

# S6a

---

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

---

**Entente intervenue  
entre**

La partie patronale:

Le Centre de services scolaire de Montréal

La partie syndicale:

L'Association professionnelle du  
personnel administratif (CSN)

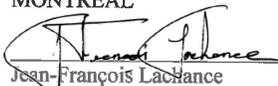
---

La présente lettre d'entente contient, pour les sujets qui y sont traités, des conditions de travail particulières qui sont appliquées aux personnes salariées du Centre de services scolaire de Montréal couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelle du personnel administratif (CSN). Sous réserve des dispositions de la présente lettre d'entente, toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires.

---

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce 10 <sup>e</sup> jour du mois de novembre 2021.

CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE DE  
MONTREAL

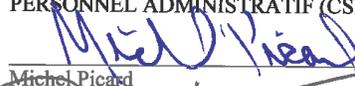
  
Jean-François Lachance

  
Francine Fleury

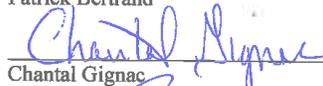
  
Marie Christine Hébert

  
Marië-Josette Prudent

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DU  
PERSONNEL ADMINISTRATIF (CSN)

  
Michel Picard

  
Patrick Bertrand

  
Chantal Gignac

  
Rachel Demers

## **A-1.00 DÉFINITIONS**

**A-1.01** Les mots, termes ou expressions utilisés dans la présente entente ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés par le chapitre 1 (article 1-2.00) de la présente convention.

## **A-2.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

*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 des heures supplémentaires telle que prévue à A-2.00 est considérée comme étant équitable aux 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 des heures supplémentaires.

**A-2.03** Les heures supplémentaires sont accordées 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 des heures supplémentaires à une personne salariée et ceci pour toute classe d'emploi, elle procède de la façon suivante:

### a) Travail déjà commencé

1. Pour les heures supplémentaires à exécuter pour un travail déjà commencé durant les heures régulières, ces heures supplémentaires sont offertes à la personne salariée qui a commencé ce travail et ceci est également valable pour tout jour de congé ainsi que pour tout jour de congé chômé et payé;
2. À défaut, les heures supplémentaires sont offertes, à une personne salariée d'un même secteur, bureau, service, réseau ou école, de la même classe d'emploi, par ordre d'ancienneté, avant d'être offert à d'autres personnes salariées de son personnel.

### b) Travail non commencé

Pour les heures supplémentaires à exécuter pour un travail non commencé durant les heures régulières, elles sont offertes :

- 1- Aux personnes salariées qui accomplissent normalement ce travail, et ce, par ordre d'ancienneté;
- 2- À défaut, les heures supplémentaires sont offertes, à une personne salariée d'un même secteur, bureau, service, réseau ou école, de la même classe d'emploi, par ordre d'ancienneté, avant d'être offertes à d'autres personnes salariées de son personnel.

### c) Rappel

- 1- Les heures supplémentaires à exécuter en rappel sont offertes aux personnes salariées qui accomplissent normalement ce travail, et ce, par ordre d'ancienneté;
- 2- À défaut, les heures supplémentaires sont offertes, à une personne salariée d'un même secteur, bureau, service, réseau ou école, de la même classe d'emploi, par ordre d'ancienneté avant d'être offertes à d'autres personnes salariées de son personnel.

**A-2.05** Aux 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, est considérée comme un refus d'effectuer des heures supplémentaires.

**A-2.06** Lorsqu'aucune personne salariée n'accepte d'effectuer les heures supplémentaires offertes conformément à la clause A-2.04, la Commission peut assigner une personne salariée de la même classe d'emploi, dans le secteur, bureau, service, réseau ou école, où les heures supplémentaires sont requises, 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 inconfort 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 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 des heures supplémentaires à être dûment signés par la personne salariée et approuvés par la Commission.
- A-2.09** Pour les heures supplémentaires effectuées, 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 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 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, et ce, dans les trente (30) jours des heures supplémentaires effectuées. Dans le cas où aucune entente ne peut être, de bonne foi, envisagée, les heures supplémentaires sont payées par la Commission dans un délai maximum d'un mois de la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée. La personne salariée est alors 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 les heures supplémentaires soient compensées en argent. Dans ce cas, les heures supplémentaires sont rémunérées aux taux suivants:
- a) à son taux 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 ou 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.
- Les heures supplémentaires rémunérées sont payées par la Commission dans un délai maximum d'un (1) mois après la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la Commission.
- A-2.12** Les dispositions pertinentes du présent article s'appliquent à la personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde lorsqu'elle est requise au travail après la fermeture du service de garde en fin de journée, lors de jours chômés et payés et lorsqu'elle effectue plus de 35 heures par semaine<sup>1</sup>. De plus, la personne salariée bénéficie du paragraphe c) de la clause A-2.11 pour les heures de travail effectuées le dimanche ou, s'il s'agit d'une personne salariée visée par la clause 8-2.02 de la convention, au cours de la deuxième (2<sup>e</sup>) journée de congé hebdomadaire.
- A-2.13** Lorsqu'une personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde est requise au travail après les heures régulières pour une rencontre de parents, une (1) heure à taux simple est reconnue même si elle demeure à l'école moins d'une (1) heure. Si la personne demeure plus d'une (1) heure, elle sera payée à taux simple pour le temps travaillé. Après entente avec le gestionnaire, ces heures peuvent être monnayées ou mises en banque pour un congé ultérieur préalablement approuvé par le gestionnaire.

