

Arrangements locaux

conclus entre

la Commission scolaire Riverside

et

l'Union des employés et employées de service, section locale 800

Juin 2023

TABLE DES MATIÈRES

3-1.00 AFFICHAGE

3-2.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION À DES FINS SYNDICALES

3-3.00 DOCUMENTATION

3-5.00 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

4-1.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

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

5-6.00 VACANCES

5-7.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

6-5.00 PRIMES

6-6.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES OU DE LOCAUX

6-7.00 VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

ANNEXE A

3-1.00 AFFICHAGE

Les clauses suivantes remplacent respectivement les clauses 3-1.01 et 3-1.03 de la convention.

3-1.01 La commission met à la disposition du syndicat des tableaux d'affichage dans les salles à manger ou les salles de réunion des personnes salariées.

3-1.03 Si la commission scolaire dispose d'un site Web, les postes vacants y sont affichés.

Les personnes salariées qui sont absentes du travail sont tenues de consulter le site Web pour voir s'il y a des postes à pourvoir.

3-2.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION À DES FINS SYNDICALES

Le paragraphe suivant s'ajoute à la clause 3-2.04 de la convention.

3-2.04 Le local fourni doit être équipé d'un classeur à tiroirs verrouillable, d'un bureau, de chaises, d'une table, d'un téléphone IP et d'un accès internet. Le syndicat doit être avisé si le local qui lui est réservé est relocalisé.

3-3.00 DOCUMENTATION

La clause suivante s'ajoute à la convention.

3-3.08 À l'exception de la liste des cotisations syndicales devant être fournie conformément à la clause 3-7.03, tout le courrier et tous les documents afférents à l'application de la convention doivent être envoyés à la présidente ou au président de l'unité de négociation locale.

3-5.00 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

La clause suivante s'ajoute à la convention.

3-5.05 Lorsque les personnes représentantes du syndicat sont tenues d'assister à une réunion en dehors de leurs heures de travail habituelles, à la demande de la commission, celle-ci leur accorde un congé de durée équivalente, sans perte de traitement.

4-1.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

La clause suivante remplace la clause 4-1.02 de la convention.

4-1.02 Ce comité est composé de trois (3) personnes représentantes du syndicat et de trois (3) personnes représentantes de la commission. Au besoin, il peut s'adjoindre une personne salariée pour discuter d'un sujet particulier. La composition de ce comité peut être modifiée si les parties en conviennent, pourvu que leur parité soit respectée.

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

La clause suivante remplace la clause 5-1.01 h) de la convention.

5-1.01 h) La personne salariée peut morceler ses jours de congé pour affaires personnelles en heures de travail.

i) au plus trois (3) jours ouvrables par année pour des événements qui l'obligent à s'absenter du travail, tels que :

- i. cas de force majeure (sinistre, incendie, inondation, etc.);
- ii. urgence de nature personnelle, lorsqu'une action immédiate est requise de la part de la personne salariée;
- iii. conditions météorologiques empêchant la personne salariée de se rendre au travail, si son lieu de travail est ouvert;
- iv. rendez-vous médicaux ou dentaires qui ne peuvent se dérouler en dehors des heures de travail de la personne salariée;

Dans chacun de ces cas, la personne salariée donne un avis de vingt-quatre (24) heures, dans la mesure du possible, et fournit la raison ou une preuve indiquant pourquoi l'activité doit se tenir durant ses heures de travail.

- v. un (1) jour durant le temps des fêtes;
- vi. la commission peut accorder jusqu'à deux (2) jours pour des fêtes religieuses. Cette demande doit être faite au début de l'année et stipuler le nom et la date de la fête religieuse.

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

Conformément à la clause 5-2.05, les personnes salariées bénéficient d'un quatorzième (14^e) jour chômé et payé et d'un (1) jour en vertu de la clause 5-1.01 h) v., entre Noël et le jour de l'An.

La commission veillera à ce qu'aucune personne salariée ne soit tenue de travailler entre Noël et le jour de l'An.

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

5-3.39 Au 30 juin de chaque année scolaire, la personne salariée disposant d'un solde sur ses sept (7) jours ouvrables de congé de maladie peut demander à les convertir en jours de vacances. Les jours de maladie convertis en jours de vacances doivent être pris durant le temps des fêtes ou la semaine de relâche de l'année scolaire suivante.

