

ARRANGEMENTS LOCAUX

Personnel de soutien manuel



**Syndicat de l'enseignement
de Champlain (CSQ)**

ENTENTE
INTERVENUE ENTRE

d'une part :

La Commission scolaire de
la Vallée-des-Tisserands

ET

d'autre part :

Le syndicat de l'enseignement de
Champlain pour le compte du personnel
de soutien manuel qu'il représente

TABLE DES MATIÈRES

1-0.00	BUT DE LA CONVENTION, DÉFÉINITION, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET ACCÈS À L'ÉGALITÉ	1
	1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE	1
	1-4.00 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL	2
2-0.00	CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE ET PRIORITÉ D'EMBAUCHE D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ TEMPORAIRE	3
	2-3.00 PRIORITÉ D'EMBAUCHE D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ TEMPORAIRE	3
3-0.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES	5
	3-2.00 COMITÉS MIXTES	5
	3-3.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES	6
	3-4.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION.....	8
	3-5.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION À DES FINS SYNDICALES	9
	3-7.00 RÉGIME SYNDICAL	10
	3-8.00 DOCUMENTATION.....	11
5-0.00	SÉCURITÉ SOCIALE.....	13
	5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX.....	13
	5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS.....	16
	5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES	17
	5-6.00 VACANCES.....	18
	5-7.00 PERFECTIONNEMENT	22
	5-9.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT	25
6-0.00	RÉMUNÉRATION	27
	6-7.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT	27
	6-8.00 VÉRIFICATION DES FOURNAISES	29
	6-11.00 VERSEMENT DE LA PAIE	32

7-0.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....	34
	SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES	34
	SECTION II DISPOSITIONS PARTICULIÈRES – SECTEUR GÉNÉRAL.....	40
	7-5.00 INCAPACITÉ PARTIELLE.....	43
8-0.00	AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	44
	8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	44
	8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	47
	8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES	49
	8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	51
	ANNEXE A - FORMULE DE DEMANDE D’ADHÉSION AU SYNDICAT	52
	LETTRE D’ENTENTE	53
	LETTRE DE SIGNATURE	54

1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DEFINITION, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET ACCÈS À L'ÉGALITÉ

1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

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

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

1-3.02 Aucune menaces, contraintes ou représailles ne peuvent être exercées contre une salariée ou un salarié en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

1-4.00 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

- 1-4.01 Le harcèlement en milieu de travail consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la salariée ou du salarié et qui entraîne, pour celle-ci ou celui-ci, un milieu de travail néfaste.
- 1-4.02 La salariée ou le salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement; à cet effet, la commission prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement ou en vue de faire cesser tout harcèlement porté à sa connaissance.
- 1-4.03 La salariée ou le salarié qui prétend être harcelé doit s'adresser à une représentante ou un représentant de la commission pour tenter de trouver une solution en appliquant, s'il y a lieu, la démarche et les mécanismes prévus à la politique de la commission.
- 1-4.04 La plaignante ou le plaignant ou le syndicat, avec l'accord de celle-ci ou de celui-ci, peut soumettre un grief selon la procédure prévue aux articles 9-1.00 et 9-2.00. Ce grief est entendu en priorité.

2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE ET PRIORITÉ D'EMBAUCHE D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ TEMPORAIRE

2-3.00 PRIORITÉ D'EMBAUCHE D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ TEMPORAIRE

2-3.00.01 La liste de priorité d'embauche des salariées et des salariés temporaires ainsi que les salariées et salariés réguliers mis à pied indique le nom et le prénom, la date de l'embauche, la durée d'emploi totale et la durée par classe d'emplois ainsi que la ou les classes d'emplois pour laquelle ou lesquelles elle ou il est qualifié selon le plan de classification.

La liste de priorité d'embauche d'une salariée ou d'un salarié temporaire constituée en vertu de l'entente locale signée le 21 février 2001 entre la Commission scolaire de la Vallée-des-Tisserands et le Syndicat de l'enseignement de Champlain (CSQ), pour le personnel de soutien manuel, continue d'exister.

2-3.00.02 La commission procède à la mise à jour de cette liste le 1^{er} janvier et le 30 juin de chaque année en y ajoutant le nom des salariées ou des salariés qui ont accumulé cent trente (130) jours de travail à la commission dans les trois (3) ans précédant la mise à jour tout en ayant fait une période d'au moins vingt (20) jours dans le même service, école ou centre et qui font l'objet d'une évaluation favorable, et ce, avec les indications prévues à la clause **2-3.00.01**.

La commission transmet, dans les quinze (15) jours de sa mise à jour, cette liste au syndicat et l'achemine dans tous ses établissements pour affichage.

2-3.00.03 Lors de l'inscription du nom d'une salariée ou d'un salarié sur la liste de priorité d'embauche, la commission lui reconnaît sa durée d'emploi; cependant, si deux (2) salariées ou salariés ont une durée d'emploi égale, la salariée ou le salarié qui a la date d'embauche la plus éloignée est réputé détenir le rang prioritaire.

2-3.00.04 L'attribution d'emploi se fait selon l'ordre de durée d'emploi totale figurant à la liste et par classe d'emplois. Dans tous les cas, la salariée ou le salarié doit répondre aux qualifications requises et aux exigences déterminées par la commission.

Si plus d'une personne salariée satisfait aux qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, le poste est accordé à celle dont la durée d'emploi est la plus longue.

2-3.00.05 La salariée ou le salarié temporaire peut être radié de la liste de priorité d'embauche pour l'un des motifs suivants :

A) le refus d'une offre d'emploi en vertu des présentes à l'exception de l'une des situations suivantes:

- 1) un congé parental au sens de la convention collective;
- 2) un accident du travail au sens de la convention collective;
- 3) une activité syndicale au syndicat;

- 4) une invalidité dont elle ou il démontre l'existence;
- 5) lorsque le poste offert est à temps partiel et que l'employé concerné détient un poste à temps partiel chez un autre employeur dont le pourcentage de la semaine de travail est supérieur au pourcentage de tâche offert par la commission;
- 6) études à temps plein;
- 7) toute autre raison jugée valable par la commission.

B) le défaut de se présenter au travail à la date convenue sans motif jugé valable par la commission sauf à cause d'une impossibilité physique ou mentale dont la preuve incombe à la salariée ou au salarié;

C) l'obtention d'un emploi à temps plein;

D) ne pas avoir fourni de prestation de travail à la commission pendant une période de vingt-quatre (24) mois à moins qu'une raison particulière jugée acceptable par la commission n'explique cette situation.

La commission informe le syndicat du nom de la salariée ou du salarié qui a ainsi été radié de la liste de priorité d'embauche.

Pour être inscrit à nouveau sur la liste de priorité d'embauche, la salariée ou le salarié dont le nom a été radié doit, à compter de la date de radiation, satisfaire de nouveau aux conditions prévues à la clause **2-3.00.02**.

Lors d'un remplacement, d'un surcroît de travail ou du comblement d'un poste particulier dont la durée de la vacance est d'au moins (15) jours ouvrables

2-3.01 La liste de priorité d'embauche prévue au présent article est utilisée pour l'application de la clause 7-1.22.

Lors du comblement d'un poste

2-3.02 La liste de priorité d'embauche prévue au présent article est utilisée pour l'application de la clause 7-1.03 G) et I).

2-3.03 Si le syndicat prétend que la commission n'a pas établi la liste conformément à l'article 2-3.00, il procède directement selon la procédure sommaire d'arbitrage conformément à l'article 9-3.00 et ce, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception par le syndicat de la liste de priorité d'embauche.

2-3.04 Cette liste devient officielle quarante-cinq (45) jours après son affichage, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis en vertu de la clause 2-3.03.

3-0.00 PREROGATIVES SYNDICALES

3-2.00 COMITÉS MIXTES

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

3-3.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES

3-3.01 Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, la commission libère une salariée ou un salarié, aux fins d'activités syndicales, à temps complet et pour une période ininterrompue de un (1) à douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure.

Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, la commission libère une salariée ou un salarié, aux fins d'activités syndicales, à temps partiel et pour une période ininterrompue de un (1) à douze (12) mois et ce, subordonné aux modalités à être convenues entre la commission et le syndicat.

3-3.02 La salariée ou le salarié, ou le syndicat, doit aviser la commission au moins quinze (15) jours avant son retour au travail. À son retour au travail, elle ou il réintègre le poste qu'elle ou il détenait avant son départ, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00.

Dans le cas où le poste que détenait la salariée ou le salarié libéré, avant son départ, est affecté par un mouvement de personnel, les dispositions de l'article 7-3.00 s'appliquent à la salariée ou au salarié libéré au moment où son poste est affecté.

3-3.03 Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins quarante-huit (48) heures avant la date du début de l'absence, la commission libère une salariée ou un salarié pour fins d'activités syndicales internes. Toutefois, si la salariée ou le salarié a déjà bénéficié de vingt (20) jours ouvrables de libération pour l'année financière en cours, la commission autorise une (1) journée d'absence hebdomadaire ou l'équivalent si les besoins du service le permettent.

