

# BIENVENUE

## AVANTAGES SOCIAUX POUR LE PERSONNEL DE SOUTIEN AU NUNAVIK

---



ᑲᑎᑕᑲ ᐃᑦᑲᑦᓂᑦᓂᑦᑲ  
Kativik Ilisarniliriniq



| AVANTAGES SOCIAUX<br>POUR LE PERSONNEL<br>DE SOUTIEN       | Fiche de<br>temps | Temporaire,<br>plus de<br>six mois | Temps partiel<br>permanent | Temps plein<br>permanent |
|------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------|----------------------------|--------------------------|
| 1. Jours fériés, chômés et payés                           | NON               | OUI                                | OUI                        | OUI                      |
| 2. Congés de maladie                                       | NON               | OUI                                | OUI                        | OUI                      |
| 3. Congés pour responsabilités<br>familiales ou parentales | NON               | OUI                                | OUI                        | OUI                      |
| 4. Prime d'isolement                                       | NON               | OUI                                | OUI                        | OUI                      |
| 5. Heures supplémentaires                                  | NON               | OUI                                | OUI                        | OUI                      |
| 6. Programme d'aide aux employés<br>et à leur famille      | OUI               | OUI                                | OUI                        | OUI                      |
| 7. Congé pour raisons familiales<br>ou parentales          | NON               | OUI                                | OUI                        | OUI                      |
| 8. Congés spéciaux                                         | NON               | OUI                                | OUI                        | OUI                      |
| 9. Congé sans traitement                                   | NON               | OUI                                | OUI                        | OUI                      |
| 10. Régime d'assurances                                    | NON               | OUI                                | OUI                        | OUI                      |
| 11. Régime de retraite                                     | OUI               | OUI                                | OUI                        | OUI                      |
| 12. Congé parental                                         | NON               | OUI                                | OUI                        | OUI                      |
| 13. Journées de vacances                                   | NON               | OUI                                | OUI                        | OUI                      |
| 14. Transport de nourriture                                | NON               | OUI                                | OUI                        | OUI                      |
| 15. Fonds de perfectionnement                              | NON               | OUI                                | OUI                        | OUI                      |
| 16. Période d'essai                                        | NON               | NON                                | OUI                        | OUI                      |

Veuillez noter que si vous vous absentez du travail pendant plus de dix jours sans motif valable, vous perdrez votre emploi. Consultez la clause 8-7.03 de la convention collective pour plus de détails.

# 1.

## Jours fériés, chômés et payés

(clause 5-2.01 de la convention collective)

**a.** Pendant l'année scolaire, le personnel de soutien a droit à 15 jours fériés, chômés et payés garantis, sans perte de traitement ou de prime.

**i.** Si un jour férié, chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé au vendredi qui précède ou au lundi qui suit.

1. Jour de l'An
2. Lendemain du jour de l'An
3. Vendredi saint
4. Lundi de Pâques
5. Lundi précédant le 25 mai
6. Journée des Autochtones
7. Fête nationale du Québec
8. Fête du Canada
9. Fête du Travail
10. Fête de l'Action de grâce
11. Jour de la CBJNQ
12. Veille de Noël
13. Jour de Noël
14. Lendemain de Noël
15. Veille du jour de l'An

# 2.

## Congés de maladie

(clause 5-3.40 de la convention collective)

**a.** Pendant une année scolaire complète, le personnel de soutien a droit à sept congés de maladie monnayables.

**i.** Le personnel de soutien embauché après le début de l'année scolaire se voit accorder un nombre de congés de maladie au prorata du nombre de jours travaillés pendant cette année.

**b.** Les congés de maladie non utilisés au cours d'une année scolaire sont payés le 30 juin, au terme de ladite année scolaire.

**c.** Un employé de soutien qui a écoulé tous ses congés de maladie a droit à deux jours chômés supplémentaires, sans perte de traitement, pour aller uniquement à des rendez-vous médicaux en dehors du Nunavik (clause 5-3.49 de la convention collective).