---

<sup>1</sup> Toutefois, ne peut être considérée à titre d'heure supplémentaire toute heure effectuée par une personne salariée en sus de 35 heures à la suite de l'application de la clause 8-2.03 de la convention ou de toute entente qui en tient lieu.

### **A-3.00 PRISE DE CONGÉ POUR LE PERSONNEL CYCLIQUE OU SAISONNIER**

**A-3.01** La personne salariée régulière détenant un poste à caractère cyclique ou saisonnier, devra transformer le solde de ses jours de congé de maladie monnayables en vertu de 5-3.39 de la convention en jours de vacances annuelles pour l'année suivante.

Le solde des jours de vacances de l'année courante sera épuisé de façon à reporter de ce nombre de jours la date de mise à pied de la personne salariée concernée conformément à la clause 5-6.04 de la convention collective.

Cette transformation du solde de jours de congé de maladie monnayables en jours de vacances n'a pas à être autorisée par le supérieur immédiat et se fera systématiquement chaque année pour tout le personnel régulier détenant un poste à caractère cyclique ou saisonnier.

### **A-4.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL**

**A-4.01** *Article 7-1.00 – Section I – Dispositions générales est modifié par l'ajout de la clause suivante :*

Avec l'accord du Service des ressources humaines et après consultation du Syndicat, une personne salariée peut changer de poste avec une autre personne salariée de la même classe d'emplois si cette dernière y consent et que les deux gestionnaires sont d'accord. Les deux personnes salariées doivent avoir occupé le poste au moins deux mois avant de faire l'échange et doivent demeurer au moins deux mois dans le nouveau poste.

Lors de cet échange, la personne régulière peut être absente, mais si la personne remplaçante ne veut pas la nouvelle affectation, elle peut refuser celle-ci. La personne remplaçante retourne alors à son poste, si elle est régulière ou sur la liste de priorité d'embauche, si elle est temporaire. La Commission comble l'affectation en vertu de la convention.

Une personne salariée ne peut bénéficier de plus d'un échange par année scolaire.

Une personne salariée ne peut changer de poste avec un poste vacant.

**A-4.02** *La clause 7-1.07 est modifiée comme suit :*

En tout temps, pendant la période d'adaptation de cinquante (50) jours de travail effectif qui suit toute promotion ou mutation impliquant un changement de classe d'emplois dans un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, si la Commission détermine que la personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le Syndicat et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la Commission. La personne salariée promue ou mutée avec ou sans un changement de classe d'emplois à sa Commission peut décider de retourner à son ancien poste dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de cette promotion ou de ces mutations.

L'application de l'alinéa précédent, s'il y a lieu, entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de cette promotion ou ces mutations. Une personne salariée peut, dans ce cadre, redevenir disponible et être retournée à sa Commission d'origine, le cas échéant.

Dans le cas où la personne salariée retourne à son ancien poste par application des dispositions de l'alinéa précédent, elle n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Il en est de même des autres personnes salariées retournées à leur ancien poste.

Une personne salariée qui est en période d'adaptation peut obtenir une nouvelle promotion ou une mutation; dès lors, elle doit recommencer une nouvelle période d'adaptation de cinquante (50) jours de travail effectif dans le nouveau poste. L'obtention d'un nouveau poste en promotion ou en mutation constitue une renonciation au précédent mouvement.

**A 4.03** *La clause 7-1.11 est modifiée comme suit :*

La Commission n'est tenue de procéder à l'affichage prévu à la clause 7-1.11 que si elle doit procéder selon l'étape décrite au paragraphe c) de ladite clause.

