

## ENTENTE

Entre

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS  
PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION  
LOCALE 578, SEPB CTC-FTQ**

**Ci-après appelé « Syndicat »**

Et

**Centre de services scolaire Marie-Victorin**

**Ci-après appelé « Employeur »**

---

**Objet : Règlement de griefs**

---

### PRÉAMBULE

**ATTENDU** les griefs ci-dessous logés au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation :

2015-0000105-5340 – Grief syndical  
2015-0000106-5340 – Patricia Lapointe  
2015-0000111-5340 – Josée Vadnais  
2015-0000112-5340 – Lorraine Lafrance  
2015-0000115-5340 – Ginette Bélanger  
2015-0000180-5340 – Daniel Minko Nkoghe  
2015-0000231-5340 – Grief syndical  
2015-0000275-5340 – Grief syndical  
2015-0000283-5340 – Grief syndical  
2015-0000353-5340 – Madeleine Simard  
2015-0000354-5340 – Ghislaine Alie  
2015-0000381-5340 – Ann Readman  
2015-0000386-5340 – Gabriel Gagné  
2015-0000387-5340 – Réjean Munn  
2015-0000388-5340 – Martin Barrette  
2015-0000390-5340 – Grief syndical  
2015-0000404-5340 – Grief syndical  
2015-0000522-5340 – Véronique Giroux  
2015-0000523-5340 – Grief syndical  
2015-0000532-5340 – Ghislaine Alie  
2015-0000533-5340 – Grief syndical  
2015-0000619-5340 – Ghislaine Alie  
2015-0000621-5340 – Sandra Provost  
2015-0000623-5340 – Grief syndical  
2015-0000624-5340 – Grief syndical  
2020-0000002-5340 – Éloïse Bourdages

2020-0000004-5340 – Madeleine Simard  
2020-0000005-5340 – Grief syndical  
2020-0000010-5340 – Marie-Josée Morin  
2020-0000011-5340 – Geneviève Bourdages  
2020-0000017-5340 – Ann Readman  
2020-0000018-5340 – Monique Harvey  
2020-0000020-5340 – Émilie Houle  
2020-0000126-5340 – Grief syndical  
2020-0000127-5340 – Ghislaine Alie  
2020-0000132-5340 – Elanni Ouahida

**ATTENDU** la décision de l'arbitre Claude Fabien rendue le 19 juillet 2017 (2017 QCTA 767);

**ATTENDU** les pourparlers intervenus entre les parties en vue de régler l'application de la décision de l'arbitre Claude Fabien et, les griefs mentionnés ci-dessus, ainsi que tout autre grief ou litige existant en date des présentes concernant l'octroi, le calcul ou l'étalement des vacances de salariés membres de l'unité de négociation à l'exception du litige en cours concernant les griefs MV-10-15-296 et MV-15-20-96, ainsi que les litiges en lien avec l'indemnité de 6 % pour les vacances du chapitre 10-2.00 pour les années scolaire 2017-2018 et 2018-2019;

**ATTENDU** que la décision de l'arbitre Claude Fabien visait deux cas types, soit Mmes Ghislaine Alie et Véronique Giroux et que des griefs syndicaux sont en suspens;

**ATTENDU** que les parties ont convenu de régler en deux volets les griefs et litiges mentionnés ci-dessus, le quantum résultant de la décision de l'arbitre Claude Fabien ainsi que le mode d'opération futur :

A – Relevés d'emploi et rétroactivité salariale pour congé annuel;  
B – Versement des vacances à compter de juin 2019;

**ATTENDU** que les indemnités de congé annuel pour l'année scolaire 2017-2018 ont déjà été versées aux personnes salariées de moins de 17 ans d'ancienneté conformément aux discussions entre les parties;

