

ARRANGEMENTS LOCAUX

entre

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS
DE LA COMMISSION SCOLAIRE DES CHÊNES**

CSN

et

LA COMMISSION SCOLAIRE DES CHÊNES

1998-03-05

PERSONNE DÉLÉGUÉE

3-1.01

Le syndicat peut nommer une (1) personne salariée par établissement de travail ou par service, lorsque plusieurs services sont concentrés dans le même établissement, comme personne déléguée syndicale, dont les fonctions consistent à rencontrer toute personne salariée du même établissement ou service qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief.

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

Cependant, le syndicat peut choisir de nommer une personne déléguée par secteur pour représenter un groupe de personnes salariées.

Les secteurs sont les suivants :

Centres administratifs Saint-Paul et Saint-Georges

Centre administratif Saint-Édouard

Marie-Rivier

La Poudrière

Jean-Raimbault - Paul-Rousseau

Jeanne-Mance - St-Frédéric - Marcel-Proulx - Mayrand

Robert-Ouimet - Labrecque - Sacré-Coeur - Saint-André

Wickham - South-Durham - Sainte-Christine - Saint-Théodore

Saint-Nicéphore - l'Avenir - Saint-Étienne - Christ-Roi

Duvernay - l'Aquarelle - Chabanel - Saint-Simon - Sainte-Thérèse

Saint-Louis-de-Gonzague - Saint-Pierre - Saint-Pie X

Saint-Joseph - Sainte-Marie - Notre-Dame-du-Rosaire

Jésus-Adolescent - Roméo-Salois - Saint-Majorique - Saint-Eugène - Saint-Bonaventure - Saint-Guillaume

Saint-Félix - Saint-Lucien - Cyrille-Brassard - Notre-Dame-de-l'Assomption - Notre-Dame-du-Bon-Conseil

Bruyère - Saint-Charles - Immaculée-Conception - Frédéric-Tétreau

Le syndicat remet annuellement, au Service des ressources humaines, au mois de juillet, la liste des délégués et délégués.

3-4.00

AFFICHAGE

3-4.01

La commission met à la disposition du syndicat un tableau d'affichage placé en évidence dans ses immeubles, écoles ou centres, généralement près de ceux utilisés par la commission pour ses propres documents ou près du lieu d'entrée ou de sortie des personnels.

Le tableau d'affichage peut aussi être une partie distincte d'un tableau commun, réservée exclusivement au syndicat.

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 personne représentante du syndicat et qu'une copie conforme soit remise à la personne désignée par la commission.

3-4.03

Le syndicat qui a bénéficié, au cours de l'année 1994-1995, du service de courrier interne de la commission aux fins de distribution de documents syndicaux auprès de ses membres, continue d'en bénéficier.

De plus, le syndicat peut bénéficier de l'utilisation du courrier électronique pour l'envoi de convocations à ses membres et de l'ordre du jour d'une assemblée pour fins d'affichage.

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

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

À la demande écrite du syndicat, et après avoir obtenu l'autorisation expresse de la commission, une assemblée syndicale peut avoir lieu durant les heures régulières de travail des personnes salariées, et ce, sans perte de traitement ni remboursement.

3-5.02 *Après entente avec sa supérieure ou son supérieur immédiat, une personne salariée, devant normalement travailler pendant la durée d'une assemblée de son syndicat, peut s'absenter de son travail pour y assister pendant une durée maximale de quatre (4) heures, à la condition de reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence dans les vingt (20) jours ouvrables suivants, 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. Telle personne salariée n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.*

3-5.03 Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses immeubles, en autant que disponible, un local convenable pour fins d'assemblées syndicales concernant les membres de l'unité de négociation. La 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 ainsi utilisé soit laissé tel que pris.

3-5.04 La commission qui le fait déjà, continue de fournir au syndicat un local pour fins de secrétariat, et ce, aux mêmes conditions. Si tel local est retiré, la commission s'engage à en fournir un autre, et ce, aux mêmes conditions.

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

L'usage d'un tel local peut être retiré pour des raisons de nécessité administrative ou pédagogique moyennant un préavis raisonnable au syndicat de la part de la commission. Dans un tel cas, la commission fournit un autre local disponible, s'il en est.

* À l'école et au Service des ressources humaines

3-8.00

DOCUMENTATION

3-8.01

En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la présente convention, la commission et le syndicat conviennent de transmettre la documentation prévue au présent article.

3-8.02

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

3-8.03

La commission fournit mensuellement les renseignements suivants :

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

3-8.04

La commission transmet simultanément au syndicat copie de toute directive adressée à une personne salariée, à un groupe de personnes salariées ou à l'ensemble des personnes salariées à qui s'applique la présente convention.

3-8.05

La commission transmet simultanément au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, copie de tous les règlements ou résolutions concernant une personne salariée, un groupe de personnes salariées ou l'ensemble des personnes salariées à qui s'applique la présente convention.

Dans le cas où telle pratique existe déjà, ou dans le cas où telle pratique existe à l'égard d'un autre groupe de personnes salariées de soutien, professionnelles et professionnels ou enseignantes et enseignants syndiqués, la commission transmet au syndicat copie de tous les procès-verbaux du Comité exécutif ou du Conseil des Commissaires, approuvés comme document public.