### 3. Congés pour raisons familiales ou parentales

(clause 5-1.08 de la convention collective)

- a. Sur demande, la commission peut approuver l'absence du travail d'un employé de soutien, avec ou sans perte de traitement (selon le solde de sa banque annuelle de congés de maladie), jusqu'à concurrence de dix jours par année pour des motifs liés à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou à la santé de sa conjointe ou de son conjoint, de ses parents, de ses sœurs ou frères ou de ses grands-parents.
- b. S'il reste des congés de maladie à l'employé de soutien, les six premiers jours utilisés comme congés pour des raisons familiales ou parentales sont tirés de la banque annuelle de congés de maladie; s'il ne reste pas de congés de maladie à l'employé de soutien, ces congés seront autorisés sans traitement.



### 4. Prime d'isolement et d'éloignement

(clause 12-2.01 de la convention collective)

- a. L'employé de soutien travaillant dans un des secteurs mentionnés ci-dessous reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement établie selon les taux suivants :

| SECTEURS -<br>Isolement                                                           | Sans<br>personne(s)<br>à charge* | Avec<br>personne(s)<br>à charge* |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Secteur II :<br>Kuujjuaq,<br>Kujjuaraapik,<br>Inukjuak,<br>Puvirnituk,<br>Umiujaq | 10 015 \$                        | 17 652 \$                        |
| Secteur III :<br>Toutes les autres<br>communautés<br>du Nunavik                   | 11 813 \$                        | 20 825 \$                        |

- b. Une personne à charge est définie comme suit :
  - i. Le conjoint ou la conjointe, l'enfant ou toute autre personne reconnue comme une personne à charge en vertu de la Loi (consultez la clause **12-1.01 de la convention collective pour les exceptions**).

## 5.

### Heures supplémentaires

(clause 8-3.01 de la convention collective)

- a. Tout travail expressément requis par la supérieure ou le supérieur immédiat et effectué par un employé de soutien, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail (35 heures), est considéré comme des heures supplémentaires.
- b. Pour le calcul des heures supplémentaires accordées, consultez la clause 8-3.04 de la convention collective.



## 6.

### Programme d'aide aux employés et à leur famille

**1 866 398-9505**

**[www.homeweb.ca](http://www.homeweb.ca)**

- a. Le programme d'aide aux employés et à leur famille est un service offert par la commission scolaire à tous les employés et aux membres de leur famille immédiate.
- b. Il s'agit d'un outil de soutien confidentiel mis à la disposition des employés pour utilisation à leur gré; ce service est proposé en français et en anglais.
- c. Pour le service en inuktitut, veuillez appeler la *Ligne d'écoute d'espoir pour le mieux-être des Premières Nations et des Inuits* au **1 855 242-3310**.
- d. Les services fournis comprennent la planification de carrière, la planification financière, la consultation familiale ou matrimoniale, des conseils en matière de toxicomanie, des conseils en matière de dépression et des conseils de santé.

## 7.

### Congés pour raisons familiales ou parentales

- a. Dans la mesure du possible, l'employé de soutien doit faire une demande auprès d'un conseiller des Ressources humaines (en fournissant la documentation appropriée) **avant** le congé; la durée de ce dernier peut être d'un maximum de 12 semaines pour s'occuper d'un membre de sa famille (conjoint ou conjointe, enfant, parent, frère ou sœur ou grands-parents) gravement malade.
- b. La commission scolaire considérera que l'employé de soutien est en congé sans traitement, mais ce dernier pourra faire une demande de prestation auprès de l'assurance emploi.



## 8.

### Congés spéciaux pour raisons familiales ou parentales

(clause 5-1.00 de la convention collective)

- a. La commission scolaire accorde aux employés les congés spéciaux suivants, sans perte de traitement :
  - i. mariage ou union civile d'un employé – sept jours civils consécutifs;
  - ii. mariage ou union civile de ses père, mère, frère, sœur ou de son enfant – le jour de l'événement seulement;
  - iii. décès de sa conjointe, de son conjoint ou d'un enfant – sept jours civils consécutifs;
  - iv. décès de ses père, mère, frère ou sœur – cinq jours civils consécutifs;
  - v. décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils ou petite-fille – trois jours civils consécutifs (le congé est porté à cinq jours si le grand-père ou la grand-mère, lors du décès, résidait en permanence au domicile de l'employé affecté);
  - vi. changement de domicile – la journée du déménagement seulement (maximum d'une journée par année);
  - vii. désastre, incendie, inondation et autres événements de force majeure de même nature – maximum de trois jours ouvrables.

