à la commission, dans les 30 jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'elle en a eue. Pour la personne salariée à l'essai, le délai de grief est de 10 jours ouvrables de la date où elle devient personne salariée régulière si cette échéance est la plus éloignée.
- Le syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'une ou plusieurs personnes salariées.

B. Griefs de classement

- La personne salariée qui obtient un nouveau poste et qui prétend que ses nouvelles fonctions exigées de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emploi différente de celle obtenue a droit de grief dans les 90 jours de l'obtention du poste.

- La personne salariée qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle sont modifiées et de ce fait, correspondent à une classe d'emploi différente de la sienne a droit de grief. Un tel grief est assimilable à un grief de nature continue mais ne peut avoir d'effet rétroactif à plus de 30 jours ouvrables de la date de son dépôt.

24

ÉDUCATION DES ADULTES (10-1.00)

Personnes salariées visées: AD

A. Personne salariée régulière travaillant en plus des heures prévues par son horaire

- Les heures ainsi travaillées ne constituent pas du temps supplémentaire.
- La personne salariée bénéficie du traitement déterminé selon la convention collective et de 15 % du traitement reçu pour tenir lieu des avantages sociaux et des vacances.

B. Personne salariée n'étant pas une personne salariée régulière et embauchée pour y travailler exclusivement

- La personne salariée bénéficie du traitement déterminé selon sa convention collective et a droit à 11 % du traitement reçu pour tenir lieu des avantages sociaux et à 8 % du traitement reçu aux fins de vacances.
- La personne salariée a droit de rappel pendant 18 mois suivant sa mise à pied. Le rappel s'effectue par lieu physique, par classe d'emploi et suivant l'ordre de durée d'emploi.

C. Priorité d'emploi

- a) S'il s'agit des classes d'emploi d'appariteur, magasinier ou de technicien en travaux pratiques, la commission offre prioritairement le travail aux personnes salariées régulières.
- b) À défaut, la personne salariée embauchée exclusivement dans le cadre des cours qui a travaillé la session précédente est rappelée.
- c) À défaut, la commission fait appel aux autres personnes salariées régulières ayant travaillé la session précédente.
- d) À défaut, la commission fait appel à une personne de l'extérieur.



25

SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE (10-2.00)

Personnes salariées visées: S.GAR

- La personne salariée bénéficie du traitement et elle a droit à 11 % du traitement reçu pour tenir lieu des avantages sociaux et à 8 % du traitement reçu aux fins de vacances.
- Lors de mise à pied, la commission procède par lieu physique, par classe d'emploi et par ordre inverse de durée d'emploi.
- La personne salariée a droit de rappel pendant 18 mois suivant sa mise à pied. En cas de rappel la commission procède d'abord par lieu physique, par classe d'emploi et par ordre de durée d'emploi et ensuite elle procède à même une liste au niveau de la commission.
- Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant de responsable de service de garde en milieu scolaire pour au moins 10 jours ouvrables, elle doit faire appel à un disponible et, à défaut, aux personnes salariées du service de garde concerné, en tenant compte de la durée d'emploi.

26

PERSONNE SALARIÉE DE CAFÉTÉRIA ET SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAILLANT 10 HEURES OU MOINS PAR SEMAINE (10-3.00)

Personnes salariées visées: 10h-

- La personne salariée bénéficie du traitement et elle a droit à 11 % du traitement reçu pour tenir lieu des avantages sociaux et à 8 % du traitement reçu aux fins de vacances.
- Lors de mise à pied, la commission procède par lieu physique, par classe d'emploi et par ordre inverse de durée d'emploi.
- La personne salariée a droit de rappel pendant 18 mois suivant sa mise à pied. En cas de rappel la commission procède d'abord par lieu physique, par classe d'emploi et par ordre de durée d'emploi et ensuite elle procède à même une liste au niveau de la commission.

27

ARRANGEMENTS LOCAUX (11-2.00)

Personnes salariées visées: ES, REG, TEMP, AD, S.GAR, 10h-

- Les articles ou les clauses spécifiquement prévus à cet effet dans la convention collective peuvent être remplacés par des arrangements locaux convenus entre la commission et le syndicat.

28

HARCÈLEMENT SEXUEL (11-8.00)

Personnes salariées visées: ES, REG, TEMP, AD, S.GAR, 10h-

- Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe qui se définit par des sollicitations sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.
- Aucune forme de harcèlement sexuel n'est tolérée.
- La commission prend les moyens nécessaires en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel.
- La commission et le syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel par la mise sur pied de moyens appropriés de sensibilisation, d'information et conviennent de mettre sur pied les moyens de prévention appropriés.



RÉMUNÉRATION

Un dépliant contenant les taux et échelles de traitement horaires ainsi que les primes applicables au personnel de soutien est également publié pour chaque année de la convention collective.

PROTECTOR
OF THE
CATHOLIC
SCHOOL
COMMISSIONS

1969