

# **ENTENTE LOCALE ET ARRANGEMENTS LOCAUX INTERVENUS**

**ENTRE**

**LA COMMISSION SCOLAIRE DE LA POINTE-DE-L'ÎLE  
550, 53<sup>E</sup> AVENUE  
MONTRÉAL (QUÉBEC) H1A 2T7**

**ET**

**LE SYNDICAT DU SOUTIEN EN ÉDUCATION DE LA POINTE-DE-L'ÎLE  
750, 16<sup>E</sup> AVENUE, BUREAU 8  
MONTRÉAL (QUÉBEC) H1B 3M7**

**NOVEMBRE 2019**

L'ENTENTE LOCALE ET ARRANGEMENTS LOCAUX ONT ÉTÉ CONCLUS  
EN VERTU DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 11-3.00

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR LES COMMISSIONS  
SCOLAIRES FRANCOPHONES (CPNCF)

ET

LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ)  
REPRÉSENTÉE PAR SON AGENTE NÉGOCIATRICE

LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN SCOLAIRE  
(FPSS) POUR LE COMPTE DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE  
SOUTIEN DES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES  
DU QUÉBEC QU'ELLE REPRÉSENTE

S3  
2015-2020

## TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE	TITRES	PAGES
1-3.00	RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉ DE LA PERSONNE	1
1-4.00	HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL	1
2-1.00	CHAMP D'APPLICATION	
	2-1.01 Champ d'application	1
3-2.00	COMITÉS MIXTES	5
3-4.00	AFFICHAGE ET DISTRIBUTION	5
3-5.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES	
	3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales	5
	3-6.00 Retenues syndicales	6
	3-8.00 Documentation	7
5-0.00	SÉCURITÉ SOCIALE	
	5-1.00 Congés spéciaux et pour raisons familiales ou parentales	8
	5-2.00 Jours chômés et payés	11
	5-5.00 Participation aux affaires publiques	12
	5-6.00 Vacances	
	5-7.00 Développement des ressources humaines	17
	5-9.00 Congé sans traitement	18
6-0.00	RÉMUNÉRATION	
	6-7.00 Frais de voyage et de déplacement	20
	6-11.00 Versement de la paie	20
7-1.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	18
	7-1.00 Dispositions générales	22
	7-1.22 Dispositions particulières	27
	7-3.00 Sécurité d'emploi	33
	SÉCURITÉ D'EMPLOI DU SECTEUR GÉNÉRAL	33
	SÉCURITÉ D'EMPLOI DU SECTEUR DES SERVICES DIRECTS AUX ÉLÈVES	38
	AUTRES DISPOSITIONS RELATIVES À LA SÉCURITÉ D'EMPLOI	48
7-8.00	MOBILITÉ INTERNE	53
7-9.00	CUMUL DE POSTES	54
8-2.00	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	54
8-3.00	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	57
8-4.00	MESURES DISCIPLINAIRES	59

8-5.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ	60
8-7.00	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	62
10-1.00	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES SALARIÉES OU CERTAINS SALARIÉS	63
10-1.01	DISPOSITIONS POUR LES SALARIÉES OU SALARIÉS TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS DE L'ÉDUCATION DES ADULTES	63
11-1.00	DÉPÔTS À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE	66
	ENTENTE « LISTE DE PRIORITÉ D'EMBAUCHE »	68

### **1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE**

**1-3.01** La commission et le syndicat reconnaissent que toute salariée et tout salarié a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12).

La commission convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute salariée ou tout salarié, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'alinéa précédent.

**1-3.02** Aucune menace, contrainte ou représailles ne peut être exercée contre une salariée ou un salarié en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

### **1-4.00 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL**

**1-4.01** Le harcèlement en milieu de travail consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la salariée ou du salarié et qui entraîne, pour celle-ci ou celui-ci, un milieu de travail néfaste.

**1-4.02** La salariée ou le salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement; à cet effet, la commission prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement ou en vue de faire cesser tout harcèlement porté à sa connaissance.

**1-4.03** La salariée ou le salarié qui prétend être harcelé doit s'adresser à une représentante ou un représentant de la commission pour tenter de trouver une solution en appliquant, s'il y a lieu, la démarche et les mécanismes prévus à la politique de la commission. *La politique de harcèlement est normalement disponible sur l'intranet de la commission.*

**1-4.04** La plaignante ou le plaignant ou le syndicat, avec l'accord de celle-ci ou de celui-ci, peut soumettre un grief selon la procédure prévue aux articles 9-1.00 et 9-2.00. Ce grief est entendu en priorité.

### **2-1.00 CHAMP D'APPLICATION**

**2-1.01** La convention s'applique à toutes les salariées et tous les salariés au sens du Code du travail, couverts par le certificat d'accréditation sous réserve des applications partielles suivantes :

#### **A) Pour la salariée ou le salarié à l'essai**

Sous réserve du paragraphe D), la salariée ou le salarié à l'essai est couvert par les clauses de la convention, sauf celles concernant le droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage en cas de congédiement ou lorsque son emploi prend fin; dans ces cas, la commission donne à cette salariée ou ce salarié un préavis d'au moins quatorze (14) jours.

#### **B) Pour la salariée ou le salarié temporaire**

a) La salariée ou le salarié temporaire ne bénéficie des avantages de la convention que relativement aux clauses ou articles suivants :

1-1.00 But de la convention

1-2.00 Les définitions suivantes s'appliquant à son statut:  
1-2.02, 1-2.05, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10,  
1-2.11, 1-2.12, 1-2.13, 1-2.14, 1-2.16, 1-2.18,  
1-2.19, 1-2.20, 1-2.21, 1-2.24, 1-2.27, 1-2.29, 1-2.33,  
1-2.34, 1-2.35, 1-2.36, 1-2.38, 1-2.39

1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne

1-4.00 Harcèlement en milieu de travail

- 2.2-00 Reconnaissance
- 2-3.00 Priorité d'embauche d'une salariée ou d'un salarié temporaire
- 3-4.00 Affichage et distribution
- 3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
- 3-6.00 Retenue syndicale
- 3-7.00 Régime syndical
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Comité des relations du travail
- 4-2.00 Information
- 5-2.00 Jours chômés et payés (à la condition qu'elle ou il ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage, et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé)<sup>1</sup>
- 5-7.00 Développement des ressources humaines (suivant les conditions et modalités convenues entre la commission et le syndicat, en conformité avec la clause 5-7.11 de la convention)
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 6-1.00 Règles de classement
- 6-2.00 Détermination de l'échelon
- 6-3.00 Traitement
- 6-4.00 Primes
- 6-5.00 Autres primes
- 6-7.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-8.00 Vérification des fournaies
- 6-9.00 Disparités régionales : seules les clauses suivantes s'appliquent : 6-9.01, 6-9.02, 6-9.03, 6-9.04 et 6-9.15
- 6-10.00 Location et prêt de salles
- 6-11.00 Versement de la paie
- 7-1.03 G) I) Séquence de comblement de poste définitivement vacant ou nouvellement créé
- 7-1.07 Retour sur la liste de priorité d'embauche à la suite d'une période d'essai
- 7-1.10 Qualifications et exigences
- 7-1.22 Séquence de comblement d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier
- 7-1.25 Séquence de comblement d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier
- 7-1.29 D) Séquence de comblement d'un ajout d'heures
- 7-3.22 C) Séquence d'affectation annuelle D) F)
- 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
- 10-1.00 Pour la salariée ou le salarié travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes
- 11-2.00 Impression de la convention
- 11-3.00 Arrangements locaux
- 11-4.00 Annexes
- 11-5.00 Interprétation des textes
- 11-6.00 Entrée en vigueur de la convention
- Annexe1 Taux et échelles de traitement horaires

b) Sous réserve du paragraphe D), la salariée ou le salarié temporaire embauché pour un poste particulier ou pour une durée prévue de plus de six (6) mois et la salariée ou le salarié qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauchage ou dans le cadre de plusieurs embauchages immédiatement continus<sup>2</sup> bénéficie, en plus, des clauses ou articles suivants :

- 3-3.00 Libérations syndicales : seules les clauses suivantes s'appliquent : 3-3.03, 3-3.04, 3-3.05, 3-3.06, 3-3.07 et 3-3.08
- 5-1.00 Congés spéciaux et pour raisons familiales ou parentales
- 5-3.00 Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire, à l'exception du paragraphe B) de la clause 5-3.32

<sup>1</sup> Selon les précisions de la clause 5-2.08

- 5-4.00 Droits parentaux (suivant les conditions et modalités mentionnées à l'annexe 13 de la convention)
- 5-6.00 Vacances
- 7-4.00 Accident du travail et maladie professionnelle, sauf les paragraphes C) et D) de la clause 7-4.03 et les clauses 7-4.14 à 7-4.24 inclusivement

- c) La salariée ou le salarié temporaire dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe A) de la clause 1-2.33 ou, le cas échéant, excède la période convenue avec le syndicat dans le cadre de ce paragraphe A), obtient le statut de salariée ou salarié régulier. La commission crée alors un poste<sup>3</sup> qu'elle détermine et cette salariée ou ce salarié est automatiquement candidate ou candidat sur le poste, lequel doit être comblé conformément à l'article 7-1.00.
- d) La commission peut embaucher une salariée ou un salarié remplaçant pour remplacer une salariée ou un salarié absent pendant la durée de cette absence; la salariée ou le salarié remplaçant est licencié lorsque la salariée ou le salarié remplacé reprend son poste ou lorsque le poste devient définitivement vacant ou est aboli.
- e) Le fait que la salariée ou le salarié temporaire ne détienne pas de poste ne peut avoir pour effet de la ou le soustraire à l'application du paragraphe C) de la présente clause lorsqu'elle ou il est requis d'occuper un poste à temps partiel.
- f) Lorsqu'une salariée ou un salarié remplaçant obtient, dans le cadre de l'article 7-1.00, le poste où elle ou il a effectué un remplacement sans qu'il n'y ait eu interruption entre le moment de son remplacement et celui où le poste est devenu définitivement vacant, la période d'essai pour devenir salariée ou salarié régulier est réduite de moitié si le temps travaillé pendant la période de remplacement sur le poste équivaut à au moins cinquante pour cent (50%) de la période d'essai visée à la clause 1-2.17.
- g) La salariée ou le salarié temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, si elle ou il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus au présent paragraphe B)

### **C) Pour la salariée ou le salarié occupant un poste à temps partiel**

Sous réserve du paragraphe D), lorsqu'une salariée ou un salarié occupe un poste à temps partiel, les dispositions pertinentes s'appliquent; toutefois, lorsqu'il y a lieu d'une application au prorata des heures régulières rémunérées, des modalités particulières, s'il en est, sont prévues à chacun des articles.

Dans ce cas, pour la salariée ou le salarié détenant un poste en service de garde, l'application au prorata est faite en fonction du nombre d'heures hebdomadaires de travail du poste par rapport à trente-cinq (35) heures.

---

<sup>2</sup> Les samedis, les dimanches, les jours chômés, les journées pédagogiques, la fermeture d'été prévue au paragraphe A) de la clause 5-6.05, la période de ralentissement cyclique et toute interruption de cinq (5) jours ouvrables ou moins ne constituent pas une interruption de travail.

Toutefois, pour la salariée ou le salarié ne bénéficiant pas des dispositions suivantes, une seule interruption de cinq (5) jours ou moins peut être comptée pour bénéficier de celles-ci.

<sup>3</sup> Le poste ainsi créé est à temps complet si la salariée ou le salarié temporaire était à temps complet. Il est à temps partiel si la salariée ou le salarié temporaire était à temps partiel.

**D) Pour la salariée ou le salarié dont la semaine régulière de travail est de moins de quinze (15) heures**

La salariée ou le salarié, à l'exception de celle ou celui visé au sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la présente clause, dont la semaine régulière de travail est de moins de quinze (15) heures voit son taux de traitement majoré de onze pour cent (11%) pour tenir lieu des avantages sociaux prévus aux articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00, et de huit pour cent (8%) pour tenir lieu des vacances prévues à l'article 5-6.00.

Pour la salariée ou le salarié régulier, le premier alinéa s'applique à la suite de l'obtention d'un poste lors de la sécurité d'emploi prévue à l'article 7-3.00, et ce, jusqu'à la sécurité d'emploi de l'année suivante. Toutefois, cette salariée ou ce salarié régulier n'est plus visé par le premier alinéa lorsque, à la suite de l'application de la clause 7-1.03, elle ou il obtient un nouveau poste dont la semaine régulière de travail comporte quinze (15) heures et plus. Dans le cas où cette salariée ou ce salarié est soumis à une période d'adaptation, le premier alinéa s'applique jusqu'à la fin de la période d'adaptation prévue à la clause 7-1.16.

Pour la salariée ou le salarié temporaire visé au sous-paragraphe b) du paragraphe B), le premier alinéa s'applique à chaque embauchage.

**E) Pour la salariée ou le salarié travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes**

La salariée ou le salarié ne bénéficie que de l'article 10-1.00 de la convention.

**F) Pour la salariée ou le salarié de cafétéria et la surveillante ou le surveillant d'élèves travaillant respectivement moins de quinze (15) heures par semaine**

La salariée ou le salarié ne bénéficie que de l'article 10-2.00 de la convention.

- 2-1.02** Sous réserve de l'utilisation des services d'une salariée ou d'un salarié ou d'une personne en disponibilité du personnel de soutien, une personne, recevant un traitement de la commission et à qui ne s'applique pas la convention, n'accomplit normalement pas le travail d'une salariée ou d'un salarié régi par la convention.
- 2-1.03** L'utilisation des services d'une personne ne recevant aucun traitement de la commission ne peut avoir pour effet de causer la réduction du nombre d'heures ou l'abolition du poste d'une salariée ou d'un salarié régulier. La supervision d'une ou d'un stagiaire par une salariée ou un salarié se fait sur une base volontaire. Le cas échéant, la commission en informe le syndicat par écrit.

### **3-2.00 COMITÉS MIXTES**

- 3-2.01** Toute représentante ou tout représentant du syndicat nommé à un comité mixte prévu à la convention peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.
- 3-2.02** Toute représentante ou tout représentant du syndicat nommé à un comité mixte non prévu à la convention et dont la formation est acceptée par la commission et le syndicat, ou par les parties négociantes à l'échelle nationale, peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.
- 3-2.03** La représentante ou le représentant du syndicat nommé à un comité mixte est remboursé de ses dépenses par la partie qu'elle ou il représente, sauf si autrement prévu. De ce fait, elle ou il n'a droit à aucune rémunération additionnelle.
- 3-2.04** La représentante ou le représentant du syndicat doit informer à l'avance sa supérieure ou son supérieur immédiat du nom du comité auquel elle ou il est appelé à participer ou pour lequel elle ou il effectue un travail et de la durée prévue de son absence.
- 3-2.05** Les réunions du comité mixte se tiennent au moment convenu entre les parties au comité, normalement durant les heures de travail.

### **3-4.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION**

- 3-4.01** La commission met à la disposition des syndicats des tableaux d'affichage placés en évidence dans ses immeubles, généralement ceux ou près de ceux utilisés par la commission pour ses propres documents ou près du lieu d'entrée et de sortie des salariées ou salariés.
- 3-4.02** Le syndicat peut afficher sur ces tableaux un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale émanant du syndicat, pourvu qu'il soit signé par une représentante ou un représentant du syndicat et que copie conforme soit remise à la personne désignée par la commission.
- 3-4.03** Le syndicat peut distribuer tout document de nature syndicale ou professionnelle à chacune des salariées ou chacun des salariés sur les lieux de travail, mais en dehors du temps durant lequel chacune de ces salariées ou chacun de ces salariés dispense ses services. Le syndicat peut déposer dans les casiers respectifs de chaque salariée ou salarié, s'il en est, tout document de nature syndicale ou professionnelle. Le syndicat peut bénéficier du service de courrier interne de la commission en autant qu'il soit déjà à la disposition du syndicat le 16 décembre 2005. Dans le cas contraire, la commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir, par écrit, de l'utilisation du service de courrier interne par le syndicat.

### **3-5.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION À DES FINS SYNDICALES**

- 3-5.01** Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe de salariées ou salariés visé.
- 3-5.02** Après entente avec la commission ou sa représentante ou son représentant désigné, une salariée ou un salarié devant normalement travailler pendant la durée d'une assemblée de son syndicat, peut s'absenter de son travail pour y assister à la condition de reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence et ce, 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. Cette salariée ou ce salarié n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

- 3-5.03** De plus, lorsque, à la demande de la commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion syndicale de salariées ou salariés se tient pendant l'horaire de travail, ces salariées ou salariés peuvent assister à cette réunion sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement pour la période de temps que dure la réunion.
- 3-5.04** À la demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses immeubles, en autant que disponible, un local convenable pour fins d'assemblées syndicales concernant les membres de l'unité de négociation. *La commission fournit un ou des micros s'ils sont disponibles selon la procédure de frais habituelle de l'école où l'assemblée syndicale a lieu.* La demande doit parvenir à la commission quarante-huit (48) heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local soit laissé tel que pris.
- 3-5.05** La commission qui le fait déjà continue de fournir au syndicat aux mêmes conditions un local à des fins de secrétariat. Toutefois, ces conditions peuvent être modifiées par la commission, après consultation du syndicat.

Dans les autres cas, la commission fournit au syndicat un local disponible, s'il en est, aux fins de secrétariat, à l'usage exclusif du syndicat, accessible en tout temps, selon des modalités et conditions à être convenues entre la commission et le syndicat.

L'usage de ce local peut être retiré pour des raisons de nécessité administrative ou pédagogique moyennant un préavis de quinze (15) jours ouvrables au syndicat de la part de la commission. Dans ce cas, la commission fournit un autre local disponible, s'il en est, selon des modalités et conditions à être convenues entre la commission et le syndicat, lesquelles ne doivent pas être globalement plus onéreuses pour le syndicat que celles prévalant avant le retrait du local.

### **3-6.00 RETENUE SYNDICALE**

- 3-6.01** La commission déduit sur chacune des paies de la salariée ou du salarié une somme équivalant à la cotisation régulière fixée par règlement ou résolution du syndicat. Dans le cas d'un salarié embauché après la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission déduit cette cotisation régulière ainsi que le droit d'entrée dès la première période de paie.
- 3-6.02** Tout changement de la cotisation syndicale prend effet au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception par la commission d'une copie d'un règlement ou d'une résolution à cet effet. La modification de la cotisation est possible deux (2) fois dans la même année financière. Toute autre modification doit préalablement faire l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission.
- 3-6.03** La commission déduit de la paie du salarié une somme équivalant à la cotisation spéciale fixée par le syndicat, à la condition d'en avoir reçu un avis préalable d'au moins soixante (60) jours. Les modalités de déduction d'une telle cotisation doivent faire l'objet d'une entente entre la commission et le syndicat.
- 3-6.04** La commission fait remise au syndicat, ou à son mandataire, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que la liste des noms des salariées et des salariés cotisés et du montant de la cotisation de chacune et chacun. Dans le cas où la commission fournit la liste des noms par ordre alphabétique ou fait remise des cotisations plus fréquemment, elle continue de le faire. La commission et le syndicat peuvent convenir que la commission fournisse d'autres informations afférentes aux remises de cotisations.

*La liste prévue à cet effet doit contenir :*

- A) le nom, incluant le nom de fille dans le cas d'une femme mariée utilisant le nom de famille de son conjoint, et le prénom;*
- B) son numéro matricule;*
- C) le cumulatif de l'année financière;*
- D) le lieu de travail de la salariée ou du salarié lorsqu'il sera disponible dans le programme informatique.*

**3-6.05** Le syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser la commission de toute réclamation qui pourrait être faite par une salariée ou un salarié au sujet des sommes retenues sur sa paie, en vertu du présent article.

### **3-8.00 DOCUMENTATION**

**3-8.01** En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la convention, la commission et le syndicat transmettent la documentation prévue au présent article.

**3-8.02** Au plus tard le 31 octobre de chaque année, la commission fournit au syndicat la liste complète par ordre alphabétique des salariées et salariés à qui s'applique la convention en indiquant pour chacune ou chacun : le nom et le prénom, le statut (à l'essai, régulier, permanent ou temporaire), le nom du service, le poste occupé, le classement, l'ancienneté, *le rang*, le traitement, les primes auxquelles elle ou il a droit, le cas échéant, la date de naissance, l'adresse de résidence, le numéro de téléphone ou le matricule, le tout tel que porté à sa connaissance ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni.

*La commission fournit sur demande écrite du syndicat, entre le mois de janvier et la fin mai, ladite liste une seconde fois. Cette deuxième demande ne peut être contestée par voie de grief.*

**3-8.02 a)** *La commission fournit sur demande écrite du syndicat, après la rentrée, dans la forme que la commission choisit, les plans d'effectifs régis par la présente convention. Le contenu et la forme ne peuvent être contestés par voie de grief. Si toutefois le rapport n'est pas soumis au syndicat dans un délai de 30 jours, ce dernier se réserve le droit de contester cette omission par voie de grief.*

**3-8.03** La commission fournit mensuellement les renseignements suivants :

A) le nom de la nouvelle salariée ou du nouveau salarié, la date d'embauchage et les renseignements prévus à la clause 3-8.02;

B) le nom de la salariée ou du salarié qui a quitté l'emploi et la date du départ;

C) le nom de la salariée ou du salarié qui a changé de poste, le titre du nouveau poste, la date du changement et le traitement;

D) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance.

E) tout autre renseignement convenu entre la commission et le syndicat notamment les heures supplémentaires.

**3-8.04** À cette occasion, la commission transmet au syndicat, copie de toute directive ayant trait à l'application de la convention et adressée directement ou par le biais de la supérieure ou du supérieur immédiat à une salariée ou un salarié, à un groupe de salariées ou salariés ou à l'ensemble des salariées et salariés.

**3-8.05** La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, copie de tous les règlements ou résolutions concernant une salariée ou un salarié, un groupe de salariées ou salariés, l'ensemble des salariées et salariés à qui s'applique la convention.

**3-8.06** Tant que la commission n'a pas transmis au syndicat les documents mentionnés aux clauses 3-8.04 et 3-8.05, ces documents ne peuvent être utilisés contre la salariée ou le salarié concerné.

**3-8.07** Dans les soixante (60) jours suivant le 30 avril 2006, la commission transmet au syndicat, pour information, copie des règlements et politiques, ou copie d'extraits de ces règlements ou politiques concernant la gestion du personnel couvert par la convention; par la suite, la commission transmet au syndicat les modifications apportées à ces règlements ou politiques, ou copie de toute nouvelle politique ou nouveau règlement concernant la gestion de ce personnel.

- 3-8.08** Le syndicat fournit à la commission, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses représentantes ou représentants, le titre de leur fonction, le nom du comité à la convention ou formé en vertu de celle-ci, dont elles ou ils font partie, s'il y a lieu, et l'avis de tout changement.
- 3-8.09** La commission transmet au syndicat le nom de la salariée ou du salarié qui obtient un congé sans traitement de plus d'un (4) mois ou un congé accordé en vertu de l'article 5-4.00 et indique la durée prévue du congé. Le syndicat est informé de toute prolongation.
- 3-8.10** La commission informe également le syndicat en même temps qu'elle informe la salariée ou le salarié de toute coupure de traitement reliée à l'application de la convention.
- 3-8.11** Dans le cas où la commission le fait déjà, elle continue de faire parvenir au syndicat, copie des procès-verbaux de ses organismes décisionnels: conseil des commissaires et comité exécutif.