La demande écrite de conversion du solde de jours de congé doit être envoyée au Service des ressources humaines, au plus tard le 15 mai de chaque année. Lorsque le Service confirme le solde de jours au 30 juin, la personne salariée doit confirmer les dates, durant le temps des fêtes ou la semaine de relâche de l'année scolaire suivante, durant lesquelles ses jours de congé seront convertis en jours de vacances.

Faute de demande écrite, la commission est alors tenue de monnayer le solde de jours conformément aux dispositions 5-3.39 de l'entente provinciale.

5-6.00 VACANCES

La clause suivante remplace la clause 5-6.04 de la convention.

5-6.04 La période des vacances est déterminée de la façon suivante.

- a) Les personnes salariées choisissent, avant le 15 mai de chaque année, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. Celles-ci seront réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les personnes salariées du même bureau, service, établissement scolaire ou centre, s'il y a lieu. Le choix des personnes salariées est soumis à leur supérieure immédiate ou supérieur immédiat, qui tient compte des exigences du bureau, du service, de l'établissement scolaire ou du centre avant de donner son approbation. Une fois le choix approuvé, il est communiqué au Service des ressources humaines;
- b) Lorsque sa période de vacances a été approuvée, la personne salariée peut demander d'apporter un changement, à la condition que les besoins de l'unité administrative le permettent et que la période de vacances des autres personnes salariées n'en soit pas modifiée; cependant, le supérieur immédiat ou la supérieure immédiate peut autoriser, à leur demande, deux (2) personnes salariées occupant une même classe d'emplois, travaillant dans le même bureau, service, établissement scolaire ou centre et disposant du même nombre de jours de vacances, à échanger leur période de vacances;
- c) Les personnes salariées prennent normalement leurs vacances au cours des mois de juin, juillet et août; cependant, le supérieur immédiat ou la supérieure immédiate s'efforcera de consentir aux demandes des personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances à un autre moment de l'année;
- d) La commission s'efforcera de consentir aux demandes des membres d'un couple qui désirent prendre leurs vacances en même temps;
- e) La commission n'a pas de période d'arrêt estivale directement liée au personnel d'entretien ménager.

5-7.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Le paragraphe suivant s'ajoute à la clause 5-7.04 de la convention.

5-7.04 Le Comité de formation et de perfectionnement réserve au moins un (1) jour par année financière au perfectionnement. La moitié de la journée est consacrée à une séance d'information pour le syndicat. Exceptionnellement, l'horaire de travail de toutes les personnes salariées est adapté de façon à leur permettre de participer aux activités de la journée. Cette modification d'horaire n'a aucune incidence sur le traitement qui devait être versé pour la journée.

5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

Ajout au deuxième paragraphe de la clause 5-10.10 :

Le congé sans traitement est accordé conformément à la politique de la commission scolaire.

6-5.00 PRIMES

6-5.05 Vérification des fournaises et des bâtiments

Les paragraphes suivants remplacent la deuxième phrase de la clause 6-5.05.

Cette personne salariée reçoit, pour chaque vérification, une compensation de soixante-cinq dollars (65 \$) pour l'école secondaire régionale Centennial, l'école Saint-Johns, l'école secondaire internationale de Saint-Lambert et l'école Saint-Lawrence. La personne salariée doit demeurer dans l'école au moins quarante-cinq (45) minutes. Une compensation de soixante-quinze dollars (75 \$) est versée pour l'école Heritage. La personne salariée doit demeurer dans l'école au moins une (1) heure et doit vérifier tous les locaux afin d'assurer la sécurité du bâtiment tout au long de cette période.

Pour toutes les autres écoles, la compensation est de cinquante-cinq dollars (55 \$). La personne salariée doit demeurer dans l'école au moins trente (30) minutes et doit vérifier tous les locaux afin d'assurer la sécurité du bâtiment tout au long de cette période.

La commission dresse un horaire pour la tenue de ces vérifications au moins sept (7) jours avant tout congé ou toute fin de semaine.

6-6.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES OU DE LOCAUX

6-6.01 Conformément à la clause 6-6.01, le syndicat a choisi le régime I.

6-7.00 VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

6-7.02 Le relevé de paie et les feuillets T4 sont transmis par voie électronique seulement.

