



S6a

Entente intervenue entre

d'une part:

le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires pour catholiques, les commissions scolaires confessionnelles catholiques et les corporations de syndicats d'écoles pour catholiques (CPNCC)

et d'autre part:

la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires et commissions régionales pour catholiques du Québec qu'elle représente

Dans le cadre de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2)

Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelle du personnel administratif de la C.E.C.M.

1986-1988

**Ministère de l'Éducation
Direction générale des relations
du travail
150, boul. René-Lévesque Est
17^{ème} étage (Québec)
G1R 5X1**

Dépôt légal: 2^{ième} trimestre 1987
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-17522-0

C/7695/56a C02

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES DES PERSONNES SALARIÉES
COUVERTES PAR LE CERTIFICAT D'ACCREDITATION DE
L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL
ADMINISTRATIF DE LA CÉCM

Entente intervenue
entre

La partie patronale:

La Commission des écoles
catholiques de Montréal

La partie syndicale:

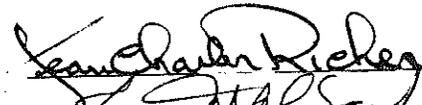
L'Association professionnelle du
personnel administratif de la
CÉCM

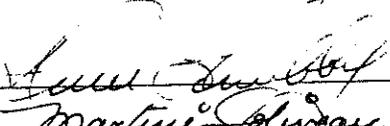
La présente annexe contient pour les sujets qui y sont traités des conditions de travail particulières qui sont appliquées aux personnes salariées de la Commission des écoles catholiques de Montréal couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelle du personnel administratif de la CÉCM. Sous réserve des dispositions de la présente lettre d'entente, toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent "mutatis-mutandis".

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce 10 e jour du mois d'avril 1987.

LA COMMISSION DES ÉCOLES
CATHOLIQUES DE MONTRÉAL

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DU
PERSONNEL ADMINISTRATIF DE LA
CÉCM


Paul-Émile Brunet


Martine Plé
Claudette Légaré

- A-1.00 Les mots, termes ou expressions utilisés dans la présente annexe ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés par le chapitre 1 (article 1-2.00) de la présente convention collective.
- A-2.00 **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**
- Les dispositions prévues au présent article A-2.00 remplacent les dispositions de l'article 8-3.00 de la convention collective.
- A-2.01 La répartition du temps supplémentaire telle que prévue à A-2.00 est considérée comme étant équitable pour les fins d'application du présent article.
- A-2.02 Tout travail expressément requis par le supérieur immédiat et effectué par une personne salariée, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme du temps supplémentaire.
- A-2.03 Le temps supplémentaire est accordé à la personne salariée qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé, au cours des heures régulières de travail, il est accordé à une personne salariée selon les dispositions de la clause A-2.04.
- A-2.04 Lorsque la Commission décide d'offrir du temps supplémentaire à une personne salariée et ceci pour toute classe d'emploi, elle procède de la façon suivante:
- a) **Travail déjà commencé**
1. Pour le temps supplémentaire à exécuter pour un travail déjà commencé durant les heures régulières, ce temps supplémentaire est offert à la personne salariée qui a commencé ledit travail et ceci est également valable pour tout jour de congé ainsi que pour tout jour de congé chômé et payé;
 2. à défaut, le temps supplémentaire est offert, à une personne salariée d'un même bureau, division (département), service ou école, de la même classe d'emploi, par ordre d'ancienneté, avant d'être offert à d'autres personnes salariées de son personnel.

A-2.04
(suite)

b) Travail non commencé

Pour le temps supplémentaire à exécuter pour un travail non commencé durant les heures régulières, il est offert :

1. aux personnes salariées qui accomplissent normalement ce travail, et ce, par ordre d'ancienneté;
2. à défaut, le temps supplémentaire est offert, à une personne salariée d'un même bureau, division (département), service ou école, de la même classe d'emploi, par ordre d'ancienneté, avant d'être offert à d'autres personnes salariées de son personnel.

c) Rappel

1. Le temps supplémentaire à exécuter en rappel est offert aux personnes salariées qui accomplissent normalement ce travail et ce, par ordre d'ancienneté;
2. à défaut, le temps supplémentaire est offert, à une personne salariée d'un même bureau, division (département), service ou école, de la même classe d'emploi, par ordre d'ancienneté, avant d'être offert à d'autres personnes salariées de son personnel.