Dans les autres cas, la commission reconnaît au syndicat tous les droits d'une ou d'un contribuable concernant l'obtention des procès-verbaux et la consultation du livre des minutes de la commission.

### **5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES**

**5-1.01** La commission accorde à chaque salariée ou salarié, sans perte de traitement, pour tenir compte des situations particulières ci-après mentionnées, les congés spéciaux suivants :

- A) son mariage ou son union civile: sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour de l'événement;
  - B) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, frère, sœur, de son enfant : le jour de l'événement;
  - C) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint habitant sous le même toit : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
  - D) le décès de ses père, mère, frère, sœur : cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
  - E) le décès de l'enfant mineur de la conjointe ou du conjoint lorsque cet enfant n'habite pas sous le même toit, ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- La salariée ou le salarié ne peut bénéficier de ces congés que si le lien existe encore par le mariage, l'union civile ou l'union de fait au moment de la demande de congé;
- F) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une salariée ou un salarié n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;
  - G) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tous les événements de force majeure suivants : désastre, incendie, inondation et autres événements de force majeure du même genre qui obligent une salariée ou un salarié à s'absenter de son travail ou pour toute autre raison qui oblige la salariée ou le salarié à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat peuvent convenir d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement. L'absence est alors autorisée pour la durée minimale requise par la situation. La salariée ou le salarié doit présenter avec son avis ou rapport d'absence une *pièce justificative indiquant la date, son nom, la durée et la nature de l'événement pour les raisons suivantes:*

- 1. a) *retenu à l'extérieur à cause de circonstances incontrôlables;*
- b) *vol ou panne d'automobile (une demi-journée par événement, maximum 1 jour/an pour panne en se rendant au travail) ou maximum une journée par événement, maximum 1 jour/an pour un accident en se rendant au travail;*

- c) *pour accompagner son enfant à charge à un rendez-vous lié à l'éducation ou à la santé ou pour des tests d'admission liés à l'éducation de l'enfant pour un choix de programme scolaire officiel du ministère; ces tests d'admission excluent notamment l'inscription à une activité parascolaire;*
- d) *maladie ou accident du conjoint, de la conjointe ou d'une personne à charge;*
- e) *lorsque la salariée ou le salarié doit se présenter en Cour pour défendre ses droits;*
- f) *pour participer aux fêtes religieuses, dans le cas de la salariée ou du salarié qui est de confession autre que catholique: une (1) journée par événement;*
- g) *pour accompagner son père, sa mère à un rendez-vous lié à la santé;*
- h) *vol, vandalisme ou dégâts matériels graves à domicile : le temps nécessaire pour sécuriser les lieux (maximum de 1 jour par événement)*
- i) *Dans le cas d'une maladie grave diagnostiquée de la salariée ou du salarié où elle ou il doit subir des traitements médicaux en fournissant un billet médical conforme, le jour du rendez-vous (maximum 1 journée par événement, maximum un jour/an) et lorsque le salarié a écoulé ses journées de maladie; ne peut être utilisé pour des fins d'assurance-salaire dans le cadre de la clause 5-3.32 de la convention collective;*

*La pièce justificative doit prouver que le salarié était présent à l'événement, la situation ou le rendez-vous.*

2) *Aux fins du présent article, les définitions suivantes s'appliquent :*

- a) *conjointe ou conjoint (article 1-2.09);<sup>1</sup>*
- b) *enfant à charge (article 5-3.02);<sup>2</sup>*
- c) *beau-père : père de la conjointe ou du conjoint ou conjoint de la mère qui n'est pas le père de la salariée ou du salarié;*
- d) *belle-mère : mère de la conjointe ou du conjoint ou conjointe du père qui n'est pas la mère de la salariée ou du salarié;*
- e) *beau-frère : conjoint de la sœur ou du frère ou frère ou beau-frère de la conjointe ou du conjoint;*
- f) *belle-sœur : conjointe du frère ou de la sœur ou sœur ou belle-sœur de la conjointe ou du conjoint.*

Dans les cas prévus aux paragraphes C) D) et E) précédents, l'obligation que le congé comprenne le jour des funérailles n'est pas retenue lorsque la salariée ou le salarié ne peut quitter la localité où elle ou il est affecté pour des raisons de non-accessibilité au transport. Dans ce cas, la salariée ou le salarié quitte sa localité d'affectation dès qu'un transport devient disponible et le congé court à compter de la date du départ du salarié de la localité où il est affecté.

De plus, si dans les cas prévus aux paragraphes C) D) et E) précédents, la salariée ou le salarié peut se prévaloir de l'option suivante :

Paragraphe C) six (6) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à toute cérémonie ultérieure aux funérailles;

Paragraphe D) quatre (4) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à toute cérémonie ultérieure aux funérailles;

Paragraphe E) deux (2) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un jour additionnel pour assister à toute cérémonie ultérieure aux funérailles.

**5-1.02** Dans les cas visés au paragraphe C), D), E) et de la clause 5-1.01, la salariée ou le salarié n'a droit à un congé spécial sans perte de traitement que si elle ou il assiste aux funérailles; si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du domicile de la salariée ou du salarié, celle-ci ou celui-ci a droit à un (1) jour additionnel et à deux (2) jours additionnels si les funérailles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de son domicile.

De plus, pour les régions visées par les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-9.00 ainsi que pour le territoire compris entre Tadoussac et Rivière Moisie, s'il faut traverser le fleuve, le syndicat et la commission peuvent convenir d'un nombre de jours additionnels.

<sup>1</sup> On entend par conjointe ou conjoint, les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'une ou d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an;

Il faut préciser que la dissolution du mariage par divorce ou annulation ou la dissolution de l'union civile conformément à la loi, fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union non légalement contractée.

<sup>2</sup> Aux fins du présent article, on n'entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint ou l'enfant à charge d'une salariée ou d'un salarié. L'enfant à charge est défini comme : une ou un enfant de la salariée ou du salarié, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux ou une ou un enfant habitant avec la salariée ou le salarié pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la salariée ou du salarié pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de naissance ou avant son vingt-sixième (26<sup>e</sup>) anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant, une maison d'enseignement reconnue, et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

**5-1.02 a)** Dans le cas où un décès survient et qu'il n'y a pas de funérailles, les dispositions suivantes de la Loi sur les Normes du travail s'appliquent :

*Un salarié peut s'absenter du travail pendant deux journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Il peut aussi s'absenter pendant trois autres journées à cette occasion, mais sans salaire.*

*Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.*

*Dans les cas visés aux articles 80 et 80,1, le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.*

*Le salarié doit fournir les pièces justificatives. Toute modification ultérieure à la signature de la présente entente locale de la Loi sur les Normes du travail en lien avec les présentes clauses relatives aux congés de décès sera applicable aux salariés.*

**5-1.03** Dans tous les cas, le salarié doit prévenir sa supérieure ou son supérieur immédiat et produire, sur demande écrite, la preuve, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits.

**5-1.04** La salariée ou le salarié, appelé comme témoin dans une cause où elle ou il n'est pas parti ou comme juré, bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, elle ou il doit remettre à la commission, sur réception, l'indemnité de traitement qu'elle ou il reçoit à titre de juré ou témoin.

**5-1.05** En outre, sur demande, la commission, permet à une salariée ou un salarié de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où :

A) elle ou il subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;

B) sur l'ordre de la Direction de la santé publique, elle ou il est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;

C) à la demande expresse de la commission, elle ou il subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la Loi.

- 5-1.06** La commission peut aussi permettre à une salariée ou un salarié de s'absenter, sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article qu'elle juge valable.
- 5-1.07** Dans les quarante-cinq (45) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission établit une politique applicable à l'ensemble des catégories de personnel concernant les fermetures d'immeubles reliée aux intempéries et ce, après consultation du syndicat.

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la commission s'assure que l'ensemble des groupes de salariées et salariés à la commission sont traités de façon équitable et comparable.

Cette politique prévoit des modalités spécifiques de compensation pour la salariée ou le salarié tenu de se présenter au travail alors que le groupe de salariées ou salariés auquel il appartient n'a pas à se présenter.

Malgré ce qui précède, la commission peut reconduire la politique existant à la date d'entrée en vigueur de la convention en autant qu'elle se conforme à la présente clause.

### **Congés pour raisons familiales ou parentales**

- 5-1.08** La salariée ou le salarié peut s'absenter du travail, sans traitement, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ces jours d'absence peuvent être fractionnés en demi-journée si la commission y consent.

La salariée ou le salarié doit aviser la commission de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée de ces jours d'absence.

Les jours utilisés pour ces absences sont déduits de la banque annuelle des congés de maladie de la salariée ou du salarié prévue au paragraphe A) de la clause 5-3.40, et ce, jusqu'à concurrence de six (6) jours.

La présente clause ne peut avoir pour effet d'accorder à la salariée ou au salarié un nombre de jours d'absence supérieur à dix (10) par année conformément à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) et à la convention collective.

### **5-1.09**

La salariée ou le salarié peut obtenir un congé sans traitement pour l'un des motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) et selon les modalités qui sont prévues aux articles 79.13 à 79.16 de cette même loi. La salariée ou le salarié doit informer la commission des motifs du congé le plus tôt possible et fournir la preuve justifiant le congé.

### **5-1.10**

Au cours du congé sans traitement prévu à la clause 5-1.09, la salariée ou le salarié accumule son ancienneté ainsi que son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes. La salariée ou le salarié peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes et la taxation sur ce montant, le cas échéant.

### **5-1.11**

À l'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 5-1.09, la salariée ou le salarié reprend son poste ou, le cas échéant, le poste qu'elle ou il aurait obtenu conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de

déplacement, la salariée ou le salarié a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

De même, au retour de ce congé, la salariée ou le salarié ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle ou il détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, la salariée ou le salarié a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

## **5-2.00 JOURS CHOMÉS ET PAYÉS**

**5-2.01** La salariée ou le salarié bénéficie, au cours de chaque année financière, de treize (13) jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement.

Ces jours sont les suivants :

Jour de l'An

Lendemain du jour de l'An

Vendredi Saint

Lundi de Pâques

Journée nationale des Patriotes

Fête nationale

Fête du Canada

Fête du travail

Fête de l'Action de grâces

Veille de Noël

Jour de Noël

Lendemain de Noël

Veille du jour de l'An

**5-2.02** Toutefois, avant le 1<sup>er</sup> juin de chaque année, après entente avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés du personnel de soutien, la liste de la clause 5-2.01 peut être modifiée en autres pour permettre la cessation d'activités entre Noël et le jour de l'an. Cependant, la modification doit tenir compte du calendrier scolaire et des catégories de personnel visées.

**5-2.03** *Les salariées ou salariés bénéficient de quatre (4) jours chômés et payés supplémentaires. En conséquence, par application des clauses 5-2.01 et 5-2.03, les salariés bénéficient de 17 jours chômés et payés par année scolaire.*

Ces jours chômés et payés supplémentaires sont fixés par la commission, avant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, après consultation du syndicat. La fixation de tels jours doit tenir compte des contraintes liées au calendrier scolaire.

**5-2.04** La salariée ou le salarié dont le congé hebdomadaire selon sa semaine régulière de travail coïncide avec l'un des jours chômés et payés prévus du présent article reçoit en remplacement un congé d'une durée équivalente pris à un moment qui convient au salarié et à la commission.

**5-2.05** Si un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé est fixé le jour ouvrable précédent ou suivant et ce, après consultation du syndicat ou de l'ensemble des syndicats concernés.

**5-2.07** *Dans le cas des salariées et salariés travaillant à temps partiel (un poste régulier à temps partiel, un congé à temps partiel, une salariée ou un salarié temporaire admissible aux dispositions de l'article 5-2.00), les jours fériés sont accordés au prorata des heures régulières rémunérées.*

*En vue d'un traitement équitable pour toutes les situations précitées, les modalités suivantes s'appliquent :*

a) *les jours chômés et payés sont calculés selon la grille suivante :*

*Nombre de jours chômés et payés* \_\_\_\_\_  
*(sur base annuelle à temps complet)*

*x pourcentage du temps travaillé* \_\_\_\_\_

*(nombre de jours en service actif X pourcentage hebdomadaire*

*= nombre de jours de congés chômés et payés au prorata \_\_\_\_\_*

- b) *les jours fériés coïncidant à l'horaire de travail de la salariée ou du salarié sont déduits du total obtenu en a);*
- c) *si, durant l'année, l'horaire de travail de la salariée ou du salarié à temps partiel ne permet pas d'épuiser les jours crédités en vertu du paragraphe a), alors le solde est reporté et doit être pris en congé après entente avec la supérieure ou le supérieur immédiat et ce, avant la fin de l'année scolaire.*

**5-2.08** *Aux fins de la clause 2-1.01 B) a), la salariée ou le salarié temporaire bénéficie du jour férié dans la mesure où elle ou il a travaillé dix (10) jours durant les soixante (60) jours précédant le jour férié. La période du 1<sup>er</sup> juillet au 20 août n'est pas considérée dans le calcul des soixante (60) jours.*

## **5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

**5-5.01** La commission reconnaît à la salariée ou au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyennes et citoyens.

**5-5.02** La salariée ou le salarié régulier qui se porte candidate ou candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans traitement pouvant s'étendre de la journée de la déclaration des élections à la dixième (10<sup>e</sup>) journée qui suit le jour des élections.

**5-5.03** La salariée ou le salarié régulier, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considéré comme ayant démissionné, à moins que la raison pour laquelle elle ou il ne se présente pas soit un des motifs d'absence prévus à la convention. Dans ce cas, la salariée ou le salarié doit en aviser la commission et, sauf impossibilité de sa part de se présenter au travail le premier jour ouvrable suivant cette absence, elle ou il est considéré comme ayant démissionné à compter de ce jour.

**5-5.04** La salariée ou le salarié régulier, élu à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction selon les modalités prévues par la commission; la commission ne peut refuser ce congé sans motif valable.

**5-5.05** La salariée ou le salarié régulier élu à une élection provinciale ou fédérale demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.

**5-5.06** Dans les vingt et un (21) jours de la fin de son mandat, la salariée ou le salarié doit signifier à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

À son retour, elle ou il réintègre le poste qu'elle ou il détenait à son départ, si celui-ci est disponible, le tout sous réserve du chapitre 7-0.00.

## **5-6.00 VACANCES**

**5-6.01** Au cours de chaque année financière, une salariée ou un salarié a droit, suivant la durée de son service actif de l'année financière précédente, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée aux clauses 5-6.10 et 5-6.11.

**5-6.02** Toute absence avec maintien du traitement est assimilée à du service actif pour le calcul des vacances. Cependant, cette absence ne doit pas avoir pour effet de reporter à une année financière ultérieure la prise des vacances, à moins d'une autorisation de la commission, ou d'une disposition prévue à la convention, ni de verser un traitement supérieur au traitement annuel de la salariée ou du salarié.

**5-6.03** La durée des vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou de plusieurs périodes d'invalidité dont la durée totale n'excède pas deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables par année financière ni dans le cas d'accident du travail ou de lésion professionnelle.

Dans le cas où la durée totale d'absence pour motif d'invalidité excède deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables par année financière, l'excédent ne constitue pas du service actif.

Malgré les dispositions contenues au premier et au deuxième alinéa de la présente clause, il ne peut être compté plus de deux cent quarante-deux (242) jours de service actif par période d'invalidité même si cette période s'étend sur plus d'une année financière.

Pour une nouvelle salariée ou un nouveau salarié ainsi que pour celle ou celui qui quitte son emploi de façon définitive, le mois d'embauche et le mois de départ comptent pour un mois complet de service actif, à la condition qu'elle ou qu'il ait travaillé la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables dans le mois.

**5-6.04** Les vacances doivent se prendre normalement au cours de l'année financière suivant celle de leur acquisition.

**5-6.05** La période de vacances est déterminée de la façon suivante :

A) Après consultation du syndicat ou de l'ensemble des syndicats concernés, avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, la commission peut fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités d'une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, à moins d'entente avec le syndicat, au cours de laquelle la salariée ou le salarié doit prendre toutes les vacances auxquelles elle ou il a droit ou une partie équivalente à la période de cessation; la salariée ou le salarié, qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de la cessation, prend l'excédent de ses jours selon les modalités prévues ci-après.

B) La salariée ou le salarié choisit avant le 15 mai de chaque année, les dates auxquelles elle ou il désire prendre ses vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les salariées ou salariés du même bureau, service, école, centre, centre d'éducation des adultes, centre de formation professionnelle, s'il y a lieu.

Néanmoins, la salariée ou le salarié détenant un poste en service de garde ou un poste en adaptation scolaire doit prendre ses vacances lorsque, selon le cas, les élèves de l'école ou du service de garde sont absents. Elle ou il peut également les utiliser, pour retarder ou éviter une mise à pied temporaire ou pour anticiper son retour au travail après une mise à pied temporaire.

C) Dans tous les cas, le choix de vacances de la salariée ou du salarié est soumis à l'approbation de la commission qui tient compte des exigences du bureau, service, centre, centre d'éducation des adultes, centre de formation professionnelle, en cause; la commission rend sa décision dans les vingt (20) jours de la date mentionnée au paragraphe B) précédent et, si le choix de la salariée ou du salarié est refusé, elle ou il doit procéder à un nouveau choix. *Dans le cas où le choix de vacances de la salariée ou du salarié est refusé, la commission (ou son représentant), à la demande de la salariée ou du salarié, lui fournit la raison par écrit sur le formulaire de choix de vacances.*

D) Lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de la salariée ou du salarié, si les exigences du service, bureau, école, centre, centre d'éducation des adultes, centre de formation professionnelle le permettent et si la période de vacances des autres salariées ou salariés n'en est pas modifiée.

**5-6.06** La salariée ou le salarié doit prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois sauf entente écrite au contraire; tout résidu de moins de cinq (5) jours peut être pris en jours séparés sous réserve de l'approbation de la commission, qui tient compte des exigences du bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle en cause. *Un solde de deux (2) jours ou moins peut être pris en demi-journée et le résidu est pris en heure, avec l'accord du supérieur immédiat.*

- 5-6.07** Si un jour chômé et payé coïncide avec la période de vacances d'une salariée ou d'un salarié, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.
- 5-6.08** La salariée ou le salarié en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de l'article 6-11.00. Toutefois, il lui est remis avant son départ, à la demande écrite de la salariée ou du salarié, pour la durée correspondant à sa période de vacances.
- 5-6.09** En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée ou le salarié a droit, conformément aux dispositions du présent article, à une indemnité équivalant à la durée des vacances acquises et non utilisées.
- 5-6.10** Sous réserve de la clause 5-6.11, la salariée ou le salarié bénéficie de :
- ✓ 20 jours ouvrables de vacances si elle ou il a moins de 17 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
  - ✓ 21 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 17 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
  - ✓ 22 jours ouvrables de vacances, si elle ou il a 19 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
  - ✓ 23 jours ouvrables de vacances, si elle ou il a 21 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
  - ✓ 24 jours ouvrables de vacances, si elle ou il a 23 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
  - ✓ 25 jours ouvrables de vacances, si elle ou il a 25 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 5-6.11** Sous réserve de la clause 5-6.03, la salariée ou le salarié dont la durée du service actif a été inférieure à une année au cours de l'année d'acquisition des vacances, a droit au nombre de jours de vacances déterminé selon le tableau qui suit :

**TABEAU DU CUMUL DES JOURS DE VACANCES**

Total des jours de service actif durant l'année d'acquisition			Durée normale des vacances compte tenu de l'ancienneté de la salariée ou du salarié					
			20	21	22	23	24	25
5	à	10	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
11	à	16	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
17	à	22	1,5	1,5	1,5	2,0	2,0	2,0
23	à	28	2,0	2,0	2,5	2,5	2,5	2,5
29	à	34	2,5	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
35	à	40	3,0	3,0	3,5	3,5	3,5	4,0
41	à	46	3,5	3,5	4,0	4,0	4,0	4,5
47	à	52	4,0	4,5	4,5	4,5	5,0	5,0
53	à	58	4,5	5,0	5,0	5,0	5,5	5,5
59	à	64	5,0	5,5	5,5	6,0	6,0	6,0
65	à	70	5,5	6,0	6,0	6,5	6,5	7,0
71	à	76	6,0	6,5	6,5	7,0	7,0	7,5
77	à	82	6,5	7,0	7,0	7,5	8,0	8,0
83	à	88	7,0	7,5	8,0	8,0	8,5	8,5
89	à	94	7,5	8,0	8,5	9,0	9,0	9,5
95	à	100	8,0	8,5	9,0	9,0	9,5	10,0
101	à	106	8,5	9,0	9,5	10,0	10,0	10,5
107	à	112	9,0	9,5	10,0	10,5	11,0	11,0
113	à	118	9,5	10,0	10,5	11,0	11,5	12,0
119	à	124	10,0	10,5	11,0	11,5	12,0	12,5
125	à	130	10,5	11,0	11,5	12,0	12,5	13,0
131	à	136	11,0	11,5	12,0	12,5	13,0	13,5
137	à	142	11,5	12,0	12,5	13,5	14,0	14,5
143	à	148	12,0	13,0	13,5	14,0	14,5	15,0
149	à	154	12,5	13,0	14,0	14,5	15,0	15,5
155	à	160	13,0	14,0	14,5	15,0	15,5	16,0
161	à	166	13,5	14,5	15,0	15,5	16,0	17,0
167	à	172	14,0	15,0	15,5	16,0	17,0	17,5
173	à	178	14,5	15,5	16,0	17,0	17,5	18,0
179	à	184	15,0	16,0	16,5	17,0	18,0	19,0
185	à	190	15,5	16,5	17,0	18,0	18,5	19,0
191	à	196	16,0	17,0	18,0	18,5	19,0	20,0
197	à	202	16,5	17,5	18,0	19,0	20,0	20,5
203	à	208	17,0	18,0	19,0	19,5	20,5	21,0
209	à	214	17,5	18,5	19,5	20,0	21,5	22,0
215	à	220	18,0	19,0	20,0	21,0	22,0	22,5
221	à	226	18,5	19,5	20,5	21,5	22,0	23,0
227	à	232	19,0	20,0	21,0	22,0	23,0	24,0
233	à	238	19,5	20,5	21,5	22,5	23,5	24,5
239	et plus		20,0	21,0	22,0	23,0	24,0	25,0

5-6.12 Toutefois, toutes les salariées et les salariés à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention et qui par application de la clause 5-6.11 de la convention 1975-1979 bénéficiaient d'un régime de vacances contenant des dispositions supérieures à celles prévues à la clause 5-6.10 de la présente convention, notamment en ce qui concerne la durée des vacances, conservent les avantages de ce régime pour la durée de la convention.

5-6.13 La salariée ou le salarié absent du travail pour cause d'invalidité ou d'accident du travail au moment où elle ou il doit prendre ses vacances, peut les reporter à une autre période de la même année financière ou si elle ou il n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année financière, à une autre période d'une

année financière subséquente, déterminée après entente avec la commission. Toutefois, la commission peut exiger de la salariée ou du salarié, avant son retour au travail, la prise de ses jours de vacances des années antérieures reportées en raison de son absence du travail. Le cas échéant, le remplacement en cours se poursuit durant ces jours de vacances.

**5-6.14** Lorsqu'une salariée ou un salarié quitte la commission à la date de sa retraite, elle ou il a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.

