

# S6<sup>A</sup>

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

*80-09-17*

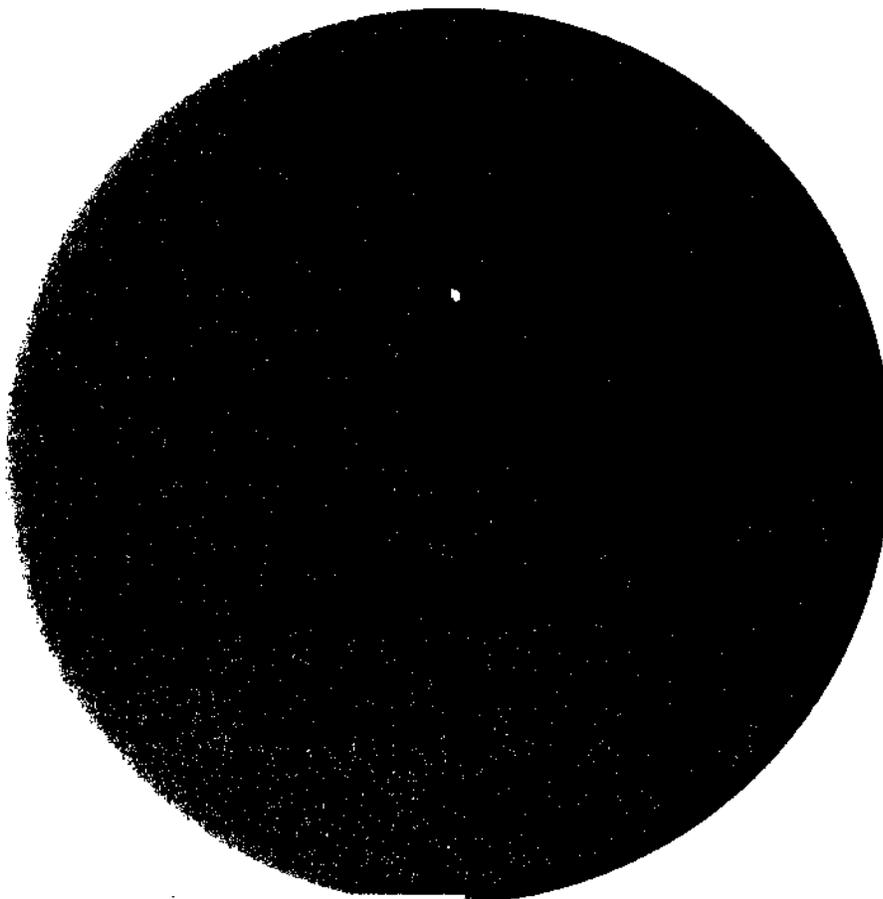
DEPOT LEGAL



## Entente intervenue entre

d'une part:  
le Comité patronal  
de négociation des  
commissions pour  
catholiques

et d'autre part:  
la Fédération des employés  
des services publics inc.  
(C.S.N.) pour le compte  
des syndicats des employés  
de soutien des commissions  
scolaires et commissions  
régionales pour catholiques  
du Québec qu'elle  
représente



POUR CONSULTATION SEULEMENT

a

ies

**1979-1982**

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA PARTIE PATRONALE

La Commission des Ecoles  
Catholiques de Montréal

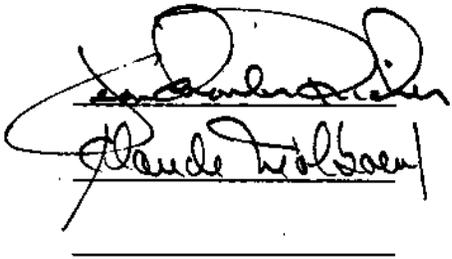
LA PARTIE SYNDICALE

L'Association Profession-  
nelle du Personnel Admi-  
nistratif de la C.E.C.M.