Cependant, dans les cas où un poste doit être comblé conformément aux dispositions des paragraphes a) ou b) de la clause 7-1.11 A) II) de la convention, la Commission en avise les personnes salariées concernées et informe le Syndicat dans les 30 jours du poste ainsi comblé de ses exigences particulières, s'il en est et du nom de son titulaire. Également, dans les 30 jours la Commission fera paraître sur support électronique accessible aux salariés, un avis

comportant, notamment, le nom du titulaire du poste, le numéro du poste, le nom de la classe d'emplois, le statut du poste de travail, le caractère annuel ou saisonnier du poste, le nom du bureau, du service, de l'école ou du centre où la personne est affectée, la date effective du début de l'affectation, ainsi que le poste a été octroyé en vertu de 7-1.11 A) II a) b) ou 7-4.01 de la convention.

**A-4.04** *Clause 7-1.11 B) Modalités – est modifiée par l'ajout du paragraphe suivant :*

Lorsque la Commission décide de combler temporairement un poste nouvellement créé ou définitivement vacant, pour la période se situant entre sa création ou sa vacance définitive et son occupation effective par la nouvelle personne titulaire, elle procède conformément à la séquence définie à la clause :

- 7-1.15 A) de la convention pour le secteur régulier;
- 7-1.19 A) de la convention pour le secteur de l'adaptation scolaire en début d'année scolaire, et ce, jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre;

**A-4.05** *Application de la clause 7-1.11 B) II e) : le cinquième alinéa de la clause 1-2.15 est modifié comme suit :*

Durant sa période d'essai, la personne salariée peut seulement postuler sur un poste de la même classe d'emplois pour lequel l'affectation constituerait une mutation impliquant un changement de Réseau géographique<sup>2</sup> (Nord, Sud, Est, Ouest, Centre) ou une mutation impliquant une augmentation d'heures. Elle doit alors recommencer une nouvelle période d'essai dans le nouveau poste. L'obtention d'un nouveau poste en mutation constitue une renonciation au précédent poste.

Dans le cadre de l'application de l'alinéa précédent, le précédent poste redevient définitivement vacant; s'il s'est écoulé moins de 6 mois et que nous sommes dans la même année scolaire, la Commission poursuit le processus de comblement de poste ayant entraîné le comblement précédent.

**A-4.06** *Clause 7-1.15 A) et 7-1.19 A) sont modifiées par l'ajout du paragraphe suivant :*

Dans l'éventualité où, suite à l'application de la clause de 7-1.15 A) ou de la clause 7-1.19 A) de la convention, une personne salariée fait la preuve de son inaptitude à accomplir une promotion temporaire, la Commission et le Syndicat s'entendent pour se rencontrer afin de discuter de la situation.

**A-4.07** *Article 7-3.00 – Section I – Dispositions générales – est modifié par l'ajout de la clause suivante :*

Dans le cadre de l'exercice du mécanisme de sécurité d'emploi, une personne salariée régulière déplacée peut choisir de déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois travaillant sur le même quart de travail plutôt que de déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emploi.

L'application de cette clause ne doit pas avoir pour effet de générer plus de coûts pour la Commission que l'application du processus de sécurité d'emploi tel que défini à la convention.

**A-5.00** **PERSONNE SALARIÉE PRÉPOSÉE AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS À BORD D'UN AUTOBUS SCOLAIRE**

La personne salariée visée par le présent article bénéficie de la convention collective sous réserve de ce qui suit :

**A-5.01** La semaine régulière de travail de la personne salariée préposée aux élèves handicapés à bord d'un autobus scolaire à temps complet est de trente-cinq (35) heures, réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures. La journée régulière de travail se situe entre 6 h 45 et 17 h 30.

**A-5.02** La personne salariée préposée aux élèves handicapés à bord d'un autobus scolaire qui accomplit de la surveillance de dîner à l'école Victor-Doré, continuera d'effectuer ladite surveillance pour la durée de la présente convention.

Cependant, en cas de diminution des besoins, la Commission récupérera les heures de surveillance de dîners correspondantes, en procédant par ordre inverse d'ancienneté, parmi ces personnes salariées.

---

<sup>2</sup> Un Réseau géographique comprend tout édifice de la Commission scolaire sur ce territoire.

Le temps de surveillance de dîners ne constitue pas des heures supplémentaires.

**A-5.03** La Commission offre prioritairement les heures de surveillance de dîners à la personne salariée, préposée aux élèves handicapés à Joseph-Charbonneau, dont l'horaire de travail est inférieur à 35h/semaine. Cependant pour ce nombre d'heures de surveillance de dîners, la personne salariée est régie par les dispositions de l'article 10-2.00. Ce temps de surveillance de dîners ne constitue pas un ajout à l'horaire régulier des personnes salariées préposées aux élèves handicapés.

