

Adaptation locale de la convention collective 2015-2020

Entente intervenue

entre

La Commission scolaire du Chemin-du-Roy



**Commission scolaire
du Chemin-du-Roy**

et

Le Syndicat du soutien scolaire Chemin-du-Roy (CSN)



Janvier 2018

Considérant le désir des parties d'adapter la convention collective en fonction des particularités de leur milieu;

Considérant l'article 11-2.00 de la convention collective;

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.2-15 Période d'essai

Période d'emploi à laquelle une personne, autre qu'une personne salariée temporaire ou une personne salariée visée au chapitre 10-0.00, nouvellement embauchée est soumise pour devenir une personne salariée régulière. Cette période est de 60 jours effectivement travaillés. Cependant, cette période est de 90 jours effectivement travaillés pour les personnes salariées occupant l'un des postes du personnel de la sous-catégorie des emplois de soutien technique.

La personne salariée occupant un poste à temps partiel est soumise à une période d'essai d'une durée équivalente à celle prévue ci-dessus, selon le cas, ou à une période d'essai d'une durée de 9 mois consécutifs, soit la moindre de ces 2 périodes.

La période d'essai est comptabilisée à partir de tout travail effectué en cumul dans la même classe d'emplois, dans le même bureau, service, école ou centre que le poste nouvellement acquis, ainsi que dans un autre bureau, service, école ou centre relevant de la même direction¹.

Toute absence pendant la période d'essai s'ajoute à cette période.

Lorsqu'une personne salariée temporaire remplaçante obtient, dans le cadre des dispositions de l'article 7-1.00, le poste où elle 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, le temps travaillé pendant la période de remplacement est soustrait de la période d'essai pour devenir une personne salariée régulière. Toutefois, en aucun cas la période d'essai de la personne salariée en cause ne peut être inférieure à 20 jours effectivement travaillés comme personne salariée à l'essai.

Durant sa période d'essai, la personne salariée peut postuler un poste de la même classe d'emplois. **Cependant, elle devra alors recommencer sa période d'essai dans ce nouveau poste, et ce, peu importe si le mouvement de personnel est une conséquence d'un affichage de poste ou d'une séance d'affectation.**

¹ Référence entente signée par les parties le 8 mai 2003.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION

2-3.00 DISPOSITIONS RELATIVES À LA LISTE DE PRIORITÉ D'EMBAUCHE

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale, conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

2-3.01 La liste de priorité d'embauche

A) La liste de priorité d'embauche est constituée par classe d'emplois, comme prévu au plan de classification, et permet le rappel, par rang d'ancienneté, des personnes ayant accompli un travail à titre de personne salariée temporaire et des personnes salariées régulières ou à l'essai ayant été mises à pied. Ce rappel s'effectue dans le cadre des séquences prévues à l'article 7-1.00 :

- a) surcroît de travail;
- b) postes particuliers;
- c) postes temporairement vacants;
- d) postes définitivement vacants et nouvellement créés.

B) Lors de la mise à jour de la liste, les nouvelles personnes sont inscrites à la suite des personnes déjà inscrites. Si plus d'une personne doit y être inscrite, leur rang d'ancienneté est déterminé selon leur ancienneté au moment de la mise à jour.

Ce rang ne varie par la suite que dans les cas suivants :

- a) au moment où une personne qui occupait un rang supérieur sur la liste n'y est plus inscrite;
- b) au moment où une personne salariée régulière ou à l'essai mis à pied est inscrite sur la liste;
- c) autre situation déterminée par les parties.

En cas d'égalité au niveau de l'ancienneté, le rang est déterminé selon la date d'entrée en fonction dans un emploi du soutien ou, si l'égalité persiste, par tirage au sort.

C) Malgré 2-3.01B et en référence à l'article 7-3.00, la personne salariée régulière ou à l'essai mis à pied est inscrite sur la liste dès sa mise à pied dans la ou les classes d'emplois qu'elle détenait, et son rang est supérieur à celui des personnes salariées temporaires.

Dans l'éventualité où plus d'une personne salariée régulière ou à l'essai est mise à pied dans la même classe d'emplois, l'ancienneté entre ces personnes prévaudra pour leur octroyer un rang.

- D) L'ancienneté de la personne salariée temporaire inscrite sur la liste est exprimée en nombre d'heures et évolue conformément à l'article 8-1.00.
- E) Lorsqu'une personne salariée est inscrite sur la liste, son ancienneté ne sert qu'à l'application de la séquence prévue pour l'octroi d'un poste régulier.
- F) Aux fins de la présente entente, l'expression heures de travail inclut les jours chômés et payés et exclut les heures effectuées dans le cadre du chapitre 10.

2-3.02 Inscription sur la liste

Pour être inscrite sur la liste de priorité d'embauche lors de sa mise à jour, la personne ayant accompli un travail à titre de personne salariée temporaire, en plus de répondre aux qualifications requises de la classe d'emplois, doit satisfaire aux conditions suivantes :

A) Pour les emplois de soutien technique

Avoir travaillé, dans une même classe d'emplois, pendant une période maximale de 3 années précédant la mise à jour, un minimum de 840 heures de travail ;

ET

Avoir travaillé dans cette classe d'emplois dans un même établissement, pendant une période continue d'au moins 3 mois² à l'intérieur de cette même période;

OU

Avoir cumulé, dans cette classe d'emplois, un minimum de 1680 heures dans les 3 années précédant la mise à jour.

B) Pour les autres emplois

Avoir travaillé, dans une même classe d'emplois, dans une période maximale de 2 années précédant la mise à jour, un minimum de 560 heures de travail ;

ET

Avoir travaillé dans un même établissement, pendant une période continue d'au moins 3 mois², à l'intérieur de cette même période;

OU

² Les samedis, les dimanches, les jours chômés, les journées pédagogiques, la fermeture d'été prévue à la clause 5-6.04 a) i), la période de mise à pied temporaire et toute interruption de 5 jours ouvrables ou moins ne constituent pas une interruption de travail.

Avoir cumulé, dans cette classe d'emplois, un minimum de 1120 heures dans les 3 années précédant la mise à jour.

Dans les deux situations prévues, ne pas avoir pas fait l'objet d'une appréciation négative du rendement. Dans le cas contraire, avant d'être inscrite sur la liste de priorité d'embauche, la personne sera soumise à une période d'appréciation additionnelle de 300 heures de travail qui devra s'avérer positive.

2-3.03 Inscription dans plus d'une classe d'emplois

- A) Au moment de son inscription sur la liste ou l'année suivante et avant l'expiration de la période d'affichage prévue à la clause 2-3.04, une personne peut indiquer par écrit à la commission son désir d'être inscrite dans une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de salaire est inférieur pour autant que cette classe d'emplois soit reconnue par la commission comme connexe au niveau des fonctions de travail. Les classes d'emplois connexes sont disposées à l'annexe A.
- B) Si une personne fait la demande d'être inscrite dans une classe d'emplois connexe lors de l'année qui suit son inscription sur la liste, elle est inscrite à son rang d'ancienneté parmi les **nouvelles** personnes qui accèdent à ce moment à la liste de priorité.

2-3.04 Mise à jour de la liste

À la dernière période de paie de mars de chaque année, la commission fait une mise à jour de la liste de priorité d'embauche.

Au plus tard le lundi qui suit la 3^e semaine complète du mois d'avril, la liste est transmise aux nouvelles personnes inscrites et au syndicat. Elle est affichée dans les établissements pendant 30 jours. La liste devient officielle à l'expiration de cette période d'affichage et est sujette aux modifications résultant d'un grief pendant la période d'affichage. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt du grief sur une action prise en vertu de cette liste.

2-3.05 Modalités de rappel

- A) Le rappel se fait par classe d'emplois et par ordre de rang d'ancienneté.
- B) Lors du rappel, dans tous les cas où la commission détermine des exigences autres que celles prévues au plan de classification, ces dernières doivent être en relation avec le poste à combler.
- C) Lorsqu'il y a dans une classe d'emplois, une séance d'attribution de postes, les personnes de la liste de priorité d'embauche sont informées des coordonnées de la rencontre et de la liste des postes disponibles au moment de la convocation.

- D) Avec l'accord de la partie syndicale, avant de procéder à des rappels subséquents, la commission peut compléter la tâche d'une personne déjà rappelée au travail.
- E) Une personne déjà rappelée dans un emploi ne peut exiger un autre emploi même s'il est plus avantageux.
- F) Sous réserve de 2-3.05C, l'offre de travail se fait généralement par communication téléphonique. Si la personne ne peut être rejointe à l'intérieur d'un délai de 24 heures, selon les coordonnées transmises par écrit à la commission par la personne salariée, la commission offre le travail à une autre personne.
- G) Au moins une fois par mois, la commission informe le syndicat de l'acceptation ou du refus d'une personne lors d'un rappel ou de l'impossibilité qu'elle a eue de la rejoindre.
- H) Pour les secteurs autres que ceux de l'adaptation scolaire et des services de garde, la personne qui remplace une personne absente dont l'absence se poursuit lors de l'année scolaire suivante, continue ce remplacement. De plus, la personne salariée qui effectue un surcroît de travail bénéficie d'une priorité pour combler temporairement le poste l'année suivante.

En ce qui a trait aux secteurs de l'adaptation scolaire et des services de garde, la personne salariée qui effectue un surcroît de travail ou un remplacement de nature cyclique bénéficie d'une priorité pour combler temporairement ce poste l'année scolaire suivante.

- I) Une personne peut refuser tout travail à plus de 50 kilomètres de son domicile sans que cela ne soit traité comme un refus.
- J) Avant d'offrir à une personne salariée temporaire du travail couvert par la présente entente, la commission fait appel aux personnes salariées régulières qui ont signifié par écrit à la commission leur désir de compléter leur horaire. Les séquences de la convention collective qui sont modifiées par le rappel des personnes salariées régulières sont disposées dans le texte sur l'adaptation locale de la convention collective.

2-3.06 Motifs de radiation

- A) La personne est radiée de la liste de priorité d'embauche pour l'un des motifs suivants :
 - a) le défaut de se présenter au travail à la date convenue entre la personne salariée et l'employeur à moins d'un motif raisonnable;
 - b) au troisième refus d'offre d'emploi à l'intérieur de l'année scolaire;
 - c) l'obtention d'un poste régulier. Toutefois, un poste visé par l'article 10-2.00 ne constitue pas un motif de radiation ;

- d) elle n'a pas travaillé dans les deux ans précédant la date de mise à jour, sauf dans les cas de congé parental au sens de la loi ou de la convention collective, ou dans le cas d'une lésion professionnelle au sens de la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
 - e) avoir fait l'objet d'une 2^e évaluation négative dans le cadre d'un mandat différent de celui de la première évaluation négative ;
 - f) une démission écrite.
- B) Un avis écrit de radiation de la liste est transmis à la personne et au syndicat.
- C) Une période de suspension de disponibilité peut être autorisée par la commission. Cette suspension de disponibilité d'une durée maximale d'une année scolaire devra faire l'objet d'une demande écrite de la personne et contenir les motifs à l'appui de la demande.

2-3.07 Mécontentement

L'entente fait partie intégrale de la convention collective et toute mécontentement relative à son interprétation ou à son application peut faire l'objet d'un grief selon la procédure prévue à la convention collective.

2-3.08 Entrée en vigueur

Dans les 120 jours qui suivent le renouvellement de la convention collective, l'une ou l'autre des parties peut demander que cet article soit renégocié à défaut de quoi l'entente nationale s'applique. Advenant qu'il n'y ait pas d'entente nationale, le présent article continue de s'appliquer.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

3-1.01 Personne déléguée syndicale

Le syndicat peut nommer une personne salariée par établissement de travail ou par service, lorsque plusieurs services sont concentrés dans le même établissement, comme personne déléguée syndicale, dont les fonctions consistent à rencontrer toute personne salariée du même établissement ou service qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief.

Pour ce motif, la personne salariée et la personne déléguée peuvent interrompre temporairement leur travail, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de leurs supérieurs immédiats en indiquant la durée probable de leur absence. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

Aux fins de cette clause, seules les personnes offcières du syndicat, membres du comité exécutif ou du conseil syndical, peuvent agir comme « personne déléguée syndicale ». Dans ce cadre, elles peuvent rencontrer toute personne salariée sans égard à l'établissement concerné. Si la personne offcière est déjà en libération syndicale, le 2^e paragraphe ne s'applique pas sauf la mention « sans perte de traitement ni remboursement ».