**ATTENDU** que les indemnités de congé annuel pour l'année scolaire 2017-2018 pour les personnes ayant 17 ans et plus d'ancienneté ont été versées à la hauteur de 8 %;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
- A. **Relevés d'emploi et rétroactivité salariale pour congé annuel**
2. L'Employeur remettra au Syndicat une somme totale de quatre-vingt-quatorze mille huit cents dollars (94 800 \$) à être répartie par le Syndicat en la manière qui lui apparaîtra juste et équitable entre les différents salariés concernés par les litiges susmentionnés; Le Syndicat indiquera au plus tard le 31 décembre 2021 à l'Employeur la répartition qui aura été adoptée;
3. L'Employeur versera au Syndicat un montant total de mille cinq cents dollars (1 500 \$) destiné à pallier les ressources que le Syndicat investira dans la gestion de la répartition mentionnée au paragraphe précédent;

## **B. Versement de l'indemnité de congé annuel à compter de l'année scolaire 2018-2019**

4. Chaque année, le nombre de jours de vacances prévu à la clause 5-6.08 sera accordé à chaque personne salariée ayant cumulé moins de 260 jours de service actif dans l'année, étant entendu que ces vacances ne seront rémunérées qu'en proportion du temps prévu au tableau retrouvé à la clause 5-6.09. À titre d'exemple, une personne salariée ayant moins de 17 ans d'ancienneté se verra annoncer, sur son formulaire de choix de vacances, qu'elle devra choisir 20 jours de vacances. Par contre, ces 20 jours seront rémunérés en proportion des jours retrouvés au tableau de la clause 5-6.09. À titre d'exemple, une personne salariée à 50 % aurait droit à une rémunération de 10,5 jours à temps plein répartie sur 20 jours de vacances, soit l'équivalent d'un traitement de 52,50 % pendant 20 jours;
5. Pour l'application du paragraphe précédent, les salariés visés par la clause 5-6.08 1) de la convention collective seront traités comme ceux visés par la clause 5-6.08 2);
6. Un premier calcul des vacances accumulées par les personnes salariées sera fait en date de la fin de la période de référence de la dernière paie du mois de mai de chaque année. À titre d'exemple, dans le calendrier scolaire 2017-2018, cette date aurait été le 24 mai 2018 et inclurait les heures effectuées et consignées dans le système de paie jusqu'au 11 mai 2018. Dans le calendrier 2018-2019, il s'agirait du 23 mai et le calcul inclurait les heures effectuées et consignées dans le système de paie jusqu'au 10 mai 2019;
7. Les jours de vacances ainsi choisis par la personne salariée durant la période estivale seront rémunérés en fonction du poste régulier qu'elle aura occupé toute l'année scolaire, auquel il sera ajouté l'équivalent du nombre de jours effectués en surcroît et en remplacement, tel que requis par la sentence SAE 9201 de l'arbitre Claude Fabien jusqu'à la date de référence prévue au paragraphe précédent (le 11 mai 2018 dans l'exemple de l'année scolaire 2017-2018);
8. À titre d'exemple, si la personne salariée a ainsi accumulé l'équivalent de 135 jours de travail en additionnant le temps fait dans son horaire régulier, dans ses ajouts d'heures à son horaire régulier, en surcroît de travail ainsi qu'en remplacement, elle aurait droit d'être rémunérée pendant ses vacances jusqu'à concurrence de la valeur de 11 jours à temps plein (voir tableau 5-6.09). Réparti sur les 20 jours de vacances choisis par la personne salariée, cela représentera une rémunération de vacances de 55 % par jour pendant 20 jours;
9. Par la suite, entre le retour des vacances et le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année, l'Employeur fera un nouveau calcul du service actif accumulé au cours de l'année scolaire précédente par la personne salariée, cette fois-ci en tenant compte, en sus du service actif déjà considéré, des jours de service actif additionnels composés du surcroît de travail et du remplacement qui auront été effectués entre la date butoir identifiée au paragraphe 6 des présentes (par exemple, le 11 mai 2018) et la fin de l'année scolaire;

Ce nouveau total de service actif sera alors appliqué au tableau de la clause 5-6.09 pour vérifier si, une fois ces heures de travail additionnelles considérées, la personne salariée a droit à des vacances additionnelles pour l'année courante;