# 9.

## Congé sans traitement

(clause 5-9.01 de la convention collective)

- a. Sur demande, la commission scolaire peut accorder à un employé de soutien régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour un motif qu'elle juge valable, pour une durée n'excédant pas 12 mois.
- b. La commission scolaire approuve toute demande de congé sans traitement lorsqu'un employé a accumulé cinq ans d'ancienneté.
- c. Exemple de motif valable :
  - i. retourner à l'école;
  - ii. suivre sa conjointe ou son conjoint dont le lieu de travail changerait;
  - iii. faire l'essai, pendant une certaine période, d'un autre poste au sein de la commission scolaire;
  - iv. prendre soin d'un membre de la famille immédiate qui est malade.



# 10.

## Régimes d'assurance et de retraite

(clause 5-3.01 de la convention collective)

- a. Tous les membres du personnel permanent ont droit aux régimes d'assurance vie, maladie et invalidité.
- b. Le régime d'assurance maladie est obligatoire pour tous les employés, à l'exception des bénéficiaires inuits qui peuvent se retirer s'ils le souhaitent.
- c. Le régime d'assurance vie est obligatoire pour tous les employés, à l'exception des bénéficiaires inuits qui peuvent se retirer s'ils le souhaitent.
  - i. L'assurance vie est proposée à tout nouvel employé. Il est toutefois possible d'y renoncer en remplissant un formulaire qui doit être transmis au service de la Paie (PaieKSB@kativik.qc.ca).
  - ii. Tous les membres du personnel peuvent aussi augmenter le montant de leurs prestations d'assurance, mais il faut alors remplir un autre formulaire.
- d. L'assurance invalidité est obligatoire pour tout le personnel de soutien.
- e. Tout le personnel de soutien, régulier ou non, doit cotiser à un régime de pension gouvernemental dont il ne peut profiter avant la retraite (il ne s'agit pas d'un REER).

# 11.

## Droits parentaux

(clause 5-4.01 de la convention collective)

- a. Types de congés : de maternité, de paternité ou pour adoption.
- b. Il faut remplir des formulaires qui sont transmis au technicien des RH dès que la date d'accouchement ou d'adoption est connue.
- c. Les prestations de congé de maternité, de paternité ou pour adoption constituent uniquement des suppléments aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).
- d. Il est possible de demander une prolongation (sans traitement) avant la fin du congé ; pour ce faire, communiquer avec le Service des ressources humaines pour plus de détails.



# 12.

## Vacances

(clause 5-6.01 de la convention collective)

- a. Les vacances sont déterminées en fonction du temps travaillé entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 30 juin de l'année scolaire précédente.
- b. Un employé régulier à temps plein qui a travaillé pendant toute l'année scolaire a droit à 20 jours de vacances. Les employés temporaires ou à temps partiel ont droit à un certain nombre de jours de vacances proportionnel au temps de travail.
- c. Le personnel de soutien qui travaille en vertu de fiches de temps n'a pas droit à des vacances, mais reçoit plutôt une compensation de 4 % de son salaire sur chaque paie.

# 13.

## Transport de nourriture

(clause 12-8.01 de la convention collective)

- a. Le personnel de soutien a droit aux avantages imposables suivants, sous forme d'une allocation annuelle. Les montants sont rajustés en fonction du nombre de jours travaillés pendant l'année.
  - i. 727 kilogrammes par année, par adulte;
  - ii. 727 kilogrammes par année, par enfant (âgé d'au moins 12 ans);
  - iii. 364 kilogrammes par année, par enfant (âgé de moins 12 ans).

- b. Le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, 66 % du montant utilisé est remis aux membres du personnel pour tenir compte du coût des impôts.

