

cl



ENTENTE INTERVENUE ENTRE

S3

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

ET

LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN
(CEQ)

AMENDEMENTS

AMENDEMENT DU 23 MAI 1995

Page: VI
Pages: 54, 151, 214

SECTION DES AMENDEMENTS

Pages A-116 à A-118

69-7179(11)

1989-1991



* 0 5 3 6 *

INSTRUCTIONS

DE

MISE À JOUR

SUPPRIMER LES PAGES

INSÉRER LES PAGES

V - VI	(Table des matières)	V - VI	<input type="checkbox"/>
53 - 54		53 - 54	<input type="checkbox"/>
151 - 152		151 - 152	<input type="checkbox"/>
213 - 214		213 - 214	<input type="checkbox"/>

AJOUTER LES PAGES

SECTION DES AMENDEMENTS: A-116 - A-118

Mise à jour effectuée par: _____ le: _____

NOTE: À conserver pour fins de vos dossiers.

**POUR UN CHANGEMENT D'ADRESSE OU UNE DEMANDE D'INFORMATION,
VEUILLEZ COMMUNIQUER AVEC LE:**



Comité patronal de négociation
des commissions scolaires
pour catholiques
955, chemin Saint-Louis, Sous-sol
QUÉBEC, (Québec)
G1S 4S4

TÉL. - BUR. : (418) 643-9865
- FAX : (418) 643-7926

LETTRES D'ENTENTE

No. 1	Déménagement du siège social de la Commission scolaire du Littoral; suspension des activités de la Commission scolaire Schefferville ou de la Commission scolaire du Nouveau-Québec, pour le territoire des chantiers LG-2, LG-3 ou LG-4.....	204
No. 2	Intégration de salariées ou salariés à la classe d'emplois de "préposée ou préposé aux élèves handicapés.....	205
No. 3	Comité technique sur les assurances.....	207
No. 4	Réaffectation d'une salariée ou d'un salarié au-delà de cinquante (50) kilomètres.....	208
No. 5	Griefs et arbitrages.....	209
No. 6	Règlement des mésententes.....	210
No. 7	Classement de certaines salariées ou certains salariés.....	211
No. 8	Lettre d'entente concernant la commission scolaire des Mille-Iles relative aux mouvements de personnel et délais prévus aux clauses 7-3.04, 7-3.05 et 7-3.06 de la convention.....	212
No. 9	Normes de transfert et d'intégration.....	213
No. 10	Droits parentaux.....	214
No. 11	Disparités régionales.....	215
No. 12	Modification au titre de certaines classes d'emplois.....	216
No. 13	Plan de classification.....	217
No. 14	Classement des localités.....	218
No. 15	Service de garde.....	219
No. 16	220
Δ No. 17	Facturation magnétique des primes d'assurances collectives.....	225
& No. 18	Retrait des références au titre du supérieur immédiat relativement aux classes d'emplois de secrétaire de direction, secrétaire d'école et secrétaire.....	228
& No. 19	Déblayage des griefs de classement.....	229
& No. 20	L'évaluation des emplois.....	230
& No. 21	Loi sur les normes du travail.....	232
& No. 22	Nouvelles dispositions au 30 juin 1994 concernant 2-1.01 B), 2-3.00, 7-1.16 f), 7-1.17 c).....	233
* No. 23	Intégration des salariées ou salariés aux classes d'emplois de "secrétaire, secrétaire de gestion et secrétaire d'école".....	234

AMENDEMENTS :

- (1) Amendement du 1991-01-25
- (2) Amendement du 1991-02-14
- ** (3) 1991-01-01 Indexation
- (4) Amendement du 1991-06-19
- Δ (5) Amendement du 1991-11-01
- Δ (5) Amendement du 1991-11-01
- & (6) Amendement du 1992-07-03
- 7 (7) Amendement du 1992-11-04
- 8 (8) Amendement du 1993-11-11
- 9 (9) Amendement du 1994-05-16
- 10 (10) Amendement du 1994-08-29
- 11 (11) Amendement du 1995-05-23

SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX

CONGÉ DE PATERNITÉ

5-4.20 Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Durant ce congé de paternité, le salarié bénéficie des avantages prévues au premier paragraphe de la clause 5-4.13 en autant qu'il y ait normalement droit.