3-1.02 Personne représentante syndicale

Le syndicat dépose une liste des personnes représentantes syndicales, personnes salariées de la commission, dont la fonction consiste à assister une personne salariée après la formulation d'un grief afin de recueillir, s'il y a lieu, les renseignements nécessaires à une rencontre dans le cadre de la clause 9-1.03.

Une personne représentante syndicale peut, dans l'exercice de ses fonctions, interrompre temporairement son travail pendant un temps limité, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu la permission de sa supérieure ou son supérieur immédiat. Cette permission ne peut être refusée sans motif valable.

Elle peut également s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, si sa présence est requise pour rencontrer la personne représentante de la commission afin de voir à l'application de la clause 9-1.01, après avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat du nom de la personne représentante avec qui elle a rendez-vous.

Un maximum de 3 personnes représentantes syndicales bénéficient en même temps d'une libération en vertu de la présente clause, y inclus toute libération aux fins de l'article 9-1.00. Les membres du comité de griefs peuvent être accompagnés d'une personne conseillère syndicale lors d'une rencontre prévue à la clause 9-1.03.

Aux fins de cette clause, seules les personnes offcières du syndicat, membres du comité exécutif, peuvent agir à titre de « personne représentante syndicale ». Si la personne offcière est déjà en libération syndicale, les 2^e et 3^e paragraphes ne s'appliquent pas sauf la mention « sans perte de traitement ni remboursement ».

3-2.00 RÉUNION DE COMITÉS PARITAIRES

3-2.01

Toute personne représentante du syndicat nommée sur un comité paritaire prévu à la convention peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement afin d'assister aux réunions du comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité. **Les parties conviennent de 2 jours annuellement en libération syndicale, sans perte de traitement ni remboursement, pour fins de suivi associé au perfectionnement, prévu à l'article 5-7.00.**

3-3.00 LIBÉRATIONS ET CONGÉS SANS TRAITEMENT POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

3-3.04

Dans le cas de libérations accordées en vertu du 1^{er} alinéa de la clause 3-3.01, le syndicat rembourse trimestriellement à la commission le traitement ainsi qu'un montant correspondant à 22 %³ du traitement pour tenir compte d'avantages sociaux,⁴ et ce, dans les 30 jours de la production par la commission d'un état de compte à cet effet.

Dans le cas d'une libération à temps partiel prévue à la clause 3-3.01, **la clause 3-3.07 s'applique.**

3-3.07

La personne salariée libérée en vertu des clauses 3-3.05 et 3-3.06 **ou qui bénéficie d'une libération à temps partiel prévue à la clause 3-3.01**, conserve son traitement (y compris les primes applicables, s'il y a lieu) et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la convention.

Le syndicat rembourse trimestriellement à la commission toute somme versée à cette personne salariée à titre de traitement seulement (y compris les primes applicables, s'il y a lieu), et ce, dans les 30 jours de la production par la commission d'un état de compte à cet effet comprenant la date et la durée de chaque absence.

Les parties peuvent convenir de modalités différentes de remboursement des libérations syndicales (y compris le non-remboursement, s'il y a lieu).

³ Toutefois, pour les jours chômés et payés et les vacances de la personne salariée libérée, pour une libération ininterrompue de 12 mois, à temps complet, le syndicat ne rembourse que 22 % du traitement, et ce, pour un nombre maximal de 13 jours chômés et payés et de 20 jours de vacances.

⁴ Les avantages sociaux existants ou à venir.

3-6.00 RETENUE SYNDICALE

3-6.03

La commission fait remise au syndicat, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent **ainsi que des cotisations prélevées sur les primes**, la liste des noms des personnes salariées cotisées et du montant de la cotisation de chacune. Dans le cas où la cotisation constitue un pourcentage des gains de la personne salariée, la commission fournit également le total des gains cotisables pour la personne salariée en cause. 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 peut toutefois faire remise de ces cotisations à chaque période de paie, et ce, après entente avec le syndicat.

Dans les 60 jours de la fin de l'année fiscale, la commission fournit au syndicat le cumulatif des gains cotisables ainsi que le cumulatif de la cotisation perçue.

3-8.00 DOCUMENTATION

3-8.02

Au plus tard le 30 novembre de chaque année, la commission fournit au syndicat, **sur support informatique en format électronique**, la liste complète des personnes salariées à qui s'applique la convention en indiquant pour chacune son nom et son prénom, son statut (à l'essai, régulier permanent, régulier, temporaire), le poste ou le poste particulier occupé, la classe d'emplois et le traitement, sa date de naissance, son adresse de domicile, son numéro de téléphone, son numéro d'assurance sociale, **sa date d'avancement d'échelon et son numéro matricule**, le tout tel que porté à sa connaissance ainsi que tout renseignement précédemment fourni. La commission continue de fournir la liste des personnes salariées en ordre alphabétique si elle le faisait avant la date d'entrée en vigueur de la convention.

3-8.03

La commission fournit mensuellement, **par voie électronique**, les renseignements suivants :

- a) le nom des nouvelles personnes salariées, leur date d'embauche et les renseignements prévus à la clause 3-8.02 ;
- b) le nom des personnes qui quittent l'emploi et la date de leur départ ;
- c) le nom des personnes salariées qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement ;
- d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance.

Pour chacun des sous-paragraphes a), b), c) et d), la commission indique les renseignements prévus à la clause 3-8.02, à l'exception de la date d'avancement d'échelon.

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE

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

5-3.31

A) Sous réserve des autres dispositions de la convention, une personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

- i) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de 5 jours ouvrables⁵ : au paiement d'une prestation d'un montant égal au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail.

Lorsque le délai de carence de 5 jours ouvrables ne peut être entièrement couvert à même les journées de maladie d'une personne salariée et, lorsque de ce fait, celle-ci doit subir une coupure de traitement, la commission peut, à la demande de la personne salariée, puiser le nombre de jours requis pour couvrir le délai de carence à même le solde de l'une des banques suivantes :

- De vacances acquises ou à défaut ;
- De vacances anticipées.

Dans ce dernier cas, le nombre de jours utilisés ne peut être supérieur au nombre de jours de vacances accumulés avant la période d'invalidité.

Ces jours de vacances utilisés pour combler le délai de carence sont alors considérés comme des journées de maladie prévues précédemment et à ce titre sont comptabilisées à l'intérieur de la période d'invalidité pouvant aller jusqu'à 104 semaines (5-3.31 A) ii) et iii) ;

- ii) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe i), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de 5 jours ouvrables² depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de 52 semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 85 % de son traitement ;
- iii) à compter de l'expiration de la période précitée de 52 semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de 52 semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal 66 ^{2/3} % de son traitement.

⁵ Pour la personne salariée occupant un poste à temps partiel, l'expression « 5 jours ouvrables », est remplacée par l'expression « la durée de sa semaine régulière de travail ».

Le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation, est le taux de traitement qu'elle recevrait si elle était au travail incluant également les primes pour disparités régionales (isolement, éloignement, rétention), conformément au chapitre 6-0.00.

Malgré ce qui précède, une personne salariée n'a pas droit au paiement de prestations d'assurance salaire durant sa mise à pied temporaire effectuée en vertu de l'article 7-2.00. Toutefois, cette période de mise à pied temporaire n'est pas considérée dans le calcul des périodes prévues aux sous-paragraphes ii) et iii) du présent paragraphe.

- B) Pendant la période d'invalidité, la commission peut autoriser une personne salariée régulière à temps complet absente depuis au moins 12 semaines à effectuer un retour progressif au travail. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit alors sans toutefois avoir pour effet de prolonger la période maximale de 104 semaines de prestations.

Dans ce cas :

- a) la demande de la personne salariée est accompagnée d'une attestation de sa ou de son médecin traitant à l'effet qu'un retour progressif peut s'effectuer; la commission fait parvenir une copie de la demande au syndicat, et ce, dès sa réception;
- b) l'attestation médicale ne doit contenir aucune restriction quant à l'exécution des fonctions reliées au poste;
- c) la période du retour progressif et sa répartition sont convenues entre la commission et la personne salariée, cette période ne pouvant excéder 12 semaines consécutives;
- d) ce retour progressif s'effectue sur le poste détenu par la personne salariée;
- e) durant cette période de retour progressif, la personne salariée a droit, d'une part, à son traitement pour la proportion du temps travaillé et, d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé;
- f) à la fin de la période convenue de retour progressif, la personne salariée reprend son travail à temps complet.

Lorsque la commission refuse d'autoriser un retour progressif, elle transmet par écrit le motif du refus à la personne salariée.

La commission et la personne salariée peuvent convenir exceptionnellement d'un retour progressif avant la 13^e semaine selon les modalités prévues à la présente clause.

La commission ou la personne salariée peut mettre fin au retour progressif avant la fin de la période convenue. Dès lors, la personne salariée demeure invalide ou reprend son travail à temps complet.

À l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si la personne salariée est incapable d'effectuer un retour au travail pour la durée de sa semaine régulière de travail, la commission et la personne salariée peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues à la présente clause. À défaut d'entente, la personne salariée reprend définitivement son travail pour la durée de sa semaine régulière de travail ou poursuit sa période d'invalidité.

Les dispositions du présent paragraphe B) s'appliquent à la personne salariée dont l'invalidité est en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention.

5-3.39

Le 1^{er} juillet de chaque année, la commission crédite à toute personne salariée couverte par le régime prévu à la clause 5-3.31, 7 jours de congé de maladie, sauf pour la 1^{re} année de service de la personne salariée pour laquelle le crédit est de 13 jours.

Ce crédit additionnel de 6 jours ne s'applique pas dans le cas d'une personne salariée relocalisée en vertu de l'article 7-3.00.

Les 7 jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année selon le taux de traitement en vigueur à cette date, lorsque non utilisés au cours de l'année. Les 6 jours additionnels accordés pour la 1^{re} année de service ne sont ni monnayables ni remboursables en aucun cas.

La personne salariée, qui a 13 jours ou moins de congés de maladie accumulés à son crédit au 1^{er} juin, peut, en avisant par écrit la commission avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin des 7 jours accordés en vertu du premier alinéa de la présente clause et non utilisés à cette date. La personne salariée ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces 7 jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.

La commission dispose d'une période de 15 jours à compter du 30 juin pour monnayer le solde des 7 jours. La personne salariée peut, en avisant par écrit la commission, demander que le solde de ses jours monnayables soit ajouté à ses vacances annuelles **si le solde de sa banque de vacances des années antérieures est inférieur à 11 jours au 30 juin de l'année courante.**

Dans le cas d'une personne salariée occupant un poste à temps partiel, la valeur de chaque jour crédité est réduite au prorata de ses heures régulières travaillées par rapport aux heures régulières travaillées par une personne salariée occupant un poste à temps complet à l'emploi de la commission.

La personne salariée à temps partiel qui obtient un poste à temps complet voit à la date de l'occurrence du fait sa banque de jours non monnayables comblée jusqu'à concurrence de 6.

5-3.45

Sous réserve des dispositions de l'alinéa qui suit, toute personne salariée en service à la commission peut utiliser, **à raison d'un jour à la fois, la totalité de sa banque de congés de maladie monnayables pour affaires personnelles. Les deux premiers jours utilisés pour affaires personnelles doivent faire l'objet d'un préavis au supérieur immédiat d'au moins 24 heures. Par après, l'utilisation de telles journées se fait après entente avec le supérieur immédiat.**

Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit de 7 jours monnayables obtenus par application du premier alinéa de la clause 5-3.39, et après épuisement de ces jours, ils sont déduits des autres jours monnayables au crédit de la personne salariée.

Le congé pour affaires personnelles doit être pris par demi-journée ou par journée complète.

5-6.00 VACANCES

5-6.02

Les vacances doivent se prendre normalement au cours de l'année financière suivant celle de leur acquisition. **De plus, la commission peut autoriser l'utilisation de vacances anticipées et accumulées à ce jour.**

Toutefois, à la demande de la commission, la personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire ou dans le secteur des services de garde peut utiliser des jours de vacances avant le début de l'année financière où elles sont dues.