3-3.04 Sur demande écrite du syndicat adressée au moins quarante-huit (48) heures avant le début de leur absence, la commission libère les déléguées ou délégués officiels désignés par le syndicat pour assister aux différentes réunions officielles de leurs instances.

Les jours de libération accordés en vertu de la présente clause ne sont pas déductibles des vingt (20) jours prévus à la clause 3-3.03.

3-3.05 Dans le cas d'absences autorisées en vertu du présent article, le traitement et les avantages sociaux des salariées ou salariés sont maintenus, sujets à remboursement du traitement par le syndicat, dans tous les cas, et du traitement et du coût pour la commission des avantages sociaux, dans le cas d'une salariée ou d'un salarié libéré selon les dispositions de la clause 3-3.01.

3-3.06 Le remboursement prévu à la clause 3-3.05 est effectué dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par la commission d'un état de compte semestriel indiquant :

- le nom des salariées et salariés libérés et la durée de la libération;
- le nom des salariées et salariés remplaçants et la durée du remplacement;
- le taux horaire et la classe d'emplois des salariées et salariés absents et remplaçants;
- les sommes dues.

- 3-3.07 La salariée ou le salarié ainsi libéré conserve les droits et privilèges que lui confère la convention.
- 3-3.08 Malgré les dispositions de la clause 3-3.05, pour les séances d'arbitrage, la représentante ou le représentant syndical ainsi que la plaignante ou le plaignant qui l'accompagne sont libérés de leur travail; de même, les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre; lors d'un grief collectif, une seule plaignante ou un seul plaignant est libéré.
- Dans ces cas, les salariées ou salariés concernés sont libérés sans perte de traitement ni remboursement.
- 3-3.09 Lorsque les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent dans le cadre des clauses 2-2.02, 2-2.04, 6-1.13 et 6-1.14, les salariées ou salariés désignés par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, suivant un nombre à être convenu entre les parties négociantes à l'échelle nationale, sont libérés sans perte de traitement ni remboursement, pour assister à ces rencontres.
- 3-3.10 Les parties négociantes à l'échelle nationale forment un comité, six (6) mois avant la date prévue pour le début des négociations en vertu de la loi, dont le rôle est d'étudier et d'établir les modalités de libération, de traitement et de remboursement, s'il y a lieu, des mandataires syndicaux pour la préparation et la négociation de la prochaine convention.

3-4.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION

- 3-4.01 La commission met à la disposition des syndicats des tableaux d'affichage placés en évidence dans ses immeubles, généralement ceux ou près de ceux utilisés par la commission pour ses propres documents ou près du lieu d'entrée et de sortie des salariées ou salariés.
- 3-4.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale émanant du syndicat, pourvu qu'il soit signé par une représentante ou un représentant du syndicat et que copie conforme soit remise à la personne désignée par la commission.
- 3-4.03 Le syndicat peut distribuer tout document de nature syndicale ou professionnelle à chacune des salariées ou chacun des salariés sur les lieux de travail, mais en dehors du temps durant lequel chacune de ces salariées ou chacun de ces salariés dispense ses services.

Le syndicat peut déposer dans les casiers respectifs de chaque salariée ou salarié, s'il en est, tout document de nature syndicale ou professionnelle.

Le syndicat peut bénéficier du service de courrier interne de la commission pourvu qu'il soit déjà à la disposition du syndicat le 16 décembre 2005. Dans le cas contraire, la commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir, par écrit, de l'utilisation du service de courrier interne par le syndicat.

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

3-5.01 Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe de salariées ou salariés visé.

3-5.02 Après entente avec la commission ou sa représentante ou son représentant désigné, une salariée ou un salarié devant normalement travailler pendant la durée d'une assemblée de son syndicat, peut s'absenter de son travail pour y assister à la condition de reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence, et ce, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire. Cette salariée ou ce salarié n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

La salariée ou le salarié qui veut s'absenter de son travail pour assister à une assemblée syndicale doit en aviser son supérieur quarante-huit (48) heures à l'avance et indiquer par la même occasion à quel moment elle ou il reprendra son temps.

3-5.03 De plus, lorsque, à la demande de la commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion syndicale impliquant des salariées ou salariés se tient pendant l'horaire de travail, ces salariées ou salariés peuvent assister à cette réunion sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement pour la période de temps que dure la réunion.

3-5.04 Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses immeubles, pourvu que disponible, un local convenable pour fins d'assemblées syndicales concernant les membres de l'unité de négociation. La demande doit parvenir à la commission quarante-huit (48) heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local soit laissé tel que pris. **De plus, le syndicat s'engage à respecter les lois et règlements afférents à l'utilisation des locaux.**

3-5.05 La commission qui le fait déjà continue de fournir au syndicat et ce, aux mêmes conditions, un local pour fins de secrétariat. Toutefois, ces conditions peuvent être modifiées par la commission, après consultation du syndicat.

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

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

3-7.00 RÉGIME SYNDICAL

- 3-7.01 Les salariées et salariés membres du syndicat à la date de la signature de la convention et celles ou ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.
- 3-7.02 Toute salariée ou tout salarié embauché après la date de la signature de la convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.
- 3-7.03 Le fait pour la salariée ou le salarié d'être refusé ou expulsé du syndicat n'affecte pas le lien d'emploi.
- 3-7.04 Aux fins d'application du présent article, la commission remet à la salariée ou au salarié embauché après le 16 décembre 2005 un formulaire d'adhésion au syndicat conformément à l'annexe A.

3-8.00 DOCUMENTATION

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

3-8.02 Au plus tard le 31 octobre de chaque année, la commission fournit au syndicat, la liste complète, par ordre alphabétique, des salariées et salariés à qui s'applique la convention collective en indiquant pour chacune et chacun :

- Nom et prénom;
- Adresse de la résidence;
- Numéro de téléphone;
- Date de naissance;
- **Affectation;**
- **Nombre d'années d'expérience;**
- **Ancienneté;**
- **Catégorie de corps d'emploi;**
- **Classification;**
- Statut: à l'essai, régulier, permanent, temporaire;
- Traitement;
- Primes, s'il y a lieu;
- **Classe;**
- **Échelon;**
- **Congé avec ou sans traitement;**
- Lieu de travail.

Le tout tel que porté à la connaissance de la commission et selon les disponibilités du système informatique en place. Si un élément indiqué ci-haut est prévu à la convention collective nationale et ne peut être transmis au syndicat selon la forme prévue, la commission le fournit sous une autre forme.

3-8.03 La commission ne fournit mensuellement au syndicat que les renseignements suivants :

- A) le nom et le prénom de la nouvelle salariée ou du nouveau salarié, la date d'embauchage et les renseignements prévus à la clause 3-8.02;
- B) le nom et le prénom de la salariée ou du salarié qui a quitté l'emploi et la date de départ;
- C) le nom et le prénom de la salariée ou du salarié qui a changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement et le traitement;
- D) les changements d'adresses et de numéros de téléphones portés à sa connaissance;
- E) tout autre renseignement convenu entre la commission et le syndicat, notamment le temps supplémentaire.

- 3-8.04 La commission transmet par la même occasion au syndicat, copie de toute directive ayant trait à l'application de la convention et adressée directement ou par le biais de la supérieure ou du supérieur immédiat à une salariée ou un salarié, à un groupe de salariées ou salariés ou à l'ensemble des salariées et salariés.
- 3-8.05 La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, copie de tous les règlements ou résolutions concernant une salariée ou un salarié, un groupe de salariées ou salariés ou l'ensemble des salariées et salariés à qui s'applique la convention.
- 3-8.06 Tant que la commission n'a pas transmis au syndicat les documents mentionnés aux clauses 3-8.04 et 3-8.05, ces documents ne sont pas opposables à la salariée ou au salarié concerné.
- 3-8.07 Dans les soixante (60) jours du **30 avril 2006**, la commission transmet au syndicat, pour information, copie des règlements ou politiques, ou copie d'extraits de ces règlements ou politiques concernant la gestion du personnel couvert par la convention; par la suite, la commission transmet au syndicat les modifications apportées à ces règlements ou politiques, ou copie de toute nouvelle politique ou nouveau règlement concernant la gestion de ce personnel.
- 3-8.08 Le syndicat fournit à la commission, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses représentantes ou représentants, le titre de leur fonction, le nom du comité prévu à la convention ou formé en vertu de celle-ci, dont elles ou ils font partie, s'il y a lieu, et l'avise de tout changement.
- 3-8.09 La commission transmet au syndicat le nom de la salariée ou du salarié qui obtient un congé sans traitement de plus d'un (1) mois ou un congé accordé en vertu de l'article 5-4.00 et indique la durée prévue du congé. Le syndicat est informé de toute prolongation.
- 3-8.10 La commission informe également le syndicat en même temps qu'elle en informe la salariée ou le salarié de toute coupure de traitement reliée à l'application de la convention.
- 3-8.11 Dans le cas où la commission le fait déjà, elle continue de faire parvenir au syndicat, copie des procès-verbaux de ses organismes décisionnels : conseil des commissaires et comité exécutif. **Le syndicat peut se procurer copie des procès-verbaux de ses organismes décisionnels (conseil des commissaires) via le site Internet de la commission.**

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

5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

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

- A) son mariage ou union civile : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour du mariage;
- B) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, frère, sœur, de son enfant : le jour de l'événement;
- C) le décès de sa conjointe ou son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint habitant sous le même toit : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles; au sens du présent paragraphe, le mot conjointe ou conjoint a la même signification qu'à la clause **1-2.10**;
- D) le décès de ses père, mère, frère, sœur : cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- E) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles; dans le cadre de l'application du présent paragraphe, seule la définition de conjointe ou conjoint de la clause **1-2.10** s'applique;
- F) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une salariée ou un salarié n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;
- G) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tous les événements de force majeure suivants : désastre, incendie, inondation et autres événements de force majeure du même genre, qui obligent une salariée ou un salarié à s'absenter de son travail, ou pour toute autre raison qui oblige la salariée ou le salarié à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat peuvent convenir d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement.