A-2.05

Pour fins d'application du présent article, l'absence de réponse de la part d'une personne salariée, l'absence pour cause de maladie ou autre, prévue ou non par la présente convention collective, est considérée comme un refus d'effectuer du temps supplémentaire.

A-2.06

Lorsqu'aucune personne salariée n'accepte d'effectuer le temps supplémentaire offert conformément à la clause A-2.04, la commission peut assigner une personne salariée de la même classe d'emploi, dans le bureau, division (département), service ou école, où le temps supplémentaire est requis et ce, par ordre inverse d'ancienneté.

Telle personne salariée peut être exemptée d'effectuer un travail supplémentaire lorsqu'elle est requise, si la commission trouve une autre personne salariée de la même classe d'emploi qui accepte de faire ce travail supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

A-2.07

Lorsqu'une personne salariée est rappelée de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle a droit à un congé minimum de quatre (4) heures ou à un congé tel que déterminé selon la clause A-2.09, selon le calcul le plus avantageux.

A-2.08

La commission fournit les formulaires de réclamation de compensation du temps supplémentaire à être dûment signés par la personne salariée et approuvés par la commission.

A-2.09

Pour le temps supplémentaire effectué, la personne salariée bénéficie d'un congé sans perte de traitement, dont la durée est déterminée comme suit:

- a) pour toute heure de travail effectuée en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire ou au cours d'une journée de congé hebdomadaire: une (1) heure et demie de congé;
- b) pour toute heure de travail effectuée au cours d'un jour chômé et payé prévu à la présente convention: une (1) heure et demie de congé et ce en plus du maintien du traitement de ce jour férié;
- c) pour toute heure de travail effectuée le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire: deux (2) heures de congé.

A-2.10

Le moment du congé accordé en vertu des clauses A-2.07 ou A-2.09 est déterminé après entente entre la personne salariée et le supérieur immédiat. S'il n'y a pas entente sur les choix de dates exprimés de part et d'autre ou si le supérieur immédiat ne peut garantir à la personne salariée la prise du congé pendant la période de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date où le temps supplémentaire a été effectué, la personne salariée est rémunérée selon la clause A-2.11.

A-2.11

Malgré les clauses qui précèdent, la commission et la personne salariée peuvent s'entendre pour que le temps supplémentaire soit compensé en argent. Dans ce cas, le temps supplémentaire est rémunéré aux taux suivants:

- a) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire;
- b) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la présente convention et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé;
- c) à son taux horaire double (200 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire.

Le temps supplémentaire rémunéré est payé par la commission dans un délai maximum d'un mois après la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la commission.

A-2.12

Il n'y a pas de temps supplémentaire le soir ou le jour des assemblées syndicales, à moins qu'il soit impossible de faire autrement, après discussion entre le représentant de la commission et le président de l'association ou son mandataire.

A-3.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

La clause 7-1.02 est modifiée comme suit aux clauses A-3.01, A-3.02, A-3.03, A-3.04 et A-3.05.

A-3.01

La commission n'est tenue de procéder à l'affichage prévu à la clause 7-1.02 que si elle doit procéder selon l'étape décrite au paragraphe c) de ladite clause.

Cependant dans les cas où un poste est comblé selon les dispositions des paragraphes a) ou b) de la clause 7-1.02, la commission informe le syndicat du poste comblé, du nom de son titulaire ainsi que des exigences particulières s'il en est.

A-3.02

Le paragraphe C) de la clause 7-1.02 est modifié comme suit:

À défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe b), la commission comble le poste en choisissant parmi ses personnes salariées qui ont posé leur candidature lors de l'affichage du poste et pour qui cela constitue une demande de mutation, de promotion ou de rétrogradation.

Cependant, dans les seuls cas où le poste devient vacant suite à une mutation dans la même classe d'emploi, la commission comble tel poste en choisissant parmi les personnes salariées qui ont posé leur candidature et pour qui cela constitue une demande de promotion ou de rétrogradation. Dans ce cas toutefois, seul un affichage pour promotion ou rétrogradation est effectué sous réserve de la clause 7-1.04

Dans tous les cas, la commission tient compte des qualifications requises et autres exigences déterminées par elle.

A-3.03

Malgré toutes dispositions au contraire et préalablement à l'application des règles de déplacements décrites aux clauses 7-3.05 à 7-3.08, la commission procède une fois par année à des mutations de personnes salariées selon la procédure décrite à la clause A-3.04.