La personne salariée absente du travail, à la suite de maladie ou de lésion professionnelle au moment où elle doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période de la même année financière ou si elle n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année financière, à une autre période de l'année financière subséquente, déterminée après entente entre elle et la commission. Toutefois, **après en avoir avisé le syndicat**, la commission peut exiger de la personne salariée, avant son retour au travail, la prise de ses jours de vacances des années antérieures reportées en raison de son absence du travail.

5-6.06

La personne salariée en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement, conformément aux dispositions de l'article 6-9.00.

5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

5-10.02

La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite par écrit **et transmise au Service des ressources humaines au moins 2 semaines avant le début du congé. La demande doit préciser les motifs et la durée.**

À défaut de faire la demande de congé dans les délais prévus, le congé pourrait être refusé pour ce motif.

Ce délai peut être plus court si les faits à l'origine de la demande sont connus à l'intérieur du délai de 2 semaines, auquel cas, la demande doit préciser lesdits faits.

5-11.00 CONGÉ AUTOFINANCÉ

5-11.03

À la suite d'une demande écrite d'une personne salariée **au moins 2 semaines avant le début du contrat**, la commission peut accorder un congé autofinancé. En cas de refus, le motif en est transmis par écrit à la personne salariée avec une copie au syndicat.

Ce délai peut être plus court si les faits à l'origine de la demande sont connus à l'intérieur du délai de 2 semaines, auquel cas, la demande doit préciser lesdits faits.

La personne salariée peut soumettre un grief si elle estime abusif le motif de refus.

CHAPITRE 6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

6-1.13

Le syndicat renonce au système prévu à la clause 6-1.12 et choisit l'option suivant laquelle la personne salariée détenant le poste reclassé est confirmée dans ce poste pour autant qu'il y ait accord écrit à cet effet avec le syndicat.

6-8.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES

6-8.01

Lorsque la commission décide de confier la location et prêt de salles à ses personnes salariées **régulières**, les tâches décrites ci-dessous sont confiées à la ou au **concierge dans l'école ou le centre et à défaut, aux surveillants d'élèves** dans l'école ou le centre. **L'offre est faite par ancienneté.** Après entente entre la commission et le syndicat, il peut y avoir une répartition différente.

La personne salariée à qui la commission demande de s'occuper de la location et prêt de salles en dehors de ses heures régulières de travail est rémunérée selon les dispositions prévues **dans l'entente nationale**.

CHAPITRE 7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Section 1 Dispositions générales

7-1.07

En tout temps, pendant la période d'adaptation de 50 jours de travail effectif qui suit l'obtention d'un poste particulier, toute promotion ou mutation dans un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, si la commission détermine que la personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission. La personne salariée ayant obtenu un poste particulier, ayant été promue ou mutée à sa commission peut décider de retourner à son ancien poste dans les **50 jours** de travail effectif de cette nomination, promotion ou mutation.

L'application de l'alinéa précédent, s'il y a lieu, entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de cette promotion ou mutation. Une personne salariée peut, dans ce cadre, redevenir disponible et être retournée à sa commission d'origine, le cas échéant.

Dans le cas où la personne salariée retourne à son ancien poste par application des dispositions de l'alinéa précédent, elle n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Il en est de même des autres personnes salariées retournées à leur ancien poste.

Pour le secteur service de garde, aux fins de l'application de 7-1.21 B) b) c) d) et e) même s'il s'agit d'une promotion temporaire, les parties conviennent que la clause 7-1.07 s'applique, et ce, une seule fois à l'intérieur d'un même service de garde.

7-1.09

Malgré les dispositions du présent article, la commission peut affecter une personne salariée d'un bureau, d'un service, d'une école ou d'un centre à un autre bureau, un autre service, une autre école ou un autre centre ou à l'intérieur d'un même bureau, d'un même service, d'une même école ou d'un même centre pour des motifs d'ordre administratif, sous réserve de la clause 7-3.05 et à la condition d'obtenir l'accord écrit du syndicat. Cette affectation s'opère à l'intérieur de la même classe d'emplois.

En plus, dans le but de résoudre des difficultés rencontrées dans le cadre du travail par des personnes salariées, le processus suivant peut être appliqué :

- A) La personne concernée et intéressée fait une demande de mutation écrite et motivée au Service des ressources humaines ;**
- B) Si, après analyse avec le syndicat, la demande est jugée recevable par les parties, la commission affiche le poste de la personne qui a fait la demande de mutation ;**
- C) Pendant la durée de l’affichage de 5 jours ouvrables et jusqu’à ce que la commission ait pris une décision, la personne visée en a) continue de détenir son poste ;**
- D) L’affichage s’adresse aux personnes qui détiennent un poste dans la même classe d’emplois ;**
- E) La personne salariée en a) peut refuser tout poste qui constitue pour elle une diminution de son traitement hebdomadaire ;**
- F) Si plus d’une candidate ou d’un candidat satisfait aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission, le poste est accordé à la personne qui possède le plus d’ancienneté ;**
- G) La personne ayant fait la demande, selon le paragraphe a), est affectée au poste laissé vacant par la personne choisie en vertu du paragraphe f).**

SECTEUR GÉNÉRAL

Section II Comblement d’un poste et d’un surcroît de travail

Comblement d’un poste nouvellement créé ou définitivement vacant

7-1-11

A) Affichage

Lorsqu’un poste devient vacant, la commission dispose d’une période de 30 jours pour décider de l’abolir ou de le combler.

Dans le cas où la commission décide de procéder à l’abolition de ce poste, le syndicat en est avisé dans les 15 jours de la date de prise de décision.

Si la décision est à l'effet de le combler, la commission procède dans un délai qui n'excède pas normalement 30 jours ouvrables. Toutefois, lorsqu'un poste devient vacant à la suite de la nomination d'une personne salariée soumise à une période d'adaptation prévue à la clause 7-1.07, la commission procède en n'excédant pas les délais qui y sont prévus.

Lorsque la commission comble un poste nouvellement créé ou définitivement vacant, couvert par la présente section, ce poste doit être affiché sur le site Web de la commission, et ce, pour une période effective d'au moins 5 jours ouvrables. Cet affichage s'adresse aux personnes et aux personnes salariées. Un avis est transmis au syndicat.

Cependant, la commission peut reporter l'affichage de tout poste définitivement vacant ou nouvellement créé après l'application du mécanisme de sécurité d'emploi et avant l'entrée des élèves.

Le cas échéant, elle procède en un seul affichage à une date qu'elle détermine, laquelle doit se situer avant l'entrée des élèves et comble ces postes selon la séquence prévue au paragraphe B) de la présente clause. La commission peut également procéder par séance d'affectation.

Malgré ce qui précède, afin de constituer un bassin de postes vacants visant à faciliter le processus de sécurité d'emploi prévu à l'article 7-3.00, la commission peut décider de combler temporairement un poste définitivement vacant à compter du 1^{er} janvier. Elle doit toutefois décider de le combler définitivement ou de l'abolir lors de l'adoption du plan d'effectif suivant.

B) Séquence

La commission procède ensuite de la façon suivante pour combler le poste :

I Poste à temps partiel

Lorsqu'il s'agit d'un poste à temps partiel, la commission procède selon les dispositions prévues au sous-paragraphe a) **et, à défaut, selon les sous-paragrophes b), c), f), g), h) et i).**

II Poste à temps complet

Lorsqu'il s'agit d'un poste à temps complet, la commission procède de la façon suivante :

- a) la commission comble le poste en choisissant parmi ses personnes salariées régulières qui ont posé leur candidature lors de l'affichage du poste ;

- b) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées régulières mises à pied qui ont complété 2 années de service actif à la commission et qui ont posé leur candidature lors de l'affichage du poste ;
- c) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi ses personnes salariées à l'essai qui ont posé leur candidature lors de l'affichage du poste ;
- d) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes en disponibilité (ou ayant un statut équivalent) de son personnel de gérance. Toutefois, ce mouvement ne peut constituer une promotion ;
- e) à défaut, la commission s'adresse au Bureau national de placement, lequel peut lui référer une personne de soutien en disponibilité d'une autre commission pour qui ce mouvement ne constituerait pas une promotion ;
- f) **à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées qui ont posé leur candidature et qui sont visées à la clause 7-4.02 ou 7-4.04 ;**
- g) **à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées qui ont posé leur candidature et qui sont inscrites sur la liste de priorité d'embauche ou qui sont visées par les articles 10-1.00 et 10-2.00. Dans ce dernier cas, la personne salariée doit avoir cumulé 420 heures de travail dans la classe d'emplois visée par l'affichage ou une classe d'emplois connexe au sens de la liste de priorité d'embauche ;**
- h) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi les autres personnes salariées visées par les articles 10-1.00 et 10-2.00 et qui ont posé leur candidature ;
- i) À défaut, la commission peut offrir le poste à une personne de l'extérieur dont les qualifications sont supérieures à celles des personnes refusées à l'une des étapes prévues à la présente clause.

C) **Modalités**

Les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire et celles travaillant dans le secteur des services de garde sont considérées lors de l'application de la clause 7-1.04 et des sous-paragrophes **a), b), f)** du paragraphe B) de la présente clause.

La personne salariée qui ne peut conserver son poste pendant sa période d'essai ou qui ne réussit pas sa période d'essai est de nouveau visée par les articles 10-1.00 ou 10-2.00 sans perte de droits ou, selon le cas, par la liste de priorité d'embauche dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

Aux fins d'application de la clause 7-1.04, si aucune des personnes salariées n'accepte le poste offert, la commission désigne, sous réserve de la clause 7-3.44, la personne salariée possédant le moins d'ancienneté.

Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail ou d'un poste particulier (secteur général)

7-1.15

A) Séquence

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier d'une durée préalablement déterminée de 21 jours ouvrables et plus, elle procède de la façon suivante :

- a) la commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi ;
- b) à défaut, la commission l'offre en cumul, au sein du même bureau, service, école ou centre, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00 ;
- c) à défaut, la commission l'offre, au sein du même bureau, service, école ou centre, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00, pour qui cette affectation constituerait une promotion, une mutation impliquant un changement de quart de travail, une mutation ou une rétrogradation impliquant une augmentation d'heures. Si le service est situé dans plusieurs immeubles, l'offre est faite aux personnes salariées régulières ou visées par l'article 10-2.00 de l'immeuble où il se trouve ;
- d) **à défaut, la commission l'offre en cumul aux personnes salariées régulières qui ont signifié par écrit à la commission leur désir de compléter leur horaire de travail ;**
- e) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche ;
- f) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

B) Modalités

Dans le cadre du paragraphe c) et e) du paragraphe A) précédent, le cumul ne doit pas générer de conflit d'horaire avec le poste, le remplacement ou le surcroît en cours et ne peut constituer des heures supplémentaires. Il ne change ni le poste ni le statut de la personne salariée. Les personnes salariées régulières des secteurs de l'adaptation scolaire et des services de garde sont considérées à cette étape.

Malgré le paragraphe A) précédent et sous réserve de la clause 7-1.10, lorsqu'un poste particulier se poursuit, la commission fait appel à la même personne salariée.

C) Poste temporairement vacant d'une durée préalablement déterminée de 20 semaines et plus

Une fois par année avant l'entrée des élèves, la commission offre les postes temporairement vacants d'une durée préalablement déterminée de 20 semaines et plus, par affichage ou lors d'une séance d'affectation, à l'ensemble des personnes salariées régulières pour qui cette affectation constituerait une promotion ou une mutation impliquant une augmentation d'heures et, par la suite, aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche.

SECTEUR DE L'ADAPTATION SCOLAIRE

Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail ou d'un poste particulier (secteur adaptation scolaire)

7-1.19

A) Séquence

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier d'une durée préalablement déterminée de 10 jours ouvrables et plus, elle procède de la façon suivante :

- a) la commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi ;
- b) à défaut, la commission l'offre en cumul, au sein du même bureau, service, école ou centre, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00 ;
- c) **à défaut, la commission l'offre en cumul aux personnes salariées régulières qui ont signifié par écrit à la commission leur désir de compléter leur horaire de travail ;**
- d) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche ;
- e) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

Voir également l'entente à l'annexe C (7-1.19) concernant le fractionnement de postes.

B) Modalités

Dans le cadre du sous-paragraphe c) et d) du paragraphe A) précédent, le cumul ne doit pas générer de conflit d'horaire avec le poste, le remplacement ou le surcroît en cours et ne peut constituer des heures supplémentaires. Il ne change ni le poste ni le statut de la personne salariée. Les personnes salariées régulières du secteur général et du secteur des services de garde sont considérées à cette étape.