**5-6.15** *Au moment de soumettre par écrit son projet de vacances estivales, l'employée ou l'employé régulier qui le veut préciser à la Commission qu'il ou elle désire utiliser son solde ou une partie de son solde de congés de maladie monnayables pour prolonger ses vacances. Tout comme pour celles prévues à l'article 5-6.00, les dates de cette prolongation sont approuvées par la Commission.*

*Entre le moment où l'employée ou l'employé régulier soumet son projet de vacances et le 30 juin, toute absence pour invalidité sera traitée, dans l'ordre, de la façon suivante:*

*a) s'il y a lieu, le solde de congés de maladie monnayables sera utilisé;*

*b) si l'employé(e) régulier(ère) a un crédit de jours non monnayables: cette banque sera utilisée dans le cadre de l'application de la clause 5-3.32A) a);*

*c) à défaut, l'absence sera considérée sans traitement.*

## **5-7.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES**

- 5-7.01** La commission et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer le développement des ressources humaines et les salariées et salariés reconnaissent l'importance de maintenir leurs compétences à jour conformément aux dispositions du présent article.
- 5-7.02** Aux fins de l'application du présent article, l'expression « développement des ressources humaines » désigne tout type de perfectionnement ou formation reliés aux objectifs, orientations, besoins et priorités de la commission (école, bureau, service ou centre) et aux besoins de mise à jour et de développement des compétences des salariées ou salariés.
- 5-7.03** Le développement des ressources humaines est du ressort de la commission. Les différents programmes prévus à cette fin sont conçus par la commission en fonction de ses objectifs, orientations, besoins et priorités.

Ces programmes permettent à la salariée ou au salarié d'acquérir des habiletés ou techniques ou de modifier des habitudes de travail, permettant ainsi l'amélioration de son rendement dans l'accomplissement de ses fonctions, de mettre à jour ses compétences en regard des autres exigences déterminées par la commission pour l'admissibilité aux postes, de même que pour la ou le préparer à des fonctions qu'elle ou il pourrait désirer exercer à la commission. *La procédure de perfectionnement est normalement disponible sur l'intranet de la commission.*

- 5-7.04** La commission, après consultation du syndicat, élabore des programmes de développement des ressources humaines. Par la suite, la commission présente ses objectifs, orientations, besoins et priorités au Comité des relations du travail.
- 5-7.05** Les membres du Comité des relations du travail peuvent être appelés à :
- A) informer la commission des besoins de mise à jour et de développement des salariées et salariés;
  - B) collaborer à la mise en œuvre des programmes;
  - C) collaborer à la planification des activités;
  - D) faire toutes recommandations jugées opportunes à la commission, notamment en ce qui concerne la répartition et l'utilisation du budget de développement des ressources humaines, dont le pourcentage alloué au remplacement des salariées et salariés.
- 5-7.06** Lorsque la commission demande à une salariée ou un salarié de participer à des activités de développement, elle doit rembourser les frais selon les normes qu'elle établit, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle ou il a participé aux activités. Dans le cas où la salariée ou le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle ou il doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.
- 5-7.07** Lorsque, à la suite d'une demande d'une salariée ou d'un salarié, la commission l'autorise à participer à des activités de développement, elle peut rembourser les frais sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle ou il y a participé. Dans le cas où la salariée ou le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle ou il doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu. *Toute dépense de perfectionnement doit être préapprouvée par la direction d'établissement.*
- 5-7.08** La salariée ou le salarié qui, à la demande de la commission, participe à des activités de développement des ressources humaines pendant ses heures régulières de travail, est réputé être au travail pendant cette période.
- 5-7.09** Les cours dispensés par la commission, à l'exception des cours d'éducation populaire, sont gratuits pour la salariée ou le salarié qui désire les suivre sous réserve des conditions suivantes :
- A) ces cours procurent une possibilité de perfectionnement ou une augmentation de ses qualifications académiques;

B) ces cours procurent une possibilité d'acquisition d'habiletés ou de techniques, de modification des habitudes de travail et conduisent à l'amélioration de son rendement dans l'accomplissement de ses fonctions ou la ou le préparant à des fonctions qu'elle ou il pourrait désirer exercer à la commission;

C) les inscriptions venant du public ont priorité;

D) cet avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;

E) ces cours sont suivis en dehors des heures de travail de la salariée ou du salarié.

**5-7.10** Aux fins d'application du présent article, la commission consacre, pour chaque année financière de la convention, un montant égal à cent dollars (100 \$) par salariée ou salarié régulier occupant un poste à temps complet ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière.

Le montant prévu à l'alinéa précédent est majoré de cinquante pour cent (50 %) dans le cas où la salariée ou le salarié travaille dans une commission scolaire située dans l'une des régions suivantes : no 01 (Bas-Saint-Laurent, Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine), no 08 (AbitibiTémiscamingue et Nord-du-Québec) ou no 09 (Côte-Nord), tel que prévu à l'annexe 16.

Les montants non utilisés ou non engagés pendant une année financière sont ajoutés à ceux prévus pour l'année financière suivante.

**5-7.11** Il appartient à la commission et au syndicat de déterminer la participation d'une salariée ou d'un salarié temporaire ainsi que d'une salariée ou d'un salarié de cafétéria et d'une surveillante ou d'un surveillant d'élèves travaillant respectivement moins de quinze (15) heures par semaine aux activités de perfectionnement ou de développement.

**5-7.12** *Lorsque, dans le cadre des dispositions à l'alinéa C) de la clause 5-7.02, la salariée ou le salarié décide d'entreprendre ou de compléter des études, la commission s'engage à faciliter l'organisation du travail de cette salariée ou de ce salarié, notamment en permettant l'aménagement de l'horaire de travail pour faciliter la préparation d'examens ou de travaux en autant que le perfectionnement puisse permettre à la salariée ou au salarié d'accéder à un autre poste à la commission.*

*La salariée ou le salarié, qui désire bénéficier d'un tel arrangement, doit remettre une preuve d'inscription auprès d'un organisme scolaire reconnu et préciser le type d'arrangement souhaité à sa supérieure ou son supérieur immédiat.*

*Les modalités d'un tel arrangement doivent être précisées dans une entente entre la supérieure ou le supérieur immédiat et la salariée ou le salarié. Une copie de cette entente est transmise à la commission et au syndicat.*

**5-7.13** *Lorsque la commission organise la passation de test, elle informe les salariées ou les salariés qui peuvent s'y inscrire sur une base volontaire. Le résultat de ces tests sera reconnu par la commission lorsque la salariée ou le salarié posera sa candidature à un concours de la commission scolaire.*

## **5-9.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT**

**5-9.01** La commission accorde à une salariée ou un salarié 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 douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé. Lorsque le congé est à temps partiel, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent à la salariée ou au salarié visé.

**5-9.02** La commission accorde un congé sans traitement pour permettre à une salariée ou un salarié régulier de suivre sa conjointe ou son conjoint dont le lieu de travail changerait temporairement ou définitivement, et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois).

- 5-9.03** La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier qui en fait la demande un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel, si l'octroi de ce congé a pour effet de permettre l'utilisation des services d'une personne en disponibilité.
- 5-9.04** Sous réserve du deuxième alinéa de la clause 5-9.05 la commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études dans un programme conduisant à l'obtention d'un diplôme dans une institution officiellement reconnue pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs. *Tel congé peut être renouvelable.*
- 5-9.05** La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée minimale d'un mois, sans excéder douze (12) mois consécutifs. La salariée ou le salarié régulier peut bénéficier de ce congé à chaque fois qu'elle ou il a accumulé au moins cinq (5) ans d'ancienneté.
- La commission n'est pas tenue d'accorder à plus d'une salariée ou d'un salarié à la fois par bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, ce congé pour ou durant la même période; la salariée ou le salarié le plus ancien a priorité dans ce cas. De même la commission peut refuser une demande à cet effet si elle ne trouve pas une remplaçante ou un remplaçant s'il y a lieu.
- 5-9.06** La salariée ou le salarié qui est atteint d'une maladie prolongée, attestée par un certificat médical accepté par la commission obtient, si elle ou il a épuisé les bénéfices prévus aux clauses 5-3.32 et 5-3.45, un congé sans traitement à temps complet pour le reste de l'année financière déjà commencée.
- 5-9.07** La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite au moins trente (30) jours avant le début du congé sauf dans le cas prévu à la clause 5-9.03; la demande est faite par écrit et doit préciser les motifs ainsi que les dates de début et de fin du congé. De plus, toute demande de congé sans traitement à temps partiel doit préciser l'aménagement du congé.
- 5-9.08** Dans les cas où un congé sans traitement à temps partiel est prévu au présent article, il doit y avoir entente entre la commission et la salariée ou le salarié sur l'aménagement de ce congé et sur les autres modalités d'application.
- 5-9.09** Durant son absence, l'ancienneté de la salariée ou du salarié est calculée conformément à l'article 8-1.00 de la convention; elle ou il maintient sa participation au régime d'assurance-maladie en payant en totalité les primes et les contributions exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant; elle ou il peut participer aux régimes complémentaires, à la condition de payer en totalité les primes et les contributions exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant, si les règlements de ces régimes le permettent.
- 5-9.10** La salariée ou le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue, pour un motif raisonnable, sur avis écrit transmis au moins trente (30) jours avant son retour.
- 5-9.11** À son retour, la salariée ou le salarié réintègre le poste qu'elle ou il détenait à son départ, sous réserve de l'article 7-3.00 de la convention.
- 5-9.12** En cas de démission au cours ou à la fin de ce congé, la salariée ou le salarié rembourse à la commission toute somme qu'elle a déboursée pour et en son nom.
- 5-9.13** La salariée ou le salarié qui utilise son congé à d'autres fins que celles pour lesquelles elle ou il l'a obtenu est considéré comme ayant démissionné à compter du début de son congé.

## **6-7.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT**

- 6-7.01** La salariée ou le salarié, qui est tenu de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission pour l'accomplissement de ses fonctions, doit être remboursé des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes de la commission et au taux le plus avantageux des taux applicables à l'ensemble des groupes syndiqués de la commission.
- 6-7.02** Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.
- 6-7.03** La salariée ou le salarié qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux le plus avantageux des taux applicables à l'ensemble des groupes syndiqués de la commission.
- 6-7.04** Les autres frais, transport en commun, taxis, stationnement, logement et repas sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission, au taux prévu à la clause 6-7.01.
- 6-7.05** La salariée ou le salarié qui utilise son automobile doit fournir la preuve que sa police d'assurance est de catégorie « plaisir et affaires occasionnelles » ou « plaisir et affaires » et que la couverture de responsabilité civile est d'au moins cent mille dollars (100 000 \$) pour dommages au bien d'autrui seulement.
- 6-7.06** La possession d'un véhicule peut être une exigence requise pour un poste dont la ou le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.
- Cependant, si cette exigence n'existait pas au moment de l'affectation d'une salariée ou d'un salarié à un poste, l'exigence ultérieure d'un véhicule automobile pour ce poste ne peut avoir pour effet de lui faire perdre son poste ou son emploi.
- 6-7.07** Sous réserve de l'article 8-4.00, une salariée ou un salarié permanent qui, à la suite d'une perte ou de la suspension de son permis de conduire, ne peut accomplir ses tâches en totalité ou en partie obtient, sur demande écrite à la commission, un congé sans traitement conformément à l'article 5-9.00 pour une période n'excédant pas douze (12) mois, à moins que la commission puisse procéder à une réaffectation temporaire de cette salariée ou ce salarié, après entente avec le syndicat; la salariée ou le salarié bénéficie alors du traitement afférent à sa nouvelle affectation.
- 6-7.08** La commission ne peut contraindre une salariée ou un salarié à transporter des matériaux ou équipements lourds susceptibles d'endommager son véhicule ou de lui causer une usure anormale.
- 6-7.09** Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si la salariée ou le salarié se déplace, le même jour, à la demande de la commission d'un lieu de travail à un autre sur le territoire de la commission. Quant aux déplacements de la salariée ou du salarié en dehors du territoire de la commission, ils sont régis par les politiques de la commission.
- 6-7.10** *Le remboursement des dépenses encourues identifiées à l'article 6-7.01 s'effectue dans les trente (30) jours ouvrables suivant la présentation par la salariée ou le salarié du formulaire de remboursement dûment complété.*

## **6-11.00 VERSEMENT DE LA PAIE**

- 6-11.01** *Les salariées ou les salariés sont payés par versement bancaire fait dans une institution bancaire de leur choix à tous les deux (2) jeudis. De plus, une paie est remise aux salariées ou salariés pour couvrir la période se terminant le 30 juin.*

*Le relevé de salaire du salarié est disponible via l'intranet de la commission. Pour recevoir un relevé de salaire sous pli individuel, le ou la salarié (e) doit en faire la demande selon la procédure de la commission.*

La première paie d'une salariée ou d'un salarié est versée dans un délai maximal d'un mois après son embauchage.

- 6-11.02** Les renseignements sur le *relevé de salaire et déductions* doivent indiquer notamment:
- A) le nom de la commission;
  - B) les nom et prénom de la salariée ou du salarié;
  - C) l'identification de sa classe d'emploi;
  - D) le nombre d'heures payées au taux régulier;
  - E) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable, le cas échéant;
  - F) le traitement brut et le traitement net;
  - G) les primes;
  - H) la cotisation syndicale;
  - I) les retenues pour fins d'impôts;
  - J) les cotisations au régime de retraite;
  - K) les cotisations au Régime de rentes du Québec;
  - L) la cotisation d'assurance-emploi;
  - M) la période concernée;
  - N) la déduction pour une caisse d'économie;
  - O) le cumulatif des gains et déductions en autant qu'ils soient déjà fournis par la commission à la date de la signature de la convention;
  - P) tout autre renseignement déjà fourni par la commission à la date du 16 décembre 2005;
  - Q) *le temps compensatoire*<sup>1</sup>
- 6-11.03** Avant de réclamer d'une salariée ou d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, la commission s'entend avec elle ou lui et le syndicat sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement. Ces modalités doivent faire en sorte que la déduction n'excède jamais plus de dix pour cent (10%) du traitement brut par paie.
- 6-11.04** Dans le cas où, à la suite d'une erreur de la commission, celle-ci omet de verser la paie d'une salariée ou d'un salarié à la date prévue ou verse des montants inférieurs à ceux réellement dus, la commission s'engage, après demande à cet effet de la salariée ou du salarié concerné, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues.
- 6-11.05** La commission remet à la salariée ou au salarié, dans les quinze (15) jours suivant son départ, un état signé des sommes dues.
- La commission remet ou expédie à la salariée ou au salarié, dans les trente (30) jours suivant son départ, un chèque correspondant aux sommes dues.
- 6-11.06** La commission informe par écrit la salariée ou le salarié du montant perçu en son nom de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).
- 6-11.07** La commission indique sur les feuillets fiscaux appropriés le total des cotisations syndicales versées par une salariée ou un salarié au cours de l'année civile correspondante.

---

<sup>1</sup> Référence à la clause 8-3.01

## **7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI**

### **Section I Dispositions générales**

La présente section s'applique au secteur général et au secteur des services directs aux élèves sous réserve des dispositions prévues aux sections II et III.

- 7-1.01** Lorsqu'un poste devient définitivement vacant, la commission dispose d'une période vingt-cinq (25) jours ouvrables pour décider :
- de combler le poste;
  - d'abolir le poste;
  - de modifier le poste.

Une fois sa décision prise, elle la communique au syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

Ensuite, elle procède immédiatement selon la clause 7-1.03.

- 7-1.02** Lorsque la commission assigne à d'autres salariées ou salariés les tâches et fonctions d'un poste qui est aboli, cette assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive ni de danger pour la santé ou la sécurité des salariées ou salariés.

Lorsque l'abolition d'un poste a pour effet d'entraîner pour une salariée ou un salarié, l'exercice de fonctions, de façon principale et habituelle, correspondant à une classe d'emplois différente de la sienne, ceci doit faire l'objet d'une entente écrite entre la commission et le syndicat et, dans ce cas, les clauses 6-1.03, 6-1.04 et 6-1.05 s'appliquent.

À défaut d'entente, la salariée ou le salarié a droit de grief selon la procédure prévue à la clause 6 1.07. Cependant, en cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique et l'arbitre exerce le mandat que lui confèrent les clauses 6-1.03, 6-1.08 et 6-1.09.

### **Séquence de comblement de poste définitivement vacant ou nouvellement créé**

- 7-1.03** Sous réserve de l'article 7-3.00, lorsque la commission décide de combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, elle procède dans l'ordre suivant :

A) elle comble le poste en choisissant, dans la même classe d'emplois, parmi les salariées ou salariés en disponibilité, les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, les salariées ou salariés permanents ayant un droit de retour en vertu de l'article 7-3.00 ou de la clause 7-4.20 et les salariées ou salariés bénéficiant du droit de réintégrer leur territoire municipal à la suite d'une fusion, annexion ou restructuration de leur commission;

B) elle comble le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emplois, parmi les salariées ou salariés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;

C) elle s'adresse à l'ensemble des salariées ou salariés, par affichage, conformément à la clause 7-1.12 et sous réserve de la clause 7-1.21;

D) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées ou salariés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans;

E) elle s'adresse au Bureau national de placement qui peut lui référer une personne en disponibilité du personnel de soutien d'une autre commission scolaire;

F) elle comble le poste en choisissant, parmi les personnes du personnel de gérance à son emploi, qui sont en disponibilité en vertu et au sens du document régissant leurs conditions de travail;

G) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées et salariés temporaires inscrits sur la liste priorité d'embauche de l'article 2-3.00 et qui ont complété l'équivalent d'une (1) année de durée d'emploi reconnue sur cette liste;

H) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées et salariés couverts par le chapitre 10-0.00 et ayant complété leur période de probation. La salariée ou le salarié bénéficie du présent paragraphe pour une période de dix-huit (18) mois après sa mise à pied;

I) elle comble le poste en choisissant, parmi les autres salariées ou salariés temporaires inscrits sur la liste de priorité d'embauche de l'article 2-3.00 sans tenir compte de l'ordre de durée d'emploi et sans égard à la classe d'emploi;

J) elle peut offrir le poste à une candidate ou un candidat de l'extérieur dont les qualifications sont supérieures à celles de la candidate ou du candidat refusé à l'une des étapes prévues à la présente clause.

#### **Modalités de la séquence de comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé**

**7-1.04** Lorsqu'une salariée ou un salarié, bénéficiant du droit de réintégrer son territoire municipal dans le cadre du paragraphe A) de la clause 7-1.03 refuse un poste qui lui est offert dans ce cadre, elle ou il perd alors tous les bénéfices inhérents à son droit de réintégration.

Dans le cas des salariées ou salariés ou des personnes visées au paragraphe A) de la clause 7-1.03, la salariée ou le salarié ou la personne possédant le moins d'ancienneté est tenue d'accepter.

**7-1.05** La salariée ou le salarié ou la personne, rétrogradé à la suite de l'application du paragraphe B) de la clause 7-1.03, bénéficie des clauses 7-3.09 et 7-3.26 et 7-3.30.

**7-1.06** Par exception expresse, lorsque dans le cadre du paragraphe C) de la clause 7-1.03, une salariée ou un salarié occupant un poste à temps partiel, obtient un poste à temps complet, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cette salariée ou ce salarié a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence.

Il en est de même, aux fins d'application du paragraphe D) de la clause 7-1.03, pour une salariée ou un salarié régulier mis à pied ayant occupé un poste à temps partiel avant sa mise à pied et qui obtient un poste à temps complet.

Dans le cadre du paragraphe C) de la clause 7-1.03, la présente clause ne peut cependant s'appliquer qu'après la période d'adaptation de trois (3) mois prévue à la clause 7-1.16.

**7-1.07** La salariée ou le salarié visé aux paragraphes G), H) et I) de la clause 7-1.03 qui ne peut conserver son poste pendant la période d'essai est réputé demeurer une salariée ou un salarié temporaire inscrit sur la liste de priorité d'embauche ou une salariée ou un salarié couvert par le chapitre 10-0.00, selon le cas, sans perte de droits et sans avoir pour effet de conférer un avantage additionnel.

Dans ce cadre, la salariée ou le salarié visé aux paragraphes G) et I) de la clause 7-1.03 est réinscrit à la liste de priorité d'embauche selon la durée d'emploi qu'elle ou il détenait avant l'obtention d'un poste dans le cadre de la clause 7-1.03, le tout sous réserve des modalités de la liste de priorité d'embauche.

Dans ce cadre, la salariée ou le salarié visé au paragraphe H) de la clause 7-1.03 retourne à son ancien emploi ou en mise à pied, selon le cas, ce qui entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ayant fait suite à l'obtention d'un poste dans le cadre de la clause 7-1.03, le tout sous réserve des articles 10-1.00 ou 10-2.00.

**7-1.08** Tout mouvement, résultant de l'application des paragraphes B), E) et F) de la clause 7-1.03, ne peut constituer une promotion ou avoir pour effet d'attribuer à la personne choisie une échelle de traitement

comportant un maximum supérieur à celui de son échelle de traitement avant d'être mise en disponibilité ou avant de bénéficier d'un statut équivalent à celui d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité.

### **Qualifications et exigences**

**7-1.09** Dans les cas prévus au présent article, la salariée ou le salarié ou la personne visée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

Dans les cas où la commission détermine d'autres exigences que celles prévues au Plan de classification, ces dernières doivent être en relation avec le poste à combler.

Lorsque, pour le comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, la commission détermine comme autres exigences que celles prévues au Plan de classification, l'exigence de la connaissance par la salariée ou le salarié d'un logiciel dont l'usage est réservé au réseau des commissions scolaires ou est propre à la commission, celle-ci doit, au cours de l'année financière qui précède la date de l'affichage, avoir mis en place au sein de ses programmes de développement des ressources humaines une activité permettant aux salariées ou salariés réguliers l'apprentissage de ce logiciel.

Les coûts relatifs à une activité de développement des ressources humaines offerte en vertu de l'alinéa précédent sont puisés à même les sommes qui découlent de l'application de la clause 5-7.10.

**7-1.10** À la clause 7-1.03, si plus d'une candidate ou d'un candidat possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, celle-ci procède suivant l'ordre d'ancienneté dans le cas des salariées ou salariés ou personnes visés aux paragraphes A), B), C), D), E) ou suivant la durée d'emploi dans le cas des salariées ou salariés visés aux paragraphes G) et H).

### **Compensation de scolarité**

**7-1.11** Par exception à la clause 7-1.09, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit de la candidate ou du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique, pour les postes de la catégorie des emplois de soutien administratif et pour les postes de la catégorie des emplois de soutien manuel.

Cependant, les salariées ou salariés faisant déjà partie de la sous-catégorie des emplois de soutien technique sont réputés posséder les qualifications requises pour la classe d'emplois qu'elles ou ils détiennent.

### **Affichage**

**7- 1.12** L'avis d'affichage comporte entre autres :

- une description sommaire du poste ou du poste particulier;
- un résumé de l'horaire de travail;
- le titre de la classe d'emplois;
- le titre de la supérieure ou du supérieur immédiat;
- l'échelle ou le taux de traitement;
- les qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission;
- la durée de la semaine régulière de travail ou le nombre d'heures hebdomadaires de travail au moment de l'affichage pour un poste en service de garde;
- Le nom du service, de l'école, du centre d'éducation des adultes ou du centre de formation professionnelle.

L'avis comporte aussi la date limite pour poser sa candidature le nom de la ou du responsable à qui elle doit être transmise ainsi que la nature des tests que la commission entend administrer. Ces tests

doivent être en relation avec les qualifications requises et les autres exigences déterminées par la commission.