Conformément au paragraphe G) de la clause 5-1.01, la commission et le syndicat conviennent que la commission accorde une permission d'absence sans perte de traitement pour les motifs suivants :

- 1) **l'hospitalisation ou le traitement à l'hôpital ou son équivalent, de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, ou d'une personne à la charge vivant sous le même toit. Ce principe s'applique également pour le père ou la mère de la salariée ou du salarié lorsque ces derniers demeurent en dehors du domicile de cette personne;**
- 2) **le décès de l'ex-conjointe ou l'ex-conjoint : le jour des funérailles auxquelles assiste la salariée ou le salarié;**

- 3) **la présence en cour de justice reliée aux procédures de divorce ou de séparation légale impliquant la salariée ou le salarié ou pour les rencontres entre les parties et leurs procureurs dans un cas de règlement de séparation ou de divorce non contesté;**
- 4) **la présence devant le Conseil arbitral d'assurance-chômage, devant la Régie du logement et la comparution dans une cour de justice dans une cause où la salariée ou le salarié est partie et ce, pour un maximum d'une (1) journée par année;**
- 5) **accident d'automobile dans lequel la salariée ou le salarié est un impliqué et qui ne lui laisse pas un temps suffisant pour régler la situation.**

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

De plus, si, dans les cas prévus aux paragraphes C), D) et E) précédents, il y a incinération ou inhumation, à une période postérieure aux funérailles, la salariée ou le salarié peut se prévaloir de l'option suivante :

- | | |
|----------------|---|
| paragraphe C): | six (6) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à l'incinération ou l'inhumation. |
| paragraphe D): | quatre (4) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation. |
| paragraphe E): | deux (2) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation. |

Cette répartition ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours total prévu lorsque les conditions de la clause 5-1.02 s'appliquent.

5-1.02

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

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

- 5-1.03 Dans tous les cas, la salariée ou le salarié doit prévenir sa supérieure ou son supérieur immédiat et produire, sur demande écrite, la preuve, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits.
- 5-1.04 La salariée ou le salarié, appelé comme témoin dans une cause où elle ou il n'est pas partie ou comme juré, bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, elle ou il doit remettre à la commission, sur réception, l'indemnité de traitement qu'elle ou il reçoit à titre de jurée ou juré ou témoin.
- 5-1.05 En outre, la commission, sur demande, permet à une salariée ou un salarié de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où :
- A) elle ou il subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
 - B) sur l'ordre de la direction de la santé publique, elle ou il est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
 - C) à la demande expresse de la commission, elle ou il subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.
- 5-1.06 La commission peut aussi permettre à une salariée ou un salarié de s'absenter, sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article qu'elle juge valable.
- 5-1.07 Dans les quarante-cinq (45) jours suivant le **30 avril 2006**, la commission établit une politique applicable à l'ensemble des catégories de personnel concernant les fermetures d'immeubles reliées aux intempéries et ce, après consultation du syndicat.
- Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la commission s'assure que l'ensemble des groupes de salariées et salariés à la commission sont traités de façon équitable et comparable.
- Cette politique prévoit des modalités spécifiques de compensation pour la salariée ou le salarié tenu de se présenter au travail alors que le groupe de salariées ou salariés auquel elle ou il appartient n'a pas à se présenter.
- Malgré ce qui précède, la commission peut reconduire la politique existant au 30 avril 2006 pourvu qu'elle respecte les dispositions de la présente clause.

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

5-2.01 La salariée ou le salarié bénéficie, au cours de chaque année financière, des jours chômés et payés garantis suivants, sans perte de traitement.

Ces jours sont les suivants :

le 1^{er} juillet;

les jours de congé prévus au calendrier annuel de la commission à l'exclusion de la semaine de relâche qui se situe normalement à la fin du mois de février ou au début du mois de mars.

Malgré ce qui précède, le calendrier des congés chômés et payés garantis du personnel de soutien manuel comprendra un minimum de quinze (15) jours et un maximum de dix-huit (18) jours par année financière.

5-2.02 Toutefois, avant le 1^{er} juillet de chaque année, après entente avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés du personnel de soutien, la liste prévue à la clause 5-2.01 peut être modifiée, entre autres pour permettre la cessation d'activités entre Noël et le Jour de l'An. Cependant, la modification doit tenir compte du calendrier scolaire et des catégories de personnel visées.

5-2.03 Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission, en vigueur au cours de l'année 1975-1976, ou dans le cas où un règlement ou une résolution de la commission **en vigueur le 16 décembre 2005**, s'il s'agit d'une première convention, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour l'une ou l'autre des années financières de la présente convention aurait permis un nombre de jours chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement à la clause 5-2.01, le nombre de jours chômés et payés prévu à la clause 5-2.01 est augmenté, pour toutes les salariées et tous les salariés couverts par la présente convention et à qui s'applique la clause 5-2.01, selon l'année en cause, de la différence entre le nombre de jours chômés et payés obtenue par application de l'ancien régime pour l'année en cause et celui prévu à la clause 5-2.01.

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

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

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

5-2.06 Dans le cas où un jour chômé et payé survient pendant la période d'invalidité d'une salariée ou d'un salarié, cette dernière ou ce dernier a droit en plus de sa prestation d'assurance-salaire à la différence entre son plein traitement pour ce jour et la prestation.

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- 5-5.01 La commission reconnaît à la salariée ou au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyennes et citoyens.
- 5-5.02 La salariée ou le salarié régulier qui se porte candidate ou candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans traitement pouvant s'étendre de la journée de la déclaration des élections à la dixième (10e) journée qui suit le jour des élections.
- 5-5.03 La salariée ou le salarié régulier, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considéré comme ayant démissionné, à moins que la raison pour laquelle elle ou il ne se présente pas soit un des motifs d'absence prévus à la convention. Dans ce cas, la salariée ou le salarié doit en aviser la commission et, sauf impossibilité de sa part de se présenter au travail le premier jour ouvrable suivant cette absence, elle ou il est considéré comme ayant démissionné à compter de ce jour.
- 5-5.04 La salariée ou le salarié régulier, élu à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction selon les modalités prévues par la commission; la commission ne peut refuser ce congé sans motif valable.
- 5-5.05 La salariée ou le salarié régulier élu à une élection provinciale ou fédérale demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.
- 5-5.06 Dans les vingt et un (21) jours de la fin de son mandat, la salariée ou le salarié doit signifier à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

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

5-6.00 VACANCES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour le personnel de soutien manuel autre que les concierges et les ouvrières et ouvriers classe II, la période obligatoire de fermeture de deux (2) semaines durant l'été peut être déplacée à une autre période entre le 1^{er} juillet et la rentrée du personnel enseignant. Le solde de vacances pourra être utilisé à d'autres moments durant l'année scolaire.

Pour les concierges et les ouvrières et ouvriers classe II, la période obligatoire de fermeture de deux (2) semaines durant l'été peut être déplacée à une autre période entre le 1er juillet et la rentrée du personnel enseignant.

B) Les salariées ou salariés choisissent **avant le 15 mai** de chaque année, les dates auxquelles elles ou ils désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les salariées ou salariés du même bureau, service, école ou centre d'éducation **des adultes ou centre de formation professionnelle, s'il y a lieu.**

C) Dans tous les cas, le choix de vacances des salariées et salariés est soumis à l'approbation de la commission qui tient compte des exigences du bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes en cause; la commission rend sa décision dans les trente (30) jours de la date mentionnée au paragraphe B) précédent et, si le choix de la salariée ou du salarié est refusé, elle ou il doit procéder à un dernier choix. La décision de la commission lui est alors communiquée dans les dix (10) jours ouvrables.

Dans le cas où le choix de vacances de la salariée ou du salarié est refusé, la commission motive sa décision par écrit.