Malgré le paragraphe A) précédent et sous réserve de la clause 7-1.10, lorsqu'un poste particulier se poursuit, la commission fait appel à la même personne salariée.

SECTEUR DES SERVICES DE GARDE

Section IV Comblement d'un poste, d'un surcroît de travail et d'un ajout d'heures

Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant

Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail, d'un poste particulier et d'un ajout d'heures

7-1.21 Séquences

Éducatrice ou éducateur en service de garde

A) Sous réserve de la clause 7-3.42, lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail, un poste particulier ou un ajout d'heures d'une durée préalablement déterminée de plus de 2 jours ouvrables **ou lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant pour une absence connu 48 heures à l'avance dans un bloc horaire complet (matin, midi ou soir)**, elle procède de la façon suivante :

- a) la commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;
- b) à défaut, la commission l'offre en cumul, dans le service de garde concerné, aux personnes salariées régulières, aux personnes salariées à l'essai et aux personnes temporaires inscrites sur la liste de priorité d'embauche. À cette fin, le poste temporairement vacant **doit** être fractionné en périodes dont la durée minimale est de 15 minutes. Cependant, la personne salariée doit conserver son groupe d'élèves pour toutes les périodes au cours desquelles les groupes sont constitués.

Toutefois, ce mouvement s'effectue d'abord dans la bâtisse ou le point de service concerné lorsque le travail est d'une durée préalablement déterminée de plus de 2 jours ouvrables, mais de 5 jours ouvrables et moins.

Le fractionnement n'est pas obligatoire lors des journées pédagogiques;

- c) **à défaut, la commission l'offre en cumul aux personnes salariées régulières qui ont avisé la commission de leur désir de compléter leur horaire de travail selon la clause 2-3.05 J) de la liste de priorité d'embauche, et ce, en priorisant les personnes salariées de la même bâtisse;**
- d) à défaut, la commission l'offre en cumul, dans l'école concernée, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00. À cette fin, le poste temporairement vacant peut être fractionné en périodes dont la durée minimale est de 15 minutes;
- e) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;
- f) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

Technicienne ou technicien en service de garde et éducatrice ou éducateur en service de garde classe principale;

- B) **Sous réserve de 7-3.42, lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant ou un poste particulier d'une durée préalablement déterminée de plus de 10 jours ouvrables, elle procède de la façon suivante :**
 - a) la commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;
 - b) la commission l'offre, dans le service de garde concerné, à l'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale;
 - c) à défaut, la commission l'offre, dans le service de garde concerné, aux éducatrices ou éducateurs en service de garde, **en priorisant les personnes salariées qui ont avisé la commission par écrit au mois de juin de chaque année, de leur désir de faire un travail de technicienne ou technicien en service de garde ou éducatrice ou éducateur en service de garde classe principale;**
 - d) à défaut, la commission l'offre aux autres personnes salariées régulières du secteur qui ont avisé la commission par écrit au mois de juin de chaque année, de leur désir de faire un travail de technicienne ou technicien en service de garde ou éducatrice ou éducateur en service de garde classe principale;
 - e) à défaut, la commission l'offre, dans l'école concernée, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00 pour qui cette affectation constituerait une promotion ou une mutation impliquant une augmentation d'heures. À cette fin, le poste ne peut être fractionné;
 - f) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;

g) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

C) **Gestion des retours au travail**

- a) lorsqu'une personne salariée revient au travail après une période d'absence, elle réintègre le rang qu'elle occupait avant son départ, qu'il s'agisse de son poste ou d'un remplacement s'il est toujours en vigueur dans son service de garde.

S'il s'agit d'un remplacement et qu'il a pris fin, elle réintègre un autre remplacement qu'elle a déjà occupé depuis la dernière séance d'affectation s'il est toujours en vigueur dans son service de garde. À défaut, la personne salariée régulière réintègre son poste alors que la personne salariée temporaire voit son emploi prendre fin dans le service de garde concerné.

- b) lorsqu'une personne salariée est déplacée en vertu du dernier alinéa du paragraphe a) précédant, elle réintègre le rang qu'elle occupait avant d'obtenir le remplacement sur lequel elle a été déplacée, qu'il s'agisse de son poste ou d'un remplacement.

Il en est de même pour la ou les autres personnes salariées, le cas échéant, qui seraient déplacées en vertu de ces alinéas. Dans tous les cas, le dernier alinéa du paragraphe a) précédent s'applique.

7-1.22 Modalités

Dans le cadre du paragraphe A) de la clause 7-1.21, le cumul ne doit pas générer de conflit d'horaire avec le poste, le remplacement, le surcroît ou l'ajout d'heures en cours et ne peut constituer des heures supplémentaires. Sous réserve de la clause 7-3.37, le cumul ne change ni le poste ni le statut de la personne salariée. **À l'exception des personnes salariées régulières et de celles inscrites sur la liste de priorité d'embauche qui seraient non disponibles pour des motifs reliés aux articles 3-3.00 (libérations et congés sans traitement pour activités syndicales), 5-3.00 (régime d'assurance vie, maladie, salaire), 5-4.00 (droits parentaux) et 5-9.00 (accident du travail et maladie professionnelle), la personne salariée qui se voit offrir un travail requis doit être immédiatement disponible pour effectuer ledit travail dès le premier jour.**

Malgré la clause 7-1.21 et sous réserve de la clause 7-1.10, lorsqu'un poste particulier se poursuit, la commission fait appel à la même personne salariée.

Les personnes salariées régulières du secteur général et du secteur de l'adaptation scolaire sont considérées lors de l'application du **sous-paragraphe d) du paragraphe A) et du sous-paragraphe e) du paragraphe B de la clause 7-1.21.**

Malgré la clause 2-3.05 H) de la liste de priorité d'embauche, tous les mouvements de personnel découlant de la clause 7-1.21, à l'exception des mouvements de personnel de technicienne en service de garde et d'éducatrice classe principale, prennent fin au plus tard lorsque rentre en vigueur le mouvement de personnel de la séance d'affectation suivante. Après la séance, le poste temporairement vacant, le surcroît de travail, le poste particulier ou l'ajout d'heures est offert conformément à la clause 7-1.21.

7-2.00 MISE À PIED TEMPORAIRE

7-2.06

Sauf dans le cas où la commission utilise des personnes salariées en disponibilité, conformément à l'article 7-1.00, toute personnes salariée mise à pied temporairement, autre qu'une personne salariée à qui s'applique la clause 7-2.02, bénéficie d'une priorité pour combler un surcroît de travail ou un poste temporairement vacant autre que dans un service de garde pendant cette période. Pour bénéficier de cette priorité, la personne salariée doit informer la commission, **en utilisant le formulaire Web disponible sur le Portail**, de son intention d'accepter le surcroît de travail ou le poste temporairement vacant qui pourrait lui être offert, et ce, **entre le 1^{er} mai et le 15 mai de chaque année scolaire**.

Elle doit en outre posséder les qualifications requises et répondre aux exigences demandées par la commission. Elle reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement et bénéficie, durant cette période, des autres avantages de la convention.

Malgré ce qui précède, la personne salariée travaillant dans un service de garde **détenant un poste régulier de 15 h et moins**, ne bénéficie de cette priorité que pour combler un emploi dans un service de garde durant sa période de mise à pied.

Sous réserve des exigences, le rappel se fait par ancienneté dans l'école ou le centre et à défaut, par ancienneté parmi l'ensemble des personnes qui ont soumis leur nom.

Malgré la clause 5-6.04, une personne qui bénéficie d'un rappel doit obligatoirement prendre un minimum de 10 jours de vacances entre le jour qui suit le dernier jour travaillé sur son poste et la date prévue du rappel au travail sur son poste.

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

SECTEUR GÉNÉRAL

Section II Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières (secteur général)

7-3.12

La procédure de déplacement et d'attrition de postes vacants du mécanisme de sécurité d'emploi s'applique uniquement aux postes prévus au plan d'effectif du secteur général.

Dans le cadre de la présente section, la commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai déplacée ou dont le poste est aboli, **à moins que celle-ci obtienne un poste en application de 7-3.13.**

De plus, la personne salariée régulière qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application des clauses 7-3.15 à 7-3.19 est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

7-3.13

La commission peut convoquer une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés dans le cadre de la séance d'affectation sont comblés.

La personne salariée régulière absente en raison d'un motif prévu à la convention exerce son choix au moment où le mécanisme de sécurité d'emploi s'applique quel que soit le moment prévu pour son retour au travail.

La commission et le syndicat conviennent que les modalités prévues à 7-3.35 s'appliquent en cas d'absence de la personne à la séance d'affectation.

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application des clauses 7-3.15 à 7-3.19 sont comblés conformément à la clause 7-1.11 B) en priorisant, **au sous-paragraphe c) de I) et II), les personnes salariées à l'essai qui ont dû être mises à pied dans le cadre de la présente séance d'affectation.** Toutefois, jusqu'à la rentrée des élèves, ces postes sont affichés durant 5 jours ouvrables et ils ne sont pas offerts aux personnes salariées régulières qui y ont eu accès.

SECTEUR DE L'ADAPTATION SCOLAIRE

Section III Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières (secteur de l'adaptation scolaire)

7-3.22

La procédure de déplacement et d'attribution de postes vacants de la présente section s'applique uniquement aux postes prévus au plan d'effectif dans le secteur de l'adaptation scolaire. Les personnes salariées sont informées de la date de la séance d'affectation avant le dernier jour de travail précédant la mise à pied temporaire prévue à l'article 7-2.00.

Dans le cadre de la présente section, la commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai déplacée ou dont le poste est aboli, **à moins que celle-ci n'obtienne un nouveau poste à la séance des postes résiduels, suite à l'application de 7-3.33.**

De plus, la personne salariée régulière qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application des clauses 7-3.27 à 7-3.32 est, à la fin de la période de mise à pied temporaire prévue à la clause 7-2.03, mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

7-3.25

Malgré ce qui précède, la commission n'est pas tenue de procéder à l'abolition d'un poste lorsqu'une des circonstances suivantes se présente :

- a) le poste est transféré à moins de 5 kilomètres de son lieu actuel. Toutefois, le poste transféré à moins de 5 kilomètres et plus de son lieu actuel est offert en priorité à la personne détentrice de ce poste. Advenant son refus, le poste est aboli;
- b) le poste est rattaché en tout ou en partie à un autre service ou lorsqu'il n'y a qu'un changement de supérieure ou de supérieur;
- c) une modification dans la répartition du temps de travail entre les mêmes lieux de travail;
- d) un changement d'horaire sans qu'il y ait changement de quart de travail;
- e) **le nombre d'heures du poste est modifié à la hausse d'un maximum de 2,5 heures. Le poste peut ainsi être modifié une seule fois, et ce, tant que le poste ne fait pas l'objet d'une abolition ou tant qu'il n'est pas offert à la séance d'affectation.**

Malgré ce qui précède, la commission procède à l'abolition du poste si cette modification a pour effet de modifier le statut de la personne salariée régulière de temps partiel à temps plein.

- f) un autre motif convenu par la commission et le syndicat survient.

7-3.29

Les postes prévus au plan d'effectif sont comblés de la façon suivante :

- a) la personne salariée conserve le poste qu'elle détenait l'année précédente s'il existe toujours. Cependant, le poste de la personne salariée dont le nombre d'heures a été augmenté au cours de l'année précédente et dont l'augmentation

est maintenue en tout ou en partie au cours de la présente année est considéré comme un poste vacant;

- b) la personne salariée dont le poste est aboli et recréé avec un nombre d'heures inférieur se voit offrir ce poste en priorité, elle peut accepter ou refuser ce poste;
- c) la commission offre les postes vacants et les postes libérés aux personnes salariées régulières suivantes de la même classe d'emplois :
- Les personnes salariées dont le poste est aboli;
 - **Les personnes salariées présentes à la séance;**
 - Les personnes salariées en disponibilité;
 - Les personnes salariées qui bénéficient d'une protection salariale;
 - Les personnes salariées, ayant déjà détenu cette classe d'emplois, qui ont été tenues de procéder à une rétrogradation sans protection salariale ou de classe d'emplois, dans la mesure où elles en font la demande à la commission.