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

La localité est définie comme étant le territoire de la commission.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

La clause suivante remplace la clause 8-2.07 de la convention :

8-2.07 La commission maintient l'horaire de travail en vigueur à la date d'entrée en vigueur des arrangements locaux. Par ailleurs, un inventaire de tous les horaires de travail sera effectué à l'aide du formulaire en annexe D et une copie de cet inventaire sera remise au syndicat.

Le paragraphe suivant s'ajoute à la clause 8-2.08 de la convention.

8-2.08 Il est entendu que d'autres raisons valables peuvent justifier la modification d'un horaire de travail. Pour effectuer une modification, la demande doit être faite au Comité des relations du travail soit par la personne salariée, soit par son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate. La demande doit être faite par écrit et en stipuler les raisons. Le Comité des relations du travail avise les parties concernées que la demande est acceptée ou rejetée. Si la demande est acceptée, une entente écrite attestant de la modification est signée par le syndicat et la commission.

8-2.09 Aux termes de la clause 8-2.09, les dispositions suivantes sont maintenues.

Horaire d'été

Les personnes salariées touchant une prime de soir travaillent les heures de leur journée de travail habituelle durant les mois de juillet et août et durant toute autre période déterminée en fonction du calendrier scolaire et des besoins de l'école qui rend l'arrangement possible.

La commission détermine les dates précises de début et de fin de l'horaire d'été après avoir consulté le syndicat.

Au 15 juin de chaque année, toutes les personnes salariées doivent choisir un régime pour leur horaire d'été. Cet horaire sera valide pour toute la durée de la période estivale établie par la Commission scolaire Riverside et ne peut être modifié.

Les personnes salariées occupant un poste à temps partiel doivent indiquer la date de début et de fin de leur horaire.

Les personnes salariées occupant un poste d'ouvrier ou d'ouvrière d'entretien de classe II qui ont choisi de travailler en l'absence de toutes les autres personnes salariées conservent leur classe d'emploi.

Les personnes salariées qui sont normalement admissibles à une prime continuent de toucher cette prime durant l'horaire d'été.

Personnes travaillant 38,75 heures par semaine

A) De 6 h à 15 h du lundi au jeudi (une pause-repas de 30 minutes et deux pauses-santé de 15 minutes)

De 6 h à 10 h 45 le vendredi (aucune pause-repas et une pause-santé de 15 minutes)

B) De 7 h à 16 h du lundi au jeudi (une pause-repas de 30 minutes et deux pauses-santé de 15 minutes)

De 7 h à 11 h 45 le vendredi (aucune pause-repas et une pause-santé de 15 minutes)

Personnes travaillant de soir

A) De 14 h à 23 h du lundi au jeudi (une pause-repas de 30 minutes et deux pauses-santé de 15 minutes)

De 14 h à 18 h 45 le vendredi (aucune pause-repas et une pause-santé de 15 minutes)

Personnes travaillant 30 heures et plus par semaine, mais moins de 38,75 heures par semaine

À partir de 6 h du lundi au jeudi (une pause-repas de 30 minutes et deux pauses-santé de 15 minutes) pour un maximum de 8,5 heures par jour.

À partir de 7 h 30 du lundi au jeudi (une pause-repas de 30 minutes et deux pauses-santé de 15 minutes) pour un maximum de 8,5 heures par jour.

L'horaire peut se traduire par une semaine de travail condensée si la personne salariée est en congé le vendredi.

Personnes travaillant moins de 30 heures par semaine

Un horaire fixe et régulier doit être convenu entre la direction de l'école et la personne salariée.

Les personnes salariées de cette catégorie ont également droit aux horaires écourtés du vendredi.

8-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

En juin, la commission scolaire sonde les concierges afin de déterminer leur intérêt à effectuer des heures supplémentaires au besoin. Le sondage à cette fin se trouve en annexe B; le sondage destiné aux personnes salariées de l'atelier se trouve en annexe C. Après trois (3) refus de la part d'une personne salariée, son nom est rayé de la liste des volontaires pour les heures supplémentaires.

Sur demande, les ouvriers et ouvrières d'entretien touchant leur salaire habituel peuvent accumuler des heures jusqu'à un maximum de trois (3) jours, soit l'équivalent de vingt-trois heures et un quart (23,25 h) travaillées de file, par année scolaire au sein de leur école ou centre. Les heures accumulées peuvent être converties en congés les jours où le personnel et les élèves ne fréquentent pas l'établissement, notamment durant la semaine de relâche, le temps des fêtes ou les vacances estivales. Des arrangements doivent être pris avec leur direction d'école quarante-huit (48) heures avant leur absence.

Les heures de congé compensatoires ne sont pas cumulatives d'une année scolaire à l'autre et les personnes admissibles doivent s'en prévaloir avant la date à laquelle le personnel enseignant revient des vacances estivales.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

La clause suivante s'ajoute à la convention.

8-5.10 La commission fournit (et en remplace le contenu utilisé ou périmé au besoin) une trousse de premiers soins qui est conservée à l'intérieur ou à proximité du local de concierge.

La commission veillera à ce que des lunettes de sécurité soient à la disposition de toutes les personnes salariées chaque fois qu'elles s'exposent à un risque de blessure oculaire.

Pour les personnes salariées occupant un emploi manuel qualifié, le port obligatoire de lunettes de sécurité est plus fréquent. En raison du travail de précision qu'elles effectuent et du risque accru auxquelles elles s'exposent, ces personnes salariées qui portent des verres correcteurs ont droit à une indemnité allant jusqu'à quatre cents dollars (400 \$) pour l'achat de lunettes de sécurité à verres correcteurs. Cette indemnité est versée une fois tous les trois (3) ans sur présentation de la preuve d'achat originale.

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

Les clauses suivantes remplacent la clause 8-6.04 de la convention.

8-6.04 Au 1^{er} juillet 2022, cette allocation est de cent soixante dollars (160 \$) et à compter du 1^{er} juillet 2023, elle passe à cent soixante-cinq dollars (165 \$). Une hausse de cinq dollars (5 \$) s'appliquera à chaque exercice financier subséquent jusqu'à l'entrée en vigueur de nouveaux arrangements locaux.

À chaque exercice financier, toute personne salariée a droit à une allocation pour l'achat de chaussures de sécurité. Le port des chaussures de sécurité est obligatoire. Les personnes salariées qui se présentent au travail sans les porter seront renvoyées à domicile, sans traitement, pour chausser leurs chaussures de sécurité.

8-6.05 Sur présentation d'une demande écrite de la personne salariée chargée du déneigement de l'école, la commission lui fournira un manteau d'hiver.

8-6.06 Tous les vêtements fournis par la commission conformément aux clauses 8-6.05 et 8-6.07 demeurent la propriété de la commission et ne sont remplacés qu'au besoin. Ces vêtements sont portés exclusivement à l'école, à moins d'avoir obtenu l'autorisation de les porter ailleurs.

La valeur totale de tout vêtement qui n'est pas retourné au moment du départ d'une personne salariée de la commission doit être déduite de la dernière paie de cette personne.

8-6.07 La commission fournit à toutes les personnes salariées cinq (5) chemises de travail. Le type de chemises est laissé à la discrétion de la commission. L'uniforme est obligatoire pour toutes les personnes salariées. La personne salariée est responsable de l'entretien de l'uniforme. Le port de l'uniforme n'est pas obligatoire durant l'été lorsqu'il n'y a pas d'élèves dans l'école. Le port de l'uniforme est seulement requis durant les jours ouvrables prévus à l'horaire. Les personnes salariées qui se présentent au travail sans uniforme peuvent être renvoyées à domicile, sans traitement, pour revêtir leur uniforme.

8-6.08 La commission reconnaît que certains postes exigent une tenue particulière. Ainsi, toute personne salariée occupant un poste régulier à temps complet est admissible à une allocation de cent cinquante dollars (150 \$) par exercice financier. Pour les personnes salariées occupant un poste à temps partiel, l'allocation est calculée au prorata d'un poste à temps complet.

Le montant de l'allocation est cumulatif jusqu'à un maximum de deux cent cinquante dollars (250 \$) et doit être dépensé au bout de trois (3) ans. Pour les personnes salariées occupant un poste à temps partiel, l'allocation est calculée au prorata d'un poste à temps complet.

Les personnes salariées qui souhaitent acheter des vêtements doivent présenter une demande écrite à leur supérieure immédiate ou supérieur immédiat pour approbation. Les articles approuvés seront remboursés sur présentation de la preuve d'achat. Si possible, la commission émettra un bon de commande pour acheter lesdits articles auprès de l'un de ses fournisseurs.

Sans être exhaustive, la liste qui suit comprend des articles admissibles :

- Chemises de rechange
- Gants
- Bottes de caoutchouc
- Combinaison
- Lunettes de sécurité (sans verres correcteurs)
- Tuque (casquettes de baseball exclues)
- Imperméable
- Bermudas ou shorts de style cargo*
- Jeans bleu foncé ou noirs*

*Les shorts doivent arriver tout au plus à 10 cm au-dessus du genou. Le port des jeans de couleur pâle, délavés, coupés ou déchirés n'est pas autorisé. Seuls les shorts ou les jeans satisfaisant à ces critères seront remboursés.

Les personnes salariées qui se présentent au travail avec des shorts ou des jeans qui ne respectent pas ces normes seront renvoyées à domicile, sans traitement, pour revêtir une tenue convenable.

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Le paragraphe suivant remplace le dernier paragraphe de la clause 9-1.03 :

Les jours entre le 1^{er} juillet et le 1^{er} septembre n'entrent pas dans le calcul des délais prévus à la présente clause.

Les modalités susmentionnées entrent en vigueur à la date de signature de la présente entente et demeurent en vigueur jusqu'à leur renouvellement.

Il est entendu qu'une version anglaise/française des présents arrangements locaux est mise à la disposition de toutes les parties concernées.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présents arrangements locaux ont signé à Saint-Hubert, Québec, en ce 6^e jour du mois de décembre 2023.

**POUR LA COMMISSION SCOLAIRE
RIVERSIDE**

Lucie Roy, directrice générale

Kim Barnes, directrice des ressources
humaines

Mélanie Lazure, directrice adjointe des
ressources humaines

**POUR L'UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES
DE SERVICE, SECTION LOCALE 800**

Gerald Rapone, président de la section locale 800

Brent McGuire, vice-président de la section locale 800

Jacqueline Anciaes, représentante syndicale

ANNEXE A

Dispositions particulières concernant la présence de personnes salariées lorsque les conditions exigent la fermeture d'un établissement

Aux termes de la clause 5-1.07, les conditions suivantes s'appliquent lorsqu'une école ferme en raison d'intempéries ou d'autres circonstances qui exigent sa fermeture.

- A. Lorsque la commission ferme l'école au personnel enseignant et aux élèves avant le début des classes, une personne salariée d'entretien ménager qui devait travailler n'est pas tenue de se présenter au travail, et ce, sans perte de traitement. Cette disposition s'applique également aux personnes salariées occasionnelles qui travaillent comme substituts pour une période prédéterminée de cinq (5) jours ou plus. Cette disposition ne s'applique pas aux personnes salariées occasionnelles travaillant de façon sporadique.
- B. Lorsque la commission ferme l'école au personnel enseignant et aux élèves en cours de journée, les personnes salariées d'entretien ménager sont autorisées à quitter l'école, et ce, sans perte de traitement, après avoir pris entente avec la direction de l'école, sécurisé le bâtiment et obtenu l'autorisation de quitter les lieux.

Si une personne salariée est tenue de demeurer au travail après le renvoi des autres membres du personnel de l'école, elle est indemnisée, en congé ou en salaire, pour les heures travaillées.

- C. Si, pendant plus de quarante-cinq (45) minutes, une panne d'électricité prive la personne salariée d'un éclairage suffisant pour pouvoir exercer ses fonctions, la personne peut quitter l'école après avoir obtenu l'autorisation de la personne responsable et avoir sécurisé le bâtiment.
- D. S'il survient une situation qui nécessite la fermeture de l'école alors que la direction est absente, la personne salariée peut quitter l'école, sans perte de traitement. Avant son départ, elle doit sécuriser le bâtiment et informer la direction de l'école ou la commission scolaire, dès que possible.

E. PRÉSENCE DES ÉLÈVES

Dans le cas où les élèves sont à l'école ou sur le point d'arriver et que la direction est absente, la personne salariée informe la direction ou la commission scolaire de la situation. La personne salariée prend avec celle-ci les meilleurs arrangements possibles pour la sécurité des élèves, ce qui peut signifier pour elle de demeurer à l'école. Si les circonstances exigent que la personne salariée demeure au travail, celle-ci est indemnisée, en congé ou en salaire, pour les heures travaillées.