CONGÉS POUR ADOPTION ET CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

5-4.21 A) La salariée ou le salarié qui adopte légalement une ou un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que sa conjointe ou son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec la commission. Pour obtenir ce congé, la salariée ou le salarié doit présenter une demande écrite à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance.

Durant le congé pour adoption, la salariée ou le salarié a droit aux avantages prévus à la clause 5-4.13, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit et, au terme de ce congé, elle ou il réintègre son poste, sous réserve que dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée ou le salarié a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

Pour chaque semaine de ce congé, la salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de versement de la paie applicable est à la semaine.

B) La salariée ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou cet enfant. S'il en résulte une adoption, la salariée ou le salarié peut convertir ce congé sans traitement en un congé avec traitement. Pour obtenir ce congé, la salariée ou le salarié doit présenter une demande écrite à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance.

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément au paragraphe qui précède.

5-4.21 (suite)

Le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-4.21 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement prévu à la présente clause, en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si la salariée ou le salarié en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, la salariée ou le salarié bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel prévu au présent article.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, la salariée ou le salarié bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

5-4.22 La commission doit faire parvenir à la salariée ou au salarié, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

& 5.4.23 La salariée ou le salarié à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.25.

La salariée ou le salarié qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée ou le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

& 5-4.23 La salariée ou le salarié qui adopte légalement une ou un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont sans perte de traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Toutefois, s'il s'agit d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la salariée ou le salarié n'a droit qu'à son congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

" 5-4.24 Toutefois, les dispositions prévues aux clauses 5-4.21 et 5-4.22 ne s'appliquent pas à la salariée ou au salarié qui adopte l'enfant de sa conjointe ou son conjoint.

11

10-3.03 (suite)

- 7-1.03 H) Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
- 7-1.06
- 7-1.08 Deuxième paragraphe
- 8-4.00 Mesures disciplinaires
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 11-2.00 Impression de la convention
- 11-3.00 Arrangements locaux
- 11-4.00 Annexes et lettres d'entente
- 11-5.00 Interprétation des textes
- 11-6.00 Entrée en vigueur de la convention
- Annexe A Taux et échelles de traitement
- Annexe D Droits parentaux

10-3.04 Droits parentaux

- A) La salariée ou le salarié visé au présent article, dont la période d'embauche est de six (6) mois ou plus, bénéficie de l'article 5-4.00 de la convention suivant les conditions et modalités prévues aux paragraphes suivants.
- B) Pour être admissible au congé de maternité, la salariée doit avoir travaillé à la commission au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé.
- C) La salariée ou le salarié bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où elle ou il aurait effectivement travaillé.
- D) Suite à une demande écrite présentée à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance, la salariée qui désire prolonger son congé de maternité bénéficie de l'une ou l'autre des options suivantes :
 - 1° un congé sans traitement à temps plein pour le reste de l'année financière déjà commencée : ce congé peut être renouvelé avec l'accord de la commission;
 - 2° un congé sans traitement à temps plein prévu au paragraphe a) de la clause 5-4.25 selon les modalités qui le régissent.
- E) Pour ces salariées, le congé spécial prévu à la clause 5-4.18 B) de la convention est sans traitement, sous réserve du maintien du traitement pour les quatre (4) jours auxquels la salariée peut avoir droit, le cas échéant, en vertu de la clause 5-4.19.
- F) Aux fins d'applications du paragraphe D) de la clause 5-4.11, la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.
- G) Suite à une demande écrite présentée à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance, le salarié qui désire prolonger son congé de paternité et la salariée ou le salarié qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficie du paragraphe a) de la clause 5-4.25 selon les modalités qui le régissent.

11

11

10-3.05 Le paiement des sommes dues en vertu du présent article est effectué conformément à l'article 6-11.00 après présentation de la réclamation dûment signée par la salariée ou le salarié. La commission fournit les formulaires.