À titre d'exemple, la personne salariée qui avait accumulé l'équivalent de 135 jours de service actif au 11 mai 2018 et qui aurait cumulé l'équivalent de 137 jours de service actif au 30 juin 2018 verrait sa banque de jours de vacances ajustée de 0,5 jour de plus. Lors du

premier calcul, la personne salariée avait droit à 11 jours de vacances. Au 2<sup>e</sup> calcul, la personne salariée aurait droit à 11,5 jours de vacances. Il faudrait donc faire la différence entre le nombre de jours de vacances obtenu le 11 mai et celui obtenu au moment du second calcul (entre le retour des vacances et le 1<sup>er</sup> octobre) : 11,5 jours – 11 jours = 0,5 jour;

10. Dans l'éventualité où la personne salariée aurait droit à des vacances additionnelles, elles seront considérées comme ayant été accumulées lors de l'année scolaire précédente, mais non utilisées. Elles apparaîtront alors sur le relevé de paie au cours du mois d'octobre et la personne salariée pourra les utiliser comme toutes autres vacances cumulées, mais non utilisées. Dans l'exemple apparaissant au paragraphe précédent, le 0,5 jour additionnel de vacances apparaîtrait à ce relevé de paie du mois d'octobre<sup>1</sup>;
11. En cours d'année scolaire, les journées de vacances utilisées seront déduites de la banque de vacances en fonction de l'horaire régulier de la personne salariée. Dans l'éventualité où il y aurait un solde de vacances non utilisé, ce solde sera intégré au calcul du pourcentage de vacances, effectué au mois de mai, pour l'année scolaire suivante;
12. Lorsque des journées de congé de maladie sont transférées en vacances et que celles-ci sont prises en continu de la période de vacances de la personne salariée, elles seront payées au même pourcentage de tâche que les autres journées de vacances; À titre d'exemple, une personne salariée dont les journées de vacances seront payées à raison de 50 % de tâche et qui déciderait de transférer deux journées de congé de maladie en vacances verrait ses vacances prolongées de 4 jours payés à 50 % chacun;
13. Lorsqu'une personne salariée bénéficie de vacances antérieures accumulées, celles-ci augmenteront le pourcentage de tâche auquel les prochaines vacances de la personne salariée seront rémunérées, et ce jusqu'à concurrence de 100 %; s'il existe un résiduel, celui-ci augmentera ensuite le nombre de jours de vacances, et ce jusqu'à épuisement desdites vacances accumulées;
14. La personne salariée embauchée sur une base annuelle sera rémunérée pendant ses vacances, selon le pourcentage de son poste. Par la suite, entre le retour des vacances et le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année, l'Employeur fera un nouveau calcul soit la différence du nombre d'heures de vacances obtenues et ce dont elle aurait dû bénéficier en vertu de la clause 5-6.09 par rapport à son service actif accumulé au cours de l'année précédente;

Dans l'éventualité où la personne salariée aurait droit à des vacances additionnelles, elles seront considérées comme ayant été accumulées lors de l'année scolaire précédente, mais non utilisées. Elles apparaîtront alors sur le relevé de paie au cours du mois d'octobre et la personne salariée pourra les utiliser comme toutes autres vacances cumulées, mais non utilisées;

À titre d'exemple, la personne salariée sur une base annuelle, qui a moins de 17 ans d'ancienneté et qui détient un poste de 30 heures et un 2,5 heures de remplacement par semaine dans le même corps d'emploi pendant toute l'année obtiendrait dans un premier temps 20 jours de vacances de 6 heures pour un total de 120 heures, et ce malgré son 2,5 heures de remplacement. Par la suite au mois d'octobre, l'employeur calculerait le service actif total incluant le surcroît et/ou le remplacement par semaine. Par conséquent, la personne salariée devrait obtenir 241 jours selon le tableau 5-6.09 ce qui donnerait 20 jours

<sup>1</sup> Il est entendu que le calcul peut amener un ajustement négatif par exemple, lors de congé sans traitement ou de démission

de vacances de 7 heures pour un total de 140 heures. Donc, il faut calculer la différence entre 140 et 120 heures, ce qui donnerait 20 heures à ajouter dans la banque de vacances;