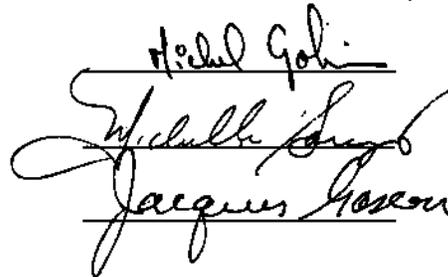
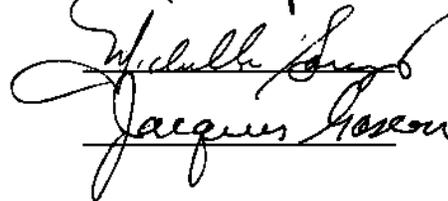
Sous réserve des dispositions de la convention collective, la présente entente contient pour les sujets qui y sont traités les conditions de travail particulières qui sont appliquées aux employés de la Commission des Ecoles Catholiques de Montréal couverts par le certificat d'accréditation de l'Association Professionnelle du Personnel Administratif de la C.E.C.M.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à MONTREAL ce 6 ième  
jour du mois de JUIN 1980.

POUR LA COMMISSION DES  
ECOLES CATHOLIQUES  
DE MONTREAL

  
\_\_\_\_\_  
Claude Trépoent

POUR L'ASSOCIATION PROFES-  
SIONNELLE DU PERSONNEL AD-  
MINISTRATIF DE LA C.E.C.M.

  
\_\_\_\_\_  
Michel Goh  
  
\_\_\_\_\_  
Jacques Gosselin

**CHAPITRE A      DEFINITIONS**

**A-1.00**            Les mots, termes ou expressions utilisées dans la présente lettre d'entente 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 SUPPLEMENTAIRE**

**A-2.01**            La répartition du temps supplémentaire telle que prévue au présent article, 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 un employé, 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 l'employé qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé, au cours des heures régulières de travail, il est accordé à un employé selon les dispositions de la clause A-2.04.

**A-2.04**            Lorsque la commission décide d'offrir du temps supplémentaire à un employé 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 l'employé 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 un employé 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 employés de son personnel.

**b) Travail non commencé**

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

- A-2.04 (suite)
1. aux employés qui accomplissent normalement ce travail, et ce, par ordre d'ancienneté;
  2. à défaut, le temps supplémentaire est offert, à un employé 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 employés de son personnel.

c) Rappel

1. Le temps supplémentaire à exécuter en rappel est offert aux employés qui accomplissent normalement ce travail et ce, par ordre d'ancienneté;
2. à défaut, le temps supplémentaire est offert, à un employé 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 employés de son personnel.

A-2.05 Pour fins d'application du présent article, l'absence de réponse de la part d'un employé, 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'aucun employé n'accepte d'effectuer le temps supplémentaire offert conformément à la clause A-2.04, la commission peut assigner un employé 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.

Tel employé peut être exempté d'effectuer un travail supplémentaire lorsqu'il est requis, si la commission trouve un autre employé 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'un employé est rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, il reçoit une rémunération minimum équivalant à trois (3) heures au taux de temps supplémentaire tel que prévu à la clause A-2.08 selon le cas. Il est convenu que l'employé qui est appelé à exécuter un travail supplémentaire une (1) heure et moins avant le début de sa journée régulière de travail, ne bénéficie pas du minimum prévu au présent paragraphe.

A-2.08 Le temps supplémentaire est rémunéré aux taux suivants:

- a) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150%) pour toutes les heures de travail effectuées en plus

- A-2.08 (suite) du nombre d'heures de la 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%) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un congé chômé et payé prévu à la convention collective et ce, en plus du maintien du traitement pour ce congé chômé et payé;
  - c) à son taux horaire double (200%) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire.

A-2.09 Le temps supplémentaire est payé par la commission dans un délai maximum d'un (1) mois après la présentation de la réclamation dûment signée par l'employé et approuvée par la commission. - La commission fournit les formulaires.

A-2.10 Nonobstant la clause A-2.08, l'employé qui le désire pourra bénéficier en paiement du travail supplémentaire d'un congé d'une durée équivalente (taux de surtemps). Cette possibilité est sujette à l'approbation du supérieur immédiat et le congé doit se prendre dans un délai raisonnable.