Si aucune des personnes salariées en disponibilité ou en protection salariale n'accepte le poste offert, la commission désigne, sous réserve de la clause 7-3.44, la personne salariée possédant le moins d'ancienneté parmi celles en disponibilité ou qui bénéficie d'une protection salariale.

- d) **malgré les dispositions des clauses 7-3.30 B) a) ou b), 7-3.31 C) et 7-3.32 B) et C), lorsqu'une personne salariée régulière à temps partiel est tenue de déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie ou choisir, selon la clause 7-3.29, un poste vacant de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie, elle peut exercer le choix d'être mise à pied et inscrite en tête de liste sur la liste de priorité d'embauche.**

Pour en bénéficier, le poste de la personne salariée à déplacer et le poste vacant comportant le plus grand nombre d'heures doivent être inférieurs à 50 % du poste régulier que la personne salariée régulière détenait l'année scolaire précédente.

Le choix de la personne salariée est définitif, et ce, jusqu'à la prochaine séance d'affectation.

S'il y a une inscription sur la liste de priorité d'embauche, les dispositions de l'article 2-3.00 de l'adaptation locale de la convention collective s'appliquent.

S'il y a une inscription sur la liste de priorité d'embauche et qu'aucune radiation ne s'effectue en cours d'année par l'application de la clause 2-3.06 de l'adaptation locale de la convention collective, à la séance d'affectation suivante, la personne salariée concernée bénéficie de l'article 7-3.29 c) au même titre que si elle avait été tenue de procéder à une rétrogradation de classe d'emplois.

7-3.33

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application des clauses 7-3.29 à 7-3.32 sont comblés **lors d'une séance d'affectation qui se tient au plus tard 3 jours ouvrables après la séance d'affectation de l'adaptation scolaire prévue à 7-3.28.** Le cas échéant, ces postes vacants ne sont pas offerts aux personnes salariées régulières qui y ont eu accès.

Lors de cette séance, les postes vacants sont comblés conformément à la clause 7-1.11 B) en priorisant, au sous-paragraphe c) de I) et II), les personnes salariées à l'essai qui ont dû être mises à pied dans le cadre de la présente séance d'affectation.

Afin d'informer les personnes salariées sur les postes résiduels à combler, la commission procèdera à un court affichage sur le site Web, au plus tard 2 jours ouvrables après la séance de l'adaptation scolaire.

Section IV Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières (Secteur des services de garde)

7-3.35

Dans le cadre de la présente section, la procédure de déplacement et d'attribution de postes s'applique uniquement aux postes de technicienne ou technicien en service de garde, d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde classe principale et d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde.

Les personnes salariées et le syndicat sont informés de la date de la séance d'affectation avant la fin de la 1^{re} semaine complète du mois de juin.

La personne salariée régulière absente en raison d'un motif prévu à la convention exerce son choix au moment où le mécanisme de sécurité d'emploi s'applique, quel que soit le moment prévu pour son retour au travail.

Lors de la séance, une personne salariée absente n'ayant pas mandaté par écrit une autre personne pour exprimer son choix, se voit octroyer le poste comportant le plus grand nombre d'heures possible eut égard à son ancienneté et en respect de la clause 7-3.44. Si plusieurs postes comportent le même nombre d'heures, la commission lui octroie le poste le plus près de son domicile. Cette personne salariée ne peut contester ce choix par voie de grief.

La commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai déplacée ou de la personne salariée qui n'a pas été rappelée.

Mécanisme de sécurité d'emploi

7-3.36 Modalités

Lors de l'élaboration des postes, la commission doit tenir compte des éléments suivants :

- a) les postes doivent comporter le plus grand nombre d'heures possible en tenant compte des besoins du service, sans excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01;
- b) les postes doivent inclure du temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de l'équipe-école et pour les suivis auprès des parents ou d'autres intervenants. Ce temps est établi sur une base hebdomadaire;
- c) la commission cherche à maintenir 20 élèves par personne salariée et doit tenir compte de la présence de la clientèle EHDA qui fréquente le service de garde;
- d) **le plan d'effectifs comprend les éléments suivants :**
 - 1) **le nom de chaque personne salariée régulière, sa classe d'emplois, son rang, le nom de son service de garde, le nombre d'heures de son poste et le cas échéant, son point de service, lorsque connu;**
 - 2) **l'identification de chacun des postes à combler (nouvellement créés ou vacants incluant ceux devenus vacants à cause d'une incompatibilité d'horaire).**

De plus, la commission transmet par courriel au syndicat :

- e) **au plus tard une semaine avant la séance d'affectation tenue en juin, le plan d'effectifs et la liste d'ancienneté officielle au 30 juin de l'année précédente. La commission affiche ces documents sur le « Portail » ainsi que dans toutes les écoles, services et centres.**

L'horaire de travail de tous les postes de chaque service de garde et le nombre d'élèves sporadiques et réguliers inscrits à cette date.

- f) au plus tard le jour ouvrable précédant la séance d'affectation, la liste des personnes salariées régulières rappelées, celle des personnes salariées régulières non rappelées, **des personnes salariées à l'essai** de même que celle des personnes salariées visées par la clause 7-3.42;

- g) **au plus tard le 5 octobre de chaque année, le plan d'effectifs mis à jour en spécifiant la liste des postes à temps partiel qui sont devenus des postes à temps complet et des postes moins de 15 heures qui sont devenus des postes plus de 15 heures, et ce, à la suite d'un ajout d'heures à un horaire régulier survenu après l'application du paragraphe D) de la clause 7-3.37 et qui est maintenu à cette date;**

Le cas échéant, la personne salariée visée par ce changement obtient, le premier lundi d'octobre, le statut de personne salariée détenant un poste à temps complet ou de personne salariée détenant un poste plus de 15 heures.

- h) **au plus tard le 5 octobre de chaque année, la liste des postes réguliers à temps complet nouvellement créés ou définitivement vacants qui sont maintenus à cette date.**

Ces postes sont affichés conformément à 7-1.11 durant une période de 5 jours ouvrables.

7-3.37

Les mouvements de personnel prévus en A) et B) de la présente clause entrent en vigueur dès le rappel au travail de l'année scolaire suivante.

Les personnes salariées qui n'ont pu obtenir un poste dans le cadre de la présente clause sont considérées non rappelées aux fins d'application de la clause 7-3.38.

A) Mouvement de personnel en juin – Éducatrice ou éducateur en service de garde

Entre le 15 mai et la fin de la 1^{re} semaine complète du mois de juin, si l'une des situations ci-dessous s'applique, la commission en avise par écrit le syndicat ainsi que les personnes salariées travaillant dans le ou les services de garde concernés. Le ou les mouvements de personnel qui en découlent s'effectuent avant la séance d'affectation prévue en juin (référence 7-3.38).

- a) **création d'un point de service : la commission crée un point de service pour une clientèle qui n'était pas déjà desservie par un service de garde de la commission;**
- b) **fusion : tous les établissements des services de garde concernés sont regroupés sous l'administration d'un seul et nouveau service de garde;**
- c) **transfert : transfert d'un ou de plusieurs points de service vers un ou plusieurs autres services de garde;**
- d) **division : un service de garde est amputé d'une partie de sa clientèle au profit d'un nouveau service de garde.**

Si une situation prévue aux points 2, 3 ou 4 survient ou une combinaison de celles-ci, la commission tient une séance d'affectation au cours de laquelle elle offre les nouveaux postes. Les personnes salariées des services de garde concernés effectuent leur choix en ordre du plus grand nombre d'heures du poste détenu l'année précédente. Lorsque deux personnes ont le même nombre d'heures, l'ancienneté détermine l'ordre.

Si la situation prévue au point 1 survient, la commission attribue par ancienneté aux personnes salariées visées, un poste comportant un nombre d'heures égal ou à défaut, immédiatement supérieur ou, à défaut, immédiatement inférieur au poste détenu l'année précédente, et ce, dans la même classe d'emplois. La commission avise les personnes salariées concernées au plus tard avant la séance d'affectation prévue en juin (référence 7-3.38).

Malgré ce qui précède, pour l'ensemble de ces situations prévues précédemment, une personne salariée détenant un poste de midi doit reprendre un poste de midi. De plus, une personne salariée détenant un poste à temps partiel ne peut accéder à un poste à temps complet.

Dans tous les cas, lorsque le mouvement a pour effet de créer une situation où une personne salariée est visée par 7-3.42, la commission peut refuser ce mouvement.

Si une situation particulière survient et n'est pas prévue à la présente clause, les parties conviendront d'une procédure respectant le principe d'équité et d'ancienneté de la présente entente.

B) Mouvement de personnel en juin – Technicienne ou technicien en service de garde

- a) au plus tard le 15 juin, lorsqu'il y a au moins un poste de technicienne ou technicien en service de garde qui est aboli et qu'il y a au moins un poste vacant ou nouvellement créé, la commission tient une séance d'affectation au cours de laquelle ces postes ainsi que les postes libérés sont offerts aux personnes salariées régulières.

Dans le cadre de la présente clause, lorsqu'une personne salariée est visée par la clause 7-3.42, la commission lui réserve un poste dont le nombre d'heures se rapproche le plus de la protection salariale à laquelle elle a droit. À défaut d'un tel poste, cette personne déplace la personne salariée à temps complet non permanente la moins ancienne ou à défaut, la personne salariée à temps complet la moins ancienne. Ce poste cesse d'être réservé dès qu'il peut être remplacé par un poste libéré qui répond aux critères ci-haut mentionnés.

De plus, si plusieurs postes ont le même nombre d'heures et répondent aux critères exigés, la possibilité de réserver un poste s'exerce lorsqu'il n'en reste qu'un seul.

Ce mouvement cesse à l'ordre de la personne salariée la moins ancienne visée par 7-3.42. Les postes demeurés vacants à la suite de cette séance sont pourvus par affichage ou à la séance d'affectation.

- b) lorsqu'il y a au moins un poste de technicienne ou technicien en service de garde aboli et aucun poste vacant ou nouvellement créé, par assignation, la personne salariée visée par 7-3.42 déplace la personne salariée à temps complet non permanente la moins ancienne ou à défaut, la personne salariée à temps complet la moins ancienne. La commission avise les personnes salariées concernées au plus tard avant la mise à pied temporaire.
- C) Au plus tard à la fin de la deuxième semaine complète du mois de juin, la commission simule un rappel au travail des personnes salariées régulières et à l'essai en offrant, par service de garde, par classe d'emplois et par rang, les postes visés par le paragraphe e) de la clause 7-3.36 en excluant les postes nouvellement créés⁶ et ceux définitivement vacants, qui n'ont pas été comblés suivant les dispositions de la clause 7-1.11 depuis la dernière séance d'affectation. Ces postes sont pourvus lors de la séance d'affectation prévue au paragraphe D) de la présente clause.

Le rappel au travail devient officiel à la date prévue de retour au travail du poste de la personne salariée en août.

Malgré ce qui précède, le poste nouvellement créé⁶ dans la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde classe principale est offert lors du rappel dans le service de garde concerné.

- D) Lorsque, à la suite de l'application du rappel prévu au paragraphe C) de la présente clause, des postes demeurent vacants, la commission tient une séance d'affectation. Cette séance se tient au plus tard le 30 juin de l'année en cours. Les postes vacants, les postes nouvellement créés et les postes libérés sont comblés conformément à la clause 7-3.38. Dans ce cadre, la personne salariée peut exercer son choix plus d'une fois.

⁶ Il doit s'agir d'un poste ajouté après la séance d'affectation de l'année scolaire précédente.

7-3.38

La commission remet, lors de la séance d'affectation, à tous les participants et au syndicat les documents disposés en annexe 7-3.38 A et B, dûment complétés, et met à leur disposition l'annexe 7-3.37 dûment complétée.

Lors de la séance d'affectation, les postes vacants, les postes nouvellement créés⁶ les postes libérés ainsi que les postes laissés vacants à la suite de l'application de 7-3.37 sont comblés de la façon suivante :

Poste de technicienne ou de technicien en service de garde. d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde classe principale et d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde

La commission offre ces postes aux personnes salariées régulières rappelées et non rappelées (incluant la personne salariée à l'essai).