# 14.

## Fonds de perfectionnement

(clause 5-7.00 de la convention collective)

- a. Le fonds de perfectionnement a pour but de soutenir les membres du personnel de soutien en proposant des activités de perfectionnement visant à améliorer les connaissances, les compétences ou la scolarité du personnel de soutien pour lui permettre d'accéder à des postes spécialisés.
- b. Pour profiter de ce programme, le personnel de soutien doit envoyer une demande au Comité de perfectionnement après approbation de son supérieur immédiat (Directive HR-16).

# 15.

## Période d'essai

(clause 1-2.21 de la convention collective)

- a. La période d'essai s'applique uniquement aux employés de soutien nouvellement embauchés.
- b. Le personnel de soutien embauché pour un poste technique doit se plier à une période d'essai de 90 jours travaillés. Pour tous les autres postes, la période d'essai est de 60 jours travaillés.

# Information importante pour les employés

- Si vous provenez d'une communauté différente de celle où vous avez été embauché, veuillez en aviser les Ressources humaines (RH) et fournir une preuve de résidence dans votre communauté d'origine.
- Vous devez fournir aux RH votre vérification d'antécédents criminels au moment de l'embauche, et vous assurer de faire toute mise à jour ultérieure si vous faites l'objet d'une nouvelle accusation d'infraction criminelle.
- Les relevés de paie de l'employé sont envoyés par la poste à l'adresse fournie aux RH au moment de l'embauche; l'employé peut toutefois choisir de recevoir ce relevé en ligne en s'inscrivant à l'adresse ci-dessous :  
**kps.kativik.qc.ca/ServicePaie**
- La déclaration de personnes à charge doit être mise à jour chaque année scolaire OU dès que votre situation de famille change. Veuillez aviser un technicien des RH :  
**www.kativik.qc.ca**
  - Pour accéder aux documents : Allez sur le site Web de Kativik – Cliquez sur *Portail des employés* – Cliquez sur *Documents – Ressources humaines et paie* – Allez à *Formulaires d'embauche* – Cliquez sur *Déclaration de personnes à charge*

- Plan de classification  
**cpn.gouv.qc.ca/en/cpnca/classification-plans/**
  - Pour accéder au plan de classification : Allez sur le site Web des Comités patronaux de négociation (**<http://cpn.gouv.qc.ca/fr/>**), cliquez sur le *logo CPNCA*, cliquez sur *Plan de classification*, cliquez sur *Télécharger* (dossier Personnel de soutien).
- Convention collective  
**cpn.gouv.qc.ca**
  - Pour accéder au document, cliquez sur le lien ci-dessus, cliquez sur le logo de KI (*CPNCSK*), cliquez sur *Conventions collectives*, cliquez sur *Personnel de soutien 2015-2020*, cliquez sur *Télécharger*.
- Échelles salariales
  - Reportez-vous à l'Annexe 1 de la convention collective.

- Si vous êtes embauché à 50 km de votre communauté, vous avez droit aux avantages sociaux suivants :

- Logement

- (12-7.00 de la convention collective)

- Loyer déduit de chaque versement de salaire :

- Une chambre à coucher : 60 \$
    - Deux chambres à coucher : 77,50 \$
    - Trois chambres à coucher : 96 \$
    - Quatre chambres à coucher : 114 \$

- Sorties

- (12-4.01 de la convention collective)

- En fonction de la durée de l'emploi, l'employé aura jusqu'à 3 sorties par an.

- Transport des effets personnels (12-3.01 de la convention collective)

- Maximum de 228 kilogrammes pour chaque adulte et enfant de 12 ans et plus, pour le premier contrat;

- Maximum de 137 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans, pour le premier contrat;

- Après un premier contrat, les employés de soutien ont droit, en excédent de bagages, à 90 kilogrammes par année pour eux-mêmes et à 90 kilogrammes par année pour chacune des personnes à leur charge lors de sorties à destination de localités du Nunavik ou en dehors du Nunavik.



A wide-angle photograph of a snowy mountain range. In the foreground, a small village with several buildings is visible. The middle ground shows a steep, snow-covered slope. The background features more distant, snow-capped peaks under a clear sky.

**Veillez envoyer vos questions ou commentaires au [HRagent@kativik.qc.ca](mailto:HRagent@kativik.qc.ca)**  
**Version octobre 2020**