15. Les vacances prises par anticipation viendront réduire le nombre de jours de vacances prévu et le pourcentage du poste aux fins de rémunération sera calculé en fonction de ce nombre de jours réduit;
16. Le système d'octroi, de répartition et de rémunération des vacances élaboré et convenu aux paragraphes 4 à 15 ci-dessus est applicable tant et aussi longtemps que les parties négociantes nationales (CPNCF et SEPB-Québec-FTQ) ne conviendront pas de dispositions différentes qui dénaturent les clauses 5-6.08 et 5-6.09 de la convention collective nationale 2015-2020; En cas de modifications qui dénaturent les clauses mentionnées précédemment au niveau national, ce système devient caduc sauf nouvel accord des parties à la présente;
17. La présente entente est conditionnelle à son adoption par la directrice générale de l'Employeur;
18. La présente entente est conditionnelle à son adoption lors d'une rencontre en exécutif syndical élargi;
19. Les parties conviennent de séparer en parts égales (50/50) les frais de l'arbitre Gilles Ferland pour la conférence préparatoire tenue le 5 septembre 2018;
20. L'Employeur octroie 5 journées de libération syndicale de plus dans la banque du Syndicat pour l'année 2021-2022;
21. L'Employeur assume les frais pour l'arbitrage prévu avec l'arbitre Claude Fabien le 23 janvier 2019;
22. En contrepartie des obligations contenues aux paragraphes précédents, le Syndicat retirera les griefs mentionnés au préambule dans les 10 jours de la réception des sommes prévues aux paragraphes précédents et donne, quittance totale à l'Employeur, en son nom et au nom de ses membres, de tout droit ou recours concernant tout litige né ou à naître au moment de la signature des présentes en regard du calcul de vacances, de l'octroi de vacances ou encore de l'étalement de vacances dans le temps;
23. Sans restreindre la généralité de ce qui précède et pour fins de clarté, le Syndicat convient que la présente entente règle notamment tout litige concernant les faits similaires survenus en relation avec les années 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020, que ceux-ci aient fait l'objet de grief ou non. Le syndicat s'engage en conséquence à retirer le grief visant les années 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020 ou à ne pas en déposer, selon le cas. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux griefs, MV-10-15-296 et MV-15-20-96, ainsi que les litiges en lien avec l'indemnité de 6 % pour les vacances du chapitre 10-2.00 pour les années scolaires 2017-2018 et 2018-2019;
24. Les parties déclarent convenir de la présente entente en toute connaissance de cause et après avoir eu l'opportunité de consulter les conseillers de leur choix;

25. Les parties déclarent que la présente transaction constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé :

**Centre de services scolaire Marie-Victorin**


Par :   
Marie-Dominique Taffon

À Longueuil, ce 8<sup>e</sup> jour de novembre 2021.

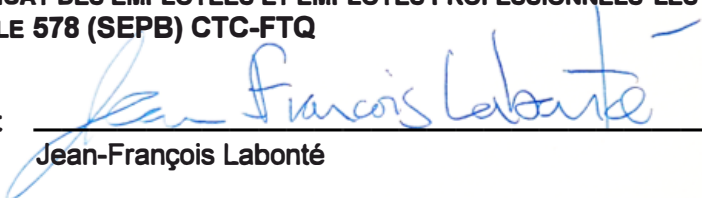
Par : Sylvie Côté

À , ce 17<sup>e</sup> jour de décembre 2021.


Par : Martin Leclerc

À , ce 16<sup>e</sup> jour de décembre 2021.

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 578 (SEPB) CTC-FTQ**

Par :   
Jean-François Labonté

À Longueuil, ce 09<sup>e</sup> jour de Décembre 2021.

Par :   
Marie-Claude Éthier

À Longueuil, ce 09<sup>e</sup> jour de Décembre 2021.

Par :   
Julien Gagné

À Longueuil, ce 09<sup>e</sup> jour de Décembre 2021.