De plus, dans le cadre de la clause 7-1.20, l'affichage doit aussi inclure les modalités et caractéristiques suivantes:

- le poste d'origine de la salariée ou du salarié régulier qui est affecté à un poste particulier continue d'être détenu par celle-ci ou celui-ci pour les vingt-quatre (24) premiers mois, sous réserve de l'application de l'article 7-3.00;
- le poste particulier devient un poste régulier s'il est maintenu au-delà des vingt-quatre (24) premiers mois;
- dans un tel cas, ce poste est octroyé à celle ou celui qui détenait le poste particulier en question.

Cet avis est affiché sur le site Web de la commission et le demeure six (6) jours ouvrables.

La salariée ou le salarié intéressé par l'affichage, qu'il s'agisse d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation, soumet sa candidature en utilisant le site Web, selon le mode prescrit par la commission; elle ou il peut aussi obtenir toute information supplémentaire relative à la description des tâches à accomplir, et ce, à titre indicatif.

*Malgré la clause 7-1.01, à compter du 1<sup>er</sup> avril, la commission n'affiche pas les postes, autres que les postes en adaptation scolaire et en service de garde, définitivement vacants. Elle peut les combler temporairement selon les règles de la convention collective en vue du processus de sécurité d'emploi. La commission informe le syndicat de sa décision et transmet, s'il y a lieu, le nom de la salariée ou du salarié retenu temporairement.*

Suite au processus de la sécurité d'emploi, la commission procède selon les dispositions de la clause 7-1.03.

- 7-1.13** Lorsque la commission offre un poste à une salariée ou un salarié, celle-ci ou celui-ci doit donner sa réponse à la responsable ou au responsable de l'affichage. En cas de refus de la salariée ou du salarié, la commission offre le poste à la prochaine salariée ou au prochain salarié qui y a droit.
- 7-1.14** Dans les vingt (20) jours ouvrables de la fin de l'affichage, la responsable ou le responsable transmet sa recommandation à l'autorité compétente qui doit procéder à la nomination à la première occasion. Dans le même délai, la commission communique au syndicat, le nom des candidates ou candidats et leur ancienneté en indiquant celle ou celui qui a été choisi.
- 7-1.15** La salariée ou le salarié entre en fonction dans les quinze (15) jours ouvrables de sa nomination. À défaut, la commission accorde à la salariée ou au salarié la classe d'emplois et les conditions relatives au nouveau poste comme si elle ou il était en fonction.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée ou au salarié à l'essai qui doit, quant à elle ou lui, avoir complété avec succès sa période d'essai avant que sa nomination à son nouveau poste ne puisse prendre effet.

Sous réserve des alinéas précédents, la salariée ou le salarié affecté d'une façon régulière à un poste reçoit le titre de la classe d'emploi et le traitement y afférent à compter de son affectation.

### **Période d'adaptation**

- 7-1.16** En tout temps, pendant la période d'adaptation de trois (3) mois qui suit une mutation ou une promotion, si la commission détermine que la salariée ou le salarié ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne la salariée ou le salarié à son ancien poste. En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission.

La salariée ou le salarié muté ou promu peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de la mutation ou de la promotion.

L'application des alinéas précédents entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de la mutation ou de la promotion et la salariée ou le salarié concerné n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Une salariée ou un salarié peut, dans ce cadre, redevenir disponible et être retourné à sa commission d'origine, le cas échéant.

### **Liste d'éligibilité**

- 7-1.17** La commission peut continuer d'établir des listes d'éligibilité de promotion à certaines classes d'emplois selon les modalités prévues aux conventions collectives antérieures.

### **Réorganisation administrative**

- 7-1.18** Dans le cas de réorganisation administrative, la commission et le syndicat peuvent convenir en tout temps de règles particulières relatives aux mouvements de personnel.
- 7-1.19** Malgré le présent chapitre, la commission peut en tout temps, avec l'accord du syndicat procéder à d'autres réaffectations pour des motifs d'ordre administratif: sous réserve du paragraphe K) de la clause 7-3.08 ou du paragraphe K) de la clause 7-3.24. Cette réaffectation s'opère à l'intérieur de la même classe d'emplois.

### **Poste particulier**

- 7-1.20** Avant de créer un poste particulier, la commission doit consulter le syndicat. Cette consultation doit porter sur la nature, la durée et les effectifs requis pour le projet ainsi que sa source de financement.

Lorsque la commission décide de combler un poste particulier créé au moment de l'application de la sécurité d'emploi de chacun des secteurs, elle procède selon la clause 7-1.03. Si le poste est créé après l'entrée des élèves, la commission procède selon la clause 7-1.22 ou selon la clause 7-1.25 selon le secteur visé.

Le poste d'origine de la salariée ou du salarié régulier qui est affecté à un poste particulier continue d'être détenu par celle-ci ou celui-ci pour les vingt-quatre (24) premiers mois, sous réserve de l'application de l'article 7-3.00.

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant parce que la ou le titulaire est affecté à un poste particulier, elle procède selon la clause 7-1.22 ou selon la clause 7-1.25 selon le secteur visé.

## **SECTION II Dispositions particulières – secteur général**

La présente section s'applique exclusivement aux postes autres que les postes en adaptation scolaire et les postes en service de garde.

### **Comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé**

- 7-1.21** Malgré la clause 7-1.01, la commission peut reporter l'affichage à la période d'affichage suivante. Les périodes d'affichage ont lieu en juillet, en novembre et en février ou à d'autres moments convenus entre la commission et le syndicat.

Les postes vacants dont l'affichage a été reporté au 1<sup>er</sup> juillet et qui ne sont pas comblés par l'application de l'article 7-3.00, doivent être affichés au plus tard avant l'entrée des élèves.

De plus, tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant après l'application de l'article 7-3.00 et avant l'entrée des élèves, peut être affiché lors d'un seul affichage ou offert lors d'une séance d'affectation. À cet effet, la commission peut adjoindre les postes dont l'affichage a été reporté conformément au deuxième alinéa. Ces postes sont comblés selon la clause 7-1.03.

Si l'affichage est reporté, la commission procède immédiatement au comblement temporaire selon la clause 7-1.22 jusqu'au comblement définitif.

La commission peut également combler un poste qui devient définitivement vacant à compter de la confirmation par la salariée ou le salarié qui prend sa retraite après le 1<sup>er</sup> juillet d'une année financière dans la mesure où cette salariée ou ce salarié ne revient pas au travail jusqu'à la date effective de sa retraite.

#### **Séquence de comblement d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier**

**7-1.22** Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier, elle procède comme suit:

Si la durée prévue de la vacance est d'au moins dix (10) jours ouvrables :

A) elle affecte à ce poste ou à ce surcroît une salariée ou un salarié en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;

B) à défaut, conformément aux clauses 7-4.15, 7-4.18 et 7-5.01, la commission peut offrir une affectation temporaire à une salariée ou un salarié à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Elle peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;

C) à défaut, elle l'offre en cumul à une salariée ou un salarié régulier ou à une salariée ou un salarié visé par le chapitre 10-0.00 du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas. Le cumul ne doit pas entraîner de conflit d'horaire avec le poste, l'emploi ou le remplacement en cours. Il ne change ni le statut ni le poste ou l'emploi et ne constitue pas des heures supplémentaires.

D) à défaut, elle l'offre à la salariée ou au salarié régulier du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas, pour qui cette affectation constituerait une promotion;

E) à défaut, elle l'offre à la salariée ou au salarié régulier du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas, pour qui cette affectation constituerait une mutation ou une rétrogradation, lesquelles doivent représenter une augmentation d'au moins cinq (5) heures de travail par semaine;

F) à défaut, la commission l'offre à la salariée ou au salarié régulier mis à pied à la suite de l'application de l'article 7-3.00 depuis moins de deux (2) ans; à la salariée ou au salarié régulier mis à pied temporairement ou périodiquement à la suite de l'application de l'article 7-2.00 sans toutefois entraîner un conflit avec la période prévue du comblement offert par la présente clause;

G) à défaut, elle procède selon l'article 2-3.00;

H) à défaut, elle peut embaucher toute autre personne.

## **Modalité de la séquence**

**7-1. 23** Dans le cadre du paragraphe C) de la clause 7-1.22, si plus d'une candidate ou d'un candidat possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, la commission doit d'abord tenir compte de l'ordre d'ancienneté puis, le cas échéant, de l'ordre de durée d'emploi.

Dans le cadre des paragraphes D), E) et F) de la clause 7-1.22, si plus d'une candidate ou d'un candidat possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, la commission doit tenir compte de l'ordre d'ancienneté.

Dans le cadre du paragraphe F) de la clause 7-1.22, la salariée ou le salarié régulier mis à pied, en vertu des articles 7-2.00 ou 7-3.00, occupant un poste temporairement vacant n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

Lorsqu'un surcroît de travail est offert à une salariée ou un salarié régulier, la période d'embauche ne peut excéder quatre (4) mois, à moins d'entente écrite avec le syndicat. Lorsque la période d'embauche excède cette période, la commission crée alors un poste conformément au sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 2-1.01.

La salariée ou le salarié régulier affecté temporairement à un poste qui constitue pour elle ou lui une promotion est rémunéré (e) de la même façon qu'elle ou il le serait si elle ou il était promu à ce poste, et ce, à compter du premier jour de l'affectation.

La salariée ou le salarié réintègre son poste aux conditions et avec les droits dont elle ou il jouissait avant son affectation lorsque celle-ci se termine, sous réserve de l'application de l'article 7-3.00.

Le traitement d'une salariée ou d'un salarié n'est pas diminué à la suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.

### **SECTION III Dispositions particulières – Secteur des services directs aux élèves**

La présente section s'applique exclusivement pour les postes en service de garde et les postes en adaptation scolaire.

#### **Comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé**

**7-1. 24** Malgré la clause 7-1.01, lorsque la commission décide de combler un poste nouvellement créé ou définitivement vacant après l'entrée des élèves jusqu'à la fin de l'année scolaire, elle le comble en utilisant la séquence prévue à la clause 7-1.03 ou celle prévue à la clause 7-1.25 selon le cas.

#### **Séquence de comblement d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier**

**7-1.25 A)** Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier en adaptation scolaire, elle procède comme suit :

Si la durée prévue de la vacance est d'au moins 10 (dix) jours ouvrables :

a) elle affecte à ce poste ou à ce surcroît une salariée ou un salarié en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;

b) à défaut, conformément aux clauses 7-4.15, 7-4.18 et 7-5.01, la commission peut offrir une affectation temporaire à une salariée ou un salarié à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Elle peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;

c) à défaut, elle l'offre en cumul à une salariée ou un salarié régulier ou à une salariée ou un salarié visé par le chapitre 10-0.00 du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas. Le cumul ne doit pas entraîner de conflit d'horaire avec le poste, l'emploi ou le remplacement en cours. Il ne change ni le statut ni le poste ou l'emploi et ne constitue pas des heures supplémentaires.

d) à défaut, la commission l'offre à la salariée ou au salarié régulier mis à pied à la suite de l'application de l'article 7-3.00 depuis moins de deux (2) ans, à la salariée ou au salarié régulier mis à pied périodiquement à la suite de l'application de l'article 7-2.00 sans toutefois entraîner un conflit avec la période prévue du comblement offert par la présente clause;

e) à défaut, elle procède selon l'article 2-3.00;

f) à défaut, elle peut embaucher toute autre personne.

**B) Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant en service de garde, elle procède comme suit :**

Si la durée prévue de la vacance est d'au moins dix (10) jours ouvrables :

a) elle affecte à ce poste une salariée ou un salarié en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;

b) à défaut, conformément aux clauses 7-4.15, 7-4.18 et 7-5.01, la commission peut offrir une affectation temporaire à une salariée ou un salarié à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Elle peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;

c) à défaut, elle l'offre en cumul à une salariée ou un salarié régulier du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas. Le cumul ne doit pas entraîner de conflit d'horaire avec le poste ou le remplacement en cours. Il ne change ni le statut ni le poste et ne constitue pas des heures supplémentaires;

d) à défaut, à moins d'en convenir autrement avec le syndicat, elle fractionne le poste en périodes hebdomadaires distinctes, en fonction de l'horaire de travail du poste, soit une période pour les avant-midi, une période pour les midis et une période pour les après-midi. Elle offre en cumul la fraction que constitue chacune de ces périodes aux salariées ou aux salariés réguliers du même service de garde ou aux salariées ou salariés visés par le chapitre 10-0.00 de la même école. Le cumul ne doit pas entraîner de conflit d'horaire avec le poste, l'emploi ou le remplacement en cours. Il ne change ni le statut ni le poste ou l'emploi et ne constitue pas des heures supplémentaires.

e) à défaut, la commission l'offre à la salariée ou au salarié régulier mis à pied à la suite de l'application de l'article 7-3.00 depuis moins de deux (2) ans, à la salariée ou au salarié régulier mis à pied périodiquement à la suite de l'application de l'article 7-2.00 sans toutefois entraîner un conflit avec la période prévue du comblement offert par la présente clause;

f) à défaut, elle procède selon l'article 2-3.00;

g) à défaut, elle peut embaucher toute autre personne.

**C) Lorsque la commission décide de combler un surcroît de travail ou un poste particulier en service de garde, elle procède conformément au paragraphe A).**

## **Modalités de la séquence**

- 7-1.26** Dans le cadre des sous-paragraphes c) et d) du paragraphe A) et des sous-paragraphes c), d) et e) du paragraphe B) de la clause 7-1.25, si plus d'une candidate ou d'un candidat possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, la commission doit d'abord tenir compte de l'ordre d'ancienneté puis, le cas échéant, de l'ordre de durée d'emploi.

Dans le cadre du sous-paragraphe d) du paragraphe A) et du sous-paragraphe e) du paragraphe B) de la clause 7-1.25, la salariée ou le salarié régulier mis à pied, en vertu des articles 7-2.00 ou 7-3.00, occupant un poste temporairement vacant n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

La salariée ou le salarié régulier affecté temporairement à un poste qui constitue pour elle ou lui une promotion est rémunéré (e) de la même façon qu'elle ou il le serait si elle ou il était promu à ce poste, et ce, à compter du premier jour de l'affectation.

La salariée ou le salarié réintègre son poste aux conditions et avec les droits dont elle ou il jouissait avant son affectation lorsque celle-ci se termine, sous réserve de l'application de l'article 7-3.00.

Le traitement d'une salariée ou d'un salarié n'est pas diminué à la suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.

### **Comblement d'un poste temporairement vacant pour la durée de l'année scolaire**

- 7-1.27** Une fois l'an, après avoir procédé à l'affectation annuelle prévue à la clause 7-3.21, la commission offre aux salariées et salariés réguliers, par ordre d'ancienneté si plus d'une candidate ou d'un candidat possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, les postes temporairement vacants dont la vacance est prévue pour la durée de l'année scolaire. Ces postes sont accessibles en promotion, mutation ou rétrogradation. Toutefois, la salariée ou le salarié doit avoir démontré au préalable, pour la classe d'emplois qui constituerait une promotion, qu'elle ou il répond aux qualifications et exigences requises et aux autres exigences déterminées par la commission selon les modalités qu'elle détermine.

Le poste laissé temporairement vacant par la salariée ou le salarié affecté conformément aux dispositions de l'alinéa précédent est comblé suivant les dispositions de la clause 7-1.25. Toutefois, les parties locales peuvent en convenir autrement.

En cas de retour au travail de la salariée ou du salarié titulaire du poste temporairement vacant en cours d'année scolaire, la commission peut, malgré toute disposition à l'effet contraire dans la convention, décider de la réaffecter ou de le réaffecter à d'autres tâches ou de réaffecter la salariée ou le salarié jusqu'alors affecté temporairement au poste jusqu'à la fin de l'année scolaire à d'autres tâches. Une telle réaffectation doit être compatible avec les qualifications de la salariée ou du salarié.

### **Ajout d'heures pour les postes en service de garde**

- 7-1.28** À compter de l'entrée des élèves et jusqu'à la prochaine affectation annuelle effectuée conformément à l'article 7-3.00, des heures peuvent être ajoutées à un poste en service de garde pour les motifs suivants :

- lors des journées pédagogiques;
- lors de la semaine de relâche;
- lors des sorties;
- lorsqu'il y a augmentation de la clientèle en service de garde.

- 7-1.29** Lorsque la commission décide d'ajouter des heures conformément à la clause 7-1.28, elle procède comme suit :

A) elle l'offre dans le service de garde concerné à une salariée ou un salarié;

B) à défaut, elle l'offre en cumul à une salariée ou un salarié régulier ou à une salariée ou un salarié visé

par le chapitre 10-0.00 du même établissement. Le cumul ne doit pas entraîner de conflit d'horaire avec le poste, l'emploi ou le remplacement en cours.

C) à défaut, la commission l'offre à la salariée ou au salarié régulier mis à pied à la suite de l'application de l'article 7-3.00 depuis moins de deux (2) ans sans toutefois entraîner un conflit avec la période prévue du comblement offert par la présente clause;

D) à défaut, elle procède selon l'article 2-3.00;

E) à défaut, elle peut embaucher toute autre personne.

Toutefois, l'ajout d'heures est offert prioritairement à l'éducatrice ou l'éducateur en service de garde, classe principale ou à l'éducatrice ou l'éducateur en service de garde lorsqu'il vise son groupe. À défaut, la commission procède selon la séquence prévue à la présente clause.

Dans le cadre des paragraphes A), B) et C), si plus d'une candidate ou d'un candidat possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, la commission doit d'abord tenir compte de l'ordre d'ancienneté puis, le cas échéant, de l'ordre de durée d'emploi.

Dans le cadre du paragraphe C), la salariée ou le salarié régulier mis à pied occupant un poste temporairement vacant n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

Tout ajout d'heures ne modifie ni le statut ni le poste ou l'emploi et n'est pas considéré comme des heures supplémentaires.

#### **Réaffectation à la suite d'une réduction dans les services à rendre en service de garde**

- 7-1.30** Malgré la clause 7-3.13 et sous réserve du paragraphe K) de la clause 7-3.24, la commission peut réaffecter une salariée ou un salarié dans un poste si une réduction dans le nombre d'heures de service à rendre à une ou un élève ou des élèves survient en cours d'année. À défaut, la commission peut temporairement utiliser les services de la salariée ou du salarié concerné à d'autres fonctions compatibles avec sa classe d'emplois. Cependant, une telle réaffectation ne doit pas constituer une promotion. La salariée ou le salarié concerné conserve son traitement.

La commission consulte le syndicat avant de procéder à une réaffectation substantielle selon les modalités convenues entre la commission et le syndicat.

#### **Ajout d'heures pour les postes en adaptation scolaire**

- 7-1.31** La commission peut en cours d'année ajouter des heures à l'horaire régulier de la salariée ou du salarié. Cet ajout d'heures ne modifie ni le statut ni le poste et n'est pas considéré comme des heures supplémentaires. Toutefois, le poste de la salariée ou du salarié dont le nombre d'heures a été augmenté pendant l'année scolaire et dont l'augmentation a été maintenue en tout ou en partie *jusqu'en juin* pendant cette année scolaire est considéré comme un poste vacant et cette salariée ou ce salarié a les mêmes droits que la salariée ou le salarié dont le poste a été aboli. *La salariée ou le salarié qui a un ajout d'heures pour l'année, mais dont l'ajout d'heures se termine avant juin maintient son poste.*

**7-1.32** Malgré ce qui précède, après le mécanisme de sécurité d'emploi prévu à l'article 7-3.00 et jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre, la commission doit combler conformément à la clause 7-1.03 tout poste nouvellement créé ou tout poste dont le nombre d'heures a été modifié lorsque le motif de création ou de modification de poste ne découle pas de l'une des situations non prévisibles suivantes :

- un changement dans le transport adapté de l'élève ou des élèves concernés;
- l'arrivée d'une ou d'un nouvel élève dans l'établissement;
- une allocation supplémentaire reçue durant cette période;
- un projet en collaboration avec un organisme extérieur;
- un changement dans l'intégration d'une ou d'un élève en classe spéciale ou en classe régulière;
- la mise en place ou un changement dans les mesures d'appui à une ou un élève;
- la mise en place ou un changement dans les mesures d'appui à l'enseignante ou à l'enseignant;
- la mise en place d'une mesure préventive pour une ou un élève ou des élèves dans une situation de vulnérabilité;
- tout autre motif convenu entre la commission et le syndicat.

La commission informe par écrit le syndicat des ajouts d'heures et des postes nouvellement créés en indiquant pour chaque ajout d'heures ou chaque poste nouvellement créé, la situation qui le justifie parmi celles prévues précédemment.

Lorsque le poste nouvellement créé ou le poste dont le nombre d'heures est modifié ne découle pas de l'une ou l'autre des situations mentionnées ci-haut, le syndicat doit soumettre par écrit une demande de rencontre à la commission. La personne responsable de l'adaptation scolaire de la commission participe à cette rencontre. Le cas échéant, la rencontre a lieu dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande.

Le syndicat peut soumettre un grief conformément à l'article 9-1.00 dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la rencontre ou de l'expiration du délai prévu pour tenir la rencontre. Dans le cas de contestation, le fardeau de la preuve appartient à la commission et le grief doit être fixé en priorité.

#### **Réaffectation à la suite d'une réduction dans les services à rendre en adaptation scolaire**

**7-1.33** Malgré la clause 7-3.01 et sous réserve du paragraphe K) de la clause 7-3.24, la commission peut réaffecter une salariée ou un salarié dans un poste de la même classe d'emplois comportant le même nombre d'heures hebdomadaires de travail si une réduction dans le nombre d'heures de service à rendre à une ou un élève ou à des élèves survient en cours d'année. À défaut, la commission peut temporairement utiliser les services de la salariée ou du salarié concerné à d'autres fonctions compatibles avec sa classe d'emplois ou, à défaut, avec une autre classe d'emplois dans le cas d'une préposée et d'un préposé aux élèves handicapés. Cependant, une telle réaffectation ne doit pas constituer une promotion. La salariée ou le salarié concerné conserve son traitement.

La commission consulte le syndicat avant de procéder à une réaffectation substantielle selon les modalités convenues entre la commission et le syndicat.

**7-1.34** Lorsque la commission décide, dans un service de garde, de combler un poste temporairement vacant dont la semaine de travail comporte 20 heures et plus et dont la durée est prévue pour plus de six (6) mois, elle l'offre selon les modalités suivantes :

- A) elle affecte une salariée ou un salarié en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- B) elle l'offre à une salariée ou un salarié à son emploi incapable d'occuper son poste pour des

*raisons médicales;*

C) *elle l'offre par ancienneté au personnel du service de garde concerné pour qui cela constitue une augmentation du nombre d'heures/semaine.*

## **7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI**

### **Section I - Sécurité d'emploi du secteur général**

Seules des dispositions de la présente section s'appliquent à la sécurité d'emploi des salariées et salariés réguliers et à l'essai détenant un poste autre qu'un poste en adaptation scolaire ou un poste en service de garde.

#### **Date d'abolition de poste**

**7-3.01** Sous réserve de l'article 7-1.00, la commission ne peut effectuer d'abolition de poste qu'au 1<sup>er</sup> juillet.

La commission et le syndicat peuvent convenir de modifier cette date.

Toutefois, la commission peut exceptionnellement effectuer des abolitions de postes à d'autres dates en cours d'année financière pour satisfaire à des impératifs administratifs ou pédagogiques revêtant un caractère d'urgence.