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

E) **La salariée ou le salarié peut utiliser son résidu de caisse de congés de maladie monnayables pour prolonger ses vacances. Cette option s'exerce en même temps que ce qui est prévu au paragraphe B) ci-haut, et ces jours sont soumis au même processus que les autres jours de vacances. Le nouveau solde ainsi obtenu doit être indiqué sur le bordereau de paie.**

5-6.06 La salariée ou le salarié doit prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois sauf entente écrite au contraire; tout résidu de moins de cinq (5) jours peut être pris en jours séparés subordonné à l'approbation de la commission, celle-ci tenant compte des exigences du bureau, service, école ou **centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle en cause.**

5-6.07 Si un jour chômé et payé coïncide avec la période de vacances d'une salariée ou d'un salarié, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.

5-6.08 La salariée ou le salarié en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de l'article 6-11.00. Toutefois, il lui est remis avant son départ, pour la durée correspondant à sa période de vacances si la salariée ou le salarié en fait la demande au Service des ressources humaines trois (3) semaines à l'avance.

5-6.09 En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée ou le salarié a droit, conformément aux dispositions du présent article, à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises et non utilisées.

5-6.10

Sous réserve de la clause 5-6.11, la salariée ou le salarié bénéficie de:

- 20 jours ouvrables de vacances si elle ou il a moins de 17 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 21 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 17 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 22 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 19 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 23 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 21 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 24 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 23 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 25 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 25 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition.

5-6.11

Sous réserve de la clause 5-6.03, la salariée ou le salarié dont la durée du service actif a été inférieure à une année au cours de l'année d'acquisition des vacances, a droit au nombre de jours de vacances déterminé selon le tableau qui suit:

TABLEAU DE CUMUL DES JOURS DE VACANCES

	DURÉE NORMALE DES VACANCES COMPTE TENU DE L'ANCIENNETÉ DE LA SALARIÉE OU DU SALARIÉ					
	20	21	22	23	24	25
TOTAL DES JOURS DE SERVICE ACTIF DURANT L'ANNÉE D'ACQUISITION	DURÉE EFFECTIVE DES VACANCES COMPTE TENU DES JOURS DE SERVICE ACTIF PENDANT L'ANNÉE D'ACQUISITION					
5 à 10	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
11 à 32	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
33 à 54	3,5	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
55 à 75	5,0	5,5	6,0	6,0	6,0	6,5
76 à 97	7,0	7,0	7,5	8,0	8,0	8,5
98 à 119	8,5	9,0	9,0	10,0	10,0	10,5
120 à 140	10,0	11,0	11,0	12,0	12,0	13,0
141 à 162	12,0	12,5	13,0	13,5	14,0	15,0
163 à 184	13,5	14,0	14,5	15,5	16,0	17,0
185 à 205	15,0	16,0	17,0	17,5	18,0	19,0
206 à 227	17,0	17,5	18,5	19,0	20,0	21,0
228 à 241	18,5	19,0	20,0	21,0	22,0	23,0
242 et PLUS	20,0	21,0	22,0	23,0	24,0	25,0

- 5-6.12 Toutefois, toutes les salariées ou tous les salariés à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention et qui par application de la clause 5-6.11 de la convention 1975-1979 bénéficiaient d'un régime de vacances contenant des dispositions supérieures à celles prévues à la clause 5-6.10 de la présente convention, notamment en ce qui concerne la durée des vacances, conservent les bénéfices de ce régime pour la durée de la convention.
- 5-6.13 La salariée ou le salarié absent du travail pour cause d'invalidité ou d'accident du travail au moment où elle ou il doit prendre ses vacances, peut les reporter à une autre période de la même année financière ou si elle ou il n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année financière, à une autre période d'une année financière subséquente, déterminée après entente avec la commission.
- 5-6.14 Lorsqu'une salariée ou un salarié quitte la commission à la date de sa retraite, il a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.

5-7.00 PERFECTIONNEMENT

5-7.01 La commission et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement des salariées ou salariés.

5-7.02 Aux fins de l'application du présent article, le mot « perfectionnement » désigne l'un des trois (3) genres de perfectionnement suivants:

- A) Le perfectionnement organisationnel, s'entendant des activités de perfectionnement exigées par la commission, destinées à augmenter les connaissances, à développer ou acquérir des habilités ou techniques, à modifier les habitudes de travail d'une salariée ou d'un salarié, et conduisant à l'amélioration de la qualité de l'administration à la commission;
- B) le perfectionnement fonctionnel, s'entendant des activités de perfectionnement destinées à augmenter les connaissances, à développer ou acquérir des habilités ou techniques, à modifier les habitudes de travail d'une salariée ou d'un salarié, et conduisant à l'amélioration de son rendement dans l'accomplissement de ses fonctions ou la ou le préparant à des fonctions qu'elle ou il pourrait être appelé à accomplir à la commission;
- C) le perfectionnement personnel, s'entendant des cours ou études dispensés dans une institution de formation reconnue par le Ministère, à l'exception des cours d'éducation populaire.

5-7.03 Le perfectionnement est du ressort de la commission et les programmes de perfectionnement sont conçus par la commission en fonction de ses besoins et ceux des salariées ou salariés.

5-7.04 Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, ceux-ci forment un comité de perfectionnement; ce comité paritaire (une (1) voix pour chaque partie) est composé d'au plus trois (3) représentantes ou représentants pour chacune des parties. Le comité adopte toute règle qu'il juge utile à son fonctionnement.

5-7.05 Le comité élabore une politique de perfectionnement qui tient compte des clauses du présent article et des programmes de perfectionnement, dresse un budget annuel et dispose des projets qui lui sont soumis.

5-7.06 Les fonctions du comité de perfectionnement sont :

- A) de collaborer à la mise en œuvre des programmes de perfectionnement;
- B) de collaborer à la planification des activités de perfectionnement;
- C) d'étudier les demandes de perfectionnement présentées par les salariées ou salariés ou exigées par la commission;
- D) de faire toutes recommandations jugées opportunes à la commission, notamment en ce qui concerne la répartition et l'utilisation du budget de perfectionnement.

5-7.07 Lorsque la commission demande à une salariée ou un salarié de participer à des activités de perfectionnement, elle doit rembourser les frais selon les normes qu'elle établit, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle ou il a participé aux activités. Dans le cas où la salariée ou le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle ou il doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.

5-7.08 Lorsque, suite à une demande d'une salariée ou d'un salarié, la commission l'autorise à participer à des activités de perfectionnement, elle peut rembourser les frais sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle ou il y a participé. Dans le cas où la salariée ou le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle ou il doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.

5-7.09 La salariée ou le salarié qui, à la demande de la commission, participe à des activités de perfectionnement pendant ses heures régulières de travail, est réputé être au travail pendant cette période.

L'obligation de remplacer une salariée ou un salarié ne peut être un motif pour l'empêcher d'avoir accès à une activité de perfectionnement.

5-7.10 Les cours dispensés par la commission, à l'exception des cours d'éducation populaire, sont gratuits pour les salariées ou salariés qui désirent les suivre et ce, aux conditions suivantes:

- A) ces cours procurent une possibilité de perfectionnement ou une augmentation de leurs qualifications académiques;
- B) les inscriptions venant du public ont priorité;
- C) cet avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;
- D) ces cours sont suivis en dehors des heures de travail de la salariée ou du salarié.

5-7.11 Aux fins d'application du présent article, la commission consacre, pour chaque année financière de la convention et ce, à compter du 1er juillet 2006, un montant égal à soixante dollars (60\$) par salariée ou salarié régulier occupant un poste à temps complet ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière. De plus, après consultation du comité de perfectionnement, la commission peut verser pour chaque année financière un montant additionnel. Dans ce cas, la clause 5-7.12 s'applique également.

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

La commission assume l'administration des fonds du comité et ses représentantes et représentants font rapport de cette administration à chaque réunion régulière du comité. Tout document relatif à cette administration ou aux projets administrés, s'il existe à la date de la réunion du comité, doit être fourni à tous les membres du comité.

5-7.12 Les montants relatifs à tout perfectionnement faisant suite à l'implantation d'un changement technologique au sens de la clause 8-7.01 ne sont pas puisés à même les sommes mentionnées aux clauses 5-7.11 et 5-7.12.

5-7.13 Malgré ce qui précède, la commission permet à une salariée ou un salarié de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises et ce, aux mêmes conditions.

5-7.14 Mise à jour

- A) Afin d'offrir la possibilité aux salariées et salariés de répondre plus adéquatement aux exigences des postes dans le cadre de l'article 7-1.00, la politique de perfectionnement doit prévoir, sous réserve du paragraphe C), la mise sur pied d'un programme de perfectionnement portant spécifiquement sur la mise à jour des connaissances de niveau secondaire déjà acquises par les salariées et salariés réguliers permanents lors de leur formation initiale.
- B) Ce programme vise des connaissances dont la mise à jour peut se faire dans une très courte période (quelques jours voire même quelques heures).
- C) La commission s'enquiert auprès du comité de perfectionnement des besoins de mise à jour des salariées et salariés.
- D) La nature, la durée et la fréquence du programme de mise à jour offert aux salariées et salariés sont établies en consultation avec le comité de perfectionnement.