Dans le cadre de la présente clause lorsqu'une personne salariée est visée par la clause 7-3.42, **la commission lui offre en priorité, le poste qu'elle détenait l'année précédente, malgré la réduction d'heures de plus de 10 % ou la réduction amenant la perte du statut de personne salariée à temps complet.**

Si la personne visée par 7-3.42 refuse ce poste offert, la commission lui réserve un poste à temps complet de sa classe d'emplois dont le nombre d'heures se rapproche le plus de la protection salariale à laquelle elle a droit. À défaut d'un poste équivalent ou supérieur à cette protection salariale, la commission lui réserve un poste immédiatement inférieur.

À défaut d'un tel poste dans sa classe d'emplois, la commission lui réserve un poste répondant aux critères mentionnés à l'alinéa précédent, dans la classe d'emplois immédiatement inférieure. **Malgré ce qui précède, une personne salariée régulière technicienne ou technicien en service de garde doit d'abord déplacer la personne salariée à temps complet non permanente la moins ancienne ou à défaut, la personne salariée à temps complet la moins ancienne de sa classe d'emplois. La personne salariée ainsi déplacée choisit un poste vacant ou réservé conformément à la présente clause dans la classe d'emplois immédiatement inférieure.**

Ce poste cesse d'être réservé dès qu'il peut être remplacé par un poste libéré qui répond aux critères ci-haut mentionnés. De plus, si plusieurs postes ont le même nombre d'heures et répondent aux critères exigés, la possibilité de réserver un poste s'exerce lorsqu'il n'en reste qu'un seul.

Dans le cadre de la présente clause, la personne salariée régulière qui a fait une demande de rétrogradation **à l'intérieur d'un délai de 5 jours** avant la séance d'affectation n'est pas visée par la protection salariale prévue à la clause 7-3.42. **Cette personne salariée doit, dans la mesure du possible, aviser la commission de son désir de rétrograder à l'intérieur d'un délai de 5 jours précédant la séance d'affectation.**

La personne salariée à l'essai peut faire un choix de poste à son rang d'ancienneté, mais devra recommencer sa période d'essai.

7-3.39

- A) La personne salariée visée par la clause 7-3.42 qui n'a pu obtenir un poste dans le cadre de la clause 7-3.38 peut déplacer la personne salariée non permanente à temps complet la moins ancienne de sa classe d'emplois si le poste de cette personne salariée comporte un nombre d'heures plus élevé que celui du poste qu'elle détient. Toutefois, la personne salariée en disponibilité déplace cette personne salariée, peu importe le nombre d'heures qu'elle détient.
- B) La personne salariée déplacée en vertu du paragraphe A) précédent, choisit un poste vacant conformément à **la clause 7-3.38**, selon le cas. À défaut, elle est mise à pied et inscrite sur la liste de priorité d'embauche.

7-3.40

- A) La personne salariée qui n'a pu obtenir un poste en application des clauses 7-3.37 à 7-3.39 est mise à pied.
- B) La personne salariée permanente qui n'a pu obtenir un poste à temps complet est mise en disponibilité.

7-3.41

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application des clauses 7-3.37 à 7-3.39 sont comblés **au plus tard 5 jours avant la rentrée des élèves en août**, conformément à la clause 7-1.11, **en priorisant les personnes visées par 7-3.40 A) et 7-3.40 B) suite à la séance d'affectation tenue en juin ainsi que les personnes non rappelées après la séance d'affectation.** Le cas échéant, ces postes ne sont pas offerts aux personnes salariées régulières qui y ont eu accès, **à l'exception du personnel en adaptation scolaire détenant aussi un poste en service de garde qui suite à l'application du mouvement de personnel prévu aux clauses 7-3.29 et suivantes, sont titulaires d'un nouveau poste impliquant un lieu de travail différent et/ou un changement d'heures significatif amenant une incompatibilité d'horaires.** Malgré la clause 7-1.11 B) I, les personnes salariées à l'essai peuvent poser leur candidature sur les postes à temps partiel et sont considérées selon 7-1.11 B) II pour l'ordre de la séquence.

La liste d'ancienneté utilisée pour le personnel des services de garde est celle officielle au 30 juin de l'année précédente. Aux fins de l'application de la clause 7-1.11 B) II) g), la commission tient compte de la liste officielle au 30 mai précédent des personnes surveillantes d'élèves de l'année scolaire précédente.

Les postes temporairement vacants de personne technicienne en service de garde ou de personne éducatrice en service de garde classe principale prévus pour l'année scolaire entière, sont comblés à la suite de la séance d'affectation du mois de juin. Les postes temporairement vacants d'éducatrice en service de garde prévus pour l'année scolaire entière sont comblés au même moment que le comblement des postes demeurés vacants à la suite de la séance d'affectation comme prévu au premier paragraphe, et ce, dans un deuxième temps. Pour ce faire, la commission offre ces postes temporairement vacants à l'ensemble des personnes salariées régulières et, par la suite, aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche.

Une personne salariée qui occupe déjà un remplacement dans la classe d'emplois de technicienne en service de garde ou d'éducatrice classe principale, ne peut faire le choix de le quitter pour en choisir un autre, à l'exception des situations de promotion.

7-3.42

La personne salariée en disponibilité ou la personne salariée permanente qui n'a pu être affectée dans un poste comportant le même nombre d'heures ou une réduction maximale de 10 % du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente voit son salaire protégé sur la base du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente moins 10 %. Cette protection s'applique en fonction d'une semaine régulière de travail de 35 heures. La commission peut utiliser les services de la personne salariée pour la différence entre le nombre d'heures du poste qu'elle détient et celui pour lequel elle voit son salaire protégé.

Il en est de même pour la personne salariée permanente tenue d'occuper un poste d'une classe d'emplois inférieure dans le cadre de la clause 7-3.38. Cette personne salariée voit son salaire protégé sur la base du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente moins 10 %. Elle conserve sa classe d'emplois aux fins de traitement et aux fins de mouvements de personnel et bénéficie d'un droit de retour à la prochaine séance d'affectation annuelle. Cette protection s'applique en fonction d'une semaine régulière de travail de 35 heures. La commission peut utiliser les services de la personne salariée jusqu'à concurrence du salaire protégé sans excéder la semaine régulière de travail.

Malgré ce qui précède, une personne salariée permanente ne peut voir sa semaine régulière de travail réduite de manière à lui faire perdre le statut de personne salariée à temps complet, et ce, même si la diminution du nombre d'heures s'opère sur plusieurs années.

Préalablement à l'application de la clause 7-1.21, la personne salariée permanente qui bénéficie d'une protection salariale peut se voir assigner des tâches afin de compléter sa semaine régulière de travail.

CHAPITRE 8-1.00 ANCIENNETÉ

8-1.03 Calcul de l'ancienneté et détermination du rang d'ancienneté

L'ancienneté d'une personne salariée régulière s'exprime en années, en mois, en jours et son rang d'ancienneté est déterminé comme suit :

a) **personne salariée qui acquiert le statut de personne salariée régulière.**

Lorsqu'une personne salariée acquiert le statut de personne salariée régulière, la commission lui attribue un rang d'ancienneté en fonction de l'ancienneté qu'elle a accumulée au 30 juin précédent. À défaut d'ancienneté, la commission lui attribue un rang en fonction de son premier jour de travail à la commission.

Est reconnue comme ancienneté toute période travaillée pour le compte de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, à titre de personne salariée visée aux clauses 1-2.15 ou 1-2.20 ou aux articles 10-1.00 ou 10-2.00, et ce, rétroactivement à sa première date d'embauche, à moins d'une interruption de travail de plus de 24 mois. Auquel cas, le temps travaillé avant cette interruption n'est pas comptabilisé.

La période travaillée est calculée au prorata des heures régulières de travail.

b) **personne qui provient d'un autre groupe et qui s'intègre dans un poste**

L'ancienneté d'une personne salariée qui appartient à un groupe de personnes salariées différent de celui mentionné au paragraphe a) de la présente clause et qui s'intègre dans un poste de l'une des classes d'emplois du personnel de soutien, correspond à sa période d'emploi à la commission au 30 juin précédent.

Cependant, s'il s'agit d'une personne salariée qui intègre un poste à la suite d'un transfert ou d'une relocalisation prévu au paragraphe C) de la clause 7-3.43 et au paragraphe f) de la clause 7-3.44, son ancienneté acquise correspond à celle reconnue dans sa commission scolaire d'origine au 30 juin précédent.

Dans le cas des deux alinéas précédents, cette ancienneté ne peut être utilisée pour s'intégrer dans l'une des classes d'emplois prévues au Plan de classification ni pour fins de mouvements de personnel et de sécurité d'emploi, sauf si cette ancienneté correspond à une période d'emploi effectuée dans une classe d'emplois prévue au Plan de classification et que cette personne salariée est visée par l'alinéa précédent. Auquel cas, elle se voit attribuer un rang correspondant à cette ancienneté. Dans le cas du premier alinéa, la personne salariée est intégrée au dernier rang.

Une fois le calcul de l'ancienneté complété, si plusieurs personnes salariées régulières ont la même ancienneté, **la date d'embauche à la commission détermine le rang. Dans le cas de date d'embauche égale, la commission procède par tirage au sort en présence d'une personne représentante syndicale.**

La commission informe par écrit la personne salariée régulière de l'ancienneté qu'elle a accumulée à la date d'obtention de ce statut et du rang qu'on lui attribue. Une copie de cet avis est transmise simultanément au syndicat.

8-1.07

La commission affiche la liste d'ancienneté sur son site Web ainsi que dans ses immeubles.

De plus, la personne salariée concernée est informée par écrit d'une modification à son ancienneté à la suite de cet affichage ou de la transmission de la liste d'ancienneté. Une copie de cette modification est transmise au syndicat.

Pour le personnel du secteur de l'adaptation scolaire, lorsqu'une séance d'affectation est prévue au mois d'août, la commission, en même temps qu'elle informe les personnes salariées régulières de la tenue de cette rencontre (date, lieu, horaire), leur transmet la liste d'ancienneté du personnel du secteur de l'adaptation scolaire en indiquant la date limite qu'une personne doit respecter pour faire une demande écrite de révision. Cette demande écrite de révision doit se faire à l'intérieur d'un délai de 30 jours à compter de la date d'envoi.

Au moment de la séance d'affectation, malgré la clause 8-1.09, cette liste d'ancienneté est considérée comme officielle aux fins du mouvement de personnel, sans qu'il puisse y avoir révision de ce mouvement par voie de grief.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8-2.05

La personne salariée a droit à 15 minutes de repos payées, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période.

Aux fins d'application de la présente clause, une demi-journée de travail signifie une période continue de 3 heures de travail ou plus, y incluant la période de repos. Toutefois, la personne salariée dont la journée de travail comporte 6 heures de travail ou plus a droit à 2 périodes de repos.

En plus des dispositions de cette clause, la personne salariée en service de garde a droit à 2 pauses par journée travaillée si elle fait 3 prestations de travail ou à 1 pause par journée travaillée si elle fait 2 prestations de travail.

8-2.14

Lorsque la commission doit réduire le nombre d'heures prévu à l'horaire d'une personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde en raison d'une diminution significative de la clientèle dans le service de garde en cours d'année, elle procède selon l'ordre inverse **de rang parmi les personnes salariées travaillant durant la ou les périodes visées par la réduction d'heures.**

La personne salariée régulière dont les heures de travail ont été diminuées a droit aux heures de travail de la personne salariée temporaire, s'il en est une, qui travaille durant la ou les périodes visées par la réduction d'heures.

Pour la semaine de relâche, cette réduction d'heures peut impliquer que la personne salariée soit mise à pied. Pour les autres semaines de l'année scolaire, s'il y a une réduction d'heures et qu'il ne reste que 1 heure à son horaire, la personne salariée peut demander d'être mise à pied.

La commission en avise le syndicat.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ**8-5.03**

La commission et le syndicat doivent, par l'entremise du comité de santé et de sécurité, collaborer au maintien de conditions de santé et de sécurité adéquates.

Un comité paritaire de santé et sécurité est constitué. Sur ce comité siègent des personnes de l'accréditation syndicale et de la partie patronale. D'autres personnes peuvent être appelées à se joindre selon la problématique abordée.

Le comité siège 3 fois par année scolaire.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

10-2.00 PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT DANS UNE CAFÉTÉRIA ET PERSONNE SALARIÉE SURVEILLANTE D'ÉLÈVES DONT LE POSTE COMPORTE UNE SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL DE 15 HEURES OU MOINS

10-2.05 Mise à pied

Lors de mise à pied, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de **date d'embauche à la commission comme employé(e) de soutien**.