#### **Motifs de non-abolition de poste**

**7-3.02** La commission n'est pas tenue de procéder à une abolition lorsque l'une ou plusieurs des circonstances suivantes se présentent:

- A) la salariée ou le salarié choisit de conserver son poste malgré une réduction d'heures, sauf si cette réduction d'heures a pour effet d'en faire un poste à temps partiel;
- B) le poste est transféré à une distance de moins de dix (10) kilomètres de son lieu de travail habituel; toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un autre rayon;
- C) il y a changement de supérieure ou supérieur immédiat;
- D) le poste est transféré dans une autre unité administrative du même lieu physique;
- E) la répartition du temps de travail entre des unités administratives ou des lieux physiques se situant dans le rayon prévu au paragraphe B) est modifiée.

#### **Assignation des tâches lors d'abolition de poste**

**7-3.03** La commission peut assigner à d'autres salariées ou salariés les tâches et fonctions d'un poste qui est aboli. Cette assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive ni de danger pour la santé ou la sécurité des salariées ou salariés.

#### **Avis au syndicat**

**7-3.04** Lorsque, dans le cadre de la clause 7-3.01, la commission a l'intention de procéder à une modification ou à une abolition de poste, elle avise le syndicat :

- A) de l'identification du poste jugé en surplus ou faisant l'objet d'une modification;
- B) du nom et du statut de la ou du titulaire du poste jugé en surplus ou faisant l'objet d'une modification;
- C) de la date prévue de l'abolition de ce poste ou de la modification;
- D) de l'identification des postes vacants qu'elle entend combler.

## **Consultation du syndicat**

**7-3.05** La commission consulte le syndicat sur le bien-fondé de l'abolition au moins quarante-cinq (45) jours avant la date établie conformément à la clause 7-3.01.

À la suite de cette consultation :

A) la commission identifie les postes qu'elle abolit;

B) elle avise par écrit la salariée ou le salarié dont le poste est aboli au moins trente (30) jours avant la date d'abolition de poste et lui indique les choix qui s'offrent à elle ou lui conformément à la clause 7-3.07; la salariée ou le salarié doit communiquer sa décision par écrit dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de cet avis; De même, pour toute autre salariée ou tout autre salarié ayant un choix à exercer, la commission lui indique les choix qui s'offrent à elle ou lui conformément à la clause 7-3.07 et la salariée ou le salarié communique sa décision dans le même délai;

La commission et le syndicat peuvent convenir que les choix des salariées ou salariés soient plutôt communiqués à la commission lors d'une rencontre regroupant les salariées ou salariés concernés;

C) la salariée ou le salarié régulier qui doit être mis à pied ou en disponibilité reçoit un préavis d'au moins trente (30) jours avant la date d'abolition du poste;

D) la salariée ou le salarié à l'essai, dont l'emploi prend fin, reçoit un préavis d'une durée de quatorze (14) jours;

E) malgré les paragraphes précédents, dans le cas d'abolition visée au troisième alinéa de la clause 7-3.01, la commission consulte le syndicat sur le bien-fondé de l'abolition au moins trente-cinq (35) jours de la date d'abolition de poste. De même, l'avis mentionné au paragraphe B) précédent est remplacé par un avis de trente (30) jours et l'avis mentionné au paragraphe C) précédent est remplacé par un avis de quinze (15) jours;

F) tous les mouvements de personnel résultant de l'application de la clause 7-3.07 prennent effet à la date prévue au paragraphe C) de la clause 7-3.04.

La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour modifier les dates et les délais prévus à la présente clause.

## Mécanisme de sécurité d'emploi

**7-3.06** La salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté est, selon son statut, réaffecté dans un autre poste, mis en disponibilité, mis à pied, ou son emploi prend fin selon les dispositions prévues à la clause 7-3.07.

Toutefois, la salariée ou le salarié à l'essai dont le poste est aboli ou qui est supplanté, est réputé demeurer une salariée ou un salarié temporaire inscrit sur la liste de priorité d'embauche ou une salariée ou un salarié couvert par le chapitre 10-0.00, selon le cas, sans perte de droits et sans avoir pour effet de conférer un avantage additionnel.

Dans ce cadre, la salariée ou le salarié qui avait le statut de salariée ou salarié temporaire, est réinscrit à la liste de priorité d'embauche selon la durée d'emploi qu'elle ou il détenait avant l'obtention d'un poste, le tout sous réserve des modalités de la liste de priorité d'embauche.

Dans ce cadre, la salariée ou le salarié qui occupait un emploi en vertu de l'article 10-1.00 ou 10-2.00, retourne à son ancien emploi ou en mise à pied, selon le cas, ce qui entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ayant fait suite à l'obtention d'un poste, le tout sous réserve des articles 10-1.00 ou 10-2.00.

**7-3.07** Les dispositions suivantes s'appliquent à la salariée ou au salarié dont le poste est aboli ainsi qu'à la salariée ou au salarié qui est supplanté:

- A) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié à l'essai, son emploi prend fin;
- B) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié régulier non permanent, elle ou il doit choisir dans sa classe d'emplois, entre:
  - a) être réaffecté dans un poste vacant, sous réserve de l'application des paragraphes A) et B) de la clause 7-1.03 et malgré les autres paragraphes de cette clause;ou
  - b) supplanter une salariée ou un salarié qui possède moins d'ancienneté.

À défaut de pouvoir exercer un de ces choix, elle ou il doit choisir dans une autre classe d'emplois entre :

- c) être réaffecté dans un poste vacant, sous réserve de l'application des paragraphes A) et B) de la clause 7-1.03 et malgré les autres paragraphes de cette clause;
- ou
- d) supplanter une salariée ou un salarié ayant moins d'ancienneté;

À défaut, elle ou il est mis à pied.

- C) S'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié permanent :
- elle ou il doit choisir dans sa classe d'emplois, entre :
- a) être réaffecté dans un poste vacant, malgré la clause 7-1.03;
- ou
- b) supplanter une salariée ou un salarié qui possède moins d'ancienneté;

À défaut de pouvoir exercer un de ces choix, elle ou il doit choisir dans une autre classe d'emplois:

c) être réaffecté dans un poste vacant, et ce, malgré la clause 7-1.03;

ou

d) supplanter une salariée ou un salarié qui possède moins d'ancienneté.

À défaut de pouvoir exercer un de ces choix, elle ou il est mis en disponibilité.

Une abolition ne peut générer plus de trois (3) supplantations. La troisième salariée ou le troisième salarié supplanté à la suite d'une abolition doit, si elle ou il est une salariée ou un salarié régulier, choisir un poste vacant ou, à défaut, selon son statut, elle ou il est mis en disponibilité ou mis à pied;

Si la troisième salariée ou le troisième salarié n'a d'autre choix qu'un poste vacant comportant moins d'heures, son nombre d'heures est maintenu sous réserve d'une prestation de travail correspondante.

#### **Modalités du mécanisme de sécurité d'emploi**

**7-3.08** Dans les cas prévus à la clause 7-3.07 :

- A) le poste vacant visé est celui que la commission entend combler;
- B) la salariée ou le salarié visé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission et au besoin, la salariée ou le salarié peut, selon les modalités établies par la commission, recourir aux dispositions de la clause 7-1.11;
- C) si un poste comporte, outre les exigences ou qualifications requises par le Plan de classification, d'autres exigences déterminées par la commission, on tient d'abord compte de ces exigences et ensuite de l'ordre d'ancienneté;
- D) une salariée ou un salarié ne peut en supplanter une ou un autre que si elle ou il possède plus d'ancienneté que cette dernière ou ce dernier;
- E) seule la salariée ou seul le salarié détenant un poste peut être supplanté;
- F) un mouvement de personnel dans le cadre de la clause 7-3.07 ne peut entraîner une promotion;
- G) lorsqu'une salariée ou un salarié régulier non permanent est rétrogradé, son traitement est établi conformément au paragraphe B) de la clause 6-2.15;
- H) lorsqu'une salariée ou un salarié permanent est rétrogradé, son traitement est établi conformément à la clause 7-3.09, sous réserve de la clause 7-3.12;

I) dans le cas où une salariée ou un salarié est tenu de supplanter, en vertu de la clause 7-3.07, une salariée ou un salarié de sa classe d'emplois qui occupe un poste qui a été touché par un changement technologique ou un changement de logiciel, et ce, durant les deux (2) années précédant la date effective où doit s'effectuer sa supplantation, les modalités suivantes s'appliquent :

- lorsque les exigences particulières pour combler le poste sont reliées exclusivement aux changements technologiques ou changements de logiciel, cette salariée ou ce salarié ne peut être empêché d'obtenir le poste pour le seul motif qu'elle ou il ne rencontre pas ces exigences particulières;
- cette salariée ou ce salarié s'engage à participer aux activités lui permettant de satisfaire à ces exigences;

J) le choix d'une salariée ou d'un salarié d'en supplanter une ou un autre s'effectue dans la localité ou, selon son choix, dans une autre localité du territoire de la commission.

La localité signifie soit le territoire municipal, soit le territoire de la commission, au choix du syndicat, et ce, pour la durée de la convention.

Le syndicat doit informer la commission par écrit de son choix dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention. À défaut d'avis, localité signifie le territoire de la commission.

K) une salariée ou un salarié permanent ne peut refuser un poste en deçà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de l'abolition de son poste ou de sa supplantation.

L) une salariée ou un salarié occupant un poste à temps partiel est réaffecté dans un poste à temps complet ou supplante une salariée ou un salarié occupant un poste à temps complet, par exception expresse, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cette salariée ou ce salarié a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence.

M) une salariée ou un salarié permanent ne peut en aucun cas être réaffecté dans un poste périodique.

### **Protection salariale ou de classe d'emplois pour la salariée ou le salarié permanent**

#### **7-3.09 Rétrogradation involontaire**

La salariée ou le salarié permanent qui n'a d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste qui constitue pour elle ou lui une rétrogradation, par application de la clause 7-3.07 ou du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-3.33 de la convention, conserve sa classe d'emplois et le traitement y afférent.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale et de classe d'emplois, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

Cette salariée ou ce salarié bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant ou nouvellement créé dans sa classe d'emplois que la commission décide de combler, conformément à la clause 7-1.03.

#### **7-3.10 Poste comportant un nombre d'heures moindre**

Lorsque, à la suite de l'application de la clause 7-3.07 de la convention, une salariée ou un salarié permanent n'a d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail, elle ou il est réputé réaffecté sur une base temporaire et la réaffectation dure jusqu'à ce que la commission l'affecte, malgré la clause 7-1.03 et l'article 7-3.00, dans un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emplois ou de la classe d'emplois qu'elle ou il occupe, si elle ou il a été rétrogradé, comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail. Lors de cette réaffectation sur une base temporaire, il appartient à la commission de combler l'horaire de travail de la salariée ou du salarié par des tâches du personnel de soutien en relation avec ses qualifications. Cette réaffectation ne peut avoir pour effet d'imposer des heures

brisées ou un changement de quart de travail.

La présente clause s'applique également à la salariée ou au salarié qui obtient par application de la clause 7-3.09 un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

Cette salariée ou ce salarié, tant qu'elle ou il demeure réputé réaffecté sur une base temporaire, bénéficie, en outre, du droit de retour mentionné à la clause 7-3.09, et ce, sur un poste comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail avant sa réaffectation.

#### **7-3.11 Poste à caractère cyclique ou saisonnier**

Dans le cas où une salariée ou un salarié permanent n'a d'autre choix, dans le cadre de la clause 7-3.07 de la convention, que d'être réaffecté dans un poste à temps complet, à caractère cyclique ou saisonnier, elle ou il bénéficie de la protection salariale suivante :

-elle ou il conserve la rémunération établie sur la base de son taux de traitement et de son nombre d'heures régulières de travail applicables immédiatement avant son affectation, et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure;

-toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant son affectation est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies; ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de la salariée ou du salarié progresse.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale continue d'en bénéficier selon les conditions applicables.

Cette salariée ou ce salarié bénéficie, en outre, du droit de retour mentionné à la clause 7-3.09, et ce, sur un poste à temps complet qui n'est pas à caractère cyclique ou saisonnier.

#### **7-3.12 Refus d'un poste dans le cadre du droit de retour**

Lorsqu'une salariée ou un salarié refuse d'accepter un poste qui lui est offert dans le cadre du droit de retour dont elle ou il bénéficie en vertu des clauses 7-3.09, 7-3.10 ou 7-3.11, selon le cas, elle ou il perd alors tous les bénéfices inhérents à ce droit; les dispositions relatives à la rétrogradation volontaire prévues à la clause 6-2.15 s'appliquent à la salariée ou au salarié dont la réaffectation à l'origine de son droit de retour constituait pour elle ou lui une rétrogradation. En outre :

A) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié visé à la clause 7-3.10, elle ou il n'est plus réaffecté sur une base temporaire, il n'appartient plus à la commission de combler son horaire de travail et elle ou il est alors rémunéré suivant les heures effectivement travaillées;

B) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié visé à la clause 7-3.11, elle ou il ne bénéficie plus des deuxièmes et troisièmes alinéas de la clause 7-3.11 et est rémunéré suivant les heures effectivement travaillées.

### **Section II Sécurité d'emploi du secteur des services directs aux élèves**

Seules les dispositions de la présente section s'appliquent à la sécurité d'emploi des salariées et salariés réguliers ou à l'essai détenant un poste en adaptation scolaire ou un poste en service de garde à moins d'une disposition expresse à l'effet contraire.

#### **7-3.13 Date d'abolition de poste**

Sous réserve de l'article 7-1.00, la commission ne peut effectuer d'abolition de poste qu'à une seule date qu'elle détermine laquelle doit se situer entre le 1<sup>er</sup> juillet et l'entrée des élèves.

Toutefois, la commission peut exceptionnellement effectuer des abolitions de postes à d'autres dates en cours d'année financière pour satisfaire à des impératifs administratifs ou pédagogiques revêtant un caractère d'urgence.

#### **7-3.14 Motifs de non-abolition de poste**

La commission n'est pas tenue de procéder à une abolition lorsque l'une ou plusieurs des circonstances suivantes se présentent :

- A) la salariée ou le salarié choisit de conserver son poste malgré une réduction d'heures, sauf si cette réduction d'heures a pour effet d'en faire un poste à temps partiel;
- B) le poste est transféré à une distance de moins de dix (10) kilomètres de son lieu de travail habituel; toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un autre rayon;
- C) il y a changement de supérieure ou supérieur immédiat;
- D) le poste est transféré dans une autre unité administrative du même lieu physique;
- E) la répartition du temps de travail entre des unités administratives ou des lieux physiques se situant dans le rayon prévu au paragraphe B) est modifiée.

#### **Réaffectation préalable à une abolition d'un poste en adaptation scolaire**

- 7-3.15** Avant de procéder à l'abolition d'un poste, la commission peut, malgré la clause 7-3.17, réaffecter la salariée ou le salarié titulaire de ce poste à un autre poste de la même classe d'emplois comportant le même nombre d'heures hebdomadaires de travail, à l'intérieur d'un rayon de dix (10) kilomètres de son lieu de travail de l'année précédente. Le poste devenant ainsi vacant est considéré comme étant aboli.

Dans le cas d'une réaffectation visée à l'alinéa précédent, la salariée ou le salarié peut demander que son poste soit aboli si la réaffectation est substantielle.

La commission consulte le syndicat avant de procéder à une réaffectation substantielle d'une salariée ou d'un salarié. Celle-ci ou celui-ci est présent lors de cette rencontre. La commission et le syndicat conviennent des modalités de cette consultation.

#### **7-3.16 Assignation des tâches lors de l'abolition d'un poste**

La commission peut assigner à d'autres salariées ou salariés les tâches et fonctions d'un poste qui est aboli. Cette assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive ni de danger pour la santé ou la sécurité des salariées ou salariés.

### **7-3.17 Consultation du syndicat**

La commission consulte le syndicat au moins quinze (15) jours avant la date d'abolition établie conformément à la clause 7-3.13 sur les éléments suivants, et ce, par classe d'emplois :

A) l'identification des postes abolis;

B) le nom et le statut de la ou du titulaire du poste aboli;

C) le bien-fondé de l'abolition de poste;

D) le nombre de postes maintenus;

E) l'identification des postes vacants qu'elle entend combler;

F) les postes visés aux paragraphes D) et E) doivent comprendre le temps prévu à la clause 8-2-08 ou 8-2.09, selon le cas. Ce temps doit être identifié pour chacun des postes, à l'exception des postes de la classe d'emplois de préposée ou préposé aux élèves handicapés.

### **7-3.18 Avis à la salariée ou au salarié dont le poste est aboli**

À la suite de cette consultation, la commission avise par écrit la salariée ou le salarié dont le poste est aboli au moins cinq (5) jours avant la date d'abolition de poste. Toutefois, la salariée ou le salarié à l'essai, dont l'emploi prend fin, reçoit un préavis d'une durée de quatorze (14) jours.

### **7-3.19 Mécanisme de sécurité d'emploi**

La salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté est, selon son statut, réaffecté dans un autre poste ou son emploi prend fin s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié à l'essai. À défaut d'obtenir un poste conformément aux clauses 7-3.22 et 7-3.23, la salariée ou le salarié permanent est mis en disponibilité ou s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié régulier il est mis à pied.

Toutefois, la salariée ou le salarié à l'essai dont le poste est aboli ou qui est supplanté, est réputé demeurer une salariée ou un salarié temporaire inscrit sur la liste de priorité d'embauche ou une salariée ou un salarié couvert par le chapitre 10-0.00, selon le cas, sans perte de droits et sans avoir pour effet de conférer un avantage additionnel.

Dans ce cadre, la salariée ou le salarié qui avait le statut de salariée ou salarié temporaire est réinscrit à la liste de priorité d'embauche selon la durée d'emploi qu'elle ou il détenait avant l'obtention d'un poste, le tout sous réserve des modalités de la liste de priorité d'embauche.

Dans ce cadre, la salariée ou le salarié qui occupait un emploi en vertu de l'article 10-1.00 ou 10-2.00 retourne à son ancien emploi ou en mise à pied, selon le cas, ce qui entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ayant fait suite à l'obtention d'un poste, le tout sous réserve des articles 10-1.00 ou 10-2.00.

### **7-3.20 Le mécanisme de sécurité d'emploi a lieu lors de l'affectation annuelle au cours de laquelle la commission comble les postes définitivement vacants ou nouvellement créés selon sa séquence prévue à la clause 7-3.22.**

### **7-3.21 La commission procède à l'affectation annuelle :**

A) lors d'une séance regroupant les salariées ou salariés concernés :

a) pour l'application des première (1<sup>re</sup>) et deuxième (2<sup>e</sup>) étapes prévues à la clause 7-3.22, cette séance a lieu à une date convenue entre la commission et le syndicat. À défaut, d'entente, la commission détermine la date de la séance laquelle doit avoir lieu entre le 1<sup>er</sup> juin et l'entrée des élèves. La commission informe, cinq (5) jours avant la séance toute salariée ou tout salarié visé à la clause 7-3.22 des postes maintenus et des postes vacants qu'elle entend combler :

b) pour l'application de la troisième (3<sup>e</sup>) étape prévue à la clause 7-3.22, cette séance a lieu à une date convenue entre la commission et le syndicat. Toutefois, cette séance ne doit pas avoir lieu à la même date que celle prévue au sous-paragraphe précédent à moins d'entente à l'effet contraire.

Le défaut de convenir d'une date ne peut avoir pour effet d'empêcher la commission de tenir une séance à la date qu'elle détermine dans la mesure où cette séance a lieu après la date prévue au sous-paragraphe précédent et avant l'entrée des élèves.

c) la commission informe toute salariée ou tout salarié visé à la clause 7-3.22 de la date et du lieu, cinq (5) jours avant les séances prévues aux sous-paragraphe a) et b).

B) à défaut de procéder selon le paragraphe A), la commission avise par écrit la salariée ou le salarié dont le poste est aboli des choix qui s'offrent à elle ou à lui, conformément à la clause 7-3.23. La salariée ou le salarié doit communiquer sa décision par écrit dans le délai convenu entre la commission et le syndicat. À défaut d'entente, la salariée ou le salarié doit communiquer sa décision dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de cet avis. De même, pour toute autre salariée ou tout autre salarié ayant un choix à exercer, la commission lui indique les choix qui s'offrent à elle ou lui conformément à la clause 7-3.23 et la salariée ou le salarié communique sa décision dans le même délai. La commission informe également toute salariée ou tout salarié visé à la clause 7-3.22 des postes vacants qu'elle entend combler.

### **7-3.22 Séquence d'affectation annuelle**

#### **A) 1<sup>re</sup> étape**

La commission comble les postes vacants en choisissant, dans la même classe d'emplois et par ordre d'ancienneté, parmi l'ensemble des salariées ou salariés permanents<sup>1</sup>. La salariée ou le salarié permanent dont le poste est aboli ou qui est supplanté doit faire son choix en vertu de la clause 7-3.23.

Cependant, lorsque l'application de l'alinéa précédent a pour effet d'empêcher une salariée ou un salarié permanent de se voir attribuer un poste qui lui permettrait d'éviter une protection salariale ou une mise en disponibilité, la commission réserve un poste à temps complet de sa classe d'emplois dont le nombre d'heures se rapproche le plus de la garantie de traitement à laquelle elle ou il a droit. À défaut d'un poste disponible équivalent ou supérieur à sa garantie de traitement, la commission réserve un poste immédiatement inférieur.

---

<sup>1</sup> Sont aussi visés par ce paragraphe les salariées ou salariés permanents :

- Mis en disponibilité;

- Bénéficiant d'une protection salariale et d'un droit de retour en vertu de l'application des clauses 7-3.25 à 7-3.28 et des clauses 7-3.30 à 7-3.32;

- Bénéficiant du droit d'occuper un emploi convenable en vertu de la clause 7-4.20.

## **B) 2<sup>e</sup> étape**

Par la suite, elle comble les postes vacants en choisissant, par ordre d'ancienneté, parmi l'ensemble des salariées et salariés réguliers.

Sous réserve de l'alinéa précédent, la salariée ou le salarié permanent qui, à l'étape 1, n'a eu d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste à temps partiel, est réaffecté temporairement dans un poste à temps complet de sa classe d'emplois ou de la classe d'emplois qu'elle ou il occupe qui devient vacant en cours de séance, et ce, jusqu'à ce que la commission l'affecte dans un poste comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail, conformément à la clause 7-3.27.

À cette étape, la salariée ou le salarié régulier dont le poste est aboli ou qui est supplanté doit faire son choix en vertu de la clause 7-3.23.

Malgré ce qui précède, la salariée ou le salarié dont le poste a été aboli ou qui a été supplanté et qui a obtenu, dans le cadre du premier alinéa, un poste qui constituerait une promotion, conformément aux modalités prévues à la clause 7-3.24 F), n'exerce pas de choix en vertu de la clause 7-3.23.

## **C) 3<sup>e</sup> étape**

Par la suite, elle procède par ordre d'ancienneté, sans égard au secteur, selon l'ordre suivant :

a) elle comble le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emploi, parmi les salariées ou salariés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi et les salariées ou salariés ayant un droit de retour ou bénéficiant d'une protection salariale en vertu de l'article 7-3.00;

b) elle s'adresse à l'ensemble des salariées ou salariés. Toutefois, les salariées ou salariés des services directs aux élèves ne peuvent poser leur candidature que sur les nouveaux postes qui n'ont pas été offerts aux étapes précédentes;

c) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées ou salariés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans;

d) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées et salariés temporaires inscrits sur la liste de priorité d'embauche de l'article 2-3.00 et qui ont complété l'équivalent d'une (1) année de durée d'emploi reconnue sur cette liste;

e) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées et salariés couverts par le chapitre 10-0.00 ayant complété leur période de probation. La salariée ou le salarié bénéficie du présent paragraphe pour une période de dix-huit (18) mois après sa mise à pied;

f) elle comble le poste en choisissant, parmi les autres salariées ou salariés temporaires inscrits sur la liste de priorité d'embauche de l'article 2-3.00 sans tenir compte de l'ordre de durée d'emploi et sans égard à la classe d'emplois;

g) à défaut, elle peut embaucher toute autre personne.