5-9.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 5-9.01 La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé. Lorsque le congé est à temps partiel, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent à la salariée ou au salarié visé.
- 5-9.02 La commission accorde un congé sans traitement pour permettre à une salariée ou un salarié régulier de suivre sa conjointe ou son conjoint dont le lieu de travail changerait temporairement ou définitivement et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois.
- 5-9.03 La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier qui en fait la demande un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, si l'octroi de ce congé a pour effet de permettre l'utilisation des services d'une personne en disponibilité.
- 5-9.04 Sous réserve des dispositions du 2e paragraphe de la clause 5-9.05, la commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études dans un programme conduisant à l'obtention d'un diplôme dans une institution officiellement reconnue pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs.
- 5-9.05 La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel d'une durée minimale de un (1) mois, sans excéder douze (12) mois consécutifs. La salariée ou le salarié régulier peut bénéficier de ce congé à chaque fois qu'elle ou il a accumulé au moins cinq (5) ans d'ancienneté.**
- La commission n'est pas tenu d'accorder à plus d'une salariée ou d'un salarié à la fois par bureau, service, école, ce congé pour ou durant la même période; la salariée ou le salarié le plus ancien a priorité dans ce cas. De même, la commission peut refuser une demande à cet effet si elle ne trouve pas une remplaçante ou un remplaçant s'il y a lieu.**
- 5-9.06 La commission accorde à toute salarié ou tout salarié atteint d'une maladie prolongée, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans traitement pour une durée maximale d'un (1) an, lorsqu'elle ou il a épuisé les bénéfices que lui accordent les régimes d'assurance-salaire et de congés de maladie.**
- La commission renouvelle le congé mentionné au paragraphe précédent selon la procédure prescrite pour un maximum de deux (2) fois.**
- Après l'application des deux premiers paragraphes de la présente clause, la commission renouvelle le congé mentionné au premier paragraphe de la présente clause selon la procédure prescrite pour un maximum de trois (3) fois si ce délai permet à la salariée ou au salarié d'être admissible à la retraite avec ou sans réduction actuarielle. Ce congé, renouvelé selon les dispositions du présent paragraphe est irrévocable et au terme de cette période ou de ces périodes, la salariée ou la salarié est réputé avoir démissionné sans autre avis ni procédure ou formalité.**

- 5-9.07 La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite au moins trente (30) jours avant le début du congé sauf dans le cas prévu à la clause 5-9.03; la demande est faite par écrit et doit préciser les motifs ainsi que les dates de début et de fin du congé. De plus, toute demande de congé sans traitement à temps partiel doit préciser l'aménagement du congé.
- 5-9.08 Dans les cas où un congé sans traitement à temps partiel est prévu au présent article, il doit y avoir entente entre la commission et la salariée ou le salarié sur l'aménagement de ce congé et sur les autres modalités d'application.
- 5-9.09 Durant son absence, l'ancienneté de la salariée ou du salarié est calculée conformément à l'article 8-1.00 de la convention; elle ou il peut alors participer aux régimes d'assurances prévus à l'article 5-3.00 de la convention et aux régimes complémentaires, à la condition de payer en totalité les primes et les contributions exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant, si les règlements de ces régimes le permettent.
- 5-9.10 La salariée ou le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue, pour un motif raisonnable, sur avis écrit transmis au moins trente (30) jours avant son retour.
- 5-9.11 À son retour, la salariée ou le salarié réintègre le poste qu'elle ou il détenait à son départ, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00 de la convention.
- 5-9.12 En cas de démission au cours ou à la fin de ce congé, la salariée ou le salarié rembourse à la commission toute somme qu'elle a déboursée pour et en son nom.
- 5-9.13 La salariée ou le salarié qui utilise son congé sans traitement pour d'autres fins que le ou les motifs invoqués lors de sa demande, peut être considéré en situation de congédiement par la commission à compter du moment où la commission procède par résolution du Conseil des Commissaires.**
- Le syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision de congédier, dans ce cas, sera prise, et ce, au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la réunion.**
- Le syndicat et la salariée ou le salarié concerné peuvent intervenir et assister au vote lors de la session publique. Le syndicat et la commission peuvent convenir de modalités différentes.**

6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-7.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT

- 6-7.01 La salariée ou le salarié qui est tenu de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission pour l'accomplissement de ses fonctions, doit être remboursé des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives et ce, conformément aux normes de la commission et au taux le plus avantageux des taux applicables à l'ensemble des groupes syndiqués à la commission.
- 6-7.02 Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.
- 6-7.03 La salariée ou le salarié qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux le plus avantageux des taux applicables à l'ensemble des groupes syndiqués à la commission.
- 6-7.04 Les autres frais, transport en commun, taxis, stationnement, logement et repas, sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission, au taux prévu à la clause 6-7.01.

Les frais de repas sont remboursés à la salariée ou au salarié sur présentation de pièces justificatives quand la salariée ou le salarié est tenu de travailler dans un établissement hors de son affectation régulière à moins d'avoir reçu un avis d'affectation spéciale au plus tard à seize (16) heures la veille.

- 6-7.05 La salariée ou le salarié qui utilise son automobile doit fournir la preuve que sa police d'assurance est de catégorie «plaisir et affaires personnelles» ou «plaisir et affaires» et que la couverture de responsabilité civile est d'au moins cent mille dollars (100 000 \$) pour dommages au bien d'autrui seulement.
- 6-7.06 La possession d'un véhicule peut être une exigence requise pour un poste dont la ou le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.
- Cependant, si cette exigence n'existait pas au moment de l'affectation d'une salariée ou d'un salarié à un poste, l'exigence ultérieure d'un véhicule automobile pour ce poste ne peut avoir pour effet de lui faire perdre son poste ou son emploi.
- 6-7.07 Sous réserve de l'article 8-4.00, une salariée ou un salarié permanent qui, suite à la perte ou à la suspension de son permis de conduire, ne peut accomplir ses tâches en totalité ou en partie obtient, sur demande écrite adressée à la commission, un congé sans traitement conformément à l'article 5-9.00 pour une période n'excédant pas douze (12) mois, à moins que la commission puisse procéder à une réaffectation temporaire de cette salariée ou ce salarié, après entente avec le syndicat, la salariée ou le salarié bénéficie alors du traitement afférent à sa nouvelle affectation.
- 6-7.08 La commission ne peut contraindre une salariée ou un salarié à transporter des matériaux ou équipements lourds susceptibles d'endommager son véhicule ou de lui causer une usure anormale.

6-7.09

Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si la salariée ou le salarié se déplace, le même jour, à la demande de la commission, d'un lieu de travail à un autre sur le territoire de la commission. Quant aux déplacements de la salariée ou du salarié en dehors du territoire de la commission, ils sont régis par les politiques de la commission.

6-8.00 VÉRIFICATION DES FOURNAISES

- 6-8.01 Sous réserve de la clause 8-3.04, la commission peut exiger d'une salariée ou d'un salarié autre que celle ou celui visé par la clause 6-6.01 qu'elle ou il procède à la vérification des fournaies les samedis, dimanches et jours chômés et payés, conformément aux dispositions suivantes.
- 6-8.02 Lorsque la commission décide de confier la vérification des fournaies aux salariées ou salariés, elle recueille annuellement, par voie d'affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables, le nom des salariées ou salariés intéressés à effectuer ces vérifications.
- 6-8.03 La commission transmet la liste des salariées ou salariés intéressés au syndicat.
- 6-8.04 Aux fins d'application de la clause 6-8.02, la commission confie la vérification aux salariées ou salariés inscrits sur la liste selon l'ordre suivant:
- A) concierge et concierge de nuit affectés dans l'immeuble, l'école ou le centre d'éducation des adultes concerné;
 - B) ouvrière ou ouvrier d'entretien classe II œuvrant comme aide-concierge affecté dans l'immeuble, l'école ou le centre d'éducation des adultes concerné;
 - C) autre salariée ou salarié de la catégorie de soutien manuel affecté dans l'immeuble, l'école ou le centre d'éducation des adultes concerné;
 - D) autre concierge et concierge de nuit de la commission;
 - E) autre ouvrière ou ouvrier d'entretien classe II de la commission œuvrant comme aide-concierge;
 - F) autre salariée ou salarié de la catégorie de soutien manuel de la commission
- L'ancienneté prévaut à chacune des étapes mentionnées ci-dessus.
- 6-8.05 La salariée ou le salarié inscrit sur la liste s'engage à effectuer les vérifications demandées pour la période visée par l'affichage, à moins qu'elle ou il ne puisse le faire pour un motif raisonnable et pour une courte période, auquel cas elle ou il doit donner à la commission un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures.
- La salariée ou le salarié n'est pas tenu de donner ce préavis dans les cas de force majeure.
- 6-8.06 Le nom de la salariée ou du salarié qui ne se conforme pas à la clause 6-8.05 est automatiquement rayé de la liste.
- 6-8.07 Malgré la clause 6-8.05, une salariée ou un salarié ne peut être tenu d'effectuer la vérification de fournaies lorsqu'elle ou il est absent pour un motif prévu à la convention.
- 6-8.08 Dans le cas où l'application des dispositions précédentes ne permet pas de faire effectuer les vérifications requises, la commission peut exiger de toute salariée ou tout

salarié autre que celle ou celui visé à la clause 6-6.01 qu'elle ou il procède aux vérifications.