10-2.06 Rappel au travail et embauche

En cas de rappel, la commission procède par classe d'emplois en offrant les horaires de travail comportant des heures fixes et ayant le plus grand nombre d'heures de la façon suivante :

- a) elle fait appel, par lieu physique et **par date d'embauche à la commission comme employé de soutien**, aux personnes salariées mises à pied depuis moins de 24 mois, à compter du début de l'année scolaire suivant la mise à pied ;
- b) elle offre les horaires de travail en cumul, par ancienneté, aux personnes salariées régulières ou à l'essai du même établissement ;
- c) à défaut, elle fait appel aux personnes salariées mises à pied depuis moins de 24 mois, à compter du début de l'année scolaire suivant la dernière mise à pied et **qui ont demandé d'être inscrites** sur une liste au niveau commission ;
- d) à défaut, aux personnes salariées inscrites sur la liste de priorité d'embauche ;
- e) à défaut, à toute autre personne.

Un cumul ne doit pas générer de conflit d'horaire avec le poste, le remplacement ou le surcroît en cours et ne peut constituer des heures supplémentaires. Il ne change ni le poste ni le statut de la personne salariée.

10-2.07 Ajout d'heures ou remplacement déterminés de plus de 2 jours ouvrables ou connus au moins 2 jours ouvrables avant le congé

Elle offre les horaires en cumul, aux personnes salariées de l'établissement concerné par classe d'emplois et par ordre de date d'embauche. Cet ajout d'heures ou ce remplacement ne peut pas occasionner de conflit avec l'horaire existant.

10-2.08 Date d'embauche

La liste des personnes salariées visées par l'article 10-2.00, comprenant la date d'embauche, est mise à jour au 30 juin de chaque année et est transmise au syndicat avant le 25 août de l'année suivante.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières en ce 19e jour du mois de janvier 2018.

**LA COMMISSION SCOLAIRE
DU CHEMIN-DU-ROY**

Hélio Caneu
 Runkang
 Sudo Devione
 Patrick Bruck

**LE SYNDICAT DU SOUTIEN SCOLAIRE
CHEMIN-DU-ROY (CSN)**

Gabrielle Massie
Odette Brule
Pascale Lefevre

ANNEXE A (Référence à 2-3.00)

Les classes d'emplois reconnues comme connexes sont :

Classes d'emplois sur la liste de priorité d'embauche :	Classes d'emplois reconnues comme connexes au niveau des fonctions de travail :
Agent ou agente de bureau classe principale	• Agent ou agente de bureau classe 1
	• Agent ou agente de bureau classe 2
Agent ou agente de bureau classe 1	• Agent ou agente de bureau classe 2
Secrétaire d'école	• Secrétaire de gestion
	• Agent ou agente de bureau classe 1
	• Secrétaire
	• Agent ou agente de bureau classe 2
Secrétaire de gestion	• Secrétaire d'école
	• Secrétaire
	• Agent ou agente de bureau classe 2
Secrétaire	• Agent ou agente de bureau classe 2
Technicien ou technicienne en service de garde	• Éducateur ou éducatrice en service de garde
	• Éducateur ou éducatrice classe principale
Éducateur ou éducatrice en service de garde classe principale	• Éducateur ou éducatrice en service de garde
Technicien ou technicienne en informatique classe principale	• Technicien ou technicienne en informatique
	• Opérateur ou opératrice en informatique classe principale
	• Opérateur ou opératrice en informatique

Classes d'emplois sur la liste de priorité d'embauche :	Classes d'emplois reconnues comme connexes au niveau des fonctions de travail :
Technicien ou technicienne en informatique	• Opérateur ou opératrice en informatique classe principale
	• Opérateur ou opératrice en informatique
Opérateur ou opératrice en informatique classe principale	• Opérateur ou opératrice en informatique
Électricien ou électricienne classe principale	• Électricien ou électricienne
Magasinier ou magasinière classe principale	• Magasinier ou magasinière classe 1
	• Magasinier ou magasinière classe 2
Magasinier ou magasinière classe 1	• Magasinier ou magasinière classe 2
Technicien ou technicienne en éducation spécialisée	• Surveillant ou surveillante d'élèves
	• Préposé ou préposée aux élèves handicapés
Ouvrier ou ouvrière certifiée d'entretien	• Menuisier ou menuisière
	• Aide de métier
Menuisier ou menuisière	• Aide de métier
Technicien ou technicienne en travaux pratiques	• Appariteur ou apparitrice

ANNEXE B

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE DE TROIS-RIVIÈRES

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE SOUTIEN DE LA
COMMISSION SCOLAIRE DE TROIS-RIVIÈRES - CSN

ARRANGEMENT LOCAL

SYSTÈME DE VERSEMENT DE LA PAIE
(CLAUSE 6-9.03)

- CONSIDÉRANT la clause 11-2.06 de la convention collective relative à la négociation des arrangements locaux;
- CONSIDÉRANT les différentes ententes signées entre les parties pour prolonger le délai de ces négociations, ententes déposées au Ministère du Travail;
- CONSIDÉRANT la demande de la Commission de modifier le système de versement de la paie;
- CONSIDÉRANT l'accord de l'assemblée générale du Syndicat aux conditions négociées entre les parties.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- À compter de la semaine du 19 avril 1993, les personnes salariées de soutien reçoivent leur paie à tous les deux (2) jeudis. Le 22 avril 1993, il n'y a aucun versement de traitement, mais le 29 avril 1993, une paie double est versée pour la période du 19 avril au 30 avril 1993 inclusivement.
- La Commission s'engage à octroyer deux (2) journées de congés (sans perte de traitement) en conformité avec l'application de la clause 5-1.07 de la convention collective et ce, annuellement, à tous les employés réguliers et à l'essai de la Commission au moment de la signature de cette entente.
- Le 1^{er} juillet de chaque année, la Commission crédite deux (2) journées dans la banque de temps compensé de chacun des employés de la Commission et ce, pour l'année financière à venir. Exceptionnellement, à la date de la signature de cette entente, deux (2) journées sont créditées pour l'année financière 1992-1993.
- ~~L'employé, détenant un ou des postes à temps partiel ou l'employé en congé sans traitement à temps partiel bénéficie de cette mesure au prorata de sa période de service actif du poste effectivement détenu.~~
- ~~Toutefois, si au cours de l'année financière, il y a modification du nombre d'heures de son poste régulier ou modification d'une période de congé sans traitement, l'ajustement est fait en conséquence au prorata de la période concernée.~~
- ~~La Commission est autorisée à se rembourser dans la banque de vacances d'un employé, si les deux (2) jours crédités ont été utilisés, mais qu'un remboursement devienne nécessaire suite à un ajustement. Dans ce cas, elle en avise l'employé par écrit.~~

J.H.
17-09-2001

18-09-2001

La notion de « service actif » pour fin de calcul de ces droits est celle prévue à la clause 1-2.28 de la convention collective, mais est aussi considérée en service actif toute personne salariée qui est :

- en mise à pied temporaire
- en congé de maternité ou de paternité
- en accident de travail
- en assurance-salaire jusqu'à concurrence de cinquante deux (52) semaines.

~~L'année de sa mise à la retraite, la personne salariée est créditée de ses deux (2) journées complètes.~~

~~Ces journées accumulées dans la banque de temps compensé, ne sont pas monnayables, mais accumulables d'une année à l'autre. Cependant, la Commission pourra, à certaines occasions où plus de deux (2) années sont accumulées, exiger d'une personne salariée qu'elle utilise certains congés.~~

~~Ces absences doivent être autorisées par le supérieur immédiat. Elles doivent être signifiées par un rapport écrit précisant le nombre d'heures de l'absence et l'identification qu'il s'agit d'une reprise de temps dans la banque de temps compensé.~~

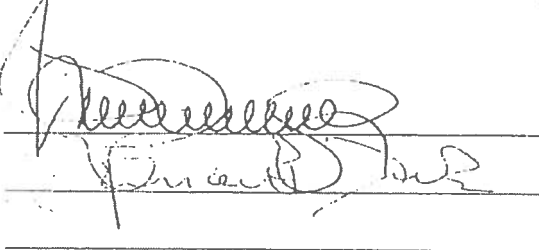
La modification au système de versement de la paie est effective tant et aussi longtemps que la Commission respecte les engagements pris quant aux deux (2) journées d'absence sans perte de traitement, accordées en vertu de la clause 5-1.07 de la convention collective, à toutes les personnes salariées concernées.

À défaut de respect de cette entente, la Commission devra rétablir le système de versement de la paie à ce qu'il était en mars 1993, dès que le Syndicat en fera la demande, et ce, dans les soixante (60) jours de cette demande.

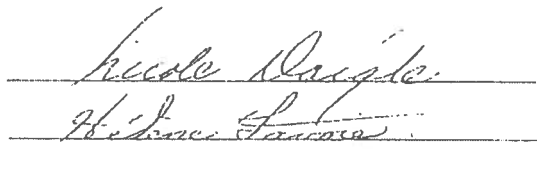
Seules les personnes salariées à temps partiel peuvent en arriver à accumuler jusqu'à deux (2) journées complètes de congés dans les années futures si elles obtiennent un poste régulier à temps complet. Toute autre personne salariée embauchée après la signature de cette entente ne peut bénéficier de l'application de ces congés avec traitement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières, en ce 1^{er} jour du mois de juin 1993.

LA COMMISSION SCOLAIRE
DE TROIS-RIVIÈRES



LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DE SOUTIEN DE LA COMMISSION
SCOLAIRE DE TROIS-RIVIÈRES -
CSN



ANNEXE B-2

ENTENTE RELATIVE À L'ARRANGEMENT LOCAL DU 1^{ER} JUIN 1993

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE DU CHEMIN-DU-ROY

ET

LE SYNDICAT DU SOUTIEN SCOLAIRE

CHEMIN-DU-ROY (CSN)

- CONSIDÉRANT l'arrangement local sur le versement de la paie signé le 1^{er} juin 1993 par le Syndicat des employé-es de soutien de la Commission scolaire de Trois-Rivières et la Commission scolaire de Trois-Rivières;
- CONSIDÉRANT que suite à la fusion des commissions scolaires, ledit arrangement local fut appliqué en tenant compte des personnes salariées des autres commissions scolaires fusionnées qui avaient un statut de personne salariée régulière ou à l'essai au 1^{er} juin 1993;
- CONSIDÉRANT que le texte et l'esprit de l'arrangement local de 1993 étaient d'accorder un bénéfice aux personnes salariées régulières ayant subi un préjudice suite au passage du versement de la rémunération de 52 à 26 versements annuels ;
- CONSIDÉRANT les discussions tenues entre les parties relativement à l'interprétation de cet arrangement local et à l'historique d'arrangements locaux similaires dans les commissions scolaires d'origine, octroyant des conditions différentes .

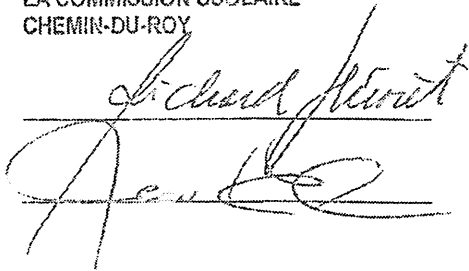
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Afin de respecter l'esprit de l'arrangement local de 1993 les parties conviennent de l'interpréter de la façon suivante :
 - a) En plus des personnes salariées qui, à ce jour, bénéficient déjà de l'arrangement local de 1993, la commission reconnaît que les personnes salariées régulières dont le nom apparaît à l'annexe A et qui avaient avant le 1^{er} juillet 1998, acquises plus de 15 journées chômées et payées dans leur commission scolaire d'origine, en bénéficient également ;
 - b) La commission scolaire octroie aux personnes salariées visées au paragraphe a), deux jours de temps compensé crédités annuellement en ajout aux quinze jours chômés et payés. Ces congés sont fixés annuellement par la commission après consultation du syndicat ;
 - c) Les personnes salariées non visées au paragraphe a) doivent, lors de ces journées, utiliser des journées de vacances, d'affaires personnelles, de temps compensatoire ou à défaut ces journées d'absence seront sans traitement.
2. Afin d'actualiser l'application de l'arrangement local de 1993 et de le rendre conforme aux pratiques actuelles, ledit arrangement local est disposé en annexe B et les parties conviennent que les paragraphes qui y sont rayés sont devenus inopérants.