A-2.11 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 INTEGRATION DES FONCTIONNAIRES PROVINCIAUX

A-3.01 La Commission des Ecoles Catholiques de Montréal et l'Association Professionnelle du Personnel Administratif de la C.E.C.M. conviennent de se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention collective pour tenter de réviser l'application à la Commission des Ecoles 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 30 juin 1979 continue de s'appliquer pour la durée de la présente convention collective.

**A-4.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL**

**A-4.01** "Nonobstant les dispositions de la clause 7-1.13, tout employé peut faire une demande de mutation ou de rétrogradation en dehors des périodes prévues, sur recommandation expresse d'un médecin de la commission."

**A-5.00 EMPLOYES TEMPORAIRES**

**A-5.01** L'employé 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-5.02** Lors de son embauchage, l'employé visé par la clause A-5.01 est informé 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-5.01.

Par la suite, l'employé temporaire est informé 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-5.03** L'employé temporaire exerçant une des fonctions mentionnées à la clause A-5.01 a droit, à titre de traitement, au taux horaire suivant:

6.02 \$	pour la période du	79-07-01	au	80-06-30
6.57 \$	" " " "	"	"	80-07-01 au 81-06-30
7.21 \$	" " " "	"	"	81-07-01 au 82-06-30
7.88 \$	" " " "	"	"	82-07-01 au 82-12-31

Les taux horaires ci-haut sont obtenus en retenant la moyenne des taux moyens par classe d'emploi pour chacune des périodes.

Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, la commission ajustera, le cas échéant, lesdits taux conformément à la convention collective.

**A-5.04** Tout employé temporaire a droit aux congés chômés et payés aux conditions suivantes:

- être à l'emploi de la commission au moment de l'occurrence du congé;

A-5.04 (suite) - avoir effectivement travaillé les dix (10) jours ouvrables précédant l'occurrence du congé. Toutefois, l'employé absent (maximum 1 journée) pour cause de maladie ou de mortalité (conjoint, fils, fille, père, mère, frère, soeur) à l'intérieur de la période précitée, pourra bénéficier du congé chômé et payé concerné.

A-5.05 Tout employé temporaire à l'emploi à la commission entre le 1er juillet 1979 et la date de signature de la présente convention, a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à celui prévu par application des dispositions de la clause 11-8.01.

Toutefois, aux seules fins du calcul de la rétroactivité les nouveaux taux de traitement correspondent au point milieu de l'échelle de traitement applicable à la classe d'emploi de l'employé temporaire en cause. Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé temporaire qui a exercé une fonction à caractère technique.

Nonobstant les dispositions du paragraphe qui précède, le taux horaire applicable pour l'employé temporaire qui a exercé une fonction couverte par le regroupement, est celui apparaissant à la clause A-5.03.

A-6.00 **MONITRICES A BORD DES AUTOBUS SCOLAIRES**

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

A-6.01 Dans le cas des employés 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-6.02 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 35 heures.

A-6.03 La commission pourra convenir avec la monitrice d'extension sa journée ou sa semaine régulière de travail,

- A-6-03 (suite) 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-6.04 La journée régulière de travail se situe entre 6h45 et 17h30; le fait pour une employée d'excéder sa journée régulière de travail ne constitue pas automatiquement du temps supplémentaire, sous réserve de la clause A-6.06.
- A-6.05 Les employées 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-6.06 Sous réserve des dispositions décrites à la clause A-6.03, l'employée ne sera rémunérée au taux de temps supplémentaire que pour les heures de travail qui excèdent quarante (40) heures par semaine.
- A-6.07 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 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 employé 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-6.08 La monitrice a droit aux congés chômés et payés qui sont à l'intérieur de son année de travail.
- A-6.09 Nonobstant les dispositions prévues aux clauses 5-6.04 et 5-6.08 de la convention collective, la monitrice bénéficie d'un maximum de dix (10) jours de vacances à compter de la dernière journée de présence en classe des élèves handicapés ou après, si les besoins de la commission l'exigent, sans excéder le 30 juin, et ce, à la condition qu'elle ait au moins une (1) année d'ancienneté au moment de sa mise à pied temporaire.
- Si l'employée a moins d'une (1) année d'ancienneté, ses vacances seront établies en fonction d'une (1) journée de vacance par mois de service actif.