&

10-3.06 Lorsque la commission décide de combler un emploi de responsable dans un service de garde en milieu scolaire, elle procède dans l'ordre suivant:

- A) elle choisit parmi les salariées ou salariés du service concerné qui ont complété la période de probation prévue à la clause 10-3.09 et qui ont demandé par écrit d'être éligibles à cet emploi, par durée d'emploi;
- B) elle choisit parmi les salariées ou salariés des autres services de garde qui ont complété la période de probation prévue à la clause 10-3.09 et qui ont demandé par écrit d'être éligibles à cet emploi;
- C) elle choisit parmi les autres salariées ou salariés bénéficiant d'un droit de rappel en vertu du présent article;
- D) à défaut, la commission peut embaucher toute autre personne.

10-3.07 La salariée ou le salarié qui obtient, par application des paragraphes A), B) ou C) de la clause 10-3.06, un emploi de responsable d'un service de garde en milieu scolaire, et pour qui, cela constitue une promotion, est soumis à une période d'adaptation de trois (3) mois; au cours de cette période, si la commission détermine que la salariée ou le salarié ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches elle en avise le syndicat et retourne la salariée ou le salarié à son ancien emploi, ou en mise à pied, selon le cas.

La salariée ou le salarié visé au paragraphe A) ou B) de la clause 10-3.06 peut décider de retourner à son ancien emploi dans les trente (30) jours de l'obtention de l'emploi de responsable d'un service de garde en milieu scolaire.

L'application des paragraphes précédents entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de la promotion.

&

10-3.08 A) Lorsque, en cours d'année, la commission décide de combler un emploi définitivement vacant de préposée ou préposé au service de garde en milieu scolaire, elle offre l'emploi, aux préposées ou préposés du service concerné qui ont complété la période de probation prévue à la clause 10-3.09, par ordre de durée d'emploi.

B) Lorsque la commission décide de combler un emploi temporairement vacant de responsable ou de préposée ou préposé au service de garde en milieu scolaire, elle offre l'emploi aux préposées ou préposés du service de garde concerné qui ont complété la période de probation prévue à la clause 10-3.09, par ordre de durée d'emploi.

C) Lors de journées pédagogiques, la commission offre, s'il y a lieu, les heures de travail, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi, aux salariées ou salariés du service de garde concerné qui ont complété la période de probation prévue à la clause 10-3.09.

10-3.09 La salariée ou le salarié embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de soixante (60) jours effectivement travaillés au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.

10-3.10 Aux fins du présent article la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'une salariée ou d'un salarié, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre du présent article.

&

LETTRE D'ENTENTE no. 9

Objet: Normes de transfert et d'intégration

Les accords signés entre les parties négociantes à l'échelle nationale le 24 février 1987, le 2 mars 1988, le 23 février 1989 et le 20 mars 1990, relatifs aux normes de transfert et d'intégration du personnel de soutien pour le premier juillet 1987, le premier juillet 1988, le premier juillet 1989 et le premier juillet 1990 respectivement, en vertu de la clause 2-2.04 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 et de la convention collective 1986-1988, continuent de s'appliquer pour les effets résiduels et ce malgré toute disposition contraire; il en est de même en ce qui a trait à l'accord signé entre les parties négociantes à l'échelle nationale le 25 mars 1987 relatif aux normes de transfert et d'intégration du personnel de soutien pour le 1er juillet 1987, applicables à la commission scolaire du Haut St-Maurice et à la commission scolaire régionale de la Mauricie.

Il en est de même également pour l'entente signée le 25 mars 1987 entre la commission scolaire régionale de la Mauricie et le Syndicat des employés de soutien de la Mauricie.

De façon non limitative, compte tenu de l'accord du 23 février 1989 et celui du 20 mars 1990, la clause 7-3.01 de la présente convention ne s'applique pas à toute commission scolaire nouvelle ayant fait l'objet d'une fusion, intégration, restructuration le premier juillet 1988, 1989 ou 1990. Pour cette commission scolaire, la clause 7-3.01 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 continue de s'appliquer.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 10e jour du mois de mai 1990.



Pour la partie patronale



Pour la partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE no. 10

Objet: Droits parentaux

La présente lettre d'entente s'applique à la salariée ou au salarié temporaire visé par le sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 2-1.01, aux salariées ou salariés couverts par les articles 10-1.00 et 10-2.00 de la convention dont la période d'embauche dans le cadre de ces articles est de six (6) mois ou plus.