- 6-8.09 Lorsque la loi ou les règlements exigent des qualifications particulières pour les salariées ou salariés devant effectuer des travaux en relation avec la vérification ou la surveillance des fournaies, les dispositions précédentes ne s'appliquent que si les salariées ou salariés concernés possèdent ces qualifications.
- 6-8.10 Malgré ce qui précède, lorsqu'à la date de signature de la convention, les vérifications de fournaies sont effectuées par des salariées ou salariés autres que celles ou ceux de la sous-catégorie des emplois d'entretien et de service, la commission peut continuer d'utiliser ces autres salariées ou salariés.
- 6-8.11 La salariée ou le salarié à qui la commission demande d'effectuer ces vérifications reçoit, pour chaque visite d'école, de centre d'éducation des adultes ou de centre de formation professionnelle, la somme applicable suivante :

Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
Jusqu'au 2006-03-31	2006-04-01 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	À compter du 2009-04-01
17,85 \$/ visite	18,21 \$/ visite	18,57 \$/ visite	18,94 \$/ visite	19,32 \$/ visite

Le montant total à verser peut être repris en temps par la salariée ou le salarié après entente avec son supérieur immédiat.

Lorsque deux (2) immeubles d'une école ou d'un centre d'éducation des adultes sont situés à plus d'un (1) kilomètre l'un de l'autre, ils sont, aux fins du présent article, considérés comme deux (2) écoles ou deux (2) centres d'éducation des adultes distincts.

De plus, la politique de remboursement et mode de calcul des frais de déplacement en vigueur à la commission s'applique dans ce cas.

- 6-8.12 Malgré la clause 6-8.11, l'indemnité n'est pas versée dans les cas suivants :
- A) lorsque la salariée ou le salarié est absent du travail le jour ouvrable précédent; cependant, lorsque la salariée ou le salarié est absent pour invalidité ou en congé avec traitement le jour ouvrable précédent, elle ou il peut, sous réserve des autres dispositions du présent article, effectuer la vérification si elle ou il avise sa supérieure ou son supérieur immédiat avant midi le jour ouvrable précédent;
 - B) lorsque la salariée ou le salarié est à l'école pour toute activité entraînant une rémunération prévue à la convention soit location et prêt de salles et temps supplémentaire; en aucun cas, la rémunération ne peut être inférieure à celle prévue au premier paragraphe de la clause 6-8.11.

6-8.13

La commission et le syndicat peuvent convenir des modalités différentes concernant la vérification des fournaies.

6-11.00 VERSEMENT DE LA PAIE

6-11.01 La paie de la salariée ou du salarié lui est versée à son lieu de travail par **bordereau** sous pli cacheté, à tous les deux (2) jeudis. De plus, une paie est remise aux salariées ou salariés pour couvrir la période se terminant le 30 juin. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

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

6-11.02 Les renseignements accompagnant le **bordereau** de paie doivent indiquer notamment :

- A) le nom de la commission;
- B) les nom et prénom de la salariée ou du salarié;
- C) l'identification de sa classe d'emplois;
- D) le nombre d'heures payées au taux régulier;
- E) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable, le cas échéant;
- F) le traitement brut et le traitement net;
- G) les primes;
- H) la cotisation syndicale;
- I) les retenues pour fins d'impôts;
- J) les cotisations au régime de retraite;
- K) les cotisations au Régime de rentes du Québec;
- L) la cotisation d'assurance-emploi;
- M) la période concernée;
- N) la déduction pour une caisse d'économie;
- O) le cumulatif des gains et déductions pourvu qu'ils soient déjà fournis par la commission à la date de la signature de la convention;
- P) tout autre renseignement déjà fourni par la commission en date du 16 décembre 2005.

6-11.03 Avant de réclamer d'une salariée ou d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, la commission s'entend avec elle ou lui et le syndicat sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la commission fixe les modalités de

remboursement. Ces modalités doivent faire en sorte que la déduction n'excède jamais plus de dix pour cent (10 %) du traitement brut par paie.

- 6-11.04 Dans le cas où, à la suite d'une erreur de la commission, celle-ci omet de verser la paie d'une salariée ou d'un salarié à la date prévue ou verse des montants inférieurs à ceux réellement dus, la commission s'engage, après demande à cet effet de la salariée ou du salarié concerné, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues.
- 6-11.05 La commission remet à la salariée ou au salarié, dans les quinze (15) jours suivant son départ, un état signé des sommes dues. La commission remet ou expédie à la salariée ou au salarié, dans les trente (30) jours suivant son départ, un chèque correspondant aux sommes dues.
- 6-11.06 La commission informe par écrit la salariée ou le salarié du montant perçu en son nom de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).
- 6-11.07 La commission indique sur les feuillets fiscaux appropriés le total des cotisations syndicales versées par une salariée ou un salarié au cours de l'année civile correspondante.

7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

SECTION I DISPOSITIONS GENERALES

La présente section s'applique au secteur général.

7-1.01 Lorsqu'un poste devient définitivement vacant, la commission dispose d'une période de **vingt-cinq (25) jours** pour décider de combler, d'abolir ou de modifier le poste. Une fois sa décision prise, elle la communique au syndicat **dans les dix (10) jours**.

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

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

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

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

Séquence de comblement de poste définitivement vacant ou nouvellement créé

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

- A) elle comble le poste en choisissant dans la même classe d'emplois, parmi les salariées ou salariés en disponibilité, les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, les salariées ou salariés permanents ayant un droit de retour en vertu de l'article 7-3.00 ou de la clause 7-4.20 et les salariées ou salariés bénéficiant du droit de réintégrer leur territoire municipal suite à une fusion, annexion ou restructuration de leur commission;
- B) elle comble le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emplois, parmi les salariées ou salariés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- C) elle s'adresse à l'ensemble des salariées ou salariés, par affichage, conformément à la clause 7-1.12 et sous réserve de 7-1.21;
- D) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées ou salariés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans;

- E) elle s'adresse au Bureau régional de placement qui peut lui référer une personne en disponibilité du personnel de soutien d'une autre commission;
- F) elle comble le poste en choisissant parmi les personnes du personnel de gérance à son emploi, qui sont en disponibilité, en vertu et au sens du document régissant leurs conditions de travail;
- G) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées et salariés temporaires inscrits sur la liste de priorité d'embauche de l'article 2-3.00 et qui ont complété l'équivalent d'une (1) année de durée d'emploi reconnue sur cette liste ;
- H) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées ou salariés couverts par le chapitre 10-0.00 ayant complété leur période de probation. La salariée ou le salarié bénéficie du présent paragraphe pour une période de dix-huit (18) mois après sa mise à pied;
- I) elle comble le poste en choisissant, parmi les autres salariées ou salariés temporaires inscrits sur la liste de priorité d'embauche de l'article 2-3.00 sans tenir compte de l'ordre de durée d'emploi et sans égard à la classe d'emplois;
- J) elle peut offrir le poste à une candidate ou un candidat de l'extérieur dont les qualifications sont supérieures à celles de la candidate ou du candidat refusé à l'une des étapes prévues à cette clause.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 7-1.08 Tout mouvement, résultant de l'application des paragraphes B), E), F) et J) de la clause 7-1.03, ne peut constituer une promotion ou avoir pour effet d'attribuer à la personne choisie une échelle de traitement comportant un maximum supérieur à celui de son échelle de traitement avant d'être mise en disponibilité ou avant de bénéficier d'un statut équivalent à celui d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité.

Qualifications et exigences

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

Dans les cas où la commission détermine d'autres exigences que celles prévues au plan de classification, ces dernières doivent être en relation avec le poste à combler. **Dans un tel cas, les exigences particulières pour tous les types de postes prévus au plan de classification et existant à la commission doivent être soumises au comité de relations de travail pour consultation. Par la suite, la commission porte à l'attention du personnel de soutien les exigences particulières qu'elle détermine pour un poste à combler.**

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

Compensation de la scolarité

- 7-1.11 Par exception à la clause 7-1.09, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque

année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit de la candidate ou du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique, pour les postes de la catégorie des emplois de soutien administratif et pour les postes de la catégorie des emplois de soutien manuel.

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

Affichage

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

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

L'avis comporte aussi la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom de la ou du responsable à qui elle doit être transmise.

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

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

Cet avis est affiché au moins dix (10) jours ouvrables et est transmis au syndicat.

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

7-1.13 Lorsque la commission offre un poste à une salariée ou un salarié, celle-ci ou celui-ci doit donner sa réponse à la responsable ou au responsable de l'affichage dans les quarante-huit (48) heures suivant l'offre. En cas de refus de la salariée ou du salarié, la commission offre le poste à la prochaine salariée ou au prochain salarié qui y a droit.

7-1.14 Dans les vingt (20) jours ouvrables de la fin de l'affichage, la responsable ou le responsable transmet sa recommandation à l'autorité compétente qui doit procéder à la nomination à la première occasion. Dans le même délai, la commission communique au syndicat, le nom des candidates ou candidats et leur ancienneté en indiquant celle ou celui qui a été choisi.