- 3-8.06 Le syndicat fournit à la commission dans les quinze (15) jours de leur nomination le nom de ses représentantes et représentants ainsi que le nom des personnes salariées qui occupent une fonction syndicale à l'intérieur des organismes syndicaux (CSN, FEESP, secteur scolaire, conseil central) et le titre de leur fonction, le nom du comité dont elles font partie s'il y a lieu, et l'avise de tout changement.
- 3-8.07 La commission transmet au syndicat le nom des personnes salariées qui obtiennent un congé sans traitement de plus d'un (1) mois ou un congé de maternité et indique la durée prévue de telle absence. Le syndicat est informé de toute prolongation.
- La commission informe également le syndicat, en même temps qu'elle en avise la personne salariée concernée, de toute coupure de traitement ou prestation reliée à l'application de la convention collective.
- 3-8.08 *La commission remet au syndicat copie des convocations et ordre du jour des séances du Conseil des Commissaires ainsi que copie des procès-verbaux du Comité exécutif et du Conseil des Commissaires.*

4-1.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 4-1.01 Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, les parties forment un comité consultatif appelé "Comité de relations de travail".
- 4-1.02 Ce comité est paritaire et composé d'au plus trois (3) représentantes ou représentants syndicaux et de trois (3) représentantes ou représentants de la commission.
- 4-1.03 *Les membres du comité établissent leurs propres règles de procédure et fixent la fréquence des rencontres. Entre autres, ils s'entendent pour :*
- a) *fixer en début d'année scolaire les dates des rencontres qui devraient généralement se tenir tous les mois;*
 - b) *faire connaître à l'autre partie, une semaine avant la date de la rencontre, les points qui feront partie de l'ordre du jour;*
 - c) *aviser l'autre partie dans les meilleurs délais lorsqu'il y a impossibilité de tenir une rencontre et proposer une autre date.*
- 4-1.04 À la demande d'une des parties, le comité étudie toute question ayant trait aux conditions de travail des personnes salariées ainsi que tout autre sujet qui lui est référé explicitement par la présente convention collective.
- 4-1.05 À une réunion du Comité de relations de travail, les représentantes ou représentants du syndicat peuvent obtenir des représentantes ou représentants de la commission des explications relatives à une décision de la commission touchant directement ou indirectement les personnes salariées couvertes par les présentes.
- 4-1.06 À la demande écrite du syndicat, le Comité de relations de travail est aboli, étant précisé que l'abolition du comité a pour effet de libérer la commission de ses obligations de consulter ledit comité.

5-1.00

CONGÉS SPÉCIAUX

5-1.01

La commission permet à une personne salariée de s'absenter, sans perte de traitement, à l'occasion des événements suivants :

- a) son mariage : un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour du mariage;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère, soeur : le jour de l'événement;
- c) le décès de son conjoint ou sa conjointe, de son fils ou de sa fille, du fils ou de la fille de sa conjointe ou de son conjoint habitant sous le même toit: un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, frère, soeur : un maximum de cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille : un maximum de trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles;
- f) le décès de l'ex-conjointe ou de l'ex-conjoint : le jour des funérailles si un enfant est issu de l'union et est encore d'âge mineur et s'il assiste aux funérailles;
- g) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année;
- h) *la commission accorde une permission d'absence sans perte de traitement pour un maximum de trois (3) jours ouvrables par année pour couvrir tout autre événement de force majeure qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail :*

a) *Désastre, feu, inondation.*

b) *Lors de vol ou vandalisme perpétré à la résidence principale de la personne salariée, sur présentation du procès-verbal émis par la police.*

*le temps nécessaire
aux constatations
et dispositions
urgentes*

c) pour répondre à une situation lorsqu'un membre de la famille immédiate de la personne salariée (conjointe ou conjoint, enfant, père ou mère) est atteint d'une maladie subite et grave ou victime d'un accident qui nécessite des soins médicaux et urgents sur présentation d'une pièce justificative.

le temps requis

d) lors d'un accident d'automobile, sur présentation d'une copie du rapport de police ou du constat à l'amiable.

le temps requis
dans les circonstances
d'usage et dans
des situations
urgentes

e) lorsque la personne salariée est tenue de comparaître en Cour dans sa propre cause à l'exception des causes en relation avec l'Office de protection du consommateur et le Code de la route, sur présentation d'une copie de la convocation.

le temps requis

f) lorsque la personne salariée est requise pour donner de son sang, sur présentation d'une pièce justificative.

le temps requis
maximum 1/2 jour
par intervention

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

5-2.01 Les personnes salariées bénéficient de treize (13) jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement, au cours de chaque année financière.

La personne salariée occupant un poste à temps partiel bénéficie de tels jours chômés et payés au prorata de sa semaine régulière de travail par rapport à la durée de la semaine régulière de travail. La commission et le syndicat conviennent des modalités d'application du présent paragraphe.

5-2.02 Ces jours sont ceux énumérés ci-après. Toutefois, avant le 1^{er} juillet de chaque année, après entente avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés (personnel de soutien), la répartition de tels jours chômés et payés peut être modifiée.

- | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|
| - 1 ^{er} janvier | - 1 ^{er} lundi de septembre |
| - 2 janvier | - 2 ^e lundi d'octobre |
| - Vendredi saint | - 24 décembre |
| - Lundi de Pâques | - 25 décembre |
| - