
Destinataires : Tout le personnel d'encadrement de la CSDM

Expéditrice : Bureau des relations professionnelles
Service des ressources humaines

Date : Le 25 octobre 2012

RÈGLEMENT DÉTERMINANT CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CADRES DES COMMISSIONS SCOLAIRES (ENTRÉ EN VIGUEUR LE 6 JUIN 2012)

Le 6 juin dernier, un nouveau *Règlement déterminant les conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal* est entré en vigueur. Outre une nouvelle structure et une nouvelle numérotation, plusieurs articles ont été ajoutés ou modifiés. Précisons que ce nouveau Règlement n'a pas de portée rétroactive au 6 juin 2012.

Les principales modifications portent sur les points suivants :

- Lors d'une affectation temporaire d'une durée de deux mois et plus, la personne affectée a droit aux vacances, aux jours fériés et aux droits parentaux prévus pour les cadres (articles 3 et 4);
- Lors de la promotion d'un employé à un poste de cadre, le montant forfaitaire est dorénavant versé tant que le maximum de la nouvelle échelle du cadre n'a pas rejoint le traitement calculé lors de la promotion (article 28);
- La prime pour les directions d'écoles défavorisées est dorénavant accordée aux directions des écoles primaire et secondaire dont l'indice de milieu socio-économique est de rang 9 ou 10 (article 48);
- Dans le cas du cumul temporaire d'emploi, il est possible de partager les tâches du poste vacant et la prime entre plusieurs cadres (article 49);
- Une allocation de disponibilité est créée pour les contremaîtres et les régisseurs (article 50);
- Le montant forfaitaire versé dans le cadre du mécanisme de réajustement de traitement n'est plus limité à une période de deux ans pour les cadres d'écoles et de centre (article 60);
- Une section sur les congés pour responsabilités familiales est ajoutée et prévoit un congé de dix jours (dont six jours avec solde) pour prendre soin d'un membre de sa famille (articles 191 et 192);
- Les droits parentaux (annexe V du Règlement) sont modifiés dans le même sens qu'ils l'avaient été pour les employés syndiqués (congé de paternité de cinq semaines payées, congé d'adoption de cinq semaines, etc.).

L'analyse des nouvelles dispositions et de l'impact sur nos pratiques de gestion a débuté dès la publication du Règlement en juin et se poursuivra au cours de l'automne. Déjà plusieurs dispositions ont été mises en œuvre, tels les droits parentaux et le montant forfaitaire versé dans le cadre du mécanisme de réajustement de traitement.

En ce qui concerne les congés pour responsabilités familiales, le Règlement prévoit qu'un cadre peut s'absenter jusqu'à dix (10) jours par année du travail pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents. Les six (6) premières journées sont considérées comme des jours de maladie. Comme les cadres de la CSDM n'ont pas de banque de maladie, les jours sont donc payés à 100% et déduits de la banque 30 (**motif d'absence 82**).

À ces six (6) jours payés peuvent être ajoutés les trois (3) jours de force majeure prévus par la *Politique locale de gestion* pour des raisons de conciliation vie personnelle et vie professionnelle (article 124f). La banque 30 a donc été liée à la banque de force majeure. Ainsi, le code d'absence 82 peut être utilisé en tout temps. Toutefois, si un réel cas de force majeure survient (désastre, incendie, inondation, etc.), le code d'absence 76 peut être utilisé pour déduire directement l'absence de la banque de la force majeure.

En résumé, les cadres peuvent s'absenter, par année, un total de neuf (9) jours payés pour une raison de responsabilité familiale ou pour conciliation vie personnelle et vie professionnelle. La dixième journée permise par le Règlement est par conséquent sans traitement.