Dans le cas de la salariée ou du salarié visé aux sous-paragraphes d) et e), si plus d'une candidate ou d'un candidat possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, celle-ci procède suivant l'ordre de durée d'emploi.

## **D) Fusion**

La commission et le syndicat peuvent, sur une base annuelle, convenir de fusionner les étapes de la séquence d'affectation prévues à la présente clause dans la mesure où cette fusion n'entraîne pas un accroissement des modalités et des coûts découlant de la sécurité d'emploi.

*La commission et le syndicat conviennent de fusionner les étapes 1 et 2 de la séquence d'affectation. Advenant le cas où des coûts pourraient découler de la sécurité d'emploi, un préavis minimum de 90*

*jours sera donné au syndicat.*

### **7-3.23 Choix de la salariée ou du salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté**

La salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté doit faire son choix selon les modalités suivantes :

A) La salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté doit :

- prendre un poste vacant de sa classe d'emplois;  
ou
- supplanter une salariée ou un salarié moins ancien de sa classe d'emplois.

À cette étape, la salariée ou le salarié permanent qui n'a d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail, choisit le poste à temps complet comportant le plus grand nombre d'heures lorsqu'elle ou il effectue ce choix à défaut de quoi, elle ou il perd le bénéfice de la protection salariale dont elle ou il bénéficiait sur le poste qu'elle ou il détenait.

B) À défaut de pouvoir exercer l'un ou l'autre des choix prévus au paragraphe précédent, la salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté doit :

- prendre un poste vacant de sa classe d'emplois;  
ou
- supplanter une salariée ou un salarié moins ancien de sa classe d'emplois.

À cette étape, la salariée ou le salarié choisit le poste à temps partiel comportant le plus grand nombre d'heures lorsqu'elle ou qu'il effectue son choix.

C) À défaut, de pouvoir exercer l'un ou l'autre des choix prévus au paragraphe précédent, la même procédure s'applique à la salariée ou au salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté, et ce, dans une classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie et ainsi de suite.

### **7-3.24 Modalités**

Dans les cas prévus aux clauses 7-3.22 et 7-3.23, les modalités suivantes s'appliquent :

- A) le poste vacant visé est celui que la commission entend combler;
- B) la salariée ou le salarié visé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission;
- C) si un poste comporte, outre les exigences ou qualifications requises par le plan de classification, d'autres exigences déterminées par la commission, on tient d'abord compte de ces exigences et ensuite de l'ordre d'ancienneté;
- D) une salariée ou un salarié ne peut en supplanter une ou un autre que si elle ou il possède plus d'ancienneté que cette dernière ou ce dernier;
- E) seule la salariée ou seul le salarié détenant un poste peut être supplanté;
- F) seul un mouvement de personnel dans le cadre de la deuxième étape prévue au paragraphe B) et aux sous-paragraphes b), e) et f) du paragraphe C) de la clause 7-3.22 peut entraîner une promotion. Toutefois, la salariée ou le salarié doit avoir démontré au préalable, pour la classe d'emplois qui constituerait une promotion, qu'elle ou il répond aux qualifications et exigences requises et aux autres exigences déterminées par la commission selon les modalités qu'elle

détermine et au besoin, la salariée ou le salarié peut recourir aux dispositions de la clause 7-1.11;

- G) lorsqu'une salariée ou un salarié régulier non permanent est rétrogradé, son traitement est établi conformément au paragraphe B) de la clause 6-2.15;
- H) lorsqu'une salariée ou un salarié permanent détenant un poste en adaptation scolaire est rétrogradé, son traitement est établi conformément à la clause 7-3.26, sous réserve de la clause 7-3.29;
- I) lorsqu'une salariée ou un salarié permanent détenant un poste en service de garde est rétrogradé, son traitement est établi conformément à la clause 7-3.30, sous réserve de la clause 7-3.32;
- J) la salariée ou le salarié permanent qui choisit d'être réaffecté dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail, perd le bénéfice de la protection salariale dont elle ou il bénéficiait sur le poste qu'elle ou il détenait;

Malgré les dispositions de la clause 1-2.31, lorsqu'une ou un salarié permanent choisit un poste à temps partiel alors qu'au moins un poste à temps complet lui est accessible, elle ou il perd sa permanence;

- K) une salariée ou un salarié permanent ne peut refuser un poste en deçà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de l'abolition de son poste ou de sa supplantation;
- L) lorsqu'une salariée ou un salarié occupant un poste à temps partiel est réaffecté dans un poste à temps complet ou supplante une salariée ou un salarié occupant un poste à temps complet, par exception expresse, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cette salariée ou ce salarié a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence;
- M) si aucun des salariées ou salariés en disponibilité ou en protection salariale n'accepte le poste offert, la commission désigne, sous réserve du paragraphe K), la salariée ou le salarié possédant le moins d'ancienneté parmi ces salariées ou salariés;
- N) les postes que la commission identifie comme étant vacants, dans le cadre de la clause 7-3.17, ne peuvent être abolis ou modifiés lors de l'affectation annuelle;
- O) une salariée ou un salarié permanent ne peut en aucun cas être réaffecté dans un poste périodique;
- P) tous les mouvements de personnel résultant de l'application de la clause 7-3.23 prennent effet à la date prévue à la clause 7-3.13.
- Q) *la commission indique, lors de la création de postes en adaptation scolaire, le nombre de jours de travail, les jours où la présence de la salariée ou du salarié est requise ainsi que la période à laquelle se situe cette présence.*
- R) *La salariée ou le salarié fournit les documents en lien avec sa qualification une fois pour les fins des séances d'affectation, selon l'échéancier déterminé par la commission. Si la salariée ou le salarié est intéressé à postuler pour un autre corps d'emploi que celui auquel elle ou il s'était déjà préqualifié (e), elle ou il devra fournir une seule fois, sa qualification pour un emploi additionnel pour les fins de séances d'affectation. La commission pourrait exceptionnellement demander de soumettre à nouveau les documents pour des raisons qu'elle juge pertinente. La commission confirmera à la salariée ou au salarié dans la forme qu'elle choisit sa qualification pour un emploi pour les fins de séance d'affectation et en informera le syndicat par écrit. Une omission ou une erreur de la commission d'en informer le syndicat n'est pas contestable par voie de grief.*

### **7-3.25 Stabilité d'une année à l'autre**

Lorsque le plan d'intervention établi au bénéfice d'un élève recommande le maintien d'une même intervenante ou d'un même intervenant auprès de ce dernier, la commission peut, malgré les dispositions des clauses 7-3.22 et 7-3.23, maintenir une salariée ou un salarié de la classe d'emplois de technicienne ou technicien en éducation spécialisée dans son poste. Si ce poste est visé par une telle mesure, la commission peut maintenir en place une même intervenante ou un même intervenant auprès de la clientèle EHDAA, conformément aux recommandations contenues au plan d'intervention pour une durée maximale de deux (2) années scolaires en sus de la première année scolaire pendant laquelle cette mesure a été mise en place. En prévision de l'affectation annuelle, la commission informe les salariées et salariés de tous les postes visés par une telle recommandation au plan d'intervention.

Si le poste visé par cette mesure est à temps partiel et que, dans le cadre de l'affectation annuelle ou du comblement définitif d'un poste, la salariée ou le salarié obtient un poste à temps complet, elle ou il en devient titulaire avec reconnaissance de tous les droits et avantages applicables. Cependant, la commission peut décider de la ou le réaffecter sur une base temporaire dans le poste à temps partiel qu'elle ou il détenait et qui est visé par la recommandation de maintien prévue au plan d'intervention. Cette affectation dure jusqu'à ce que la commission l'affecte au poste à temps complet, dont elle ou il est devenu titulaire. Il appartient à la commission de combler l'horaire de travail de la salariée ou du salarié par des tâches du personnel de soutien en relation avec ses qualifications et cette réaffectation ne peut avoir pour effet de lui imposer des heures brisées ou un changement de quart de travail.

Le poste à temps complet, qui est alors temporairement vacant, est comblé suivant les dispositions de la clause 7-1.25.

**Protection salariale ou de classe d'emplois pour la salariée ou le salarié permanent détenant un poste en adaptation scolaire**

### **7-3.26 Rétrogradation involontaire**

La salariée ou le salarié permanent qui n'a d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste qui constitue pour elle ou lui une rétrogradation, par application de la clause 7-3.23 ou du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-3.33 de la convention, conserve sa classe d'emplois et le traitement y afférent.

La salariée ou le salarié permanent qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale et de classe d'emplois, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

Cette salariée ou ce salarié bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant ou nouvellement créé dans sa classe d'emplois que la commission décide de combler, conformément à la clause 7-3.22.

### **7-3.27 Poste comportant un nombre d'heures moindre**

Lorsque, à la suite de l'application de la clause 7-3.23 de la convention, une salariée ou un salarié permanent n'a d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail, elle ou il est réputé réaffecté sur une base temporaire et la réaffectation dure jusqu'à ce que la commission l'affecte, malgré la clause 7-1.03 et l'article 7-3.00, dans un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emplois ou de la classe d'emplois qu'elle ou il occupe, si elle ou il a été rétrogradé, comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail. Lors de cette réaffectation sur une base temporaire, il appartient à la commission de combler l'horaire de travail de la salariée ou du salarié par des tâches du personnel de soutien en relation avec ses qualifications. Cette réaffectation ne peut avoir pour effet d'imposer des heures brisées ou un changement de quart de travail.

La présente clause s'applique également à la salariée ou au salarié qui obtient par application de la clause 7-3.23 un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

Cette salariée ou ce salarié, tant qu'elle ou il demeure réputé réaffecté sur une base temporaire, bénéficie, en outre, du droit de retour mentionné au troisième alinéa de la clause 7-3.26, et ce, sur un poste comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail avant sa réaffectation.

### **7-3.28 Poste à caractère cyclique ou saisonnier**

Dans le cas où une salariée ou un salarié permanent n'a d'autres choix, dans le cadre de la clause 7-3.23 de la convention, que d'être réaffecté dans un poste à temps complet, à caractère cyclique ou saisonnier, elle ou il bénéficie de la protection salariale suivante:

elle ou il conserve la rémunération établie sur la base de son taux de traitement et de son nombre d'heures régulières de travail applicables immédiatement avant son affectation, et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure;

toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant son affectation est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies; ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de la salariée ou du salarié progresse.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

Cette salariée ou ce salarié bénéficie, en outre, du droit de retour mentionné au troisième alinéa de la clause 7-3.26, et ce, sur un poste à temps complet qui n'est pas à caractère cyclique ou saisonnier.

### **7-3.29 Refus d'un poste dans le cadre du droit de retour**

Lorsqu'une salariée ou un salarié refuse d'accepter un poste qui lui est offert dans le cadre du droit de retour dont elle ou il bénéficie en vertu du troisième alinéa de la clause 7-3.26, elle ou il perd alors tous les bénéfices inhérents à ce droit; les dispositions relatives à la rétrogradation volontaire prévues à la clause 6-2.15 s'appliquent à la salariée ou au salarié dont la réaffectation à l'origine de son droit de retour constituait pour elle ou lui une rétrogradation. En outre:

A) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié visé à la clause 7-3.27, elle ou il n'est plus réaffecté sur une

base temporaire, il n'appartient plus à la commission de combler son horaire de travail et elle ou il est alors rémunéré suivant les heures effectivement travaillées.

B) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié visé à la clause 7-3.28 elle ou il ne bénéficie plus des deuxièmes et troisièmes alinéas de la clause 7-3.28 et est rémunéré suivant les heures effectivement travaillées.

### **Protection salariale ou de classe d'emplois pour la salariée ou le salarié permanent détenant un poste en service de garde**

#### **Rétrogradation involontaire**

**7-3.29** Lorsque, par application de la clause 7-3.23, la salariée ou le salarié permanent n'a d'autre choix que d'être réaffecté à un poste qui constitue pour elle ou lui une rétrogradation elle ou il conserve sa classe d'emplois, le traitement afférent et bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emplois conformément au troisième alinéa de la clause 7-3.26.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale et de classe d'emplois, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

#### **7-3.31 Poste comportant un nombre d'heures moindre**

Lorsque, par application de la clause 7-3.23, une salariée ou un salarié permanent n'a d'autre choix que d'être réaffecté à un poste dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est de :

- moins de quatre-vingts pour cent (80%) du nombre d'heures hebdomadaires de travail du poste détenu l'année précédente, elle ou il est réaffecté sur une base temporaire et la réaffectation s'applique jusqu'à ce que la commission l'affecte à un poste vacant ou nouvellement créé dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail correspond à quatre-vingts pour cent (80%) du nombre d'heures hebdomadaires du poste détenu l'année précédente. Il appartient à la commission de combler l'horaire de travail jusqu'à quatre-vingts pour cent (80%) du nombre d'heures hebdomadaires de travail du poste de l'année précédente par des tâches du personnel de soutien en relation avec ses qualifications.

ou est de :

- moins de soixante-quinze pour cent (75%) de trente-cinq (35) heures hebdomadaires de travail, elle ou il est réaffecté sur une base temporaire et la réaffectation s'applique jusqu'à ce que la commission l'affecte à un poste vacant ou nouvellement créé dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail correspond à soixante-quinze pour cent (75%) de trente-cinq (35) heures hebdomadaires de travail. Il appartient à la commission de combler l'horaire de travail jusqu'à soixante-quinze pour cent (75%) de trente-cinq (35) heures hebdomadaires de travail par des tâches du personnel de soutien en relation avec ses qualifications.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

#### **7-3.32 Droit de retour**

La salariée ou le salarié visé aux clauses 7-3.30 et 7-3.31, tant qu'elle ou il demeure réputé réaffecté sur une base temporaire ou en rétrogradation, bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant ou nouvellement créé qui rencontre minimalement les deux (2) critères prévus à la clause 7-3.31 que la commission décide de combler.

L'application de l'alinéa précédent ne peut entraîner une promotion.

Lorsqu'une salariée ou un salarié refuse d'accepter un poste qui lui est offert dans le cadre d'un droit de retour, elle ou il perd alors tous les bénéfices inhérents à ce droit.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale ou de classe d'emplois, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

### **Section III – Autres dispositions relatives à la sécurité d'emploi.**

**La présente section s'applique au secteur général et au secteur des services directs aux élèves**

#### **7-3.33 Mesures visant à réduire le nombre de salariées ou salariés en disponibilité**

##### **A) Preretraite**

Dans le but de réduire le nombre de salariées ou salariés en disponibilité, la commission accorde un congé de préretraite en tenant compte des modalités suivantes :

- a) ce congé de préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximum d'une année; pendant son congé, la salariée ou le salarié n'a droit à aucun des bénéfices de la convention sauf en ce qui a trait à l'assurance vie et l'assurance maladie à la condition qu'elle ou il paie au début du congé l'entier des primes exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- b) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant la salariée ou le salarié en cause;
- c) seul y est admissible la salariée ou le salarié qui aurait droit à la retraite à la fin du congé mais qui n'aurait pas atteint l'âge normal de la retraite (65 ans) pendant la durée du congé ou qui n'aurait pas droit à une pleine retraite pendant la durée du congé;
- d) à la fin de ce congé avec traitement, la salariée ou le salarié est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite;
- e) ce congé permet la réduction du nombre de salariées ou salariés en disponibilité.

##### **B) Prime de séparation**

La commission accorde une prime de séparation à une salariée ou un salarié permanent si sa démission permet la réaffectation d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité. L'acceptation de la prime de séparation entraîne la perte de permanence de la salariée ou du salarié.

La commission peut également accorder une prime de séparation à une salariée ou un salarié mis en disponibilité qui choisit de démissionner. Dans ce cas, la salariée ou le salarié concerné perd sa permanence.

La prime de séparation est équivalente à un mois de traitement par année complète de service au moment où la salariée ou le salarié permanent a démissionné de la commission. La prime est limitée à un maximum de six (6) mois de traitement. Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit la salariée ou le salarié concerné au moment où elle ou il a démissionné de la commission.

La salariée ou le salarié qui reçoit une prime de séparation ne peut être engagé dans le secteur de l'éducation durant l'année qui suit celle où elle ou il a reçu une prime, à moins de faire remise de la prime. Cette prime ne peut être accordée à une salariée ou un salarié qui a déjà reçu une prime similaire d'un employeur du secteur de l'éducation, ni à la salariée ou au salarié qui démissionne pour refus de poste.

##### **C) Transfert de droits**

Lorsqu'une salariée ou un salarié, qui n'est pas en disponibilité, est engagé par une autre commission scolaire et que sa démission permet la réaffectation d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité, elle ou il transporte chez son nouvel employeur son statut de salariée ou salarié, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon.

#### **D) Prime de relocalisation volontaire**

La salariée ou le salarié mis en disponibilité, qui accepte, dans le secteur de l'éducation, un poste situé à une distance de plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile et de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité, a droit à une prime de relocalisation volontaire, si la relocalisation implique son déménagement.

La prime de relocalisation volontaire est égale à l'équivalent de quatre (4) mois de traitement si la relocalisation a lieu dans une des régions suivantes<sup>1</sup> : no 01 (Bas-Saint-Laurent, Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine), no 08 (Abitibi-Témiscamingue et Nord-duQuébec) ou no 09 (Côte-Nord) à partir d'une autre que celle de son nouveau lieu de travail. Dans les autres cas, la prime de relocalisation volontaire est équivalente à deux (2) mois de traitement.

La commission accorde également la prime de relocalisation volontaire à la salariée ou au salarié permanent qui n'est pas en disponibilité mais dont la relocalisation permet la réaffectation d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité.

La salariée ou le salarié relocalisé transporte chez son nouvel employeur son statut de salariée ou salarié, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon.

La salariée ou le salarié, relocalisé dans le cadre du présent paragraphe D) et qui doit déménager, bénéficie de la part de sa commission, ou le cas échéant, d'une autre commission scolaire qui l'embauche, de l'annexe 2 aux conditions y prévues. De plus, elle ou il a droit à :

- un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir la recherche d'un logement; ce maximum de trois (3) jours ne comprend pas la durée du trajet aller-retour;
- un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

#### **E) Recyclage**

Dans le but de réduire le nombre de salariées ou de salariés en disponibilité, la commission peut exiger le recyclage obligatoire d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité. Toutefois, avant de mettre le recyclage en application, la commission doit respecter les modalités convenues par le comité prévu à l'annexe 29.

### **7-3.34 Droits et obligations de la salariée ou du salarié**

#### **A) Droits de la salariée ou du salarié**

- a) Tant et aussi longtemps qu'elle ou il demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement;
- b) lorsqu'elle ou il accepte un poste dans une autre commission scolaire en vertu de la présente clause, elle ou il n'est pas soumis à la période d'essai;
- c) lorsqu'elle ou il est relocalisé en vertu de la présente clause, elle ou il transporte chez son nouvel employeur son statut de salariée ou salarié régulier, ou selon le cas, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon;
- d) la salariée ou le salarié, relocalisé à la suite de l'application du paragraphe D) de la clause 7- 3.33 ou du sous-paragraphe e) du paragraphe B) de la présente clause et qui doit déménager, bénéficie, de la part de sa commission ou, le cas échéant, d'une autre

commission scolaire qui l'embauche, de l'annexe 2 aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au « régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi » ne s'appliquent pas.

## **B) Obligations de la salariée ou du salarié**

- a) La salariée ou le salarié en disponibilité à qui sa commission ou une autre commission scolaire offre un poste à temps complet, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail, au moment de sa mise en disponibilité, doit l'accepter dans les situations suivantes :
- 1- dans le cas d'une salariée ou d'un salarié dont les heures régulières de travail étaient, au moment de sa mise en disponibilité, inférieures à la semaine régulière de travail;
    - si le poste offert par sa commission ou une autre commission scolaire comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à celui du poste qu'elle ou il occupait au moment de sa mise en disponibilité;
  - 2- dans le cas d'une salariée ou d'un salarié dont les heures régulières de travail étaient, au moment de sa mise en disponibilité, égales ou supérieures à la semaine régulière de travail;
    - si le poste offert par sa commission ou une autre commission scolaire comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à la semaine régulière de travail;
  - 3- dans le cas d'une salariée ou d'un salarié détenant, au moment de sa mise en disponibilité, un poste en service de garde;
    - si le poste offert par sa commission ou une autre commission scolaire comporte un nombre d'heures hebdomadaires de travail correspondant à au moins soixante-quinze pour cent (75%) de trente-cinq (35) heures hebdomadaires de travail;
  - 4- dans le cas d'une salariée ou d'un salarié détenant, au moment de sa mise à pied, un poste périodique;
    - si le poste offert par sa commission ou une autre commission scolaire comporte une année régulière de travail au moins égale à la sienne au moment de sa mise en disponibilité.

Dans le cas où une salariée ou un salarié doit ainsi accepter un poste, elle ou il bénéficie de la clause 7-3.09, le cas échéant, et la clause 7-3.12 s'applique.

Le défaut pour une salariée ou un salarié d'accepter un poste ainsi offert dans les dix (10) jours de l'offre écrite constitue une démission de sa part.

Dans les cas où une salariée ou un salarié en disponibilité accepte volontairement tout autre poste qui lui est offert, elle ou il bénéficie, le cas échéant, des clauses 7-3.09, 7-3.10, selon le cas, et clause 7-3.12 s'applique;

- b) la salariée ou le salarié en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une autre commission scolaire lorsque le Bureau national de placement lui en fait la demande. Si elle ou il fait défaut ou néglige de se conformer à cette obligation, elle ou il est considéré comme ayant démissionné;
- c) la salariée ou le salarié en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi;
- d) tant qu'elle ou il demeure en disponibilité, elle ou il est tenu d'effectuer l'une ou l'autre des tâches d'une classe d'emplois de sa catégorie que la commission lui assigne lesquelles doivent être en relation avec ses qualifications, indépendamment du certificat d'accréditation et de l'horaire de travail qui s'appliquaient à cette salariée ou ce salarié à la date de sa mise en disponibilité. Cette assignation ne peut être à plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité;
- e) la salariée ou le salarié régulier non permanent, ayant complété au moins une année de service actif comme salariée ou salarié régulier et mis à pied à la suite d'une abolition de poste, demeure inscrit sur les listes du Bureau national de placement jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période, elle ou il est tenu d'accepter une offre écrite d'engagement qui pourrait lui être faite par sa commission ou par une autre commission scolaire de la même région, et ce, dans un délai de dix (10) jours de cette offre. À défaut d'accepter, son nom est rayé des listes du Bureau national de placement.

C) La date d'envoi par télécopieur ou de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par la poste recommandée ou par télécopieur constitue une preuve « prima facie » servant à calculer les délais prévus à la présente clause.

**7-3.35** Aux fins d'application de l'article 7-3.00, lieu de travail signifie le lieu de travail où une salariée ou un salarié exerce habituellement ses fonctions.