A-3.04

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'adoption du plan d'effectif, la commission procède à un affichage spécial et unique pour mutation seulement de tous les postes nouvellement créés ou définitivement vacants prévus au plan d'effectif de l'année financière subséquente.

Un tel affichage, d'une durée d'au moins cinq (5) jours ouvrables, s'adresse à l'ensemble des personnes salariées régulières régies par la présente convention.

Dans l'attribution des postes, la Commission tient compte des qualifications requises et des autres exigences déterminées par elle. Si plus d'un candidat satisfait aux qualifications et exigences requises, le poste est accordé à celui d'entre eux qui possède le plus d'ancienneté. L'affectation est effective le 1er juillet qui suit.

A-3.05

Les clauses A-3.02, A-3.03 et A-3.04 ne s'appliquent pas aux postes de la sous-catégorie des emplois de soutien technique.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

A-3.06

La clause 7-3.08 est remplacée par la suivante:

Toutefois, lorsque dans l'application des clauses 7-3.05 à 7-3.07, il existe un poste vacant à temps complet à combler dans la classe d'emploi où le poste est aboli ou dans la classe d'emploi où la personne salariée est tenue de déplacer, le processus de déplacement se limite au suivant:

la personne salariée régulière a le choix:

1. soit de prendre le poste vacant de la classe d'emploi;
2. soit de déplacer une personne salariée moins ancienne de la classe d'emploi.

La personne salariée ainsi déplacée, le cas échéant, a le choix:

1. soit de prendre le poste vacant;
2. soit de déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emploi dans sa localité ou une autre localité et cette dernière prend le poste vacant.

Si la personne salariée en cause est à l'essai, la commission met fin à son emploi à compter de la date de l'abolition du poste ou de la date où elle est déplacée.

Si la personne salariée ne peut exercer l'un ou l'autre des choix ci-haut prévus, conformément aux autres dispositions du présent article ou si elle ne peut être tenue d'accepter une réaffectation en vertu de ces mêmes dispositions, la personne salariée régulière est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

A-4.00 EMPLOYÉS TEMPORAIRES

A-4.01 La personne salariée temporaire exerçant une fonction de secrétaire, d'agent de bureau classe II ou d'auxiliaire de bureau bénéficie des dispositions de la convention collective tel que prévu au paragraphe b) de la clause 2-1.01, sous réserve de ce qui suit:

A-4.02 Lors de son embauchage, la personne salariée visée par la clause A-4.01 est informée par écrit de son statut, de sa classe d'emploi, de son traitement et d'une description sommaire de ses fonctions; une seule description est faite pour les trois classes d'emploi mentionnées à la clause A-4.01.

Par la suite, la personne salariée temporaire est informée de toute modification de ses fonctions, s'il s'agit d'un changement de classe d'emploi autre que celles visées par le regroupement.

A-4.03 La personne salariée temporaire exerçant une des fonctions mentionnées à la clause A-4.01 a droit, à titre de traitement, à un taux horaire égal à la moyenne des taux horaires moyens de chacune des classes d'emploi mentionnées à la clause A-4.01.

Les monitrices à bord des autobus scolaires bénéficient de la convention collective sous réserve de ce qui suit:

- A-5.01 Dans le cas des personnes salariées temporaires, seul le travail de monitrice à bord des autobus sera considéré comme inclus dans le champ d'application de la convention collective (le temps de surveillance de dîner est, par exemple, exclu).
- A-5.02 La semaine régulière de travail des monitrices à temps complet est d'au moins trente-cinq (35) heures et d'au plus quarante (40) heures, réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est d'au moins sept (7) heures et d'au plus huit (8) heures. Toutefois, il est convenu que les tâches régulières des monitrices à bord des autobus scolaires peuvent comprendre de la surveillance de dîner. Pour les fins d'application de la clause 1-2.19 de la convention collective, la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures.
- A-5.03 La commission pourra convenir avec la monitrice d'extensionner sa journée ou sa semaine régulière de travail, même au-delà de quarante (40) heures, en ajoutant à son horaire régulier un nombre supplémentaire d'heures affectées à la surveillance de dîner. Ce supplément ne constitue toutefois pas du temps supplémentaire.
- A-5.04 La journée régulière de travail se situe entre 6:45 et 17:30; le fait pour une personne salariée d'excéder sa journée régulière de travail ne constitue pas automatiquement du temps supplémentaire.
- A-5.05 Les personnes salariées bénéficient d'une période de dîner non rémunérée d'au moins une (1) heure, située vers le milieu de la journée régulière de travail, qui peut être répartie en plusieurs blocs d'une durée minimum de trente (30) minutes. Cette disposition ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la monitrice de s'acquitter de ses fonctions de surveillance de dîner.
- A-5.06 Sous réserve des dispositions décrites à la clause A-5.03, la personne salariée ne sera rémunérée au taux de temps supplémentaire que pour les heures de travail qui excèdent quarante (40) heures par semaine.
- A-5.07 L'année de travail de la monitrice à bord d'un autobus scolaire débute au plus tard avec le premier jour de présence en classe des élèves handicapés et se termine avec le dernier jour de présence en classe