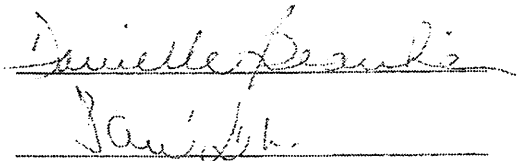
3. La présente interprétation fait partie intégrante de l'arrangement local de 1993 et ne la modifie d'aucune manière, de telle sorte qu'elle demeure une entente antérieure à la convention collective 2000-2002 au sens de la clause 11-2.01.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières en ce 10^e jour du mois de Septembre 2001.

LA COMMISSION SCOLAIRE
CHEMIN-DU-ROY


Richard Hébert

LE SYNDICAT DU SOUTIEN SCOLAIRE DU
CHEMIN-DU-ROY (CSN)


Danielle Desrosiers

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

TRIBUNAL D'ARBITRAGE
(Secteur de l'éducation)
Devant M. Hilaire Rochefort, arbitre

DISTRICT DE TROIS-RIVIÈRES

NO : 2010-0001278-5320
(2009-18)

SYNDICAT DU SOUTIEN SCOLAIRE
CHEMIN-DU-ROY - CSN

Ci-après « le Syndicat »

c.

LA COMMISSION SCOLAIRE DU CHEMIN-
DU-ROY

Ci-après « la Commission scolaire »

ENTENTE

CONSIDÉRANT le grief portant le numéro 2010-0001278-5320 (2009-18) du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation relatif au fractionnement des remplacements au secteur de l'adaptation scolaire à l'école Marie-Leneuf;

CONSIDÉRANT les dispositions de la clause 7-1.19 de l'entente nationale (CSN - S6) et des adaptations locales de cette convention collective en vigueur à la Commission scolaire;

CONSIDÉRANT les besoins de certaines clientèles;

CONSIDÉRANT le souhait des parties de mettre fin à tout litige pouvant exister entre elles en lien avec ce grief et le fractionnement des remplacements, et de convenir d'une adaptation locale spécifique pour l'attribution de ceux-ci pour certains postes réguliers au secteur de l'adaptation scolaire dans certains établissements déterminés de la Commission scolaire;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Les parties complètent la clause 7-1.19 de l'adaptation locale actuelle de la convention collective la façon suivante :

Comblement d'un poste temporairement vacant

7-1.19 Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant d'une durée préalablement déterminée de vingt et un (21) jours ouvrables et plus, elle procède de la façon suivante :

- a) elle peut faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.44;
- b) à défaut, la commission choisit parmi les personnes salariées régulières du secteur de l'adaptation scolaire qui ont avisé la commission de leur désir de compléter leur horaire de travail;

Les horaires de travail doivent être conciliables et ce dans le respect de la clause 8-2.01. La commission n'est pas tenue de respecter l'ordre d'ancienneté.

- c) à défaut, la commission offre le poste aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;
- d) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

Malgré l'alinéa précédent et nonobstant toute disposition contraire, lorsqu'un tel poste temporairement vacant se trouve dans l'un des établissements suivants :

- École Marie-Leneuf;
- École Mond'ami;
- École Saint-Pie X, uniquement pour les postes dont l'affectation est auprès d'un groupe composé exclusivement d'une clientèle d'élèves handicapés en raison de trouble envahissant du développement (T.E.D.),

elle procède de la façon suivante :

- a) elle peut faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.44;
- b) À défaut, la Commission scolaire fractionne le remplacement et offre par ancienneté les heures aux personnes salariées régulières du secteur de l'adaptation scolaire qui ont avisé la Commission scolaire de leur désir de compléter leur horaire de travail et dont le poste régulier se trouve dans le même établissement que celui visé par le remplacement.

Dans ce cas, la ou les personnes salariées continuent leur affectation régulière.

- c) À défaut ou pour le résiduel d'heures, la Commission scolaire choisit parmi les personnes salariées régulières du secteur de l'adaptation scolaire qui ont avisé la Commission scolaire de leur désir de compléter leur horaire de travail.

Les horaires de travail doivent être conciliables, et ce, dans le respect de la clause 8-2.01. La Commission scolaire n'est pas tenue de respecter l'ordre d'ancienneté.

- d) À défaut ou pour le résiduel d'heures, la Commission scolaire offre le poste aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;
- e) À défaut ou pour le résiduel d'heures, la Commission scolaire peut faire appel à une autre personne.

2. Les parties conviennent que la présente entente constitue une adaptation locale au sens des dispositions de la convention collective nationale S6;
3. Cette adaptation locale est en vigueur à compter de sa signature;
4. Sans admission, la Commission scolaire verse trois mille dollars (3 000,00\$) brut à titre de salaire, aux personnes salariées qui n'ont pas eu accès aux remplacements offerts à l'École Marie-Leneuf pour l'année 2009-2010 en application de la clause 7-1.19 c) de la convention collective, soit :

- 4.1 Mme Anne Dupont : un montant brut de 2 100 \$dollars auquel seront effectuées les retenues applicables;
 - 4.2 Mme Hélène Samson : un montant brut de 900 \$ dollars auquel seront effectuées les retenues applicables;
5. En contrepartie, le Syndicat se désiste du grief 2010-0001278-5320 (2009-18), renonce à tout recours contre la Commission scolaire quant au fractionnement des remplacements à l'école Marie-Leneuf pour l'année 2009-2010, les années antérieures ainsi que pour la durée de la présente entente, et donne quittance générale et finale en capital, intérêts et frais de toute somme due ou pouvant être due, de tout dommage ou de toute réclamation découlant ou pouvant découler des faits à l'origine de ce grief, à la Commission scolaire, ses administrateurs, dirigeants, employés et mandataires;
6. Le Syndicat s'engage à informer l'arbitre, M. Hilaire Rochefort, ainsi que le Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation, du règlement intervenu dans cette affaire et à leur faire parvenir un désistement dans les trente (30) jours de la signature des présentes;
7. Les parties conviennent d'assumer à parts égales les frais d'arbitrage liés à ce grief, s'il y a lieu;
8. Les parties conviennent que la présente entente ne peut être invoquée à titre de précédent.
9. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 du *Code civil du Québec*.
10. Les «considérants» font partie intégrante de l'entente.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 13^e IÈME JOUR DU MOIS DE
août 2010 À TROIS-RIVIÈRES

**SYNDICAT DU SOUTIEN SCOLAIRE
CHEMIN-DU-ROY - CSN**

Odette Burté

Robert Jumeau

**LA COMMISSION SCOLAIRE DU
CHEMIN-DU-ROY**

John Langford

[illegible]

1) Postes à combler

[illegible]

2) Horaires des postes à combler

[illegible]

ANNEXE F

ADAPTATION LOCALE INTERVENUE
ENTRE
LA COMMISSION SCOLAIRE DU CHEMIN-DU-ROY
ET
LE SYNDICAT DU SOUTIEN SCOLAIRE
CHEMIN-DU-ROY (CSN)

OBJET : Techniciens en travaux pratiques – musique

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Conditions de travail applicables

Les techniciens en travaux pratiques musique ont droit aux bénéfices de la convention collective sujets aux modifications contenues à la présente entente et sont considérés comme du personnel régulier cyclique.

2. Horaire de travail

2.1 Confection

Dans chaque spécialité, en début d'année scolaire, la Commission détermine le nombre d'heures de cours par semaine, ainsi que le nombre de semaines de cours dans l'année scolaire; minimum vingt-quatre (24) semaines. Lors du rappel au travail, les heures sont établies en tenant compte de la clientèle à desservir. L'horaire annuel ne peut contenir plus de six (6) semaines sans cours.

Les horaires de travail de toute l'année sont établis par l'ensemble des techniciens en travaux pratiques musique, en réunion d'équipe, en tenant compte de la clientèle à desservir, des disponibilités des élèves et des locaux. Dans chaque spécialité, la Commission offre le plus grand nombre d'heures de travail possible, par ancienneté, aux personnes salariées de cette spécialité, sous réserve de conflit d'horaire.

2.2 Mouvement de personnel

Cet horaire est définitif sauf si, en cours d'année, il y a une perte totale de clientèle. Seul ce cas peut engendrer, le cas échéant, le processus de supplantation et la mise à pied de la personne lors du dépôt du prochain plan d'effectifs. Pour terminer l'année, cette personne a droit à une protection d'heures/semaine équivalente au nombre d'heures hebdomadaires rémunérées lors de sa dernière prestation de travail.

Enseignement individuel

Advenant, une baisse de clientèle en cours d'année, la Commission diminue l'horaire de travail des personnes concernées du nombre d'heures ainsi libérées en procédant par spécialité et par ordre d'ancienneté.

S'il y a un ajout d'heures en cours d'année, elles sont réparties, par spécialité et par ancienneté, aux techniciens en travaux pratiques musique qui peuvent inclure à leur horaire cet ajout d'heures.

Enseignement par groupe

Advenant, l'abolition d'un groupe ou la baisse importante de la clientèle en cours d'année, la Commission diminue l'horaire de travail des personnes concernées du nombre d'heures ainsi libérées en procédant par spécialité et par ordre d'ancienneté.

Advenant l'ajout d'un groupe en cours d'année, celui-ci est offert par spécialité et par ancienneté, aux techniciens en travaux pratiques musique qui peuvent inclure à leur horaire cet ajout d'heures.

2.3 Temps de préparation

2.3.1 L'horaire de travail comprend du temps de préparation à raison de 1 heure/élève par année dans le cadre du type d'enseignement individuel. Ces heures sont payables sur la dernière paye et sont au prorata en fonction de la présence des élèves.

2.3.2 L'horaire de travail comprend du temps de préparation à raison de 1 heure/groupe par année, plus du temps de préparation à raison de 0.10 heure (6 minutes) / élève par année dans le cadre du type d'enseignement par groupe. Ces heures sont payables sur la dernière paye et sont au prorata en fonction de la présence des élèves.

3. Période de mise à pied temporaire

La période de mise à pied temporaire se situe entre le dernier jour rémunéré d'une année scolaire et le premier jour de travail de l'année scolaire suivante. Cette période ne peut excéder vingt (20) semaines par année et la personne salariée est avisée quinze (15) jours avant sa mise à pied.

4. Répartition de la rémunération

4.1 Afin que la rémunération des techniciens en travaux pratiques musique soit constante tout au long de l'année scolaire, lorsqu'il y a interruption temporaire des activités, le traitement des techniciens en travaux pratiques musique est maintenu en vertu des dispositions suivantes :

- a) La personne salariée épuise les douze (12) jours de congés auxquels elle a droit en vertu de l'article 5-2.00.
- b) La personne salariée utilise ensuite par anticipation les jours de vacances (minimum 20) auxquels elle a droit en vertu de l'article 5-6.00 au moment de sa prochaine mise à pied temporaire.

4.2 Toute autre rémunération due à la personne est comptabilisée dans une banque de temps compensé qui peut être repris en temps ou monnayée. Ces heures ne sont pas cumulatives d'une année à l'autre.

5. Durée et effet rétroactif

La présente entente est en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2003 jusqu'au renouvellement de la convention collective.

6. Nature de la transaction

La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivant du *Code civil du Québec*.

7. Adaptation locale

Les articles 1 à 5 constituent une adaptation locale au sens de l'article 11-2.00 de la convention collective.

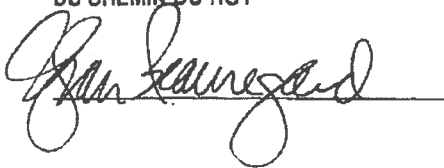
La présente entente abroge et remplace l'entente « *Techniciens en travaux pratiques* » signée le 18 novembre 2001.

8. Désistement des griefs

Dans les trente (30) jours de la signature de cette entente, le Syndicat se désiste du grief 2003-02 (numéro de grief 2002-0001668-5320) et du grief 2003-03 (2002-0001669-5320) et s'engage à fournir des copies à la Commission scolaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières en ce 13^e jour du mois de mai 2004.

LA COMMISSION SCOLAIRE
DU CHEMIN-DU-ROY



LE SYNDICAT DU SOUTIEN SCOLAIRE
CHEMIN-DU-ROY (CSN)