7-1.15 La salariée ou le salarié entre en fonction dans les quinze (15) jours ouvrables de sa nomination. À défaut, la commission accorde à la salariée ou au salarié la classe d'emplois et les conditions relatives au nouveau poste comme si elle ou il était en fonction.

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

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

Période d'adaptation

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

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

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

Listes d'éligibilité

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

Réorganisation administrative

7-1.18 Dans le cas de réorganisation administrative, la commission et le syndicat peuvent convenir en tout temps de règles particulières relatives aux mouvements de personnel.

7-1.19 Malgré le présent chapitre, la commission peut en tout temps, avec l'accord du syndicat, procéder à d'autres réaffectations pour des motifs d'ordre administratif, sous réserve du paragraphe K) de la clause 7-3.08 ou du paragraphe J) de la clause 7-3.24. Cette réaffectation s'opère à l'intérieur de la même classe d'emplois.

Poste particulier

7-1.20

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

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

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

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

SECTION II DISPOSITIONS PARTICULIERES – SECTEUR GENERAL

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

Comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé

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

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

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

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

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

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

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

- A) Si la durée prévue de la vacance est d'au moins quinze (15) jours ouvrables:
- a) elle affecte à ce poste ou à ce surcroît une salariée ou un salarié en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
 - b) à défaut, conformément aux clauses 7-4.15, 7-4.18 et 7-5.01, la commission peut offrir une affectation temporaire à une salariée ou un salarié à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Elle peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons.
 - c) à défaut, elle l'offre en cumul à une salariée ou un salarié régulier ou à une salariée ou un salarié visé par le chapitre 10-0.00 du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas. Le cumul ne doit pas entraîner de conflit d'horaire avec le

poste, l'emploi ou le remplacement en cours. Il ne change ni le statut ni le poste ou l'emploi et ne constitue pas des heures supplémentaires.

- d) à défaut, elle offre le poste à la salariée ou au salarié du même bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes, selon le cas, pour qui cette affectation constituerait une promotion;
- e) à défaut, la commission offre le poste aux autres salariées ou salariés du même bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes, selon le cas, pour qui cette affectation constituerait une mutation ou une rétrogradation, lesquelles doivent représenter une augmentation d'au moins cinq (5) heures de travail par semaine;
- f) **à défaut, la commission offre le poste aux autres salariées ou salariés réguliers de la commission qui ont fait, une demande par écrit au plus tard le 30 juin. Une salariée ou un salarié régulier peut en tout temps modifier son ou ses choix en faisant parvenir par écrit à la commission son ou ses nouveaux choix. Toutefois, une personne salariée temporaire qui obtient un poste régulier (donc à l'essai) devra laisser son affectation temporaire en remplacement ou en surcroit afin de compléter sa période d'essai prévue à 1-2.19.**

Ce ou ces nouveaux choix s'appliquent à compter de la date de réception de la demande par la commission.

- g) à défaut, la commission offre le poste à la salariée ou au salarié régulier mis à pied à la suite de l'application de l'article 7-3.00 depuis moins de deux (2) ans, à la salariée ou au salarié régulier mis à pied temporaire ou périodiquement à la suite de l'application de l'article 7-2.00 sans toutefois entraîner un conflit avec la période prévue du comblement offert par la présente clause;
- h) à défaut, la commission offre le poste à la salariée ou au salarié inscrit sur la liste de priorité d'embauche prévue à l'article 2-3.00. L'attribution d'emploi se fait selon l'ordre de la liste, par durée totale d'emploi et par classe d'emplois.
- i) à défaut, elle peut embaucher une salariée ou un salarié temporaire.

B) Si la durée prévue de la vacance est de moins de quinze (15) jours ouvrables :

- a) elle procède suivant le sous-paragraphe a) du paragraphe A) précédent;
- b) à défaut, la commission peut embaucher une salariée ou un salarié temporaire.

Dans le cadre de la présente clause, la salariée ou le salarié ou la personne concernée ne peut obtenir le poste que si elle ou il possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission.

Modalités de la séquence

7-1.23

Dans le cadre des paragraphes b) à h) de la clause 7-1.22 A), la commission doit d'abord tenir compte de l'ordre d'ancienneté puis, le cas échéant, de l'ordre de durée d'emploi.

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

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

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

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

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

7-5.00 INCAPACITÉ PARTIELLE

- 7-5.01 La salariée ou le salarié permanent affecté d'une incapacité physique partielle permanente et qui ne peut en conséquence rencontrer les exigences de son poste peut, dans le cadre de l'article 7-1.00, obtenir un poste à la condition qu'il existe un poste disponible que la commission entend combler, qu'elle ou il possède les qualifications requises et réponde aux autres exigences déterminées par la commission. Elle ou il reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.
- 7-5.02 Le droit mentionné à la clause précédente peut s'exercer au cours de la période pendant laquelle cette salariée ou ce salarié permanent bénéficie du régime d'assurance-salaire prévu à la clause 5-3.32.
- Ce droit peut également s'exercer dans les vingt-quatre (24) mois suivant la date où cette salariée ou ce salarié permanent est mis à pied par la commission, le cas échéant, par suite de son incapacité physique de rencontrer les exigences de son ancien poste. Pendant cette mise à pied, cette salariée ou ce salarié permanent ne bénéficie d'aucun traitement.
- À l'expiration de la période de vingt-quatre (24) mois mentionnée au paragraphe précédent, la commission peut mettre fin à l'emploi de cette salariée ou ce salarié.
- 7-5.03 À moins qu'il n'ait été aboli dans le cadre de l'article 7-3.00, le poste de la salariée ou du salarié visé à la clause 7-5.01 est réputé définitivement vacant à la date où elle ou il devient incapable de répondre, de façon permanente, aux exigences de son poste.
- 7-5.04 La commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités en vue de modifier le poste ou attribuer un poste à une salariée ou un salarié affecté d'une incapacité physique partielle permanente, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi.
- 7-5.05 Le présent article, à l'exception du premier paragraphe de la clause 7-5.02, s'applique à la salariée ou au salarié permanent visé par la clause 7-4.18 de la convention qui n'a pu réintégrer un emploi convenable, conformément à la clause 7-4.20.
- 7-5.06 Subordonnement aux clauses 7-5.01 et 7-5.02 de la convention, la salariée ou le salarié régulier permanent qui est atteint d'une incapacité partielle le rendant incapable de rencontrer les exigences de son poste, peut sur demande, bénéficier d'un congé sans traitement dont la durée et les conditions sont les mêmes que celles prévues à la clause 5-9.06.

8-0.00 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

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

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi, suivi de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.

8-2.02 Catégorie des emplois de soutien manuel

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

8-2.03 Malgré la clause 8-2.01 ou la clause 8-2.02, pour certaines classes d'emplois comme, par exemple, mécanicienne ou mécanicien de machines fixes ou gardienne ou gardien, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service, et ce, sujet aux clauses 8-2.12 et 8-2.13. Il est convenu que tout horaire impliquant le travail le samedi ou le dimanche comporte deux (2) jours consécutifs de congé.

8-2.04 Dans le cas où la convention antérieure prévoyait un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, la commission et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures, ou d'adopter le nombre d'heures prévu à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas, et l'horaire de travail est adapté en conséquence. À défaut d'entente, le nombre d'heures de travail en vigueur est maintenu. La commission n'est cependant pas tenue de maintenir pour une salariée ou un salarié un nombre d'heures régulières de travail hebdomadaires qui excède la durée de la semaine régulière de travail prévue à la Loi sur les normes du travail ou aux règlements qui en découlent.

8-2.05 Dans le cas où la salariée ou le salarié bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitements s'appliquent au prorata des heures régulières travaillées, par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas.

8-2.06 En service de garde et en adaptation scolaire, la commission doit créer des postes comportant le plus grand nombre d'heures possible sans dépasser une semaine de travail de trente-cinq (35) heures.

8-2.07 Dans le cadre de l'établissement de l'horaire de travail d'un poste en service de garde, la commission cherche à maintenir vingt (20) enfants par groupe.

8-2.08 Lors de l'établissement des postes en service de garde ceux-ci doivent comprendre, en dehors de la présence des élèves, du temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de concertation de l'équipe-école, pour les suivis auprès d'intervenants ou des parents.

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

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

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

8-2.11 La salariée ou le salarié a droit à quinze (15) minutes payées de repos, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période.

8-2.12 La commission maintient les horaires de travail en vigueur au 16 décembre 2005.

8-2.13 Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant, la commission peut modifier les horaires de travail existants pour des besoins d'ordre administratif ou pédagogique. La commission donne alors au syndicat et à la salariée ou au salarié concerné un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Une salariée ou un salarié ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Lors de la confection du rôle d'arbitrage, ce grief est fixé et entendu en priorité.

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

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

8-2.15 L'horaire d'été entre en vigueur à l'expiration de l'année scolaire prévue au calendrier pour prendre fin le jour précédant la rentrée au travail du personnel enseignant.

8-2.16 Le personnel de soutien manuel voit leur horaire réduit de deux heures trente (2 h 30) par semaine régulière de travail ou au prorata pour celles et ceux qui ne font pas trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38,75 heures).

Après entente avec leur supérieure ou supérieur immédiat, les salariées ou salariés du personnel de soutien manuel à l'exception des concierges et aide-

concierges, peuvent avoir un horaire de travail d'été sur quatre (4) jours tout en assurant le service à la commission durant cinq (5) jours par semaine. Par conséquent, la commission offre des horaires de travail d'été en rotation sur 4 jours, soit du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi, établi de la façon suivante : 7 heures 15 à 12 heures et 12 heures 45 à 17 heures 04.

Pour toutes les salariées et tous les salariés du personnel de soutien manuel à l'exception des concierges et aide-concierges, la période de repas se prend normalement entre midi (12 h 00) et midi quarante-cinq (12 h 45).

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

8-5.02 La salariée ou le salarié doit :

- A) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- B) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- C) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables à la commission.

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

- A) s'assurer que les immeubles sur lesquels elle a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de la salariée ou du salarié;
- B) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des salariées et salariés;
- C) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
- D) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- E) permettre à la salariée ou au salarié de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la loi et des règlements s'appliquant à la commission.
- F) mettre en place des mesures de sécurité pour les salariées et les salariés dont l'horaire de travail est de soir ou de nuit.

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

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

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

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

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

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

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

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

- A) lors de la rencontre prévue au troisième alinéa de la clause 8-5.05;
- B) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une salariée ou d'un salarié.

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

- 8-6.01 A) La commission fournit gratuitement à la salariée ou au salarié tout uniforme, vêtement spécial ou chaussures de sécurité dont elle exige le port à cause de la nature du travail, ainsi que tous vêtements ou articles spéciaux exigés par la loi et les règlements.

En outre, la commission et le syndicat, s'ils le jugent nécessaire à l'exécution des fonctions, peuvent convenir que la commission fournisse gratuitement à la salariée ou au salarié tout autre vêtement, uniforme ou article spécial.

- B) La commission met à la disposition du personnel de soutien manuel, les articles suivants :**

Concierge, ouvrière ou ouvrier d'entretien classe II et ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien:

- 1 masque de sécurité approprié à la tâche et aux fonctions de la personne;
- 1 paire de lunettes de sécurité appropriées à la tâche et aux fonctions de la personne;
- 1 paire de bouche-oreilles appropriée à la tâche et aux fonctions de la personne.

Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié:

- Deux (2) chemises et deux (2) pantalons pour les peintres;
- Un (1) couvre-tout ou un (1) sarrau.

Ces vêtements peuvent être remplacés.

- C) Une fois par année, le ou vers le 1^{er} septembre, ou lors de l'embauche, les personnes salariées admissibles se procurent des chaussures et vêtements de sécurité appropriés à la tâche, jusqu'à concurrence de cent cinquante dollars (150,00 \$), auprès des détaillants identifiés par la commission et le syndicat. La commission rembourse le détaillant.

Si les personnes salariées se procurent des chaussures et vêtements de sécurité auprès d'un autre détaillant que ceux identifiés par la commission et le syndicat, la commission rembourse les personnes salariées sur présentation de la facture.

- D) Il devra s'écouler une période d'au moins huit (8) mois après la date d'embauche pour que la nouvelle salariée ou le nouveau salarié puisse se prévaloir à nouveau de cette allocation.
- E) L'employé temporaire ayant effectué quinze (15) semaines de service continu a droit aux modalités prévues en C).
- F) Dans le cas des lunettes de sécurité ajustées à la vue de la salariée ou du salarié par prescription d'une ou d'un optométriste ou d'une ou d'un ophthalmologiste, la commission s'engage à fournir des lunettes à tous les

vingt-quatre (24) mois. En cas de bris par accident au travail, la commission remplace les lunettes sur la remise de la paire endommagée.

- 8-6.02 Les uniformes, vêtements et articles spéciaux ou chaussures de sécurité fournis par la commission demeurent sa propriété et leur remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme, vêtement, articles ou vieilles chaussures sauf en cas de force majeure. Il appartient à la commission de décider si un uniforme, vêtement, articles ou chaussures de sécurité doivent être remplacés.
- 8-6.03 L'entretien des uniformes, vêtements et articles spéciaux ou chaussures de sécurité fournis est à la charge des salariées ou salariés sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.
- 8-6.04 Dans les cas où la convention antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et uniformes aux conditions y énoncées.
- 8-6.05 Tout grief relatif à l'application du présent article est référé à la procédure sommaire d'arbitrage prévue à l'article 9-3.00.

8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

ANNEXE A

FORMULE DE DEMANDE D'ADHÉSION AU SYNDICAT

Je demande, par la présente, mon adhésion au syndicat de l'enseignement de Champlain, le tout conformément aux dispositions de la convention collective du personnel de soutien.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé

(Nom en lettres moulées)

Adresse :

Téléphone :

À :

Le :

Témoin : _____

Note : À moins que la nouvelle salariée ou le nouveau salarié ne fournisse à la commission une preuve que sa demande d'adhésion a été transmise au syndicat, la commission adresse l'original de cette formula au syndicat

LETTRE D'ENTENTE

Monsieur Jean-François Lavertu, directeur
Services des ressources humaines
Commission scolaire de la Vallée-des-Tisserands
630, rue Ellice
Beauharnois (Québec) J6N 3S1

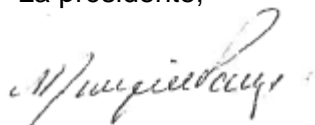
Monsieur,

Suite aux discussions intervenues entre la Commission scolaire de la Vallée-des-Tisserands et le Syndicat de l'enseignement de Champlain (CSQ) dans le cadre du renouvellement des arrangements locaux pour le personnel de soutien, la présente est pour vous confirmer que le programme d'aide aux employées et employés à la Commission scolaire de la Vallée-des-Tisserands devra comprendre obligatoirement ce qui suit :

Confidentialité et immunité

- A. En aucun temps, la participation ou l'implication d'un membre du personnel au programme d'aide ne pourra être invoquée ou retenue contre ce membre devant les autorités de la commission ou devant un tribunal quelconque;
- B. tout acte de nature professionnelle dans le cadre du programme d'aide est strictement confidentiel et ne saurait être révélé à quiconque;
- C. la commission et le syndicat conviennent de ne jamais citer à comparaître devant un tribunal les professionnelles et professionnels qui auraient eu à intervenir auprès d'un membre du personnel dans le cadre de ce programme;
- D. la participation d'un membre du personnel à un volet du programme d'aide est volontaire.

La présidente,



Monique Pauzé

LETTRE DE SIGNATURE

En foi de quoi, les parties ont signé à Beauharnois ce 19^e jour du mois de février 2010, les présents arrangements locaux sur les matières suivantes :

1-3.00, 1-4.00, 2-3.00, 3-2.00, 3-3.00, 3-4.00, 3-5.00, 3-7.00, 3-8.00, 5-1.00, 5-2.00, 5-5.00, 5-6.00, 5-7.00, 5-9.00, 6-7.00, 6-8.00, 6-11.00, 7-1.00, 7-5.00, 8-2.00, 8-5.00, 8-6.00, 8-7.00, Annexe A, la lettre d'entente et la lettre de signature.

NOM DE LA COMMISSION SCOLAIRE :

Commission scolaire de la Vallée-des-Tisserands

NOM DU SYNDICAT :

Syndicat de l'enseignement de Champlain (CSQ)

NO. D'ACCREDITATION :

AM9809S068

NOMBRE DE SALARIÉES ET SALARIÉS :

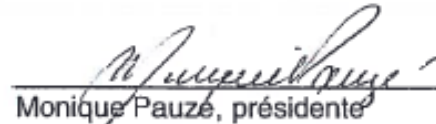
+ OU - 100

POUR ET AU NOM DE LA COMMISSION SCOLAIRE DE LA VALLÉE-DES-TISSERANDS

POUR ET AU NOM DU SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE CHAMPLAIN (CSQ)



Michel Duchesne, président



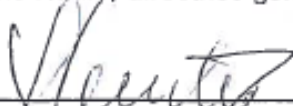
Monique Pauzé, présidente



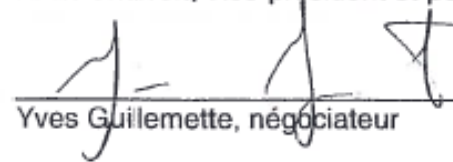
Carole Houle, directrice générale



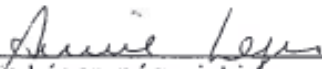
Alain Charron, vice-président et porte-parole



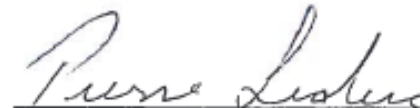
Jean-François Lavertu, directeur Services des ressources humaines
Porte-parole



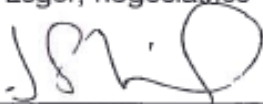
Yves Guillemette, négociateur



Annie Léger, négociatrice



Pierre Leduc, négociateur



Jean-Sirice Loisel, négociateur