**A-5.04** La personne salariée bénéficie 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.

**A-5.05** L'année de travail de la personne salariée préposée aux élèves handicapés à bord d'autobus scolaire débute au plus tard le premier jour de présence en classe des élèves handicapés et se termine 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, et ce, pour la durée de la convention. La Commission avise par écrit chaque personne salariée au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date de retour au travail ou de sa mise à pied temporaire. Copie de tel avis est transmise simultanément au Syndicat.

**A-5.06** À moins d'entente au contraire, la personne salariée préposée aux élèves handicapés à bord d'un autobus scolaire prend obligatoirement 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-6.00 RÉGIME LOCAL D'ASSURANCE-VIE**

Les personnes salariées qui étaient admissibles au nouveau contrat d'assurance-vie avec Industrielle/Alliance (re : projet de loi 223 sanctionné le 20 juin 1985) et qui y ont adhéré, peuvent continuer d'y participer selon les dispositions prévues audit contrat conformément à la Loi concernant la Commission des écoles catholiques de Montréal (L.Q. 1985, c.60).

#### **A-7.00 INTÉGRATION DES EMPLOYÉS DU CENTRE PARTHENAIS (maintenant École des métiers de la construction de Montréal)**

**A-7.01** Semaine de travail

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

**A-7.02** Utilisation – congé maladie

Les dispositions décrites à la clause 5-3.43 de la convention en vigueur à la CSDM 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-8.00 PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES OU DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

**A-8.01** La clause 10-1.01 est modifiée comme suit:

Seules les dispositions de l'article 10-1.00 s'appliquent dans le cadre des cours d'éducation des adultes et de formation professionnelle, sous la juridiction de la Commission:

- a) à la personne salariée régulière travaillant en plus ou en dehors des heures prévues par son horaire;
- b) à la personne salariée qui n'étant pas une personne salariée régulière de la Commission est embauchée par la Commission pour y travailler exclusivement.

Cet article ne s'applique pas à la personne salariée de la Commission effectuant un travail relié au fonctionnement régulier d'un centre ou d'un sous-centre d'éducation des adultes ou de formation professionnelle.

Cet article ne s'applique pas à la personne salariée de la Commission effectuant un travail relié à un cours faisant partie d'un programme menant à l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP).

Cet article ne s'applique pas à la personne salariée de la Commission travaillant aux réseaux de la formation générale adultes ou de la formation professionnelle et qui est requis par cette dernière de poursuivre, en plus ou en dehors des heures prévues par son horaire, l'exécution d'un travail commencé au cours de sa période régulière de travail.

De plus, la personne salariée qui détient un statut de personne salariée régulière en date de la signature de la convention conserve ce statut et les droits qui y sont rattachés.

- A-8.02**
- a) Toute personne salariée visée par la clause 10-1.01, depuis plus de 36 mois, obtient le statut de personne salariée régulière;
  - b) à moins d'entente écrite avec le Syndicat, la Commission crée le poste ainsi occupé. Ce poste est à temps complet, si la personne salariée était à temps complet et à temps partiel, si la personne salariée était à temps partiel. Ce poste doit être affiché conformément à 7-1.11.

La personne salariée décrite en a) est automatiquement candidate à ce poste. Sa candidature est considérée à l'étape prévue au sous-paragraphe c) de la clause 7-1.11. Si cette personne salariée n'obtient pas le poste concerné, elle est mise à pied dès qu'il est comblé et est inscrite à la liste de priorité d'embauche dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

**A-9.00      SUSPENSION DES AFFICHAGES ET DES DÉLAIS DE PRODUCTION DE GRIEF POUR LA PÉRIODE ESTIVALE**

Du 24 juin au premier lundi de septembre inclusivement, les délais de production de grief et les affichages<sup>3</sup> prévus à la convention sont réputés être suspendus.

**A-10.00      APPLICATION DE LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE**

**A-10.01** Les conditions de travail particulières du personnel couvert par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelle du personnel administratif (CSN) contenues à la présente entente sont sujettes à l'application du chapitre 9 de la convention.

**A-10.02** Les parties reconnaissent que la référence à la convention est en fonction de la convention 2005-2010. À cet effet, les parties devront se revoir pour procéder aux adaptations nécessaires, si besoin en est, en fonction du texte de la présente convention.

**A-10.03** Les annexes font partie intégrante des conditions particulières S6a

---

<sup>3</sup> À l'exception des postes prévus dans le cadre du mouvement de personnel en adaptation scolaire.