Dans le cas où une salariée ou un salarié exerce habituellement ses fonctions dans plusieurs lieux, le lieu de travail désigne le lieu où elle ou il reçoit généralement ses directives et où elle ou il doit rendre compte de ses activités; dans ce dernier cas, si la salariée ou le salarié concerné reçoit ses directives dans plusieurs lieux, le lieu de travail aux fins d'application de l'article 7-3.00 est celui que la commission détermine pour la durée de la convention; la commission informe par écrit la salariée ou le salarié et le syndicat du lieu de travail ainsi déterminé.

Aux fins d'application de l'article 7-3.00, voie routière désigne le plus court chemin public normalement utilisé.

#### **Obligations de la commission**

**7-3.36** Lorsque la commission doit procéder à un embauchage, en vue de combler un poste à temps complet qui est vacant, autre qu'un poste temporairement vacant, elle adresse une demande au Bureau national de placement desservant son territoire en précisant la classe d'emplois et les exigences du poste à combler.

La commission qui embauche une personne référée par le Bureau national de placement lui reconnaît son statut de salariée ou salarié régulier ou, selon le cas, sa permanence, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement, sa date d'avancement d'échelon et l'ancienneté qu'elle avait à son départ.

La commission doit informer le Bureau national de placement du nom et des informations nécessaires devant permettre la relocalisation des salariées ou salariés qu'elle met en disponibilité ainsi que des salariées ou salariés réguliers non permanents ayant complété au moins une année de service actif et qu'elle met à pied.

**7-3.37** À la suite de la prise en charge par une autre commission scolaire de l'enseignement à l'enfance en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, ou de l'enseignement aux élèves d'un niveau ou d'une option, dans le cadre de l'application de l'article 213 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), la salariée ou le salarié régulier ou la salariée ou le salarié permanent, qui est affecté par une réduction de personnel quant à la majeure partie de son travail, passe obligatoirement à l'emploi de cette autre commission scolaire.

Toutefois, avec l'accord de la commission qui ne dispense plus cet enseignement, elle ou il peut demeurer à l'emploi de celle-ci à la condition qu'il n'en résulte pas de mise à pied, ni de mise en disponibilité à cause de cet accord.

À compter de l'anniversaire de la prise en charge de cet enseignement, la commission scolaire qui l'a pris en charge peut procéder à des mises à pied ou, selon le cas, à des mises en disponibilité.

**7-3.38** Sur demande, le Bureau national de placement transmet au syndicat un relevé de postes à combler par voie d'engagements de même qu'un relevé des salariées ou salariés en disponibilité, des salariées ou salariés réguliers mis à pied inscrits sur les listes; ces listes ne sont transmises que si elles sont disponibles.

Le Bureau régional de placement fait parvenir mensuellement à l'organisme désigné par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, un relevé des postes à combler par voie d'engagement dans les commissions de même qu'un relevé des salariées ou salariés en disponibilité ou mis à pied inscrits sur les listes.

### **7-3.39 Intégration des commissions scolaires**

- A) Lors d'une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou de plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, les droits et obligations des parties concernées originant de la convention sont maintenus auprès de la nouvelle commission scolaire.
- B) Lors d'une fusion (y compris la disparition d'une commission au projet d'une ou de plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties concernées originant de la convention font l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission impliqués. La conclusion de cette entente par le syndicat et la commission équivaut, en conjonction avec le maintien en vigueur de la convention mentionnée au paragraphe A) précédent, à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail.
- C) Si les parties ne parviennent pas à la conclusion d'une entente dans le cadre du paragraphe B) précédent dans les soixante (60) jours de l'avis d'autorisation émis par le Ministère de procéder à l'intégration, le tout est référé à l'arbitrage de différend conformément au Code du travail. L'arbitre a comme mandat de régler les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties mentionnées au paragraphe B) précédent; l'arbitre pourra également, si elle ou il le juge nécessaire, donner des effets rétroactifs, au jour d'intégration, à sa décision à la condition qu'ils soient applicables.
- D) Pendant l'année financière précédant une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou de plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, la commission ne peut procéder à une réduction de son personnel qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, de salariées ou salariés réguliers ou de salariées permanents si la cause de cette réduction provient de cette fusion, annexion ou restructuration.

Cependant, à compter de l'année financière de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration,

cette nouvelle commission, cette commission annexante ou cette commission restructurée peut procéder à une réduction de personnel résultant en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité.

- E) La présente clause ne peut en aucune manière avoir pour effet de retarder ou empêcher toute fusion, annexion ou restructuration de commissions.

#### **7-3.40 Comité de placement**

Pour chaque salariée ou salarié mis en disponibilité, un comité de placement doit être mis sur pied par la commission qui a procédé à la mise en disponibilité de la salariée ou du salarié. Chacune des commissions scolaires situées dans un rayon de cinquante (50) kilomètres ou moins du domicile ou du lieu principal de travail de la salariée ou du salarié qui a été mis en disponibilité participe à ce comité. Le Ministère y participe de plein droit. Ce comité a comme responsabilité de favoriser l'application du chapitre 7 pour chaque salariée ou salarié mis en disponibilité.

#### **7-3.41 Bureau national de placement**

Le Bureau national de placement a comme responsabilités :

- 1) de colliger et de faire connaître aux commissions scolaires l'ensemble des données relatives à la sécurité d'emploi; postes vacants, salariées ou salariés mis en disponibilité ou salariés réguliers non permanents mis à pied et ayant complété au moins une année de service actif;
- 2) de fournir, conformément à la clause 7-1.03, des candidates ou candidats pour chaque poste à pourvoir;
- 3) d'assurer l'échange de toute information pertinente à la sécurité d'emploi.

#### **7-8.00 MOBILITÉ INTERNE**

*Le présent article vise à permettre à une salariée ou un salarié régulier d'être muté à un autre poste de la même catégorie d'emploi.*

- 7-8.01** *Deux salariées ou salariés peuvent convenir de s'échanger leur poste dans la mesure où les deux directions concernées recommandent ces mutations et que ces postes comportent le même nombre d'heures de travail/semaine. Ces mutations doivent être confirmées par une entente écrite entre les parties. Suite à une telle entente, les salariées ou salariés concernés deviennent titulaires de leur nouveau poste.*

- 7-8.02** *Une salariée ou un salarié du secteur général peut signifier à la commission son intention de muter en transmettant le formulaire au moins trois semaines avant le processus de sécurité d'emploi qui la ou le concerne.*

*Elle ou il reçoit la confirmation par la commission scolaire de la possibilité d'exercer ce choix une semaine avant le processus de sécurité d'emploi.*

*La salariée ou le salarié libère son poste lors du début du processus de la sécurité d'emploi si le nombre de postes vacants permet une relocalisation avec le même nombre d'heures et dans la même classe d'emploi (échelle salariale).*

*La salariée ou le salarié exerce son choix après toutes les personnes dont le poste est aboli. La mobilité interne s'exerce après la sécurité d'emploi, dans le cas du service direct aux élèves et avant la rentrée scolaire.*

## **7-9.00 CUMUL DES POSTES**

**7-9.01** *Malgré la clause 1-2.21, afin de privilégier une semaine de travail de trente-cinq (35) heures, une salariée ou un salarié peut occuper deux (2) postes dans la mesure où cette situation est compatible avec les autres dispositions de la convention collective.*

*a) la salariée ou le salarié détient un statut pour chacun des postes occupés;*

*b) le poste comportant le plus grand nombre d'heures hebdomadaires est qualifié de poste principal.*

*Dans le cas où le nombre d'heures des deux (2) postes est égal, c'est le poste qui a été détenu en premier qui est qualifié de poste principal;*

*c) dans le cas où les deux (2) postes seraient abolis simultanément, la salariée ou le salarié exerce ses droits en fonction du poste principal;*

*d) dans le cas où seul le poste principal est aboli, la salariée ou le salarié exerce ses droits en fonction de ce poste;*

*e) dans le cas où c'est le poste autre que le poste principal qui est aboli, la salariée ou le salarié cesse de cumuler deux (2) postes.*

**7-9.02** *En ce qui a trait aux postes vacants à temps partiel devenus vacants en cours d'année scolaire, dans le secteur des services directs aux élèves, le comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant s'effectue de la façon suivante :*

*La Commission offre le poste:*

*- Dans l'école, en cumul, à un salarié régulier, à temps partiel, sans que cela n'entraîne un conflit d'horaire, selon la séquence suivante :*

*a) Par corps d'emploi;*

*b) Dans un autre corps d'emploi du secteur des services directs aux élèves;*

*c) Dans les autres corps d'emploi.*

*- S'il n'y a aucun candidat, la Commission offre le poste :*

*Dans les autres établissements, en cumul, à un salarié régulier, à temps partiel, sans que cela n'entraîne un conflit d'horaire. Pour ce faire, la Commission procède par affichage pour une durée de (cinq) 5 jours ouvrables. Le poste est comblé temporairement par le salarié ayant le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences du poste.*

*Le cumul, conformément à la convention collective, ne change ni le statut du salarié, ni le poste, ni l'emploi et ne constitue pas des heures supplémentaires.*

## **8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**

### **8-2.01 Catégorie des emplois de soutien technique et de soutien administratif**

La semaine régulière de travail 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 heures.

### **8-2.02 Catégorie des emplois de soutien manuel**

La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38,75 h), réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept heures et quarante-cinq minutes (7,75 h).

- 8-2.03** Malgré la clause 8-2.01 ou la clause 8-2.02, pour certaines classes d'emplois comme, par exemple, mécanicienne ou mécanicien de machines fixes ou gardienne ou gardien, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service, et ce, sujet aux clauses 8-2.12 et 8-2.13. Il est convenu que tout horaire impliquant le travail le samedi ou le dimanche comporte deux (2) jours consécutifs de congé.
- 8-2.04** Dans le cas où la convention antérieure prévoyait un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, la commission et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures ou d'adopter le nombre d'heures prévu à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas, et l'horaire de travail est adapté en conséquence. À défaut d'entente, le nombre d'heures de travail en vigueur est maintenu. La commission n'est cependant pas tenue de maintenir pour une salariée ou un salarié un nombre d'heures régulières de travail hebdomadaires qui excède la durée de la semaine régulière de travail prévue à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) ou aux règlements qui en découlent.
- 8-2.05** Dans le cas où la salariée ou le salarié bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitements s'appliquent au prorata des heures régulières travaillées, par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas et par rapport à trente-cinq (35) heures pour les salariées ou les salariés détenant un poste en service de garde.
- 8-2.06** En service de garde et en adaptation scolaire, la commission doit créer des postes comportant le plus grand nombre d'heures possible, notamment en fusionnant les postes compatibles, sans entraîner de coûts additionnels et sans excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.
- 8-2.07** Dans le cadre de l'établissement de l'horaire de travail d'un poste en service de garde, la commission cherche à maintenir vingt (20) enfants par groupe.
- 8-2.08** Lors de l'établissement des postes en service de garde ceux-ci doivent comprendre, en dehors de la présence des élèves, du temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de concertation de l'équipe-école, pour les suivis auprès d'intervenants ou des parents.

*Ce temps calculé sur une base hebdomadaire à raison d'une (1) heure par semaine pour les postes de quinze (15) heures et plus et de quinze (15) minutes pour les postes de moins de quinze (15) heures peut être annualisé.*

- 8-2.09** Lors de l'établissement des postes en adaptation scolaire, la commission doit tenir compte des services offerts à la clientèle de l'adaptation scolaire et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage qui fréquentent un service de garde.

De plus, les postes en adaptation scolaire doivent comprendre, en dehors de la présence des élèves, du temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de concertation de l'équipe-école, pour les suivis auprès d'intervenants ou des parents. Toutefois, ce temps ne s'applique pas aux postes de la classe d'emplois de préposée ou préposé aux élèves handicapés.

*Ce temps calculé sur une base hebdomadaire à raison de 5% du nombre d'heures du poste, peut être annualisé.*

**8-2.10** Dans le cas où la convention antérieure, ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1975-1976, aurait permis aux salariées ou salariés de bénéficier d'une semaine régulière de travail comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, cette disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la convention.

**8-2.11** La salariée ou le salarié a droit à quinze (15) minutes payées de repos, par demi-journée (½) de travail, prises vers le milieu de la période. Aux fins d'application de la présente clause, une demi-journée (½) de travail signifie une période de travail continue de trois (3) heures ou plus. Toutefois, la salariée ou le salarié dont la journée régulière de travail comporte six (6) heures de travail ou plus a droit à deux (2) périodes de pause.

**8-2.12** La commission maintient les horaires de travail en vigueur au 16. À la date d'entrée en vigueur de la convention.

Cependant, la supérieure ou le supérieur immédiat et la salariée ou le salarié peuvent convenir d'un aménagement ponctuel de l'horaire de la journée ou de la semaine de travail. Malgré toute disposition inconciliable, un tel aménagement doit être compensé par un temps de travail égal à sa durée, sans que cela ne puisse constituer des heures supplémentaires.

**8-2.13** Ajustement d'horaire

L'horaire de travail peut être ajusté à la suite d'un préavis de dix (10) jours, si cet ajustement se situe à l'intérieur d'une amplitude de soixante (60) minutes avant ou après la journée régulière de travail de la salariée ou du salarié. Une copie de l'avis est transmise au syndicat. Cet ajustement doit répondre aux conditions suivantes:

- l'horaire de la salariée ou du salarié ne peut être ajusté plus de deux (2) fois par année scolaire. La deuxième (2e) fois, l'ajustement d'horaire doit se situer dans l'amplitude de soixante (60) minutes de l'horaire initial;

- la salariée ou le salarié doit être préalablement consulté relativement à l'ajustement de son horaire et la commission fournit les motifs justifiant ce changement;

- l'ajustement ne peut entraîner d'allongement de la journée de travail de la salariée ou du salarié;

- au sein d'une équipe de travail d'une même classe d'emplois, l'ajustement d'horaire est offert par ordre d'ancienneté. Cependant, si une seule salariée ou un seul salarié doit être visé par un ajustement d'horaire, la salariée ou le salarié ayant le moins d'ancienneté est tenu de l'accepter. Un ajustement de l'horaire de travail d'une salariée ou d'un salarié prend fin au plus tard à la fin de l'année financière.

Un ajustement de l'horaire de travail d'une salariée ou d'un salarié prend fin au plus tard à la fin de l'année financière.

**8-2.14** Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant, la commission peut modifier les horaires de travail existants pour des besoins d'ordre administratif ou pédagogique. La commission donne alors au syndicat et à la salariée ou au salarié concerné un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Une salariée ou un salarié ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Lors de la confection du rôle d'arbitrage, ce grief est fixé et entendu en priorité.

Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission. L'arbitre a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, la commission doit rétablir les anciens horaires et les heures travaillées en dehors de l'horaire régulier sont considérées comme des heures supplémentaires prévues à l'article 8-3.00 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur horaire régulier.

À moins d'entente écrite entre le syndicat et la commission, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux salariées ou salariés des heures brisées.

**8-2.15** Pour les salariées et les salariés détenant un poste en service de garde, seules les clauses 8-2.05 à 8-2.08 et 8-2.11 s'appliquent.

**8-2.16** Conformément aux dispositions de la clause 8-2.10, l'horaire d'été comporte une réduction de la semaine régulière de travail de cinq (5) heures (de 35 à 30 h).

*Les modalités d'application de cet horaire sont :*

➤ *Pour les jours ouvrables compris entre le 25 juin et le vendredi précédent la première semaine complète de juillet:*

➤ *réduction d'une heure de l'horaire quotidien (en fin de journée);*

➤ *À compter de la première semaine complète de juillet jusqu'au vendredi précédent la semaine prévue pour le retour au travail des enseignantes et des enseignants :*

➤ *réduction d'une demi-heure (1/2) de l'horaire quotidien (en fin de journée) les lundis, mardis, mercredis et jeudis;*

➤ *réduction de trois (3) heures de l'horaire quotidien le vendredi après-midi.*

### **8-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**8-3.01** Tout travail expressément requis par la supérieure ou le supérieur immédiat et effectué par une salariée ou un salarié, 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.

*Toutes les heures supplémentaires doivent être déclarées à la commission au moment où elles sont effectuées<sup>1</sup>.*

**8-3.02** Les heures supplémentaires sont accordées à la salariée ou au salarié qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé au cours des heures régulières de travail, les heures supplémentaires sont accordées à une salariée ou un salarié dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

**8-3.03** Si les heures supplémentaires peuvent être effectuées indifféremment par plus d'une salariée ou d'un salarié d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de les répartir le plus équitablement possible entre les salariées ou salariés d'un même bureau, école, centre d'éducation des adultes, centre de formation professionnelle ou division territoriale.

**8-3.04** Une salariée ou un salarié peut être exempté d'effectuer du travail en heures supplémentaires, lorsqu'elle ou il en est requis, si la commission trouve une autre salariée ou un autre salarié de la même classe d'emplois qui accepte d'effectuer ce travail en heures supplémentaires sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

<sup>1</sup> Référence à la clause 6-11.02 Q).

Si aucune autre salariée ou aucun autre salarié de la même classe d'emplois, apte à exécuter le travail sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux, n'accepte, la commission désigne une salariée ou un salarié apte à exécuter le travail en tenant compte de l'ordre inverse d'ancienneté.

**8-3.05** Pour les heures supplémentaires effectuées, la salariée ou le salarié bénéficie:

A) 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 et au cours d'une journée de congé hebdomadaire : d'un congé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectivement travaillées majorées de cinquante pour cent (50 %);

B) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention. et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé : d'un congé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectivement travaillées majorées de cinquante pour cent (50 %);

C) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire : d'un congé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectivement travaillées majorées de cent pour cent (100 %);

*D) la supérieure ou le supérieur immédiat informe par écrit la commission du moment où le congé compensatoire est utilisé.<sup>1</sup>*

**8-3.06** La commission et la salariée ou le salarié conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre la commission et la salariée ou le salarié, dans les soixante (60) jours de la date où les heures supplémentaires ont été effectuées, sur le moment où le congé prévu aux paragraphes A), B) et C) de la clause précédente peut être pris, les heures supplémentaires sont rémunérées selon les taux prévus à la clause 8-3.07.

Lorsque la commission et la salariée ou le salarié ont convenu du moment où le congé peut être pris, mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu, en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables de la part de la salariée ou du salarié, les heures supplémentaires sont alors, au choix de la salariée ou du salarié, soit rémunérées selon les taux prévus à la clause 8-3.07, soit prises en congé conformément aux paragraphes A), B) et C) de la clause 8-3.05; dans ce dernier cas, la commission et la salariée ou le salarié conviennent du moment où le congé peut être pris.

**8-3.07** Malgré ce qui précède, la commission et la salariée ou le salarié peuvent convenir que les heures supplémentaires soient rémunérées comme suit:

A) à son taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %) dans les cas prévus aux paragraphes A) et B) de la clause 8-3.05;

B) à son taux horaire majoré de cent pour cent (100 %) dans les cas prévus au paragraphe C) de la clause 8-3.05.

**8-3.08** Lorsqu'une salariée ou un salarié est rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle ou il bénéficie, si cela est plus avantageux que l'application de la clause 8-3.05 de la convention, le cas échéant, d'un congé d'une durée minimum de quatre (4) heures pris conformément à la clause 8-3.06.

Malgré ce qui précède, la commission et la salariée ou le salarié peuvent convenir que ces quatre (4) heures soient rémunérées à taux simple.

**8-3.09** Lorsque les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à ce qui précède, elles doivent l'être dans un délai maximum d'un mois après la présentation de la réclamation dûment signée par la salariée ou le salarié et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires.

**8-3.10** Les clauses 8-3.05 à 8-3.07 et la clause 8-3.09 s'appliquent à la salariée et au salarié détenant un poste en service de garde uniquement lorsqu'elle ou il est tenu d'effectuer des heures de travail après trente-cinq (35)<sup>1</sup> heures.

<sup>1</sup> Toutefois, ne peut être considérée à titre d'une heure supplémentaire, toute heure effectuée par une salariée ou un salarié en sus de trente-cinq (35) heures à la suite de l'application de la clause 8-2.04 ou de toute entente qui en tient lieu.

## **8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES**

**8-4.01** Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à la salariée ou au salarié et contenant l'exposé des motifs. Copie de cet avis doit être transmise au syndicat dans les trois (3) jours ouvrables de la transmission de la mesure disciplinaire à la salariée ou au salarié.

**8-4.02** Sauf dans les cas de suspension indéfinie ou de congédiement basés sur une question de mœurs ou de nature criminelle, toute décision finale de congédier ou de suspendre indéfiniment une salariée ou un salarié doit être précédée, sous réserve du quatrième alinéa de la présente clause, d'une rencontre entre la commission, le syndicat et la salariée ou le salarié. Au cours de cette rencontre, la commission informe la salariée ou le salarié et le syndicat des motifs de cette mesure. À cette fin, la salariée ou le salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre précisant l'heure et l'endroit où elle ou il doit se présenter et mentionnant les motifs de la convocation ainsi que le fait qu'elle ou il doit être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical. Copie de ce préavis est transmise au syndicat par la même occasion.

Dans les cas de suspension indéfinie ou de congédiement basés sur une question de mœurs ou de nature criminelle, la rencontre entre la commission, la salariée ou le salarié et le syndicat est convoquée dans les quarante-huit (48) heures de la décision initiale de la commission.

À la suite de toute rencontre tenue en vertu de la présente clause, la commission doit informer la salariée ou le salarié de sa décision finale, par un avis écrit, et ce, dans le délai mentionné à la clause 8-4.11. Copie de l'avis est transmise au syndicat dans le même délai.

Le fait pour le syndicat ou la salariée ou le salarié de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher la commission de poursuivre les procédures ou de procéder à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

**8-4.03** Sous réserve de la clause 8-4.02, la commission convoque une salariée ou un salarié faisant l'objet d'une suspension; dans ce cas et dans le cas où la commission décide de convoquer une salariée ou un salarié au sujet de toute autre mesure disciplinaire qui la ou le concerne, cette salariée ou ce salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures, précisant l'heure et l'endroit où elle ou il doit se présenter et mentionnant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle ou il doit être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical. Copie de ce préavis est transmise au syndicat par la même occasion.

Le fait pour le syndicat ou la salariée ou le salarié de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher la commission de poursuivre les procédures ou de procéder à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

La remise de main à main d'une mesure disciplinaire à une salariée ou un salarié ne constitue pas une convocation au sens des dispositions qui précèdent.

**8-4.04** La salariée ou le salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, accompagné, si elle ou il le désire, de sa représentante ou son représentant syndical; de plus, sur autorisation écrite de la salariée ou du salarié, la représentante ou le représentant syndical peut consulter le dossier officiel d'une salariée ou d'un salarié deux (2) autres fois dans l'année.

**8-4.05** La salariée ou le salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre un grief. Toutefois, la salariée ou le salarié qui fait l'objet d'un congédiement ou d'une suspension indéfinie peut soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis lui signifiant la décision finale de la commission, et ce, dans la mesure où la rencontre prévue à la clause 8-4.02 a eu lieu.

**8-4.06** Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la salariée ou du salarié. Pendant cette suspension, elle ou il maintient ses contributions aux différents régimes contributives prévus dans la convention.

**8-4.07** En cas d'arbitrage, la commission doit établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour cause juste et suffisante.

**8-4.08** La commission ne peut invoquer une infraction, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, inscrite au dossier de la salariée ou du salarié, que dans les douze (12) mois de cette infraction.

Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commise à l'intérieur de ces douze (12) mois, chacune de ces infractions y compris la première mentionnée à l'alinéa précédent ne peut être invoquée que dans les vingt-quatre (24) mois de chacune d'elles. Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier.