- A-6.10 La commission attribuera aux monitrices à bord des autobus scolaires la classe d'emploi de surveillant d'élèves prévue au plan de classification. Le travail de monitrice à bord des autobus scolaires (excluant la surveillance de dîner) sera jugé comme expérience pertinente à la classe d'emploi attribuée. Elles seront rémunérées suivant l'échelle de traitement prévue pour cette classe d'emploi à l'annexe 1 de la présente convention.
- A-6.11 Les surveillants de dîner à l'emploi de la C.E.C.M. sont exclus du champ d'application de la convention collective.
- A-6.12 Seul le travail fait et rémunéré comme monitrice est considéré dans le calcul de la rétroactivité, le temps de surveillance de dîner étant exclu.

NOTE:

Les dispositions du présent article sont conclues, sans préjudice, aux droits et privilèges que l'entente agréée à l'échelle nationale garantit, pour toute sa durée, à tous les autres employés couverts par ladite entente.

A-7.00 **APPLICATION DE LA PRESENTE LETTRE D'ENTENTE**

- A-7.01 Les conditions de travail particulières du personnel couvert par le certificat d'accréditation de l'Association Professionnelle du Personnel Administratif de la C.E.C.M. contenues à la présente lettre d'entente sont sujettes à l'application du chapitre 9 de la convention collective.

Dire  
dans

ANNEXE C

REGIME LOCAL D'ASSURANCE-VIE

Par la présente, la Commission des Ecoles Catholiques de Montréal s'engage à respecter le principe d'assurance-vie collective tel que prévu à la section 2 de la Loi Georges V, chapitre 43, pour la durée de la présente convention.

Cependant, advenant le cas où la Loi ci-haut mentionnée était abrogée, la Commission des Ecoles Catholiques de Montréal et l'Association Professionnelle du Personnel Administratif de la C.E.C.M. conviennent de se rencontrer pour considérer tout ajustement nécessaire dans un tel événement.

EMPLOYES MASCULINS REGULIERS

- L'employé masculin régulier peut bénéficier d'une assurance-vie de 10 000 \$, laquelle assurance est facultative et dont la prime\* est payée conjointement par la C.E.C.M. et l'employé à contribution égale.
  
- Cet employé peut également bénéficier d'une assurance-vie de 2 500 \$, laquelle assurance est facultative au cours des cinq (5) premières années à l'emploi de la C.E.C.M. mais devient obligatoire par la suite et dont la prime\* est payée conjointement par la C.E.C.M. et l'employé à contribution égale.
  
- De plus, cet employé bénéficie d'une assurance-vie de 7 500 \$ après cinq (5) ans de service dont la prime est entièrement payée par la C.E.C.M. Cette assurance prend fin lors de la retraite de l'employé ou lorsque ce dernier quitte la C.E.C.M.

EMPLOYES FEMININS REGULIERS

- L'employé féminin peut bénéficier d'une assurance-vie de 4 000 \$, laquelle assurance est facultative et dont la prime\* est payée conjointement par la C.E.C.M. et l'employée à contribution égale.
  
- L'employé féminin, s'il le désire, peut bénéficier du plan d'assurance-vie prévu pour le personnel masculin en autant qu'il ait complété dix (10) ans de service à la C.E.C.M.
  
- L'employé féminin qui est ou qui devient soutien de famille\*\* peut, en tout temps, choisir le plan d'assurance-vie prévu pour le personnel masculin.

---

\* Le taux de la prime est sujet à révision annuellement.

\*\* Soutien de famille: L'employé féminin qui doit pourvoir seule à nourrir, entretenir et élever ses enfants ou qui doit fournir seul le soutien alimentaire à ses père, mère ou autre ascendant dans le besoin.