Les salariées ou salariés visés par la présente lettre d'entente bénéficient de l'article 5-4.00 de la convention suivant les conditions et modalités ci-après:

- A) Pour être admissible au congé de maternité, la salariée doit avoir travaillé à la commission au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé.
- B) La salariée ou le salarié bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où elle ou il aurait effectivement travaillé.
- C) Suite à une demande écrite présentée à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance, la salariée ou le salarié qui le désire bénéficie du paragraphe a) de la clause 5-4.25 relatif à la prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption et ce, selon les modalités qui le régissent.
- D) Pour ces salariées, le congé spécial prévu à la clause 5-4.18 B) de la convention est sans traitement, sous réserve du maintien du traitement pour les quatre (4) jours auxquels la salariée peut avoir droit, le cas échéant, en vertu de la clause 5-4.19.
- E) Aux fins d'application du paragraphe D) de la clause 5-4.11, la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.

SECTION
DES
AMENDEMENTS

ACCORD EN VERTU DE LA CLAUSE 2-2.04

DE L'ENTENTE INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES, LES COMMISSIONS SCOLAIRES CONFESIONNELLES CATHOLIQUES ET LES COMMISSIONS SCOLAIRES DISSIDENTES POUR CATHOLIQUES (CPNCC)

ET

D'AUTRE PART

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC REPRÉSENTÉE PAR SON AGENTE NÉGOCIATRICE LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN (CEQ) POUR LE COMPTE DES EMPLOYÉS DE SOUTIEN DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS RÉGIONALES POUR CATHOLIQUES DU QUÉBEC QU'ELLE REPRÉSENTE

OBJET: MODIFICATIONS DES CLAUSES 5-4.24, 10-3.04 ET DE LA LETTRE D'ENTENTE N° 10 CONCERNANT LES DROITS PARENTAUX

1995-05-23

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

I- La clause 5-4.24 est remplacée par la suivante :

Toutefois, les dispositions prévues aux clauses 5-4.21 et 5-4.22 ne s'appliquent pas à la salariée ou au salarié qui adopte l'enfant de sa conjointe ou son conjoint.

II- Le paragraphe D) de la clause 10-3.04 est remplacé par le suivant :

Suite à une demande écrite présentée à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance, la salariée qui désire prolonger son congé de maternité bénéficie de l'une ou l'autre des options suivantes :

- 1° un congé sans traitement à temps plein pour le reste de l'année financière déjà commencée : ce congé peut être renouvelé avec l'accord de la commission;
- 2° un congé sans traitement à temps plein prévu au paragraphe a) de la clause 5-4.25 selon les modalités qui le régissent.

III- La clause 10-3.04 est modifiée en y ajoutant le paragraphe G) suivant :

G) Suite à une demande écrite présentée à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance, le salarié qui désire prolonger son congé de paternité et la salariée ou le salarié qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficie du paragraphe a) de la clause 5-4.25 selon les modalités qui le régissent.

IV- Le paragraphe C) de la lettre d'entente N° 10 est remplacé par le suivant :

C) Suite à une demande écrite présentée à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance, la salariée ou le salarié qui le désire bénéficie du paragraphe a) de la clause 5-4.25 relatif à la prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption et ce, selon les modalités qui le régissent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Joy, ce 23^e jour
du mois de mai 1995.

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIA-
TION POUR COMMISSIONS SCOLAIRES POUR
CATHOLIQUES, LES COMMISSIONS SCOLAI-
RES CONFESIONNELLES CATHOLIQUES ET
LES COMMISSIONS SCOLAIRES DISSIDENTES
POUR CATHOLIQUES

POUR LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU
QUÉBEC POUR LE COMPTE DE LA FÉDÉRA-
TION DU PERSONNEL DE SOUTIEN (CEQ)

Jean-Pierre Hillinger
Jean-Pierre Hillinger
Président

Joanne Quévillon
Joanne Quévillon, Vice-présidente
Secteur commission scolaire

Georges-Noël Fortin
Georges-Noël Fortin
Vice-président

Bernard Tremblay
Bernard Tremblay
Conseiller FCSQ

Roger Lacasse
Roger Lacasse
Conseiller MEQ

Marcel Duhaime
Marcel Duhaime
Ressource-conseil (CEQ)
FPS-CEQ

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce _____ jour
du mois de _____ 1995.

POUR LA COMMISSION SCOLAIRE

POUR LE SYNDICAT