**8-4.09** Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ne peut être invoquée contre la salariée ou le salarié; il en est de même de la mesure disciplinaire déclarée non fondée par une ou un arbitre et des faits à son origine.

**8-4.10** Les parties négociantes à l'échelle nationale accordent priorité aux cas de congédiement lors de la préparation du rôle d'arbitrage.

**8-4.11** Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eu, est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention. Toutefois, dans le cas d'une suspension indéfinie *pour fins d'enquête*, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas.

**8-4.12** Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, la commission ne verse à la salariée ou au salarié ni les sommes accumulées au régime de retraite ni celles accumulées dans sa banque de congé de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. La salariée ou le salarié continue de bénéficier du régime d'assurance maladie et du régime d'assurance vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent sa participation et celle de la commission. À défaut, la salariée ou le salarié doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles.

#### **8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

**8-5.01** La commission et le syndicat coopèrent par l'entremise du comité des relations du travail ou d'un comité spécifique de santé et sécurité pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariées et salariés.

**8-5.02** La salariée ou le salarié doit :

A) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;

B) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;

C) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables à la commission.

**8-5.03** La commission doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariées et salariés; elle doit notamment :

A) s'assurer que les immeubles sur lesquels elle a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de la salariée ou du salarié;

B) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des salariées et salariés;

C) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;

D) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;

E) permettre à la salariée ou au salarié de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la loi et des règlements s'appliquant à la commission;

F) mettre en place des mesures de sécurité pour les salariées et les salariés dont l'horaire de travail est de soir ou de nuit.

**8-5.04** La mise à la disposition des salariées ou salariés de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la commission, le syndicat et les salariées ou salariés, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

**8-5.05** Lorsqu'une salariée ou un salarié exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, elle ou il doit aussitôt en aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat ou une représentante ou un représentant autorisé de la commission.

Dès qu'elle ou il est avisé, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé de la commission convoque la représentante ou le représentant syndical mentionné à la clause 8-5.09, si elle ou il est disponible ou, dans un cas d'urgence, la déléguée ou le délégué syndical de l'immeuble concerné; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la supérieure ou le supérieur immédiat ou la représentante ou le représentant autorisé de la commission.

Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, la représentante ou le représentant syndical ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail sans perte de traitement y compris les primes applicables ni remboursement.

**8-5.06** Le droit d'une salariée ou d'un salarié mentionné à la clause 8-5.05 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la commission et subordonnement aux modalités y prévues, le cas échéant.

**8-5.07** La commission ne peut imposer à la salariée ou au salarié une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'elle ou il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 8-5.05.

**8-5.08** Rien dans la convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 8-5.05; toutefois, la commission ou ses représentantes ou représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

**8-5.09** Le syndicat peut désigner expressément l'une de ses représentantes ou l'un de ses représentants au comité des relations du travail ou au comité spécifique de santé et sécurité, le cas échéant, comme chargé des questions de santé et de sécurité; cette représentante ou ce représentant peut s'absenter temporairement de son travail après en avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat, sans perte de traitement y compris les primes applicables ni remboursement, dans les cas suivants :

A) lors de la rencontre prévue au troisième alinéa de la clause 8-5.05;

B) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une salariée ou d'un salarié.

## **8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

- 8-7.01** Aux fins du présent article, l'expression « changements technologiques » signifie des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou sa modification servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à une salariée ou un salarié ou de causer une ou plusieurs abolitions de postes.
- 8-7.02** La commission avise le syndicat, par écrit, de sa décision d'introduire un changement technologique au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.
- 8-7.03** L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes :
- A) la nature du changement;
  - B) le service, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;
  - C) la date prévue d'implantation;
  - D) la salariée ou le salarié ou le groupe de salariées ou salariés concerné.
- 8-7.04** Sur demande du syndicat, la commission l'informe de l'effet prévisible que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi, le cas échéant, des salariées ou salariés touchés; de même, sur demande du syndicat, la commission lui transmet la fiche technique du nouvel équipement, si celle-ci est disponible.
- 8-7.05** La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 8-7.02; à cette occasion, la commission consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique quant à l'organisation du travail.
- 8-7.06** La salariée ou le salarié, dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique, reçoit, si nécessaire, eu égard à ses aptitudes, l'entraînement ou la formation approprié; cet entraînement ou cette formation est aux frais de la commission et est dispensé normalement durant les heures de travail.
- 8-7.07** Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la convention, notamment celles contenues au chapitre 7-0.00.

## CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES SALARIÉES OU CERTAINS SALARIÉS

### 10-1.00 POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES

**10-1.01** Les dispositions qui suivent s'appliquent dans le cadre des cours d'éducation des adultes, sous l'autorité de la commission :

A) à la salariée ou au salarié y travaillant en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail ;

B) à la personne qui, n'étant pas une salariée ou un salarié régulier de la commission, est embauchée pour y travailler exclusivement.

Leur rémunération est établie comme suit :

1. pour la salariée ou le salarié affecté à des fonctions correspondant à l'une des classes d'emplois des catégories des emplois de soutien technique et paratechnique et de soutien administratif :

elle ou il reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire moyen<sup>1</sup> de l'échelle de traitement correspondant à la classe d'emplois concernée, ce taux majoré de onze pour cent (11%) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux ; quant aux vacances, elle ou il a droit à un montant de huit pour cent (8%) de son traitement ;

2. pour la salariée ou le salarié affecté à des fonctions correspondant à l'une des classes d'emplois de la catégorie des emplois de soutien manuel :

Elle ou il reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire prévu pour la classe d'emplois concernée, ce taux majoré de onze pour cent (11%) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux ; quant aux vacances, elle ou il a droit à un montant de huit pour cent (8%) de son traitement ;

3. si la salariée ou le salarié bénéficie déjà de l'article 5-6.00 de la convention, le taux de traitement qui lui est applicable est majoré de quinze pour cent (15%) au lieu de onze pour cent (11%) ;

4. dans le cadre des cours d'éducation des adultes, la salariée ou le salarié qui est appelé à effectuer un travail correspondant à sa classe d'emploi reçoit son taux horaire simple pour chaque heure travaillée. Ce taux est majoré de quinze pour cent (15%) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, en particulier, des vacances si ce taux est supérieur à celui prévu au deuxième alinéa du paragraphe un ou deux ;

5. si une salariée ou un salarié reçoit une rémunération supérieure à celle prévue ci-haut en vertu d'une entente intervenue entre la commission et le syndicat, le montant de sa rémunération est celui payé à la date d'entrée en vigueur de la convention, et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure ;

6. l'indemnité de vacances à laquelle a droit la salariée ou le salarié lui est versée sur chacune de ses paies, à la condition que cela soit conforme à la loi et aux règlements applicables.

<sup>1</sup> Taux horaire moyen : taux minimum de l'échelle de traitement plus taux maximum de l'échelle de traitement, la somme étant divisée par deux (2).

**10-1.02** Cet article ne s'applique pas à la salariée ou au salarié travaillant au service d'éducation des adultes qui est requis par la commission de poursuite, en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, l'exécution d'un travail commencé au cours de sa période régulière de travail.

**10-1.03** Lorsqu'une salariée ou un salarié est expressément requis par la commission de s'occuper, en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, de la préparation et du nettoyage ou de la surveillance de l'école, lors de cours d'éducation des adultes, l'article 6-10.00 « location et prêt de salles » s'applique.

**10-1.04** La salariée ou le salarié travaillant dans le cadre des cours de l'éducation des adultes bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention :

- 1-1.00 But de la convention
- 1-2.00 Les définitions suivantes s'appliquant à son statut :  
1-2.02, 1-2.05, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11, 1-2.12, 1-2.13, 1-2.14, 1-2.16,  
1-2.18, 1-2.19, 1-2.27, 1-2.29, 1-2.33, 1-2.34, 1-2.35, 1-2.38, 1-2.39
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement en milieu de travail
- 2-1.01 E) Champ d'application
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-1.00 Représentation syndicale
- 3-2.00 Réunion de comités mixtes
- 3-3.00 Libérations syndicales : seules les clauses suivantes s'appliquent :  
3-3.00, 3-3.04, 3-3.05, 3-3.06, 3-3.07, 3-3.08
- 3-4.00 Affichage et distribution
- 3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux
- 3-6.00 Retenue syndicale
- 3-7.00 Régime syndical
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Comité des relations du travail
- 5-4.00 Droits parentaux (dans le cas de la salariée ou du salarié dont l'embauche est de moins de six (6) mois ou plus suivant les conditions et modalités mentionnées à l'annexe 13 de la convention)
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 6-3.00 Taux et échelles de traitement
- 6-7.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-11.00 Versement de la paie
- 7-1.03 H) Séquence de comblement de poste définitivement vacant ou nouvellement créé
- 7-1.07 Retour à son ancien emploi ou en mise à pied à la suite d'une période d'essai pour un poste comblé selon la clause 7-1.03
- 7-1.22 C) Séquence de comblement d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier
- 7-1.25 A) c) Séquence de comblement d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou et un poste particulier
- 7-1.25 B) d)
- 7-1.29 B) Séquence de comblement d'un ajout d'heures
- 7-3.06 Retour à son ancien poste ou en mise à pied à la suite d'une abolition de poste ou d'une supplantation
- 7-3.22 C)e) Séquence d'affectation annuelle
- 8-4.00 Mesures disciplinaires
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 11-2.00 Impression de la convention
- 11-3.00 Arrangements locaux
- 11-4.00 Annexes
- 11-5.00 Interprétation des textes
- 11-6.00 Entrée en vigueur de la convention
- Annexe 1 Taux et échelles de traitement horaires

**10-1.05** Le paiement des sommes dues en vertu de la clause 10-1.01 est effectué conformément à l'article 6-11.00 après présentation de la réclamation dûment signée par la salariée ou le salarié. La commission fournit les formulaires.

**10-1.06** Lorsque la commission organise des sessions de cours dans le cadre des cours d'éducation des adultes, elle établit, pour chaque session de cours, ses besoins de personnel couverts par le présent article. Par la suite, la commission comble ses besoins selon l'ordre suivant:

A) elle rappelle au travail les salariées ou salariés de l'établissement concerné par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi ;

B) elle rappelle au travail les salariées ou salariés travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes et bénéficiant d'un droit de rappel par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi ;

C) elle s'adresse à l'ensemble des salariées et salariés par affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables, invitant les salariées ou salariés à soumettre à l'autorité désignée leur candidature selon le mode prescrit. La commission établit la liste des salariées ou salariés ayant soumis leur candidature et en transmet copie au syndicat.

La salariée ou le salarié qui soumet sa candidature s'engage par le fait même à accepter de travailler toute la session de cours à moins qu'elle ou il n'en soit empêché pour un motif raisonnable et pour de courtes périodes. La salariée ou le salarié qui refuse cet engagement perd son droit pour la session en cours.

Elle comble l'emploi dans l'ordre et de la façon suivante :

a) elle comble l'emploi en choisissant parmi les autres salariées et salariés couverts par le présent article ;

b) elle comble l'emploi en choisissant parmi les autres salariées et salariés couverts par le chapitre 10-0.00 et les salariées et salariés temporaires ;

c) elle comble l'emploi en choisissant parmi les salariées et salariés réguliers à temps partiel qui peuvent cumuler cet emploi à l'éducation des adultes et leur poste à temps partiel sans conflit d'horaire et sans application du temps supplémentaire selon la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) et les règlements qui en découlent ;

d) à défaut, la commission peut embaucher toute autre candidate ou tout autre candidat de son choix.

**10-1.07** Malgré la clause précédente, la commission ne peut être tenue de confier le travail à une salariée ou un salarié si cela a pour effet de lui faire effectuer, pour la commission, un nombre d'heures hebdomadaires de travail supérieur à la semaine normale de travail prévue à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) ou aux règlements qui en découlent.

**10-1.08** Dans tous les cas, la salariée ou le salarié doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

**10-1.09** Si plus d'une candidate ou d'un candidat rencontre les conditions de la clause précédente, la commission procède :

- dans le cas des salariées ou salariés visés aux sous-paragraphes a) et b) du paragraphe C) de la clause 10-1.06, suivant un équivalent de l'ancienneté obtenu par l'application de la clause 8-1.03 ;
- dans le cas des salariées ou salariés visés au sous-paragraphe c) du paragraphe C) de la clause 10-1.06, suivant l'ordre d'ancienneté.

**10-1.10** La salariée ou le salarié embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de soixante (60) jours effectivement travaillés. Cependant, cette période est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés pour les salariées ou salariés occupant un des emplois de la sous-catégorie des emplois de soutien technique. Au cours de la période de probation, la commission peut mettre fin à l'emploi.

La salariée ou le salarié occupant un emploi à moins de soixante-quinze pour cent (75%) de trente-cinq (35) heures ou trente-huit heures et trois quarts (38,75) heures, selon la catégorie d'emplois, est soumis à une période de probation d'une durée équivalente à celle prévue ci-haut selon le cas, ou à une période de probation d'une durée de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux (2) périodes.

Toute absence pendant la période de probation s'ajoute à cette période.

**10-1.11** La salariée ou le salarié mis à pied qui a complété la période de probation mentionnée à la clause 10-1.10 bénéficie d'un droit de rappel au travail pour une période de dix-huit (18) mois après sa mise à pied.

**10-1.12** Aux fins du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'une salariée ou d'un salarié, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre des cours d'éducation des adultes ; malgré ce qui précède, cette période d'emploi ne peut cependant rétroagir avant le 1<sup>er</sup> juillet 1986.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000, la durée d'emploi est calculée en heures travaillées. Elle s'ajoute, le cas échéant, à la durée d'emploi accumulée au 30 juin 2000.

**10-1.13** La salariée ou le salarié a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lorsqu'elle ou il se croit lésé par l'application des clauses du présent article.

**10-1.14** Malgré le présent article, la commission peut toujours utiliser les services d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité ou d'une personne en disponibilité à son emploi.

**10-1.15** *Dans le but de permettre plus de mobilité aux personnes salariées de l'éducation des adultes, lorsqu'il y a en cours d'année un emploi vacant ou un nouveau besoin, les parties s'entendent sur les modalités suivantes :*

*La commission procède à l'affichage tel que prévu à la clause 10-1.06 et applique les clauses 10-1.07 et 10-1.11, par la suite la commission :*

*a) choisit parmi les personnes salariées du Centre pour qui cette affectation représente une promotion, celle qui répond aux exigences, par ordre de durée d'emploi ;*

*b) choisit parmi les autres personnes salariées couvertes par l'article 10-1.00 déjà à l'emploi, celle qui répond aux exigences, par ordre de durée d'emploi ;*

*c) choisit parmi les autres personnes salariées, celle qui répond aux exigences ;*

*d) à défaut, la commission peut embaucher toute autre personne.*

## **11-1.00 DÉPÔTS À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE**

**11-1.01** Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la commission un formulaire type d'autorisation de déduction.

**11-1.02** La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle de cette initiative.

**11-1.03** Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la commission, celle-ci déduit, de chaque paie de la salariée ou du salarié ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle ou il a indiqué comme déduction aux fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.

- 11-1.04** Les montants ainsi déduits sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur déduction.
- 11-1.05** La liste des changements à effectuer dans les déductions ne parvient qu'entre le 1er et le 31 octobre et entre le 1er et le 28 février de chaque année.
- 11-1.06** Trente (30) jours après un avis écrit d'une salariée ou d'un salarié à cet effet, la commission cesse la déduction mentionnée à la clause 11-1.03.

## ENTENTE INTERVENUE ENTRE

**D'UNE PART :** La Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île  
(Ci-après nommée la « *Commission* »)

**ET**

**D'AUTRE PART :** Le Syndicat du soutien en éducation de la Pointe-de-l'Île (CSQ)  
(Ci-après nommé le « *Syndicat* »)

**Liste de priorité d'embauche** convenue dans le cadre de la clause 2-3.01 pour l'embauche d'une salariée ou d'un salarié temporaire lorsqu'un poste est temporairement vacant, lors d'un surcroît de travail ou pour un poste particulier. (clauses 7-1.22 et 7-1.25).

1. La liste de priorité d'embauche comprend par classe d'emplois, les personnes suivantes, du secteur général et du secteur des services directs aux élèves :
  - a) les salariées et les salariés qui y apparaissent à la date de signature de l'entente;
  - b) la salariée ou le salarié temporaire ayant occupé un ou des emplois' à temps complet durant au moins quatre (4) mois, ou l'équivalent si elle ou il a occupé un ou des emplois à temps partiel, à l'intérieur des douze (12) mois précédents, la date de mise à jour et n'ayant pas *jamais* fait l'objet d'une évaluation négative.  
  
*La salariée ou le salarié temporaire qui a reçu une évaluation négative qui n'adhère pas à la liste de priorité et dont la commission n'a pas mis fin au lien d'emploi, doit refaire sa période de requalification, soit d'occuper un ou des emplois à temps complet durant au moins quatre (4) mois, ou l'équivalent pour un ou des emplois à temps partiel, à l'intérieur de douze (12) mois et ne pas faire l'objet d'une évaluation négative.*
  - c) la salariée ou le salarié occupant un emploi visé par l'article 10-1.00 dans la mesure où elle ou il a travaillé à titre de salariée ou salarié temporaire pour une période d'au moins quatre (4) mois à temps complet ou l'équivalent si elle ou il a occupé un ou des emplois il temps partiel et n'ayant pas fait l'objet d'une évaluation négative;
  - d) la salariée ou le salarié à l'essai dont l'emploi prend fin suite à un surplus de personnel et qui a travaillé pour une période d'au moins quatre (4) mois à temps complet ou l'équivalent si elle ou il a occupé un ou des emplois à temps partiel et n'ayant pas fait l'objet d'une évaluation négative;
2. La Commission procède au rappel des salariées ou salariés visés par la liste de priorité d'embauche par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi. Pour tout poste temporairement vacant ou surcroît d'une durée prévue de dix (10) jours ouvrables ou plus. Dans tous les cas, la salariée ou le salarié doit répondre aux qualifications requises et aux exigences déterminées par la Commission.
3. À chaque année la Commission :
  - a) met à jour la liste de priorité selon la durée des engagements au retour des fêtes selon la durée des engagements au 31 décembre et en transmet simultanément copie au Syndicat;

- b) affiche au retour des fêtes (suite à la mise à jour du 31 décembre) simultanément la liste de priorité d'embauche et la liste des salariées ou salariés prévue à 7-1.03 G) et en transmet simultanément copie au Syndicat;
- c) l' affichage est d'une durée de trente (30) jours.
4. la liste de priorité d'embauche, incluant les corrections s'il y a lieu, devient officielle à l'expiration de la période d'affichage, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir d'effet rétroactif antérieur au dépôt d'un grief originant de cette liste.
5. Aux seules fins des présentes, la durée d'emploi est le nombre d' années<sup>(1)</sup> et d'heures régulières travaillées à la Commission depuis le 15 novembre 1990, à moins d'une interruption du travail de plus de dix-huit mois, auquel cas le temps travaillé avant cette interruption n'est pas comptabilisé.
- La commission ne comptabilise que le nombre d'heures régulières travaillées dans la ou les classes d'emplois correspondant à la ou aux listes sur laquelle ou lesquelles la salariée ou le salarié temporaire est inscrit à l'exclusion des heures travaillées en vertu des dispositions prévues au chapitre 10-0.00.
6. La salariée ou le salarié temporaire peut être radié de la ou des listes pour l'un des motifs suivants :
- a) le refus d'une offre d'emploi en vertu des présentes à l'exception des situations suivantes :
- un congé parental au sens de la convention collective ou des Lois en vigueur;
  - un accident du travail au sens de la convention;
  - une activité syndicale du Syndicat;
  - une invalidité dont elle ou il démontre l'existence;
- b) le défaut de se présenter au travail à la date convenue sans motif jugé valable par la Commission;
- c) suite à l'obtention d'un poste régulier;
- d) ne pas avoir fourni de prestation de travail pendant une période de dix-huit (18) mois dans l'accréditation syndicale, *période après laquelle la commission fermera le corps d'emploi sans préavis.*
7. La salariée ou le salarié temporaire peut être radié de la ou des listes de priorité suite à une évaluation négative. Cette salariée ou ce salarié temporaire peut soumettre un grief si elle ou il estime cette évaluation abusive.
8. La salariée ou le salarié temporaire a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, si elle ou il se croit lésé(e) dans les droits qui lui sont reconnus aux présentes.

---

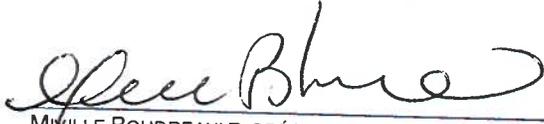
<sup>1</sup> Emploi : surcroît, remplacement, poste particulier

(1) Une année = 1 820 heures (soutien technique, paratechnique ou administratif) 35 heures/semaine

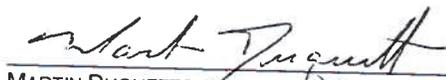
Durée : Les arrangements locaux ainsi que les matières de négociation locale entrent en vigueur à la date de leur signature et n'ont aucune portée rétroactive, sauf disposition à l'effet contraire. Ils demeurent en vigueur tant qu'ils ne sont pas modifiés, abrogés, ou remplacés par entente entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 25<sup>e</sup> jour du mois de novembre 2019.

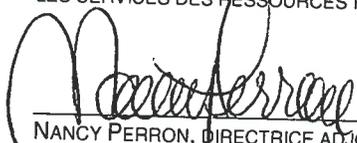
POUR LA COMMISSION SCOLAIRE

  
MIVILLE BOUDREAU, PRÉSIDENT

  
ANTOINE EL-KHOURY, DIRECTEUR GÉNÉRAL

  
MARTIN DUQUETTE, DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT

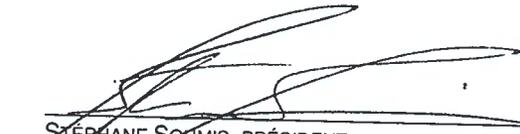
  
JOSÉE DUMOUCHEL, DIRECTRICE  
LES SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES

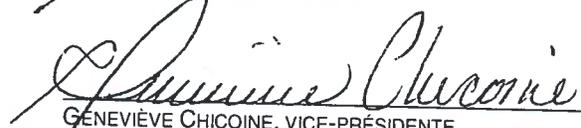
  
NANCY PERRON, DIRECTRICE ADJOINTE  
LES SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES

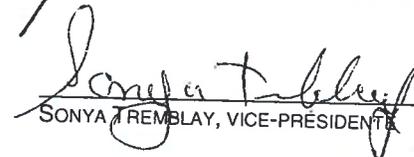
  
HUGO THIFFAULT, DIRECTEUR  
ÉCOLE JACQUES-ROUSSEAU

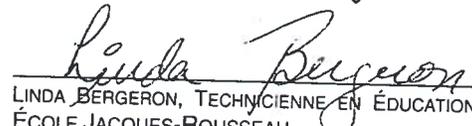
  
YOUNES EL-RHAFIKI, DIRECTEUR-ADJOINT,  
ÉCOLE ANTOINE-DE-ST-EXUPÉRY

POUR LE SYNDICAT

  
STÉPHANE SOUMIS, PRÉSIDENT

  
GENEVIÈVE CHICOINE, VICE-PRÉSIDENTE

  
SONYA TREMBLAY, VICE-PRÉSIDENTE

  
LINDA BERGERON, TECHNICIENNE EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE  
ÉCOLE JACQUES-ROUSSEAU

  
STÉPHANE TURGEON, TECHNICIEN EN INFORMATIQUE  
STICS