- A-5.07
(suite) des élèves handicapés ou après, si les besoins de la commission l'exigent, sans excéder le 30 juin. La présente clause satisfait aux obligations prévues à la clause 7-2.03 de la convention collective, et ce, pour la durée de la convention. La commission avise par écrit chaque personne salariée au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance de la date de retour au travail ou de sa mise à pied temporaire. Copie de tel avis est transmise simultanément au syndicat.
- A-5.08 La monitrice a droit aux congés chômés et payés qui sont à l'intérieur de son année de travail.
- A-5.09 À moins d'entente au contraire, la monitrice doit obligatoirement prendre ses vacances pendant la semaine de relâche des élèves; l'excédent, s'il en est, est pris selon les modalités décrites à la clause 5-6.04.
- A-5.10 La commission attribue aux monitrices à bord des autobus scolaires la classe d'emploi de surveillant d'élèves prévue au plan de classification.
- A-5.11 Les surveillants de dîner à l'emploi de la CÉCM sont exclus du champ d'application de la convention collective.
- A-6.00 **RÉGIME LOCAL D'ASSURANCE-VIE**
Les personnes salariées qui étaient assurées dans le cadre du régime local d'assurance-vie, avant le 20 juin 1985 (re: projet de loi 223 sanctionné le 20 juin 1985), peuvent continuer de bénéficier de ce régime, en adhérant au nouveau contrat qui leur est offert et ce, selon les modalités prévues audit contrat.
- A-7.00 **INTÉGRATION DES FONCTIONNAIRES PROVINCIAUX**
- A-7.01 La Commission des écoles catholiques de Montréal et l'Association professionnelle du personnel administratif de la CÉCM conviennent de se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective pour tenter de réviser l'application à la Commission des écoles catholiques de Montréal de "l'entente concernant l'intégration des fonctionnaires provinciaux". A défaut d'entente dans un tel délai, la lettre d'entente en vigueur au 31 décembre 1985 continue de s'appliquer pour la durée de la présente convention collective.

A-8.00 INTÉGRATION DES EMPLOYÉS DU CENTRE PARTHENAIS - 1ER
OCTOBRE 1985

A-8.01 Semaine de travail

La semaine régulière de travail de MM. Robert Girardeau - magasinier, cl. II, Denis Lacasse - magasinier, cl. II, Richard Thibault - magasinier cl. II est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38h 45m) réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept heures et quarante-cinq minutes (7h 45m).

A-8.02 Utilisation - congé-maladie

Les dispositions décrites à la clause 5-3.43 de la convention collective en vigueur à la CÉCM permettant à une personne salariée d'utiliser des jours de congés-maladie pour ajouter à ses vacances couvrent également la personne salariée transférée ayant cinquante (50) ans d'âge même s'il n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

A-8.03 Jours chômés et payés

M. Réjean Cloutier conserve le bénéfice suivant, à savoir une période de congé entre le 23 décembre et le 7 janvier de chaque année et ce tant et aussi longtemps qu'il demeurera à l'emploi de la CÉCM. Si M. Cloutier est appelé à travailler durant cette période, les dispositions de la clause 8-3.05 b) s'appliquent.

A-9.00 APPLICATION DE LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE

A-9.01 Les conditions de travail particulières du personnel couvert par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelle du personnel administratif de la CÉCM contenues à la présente annexe sont sujettes à l'application du chapitre 9 de la convention collective.

Réalisé par le Comité patronal
de négociation pour les commissions
scolaires pour catholiques (CPNCC)

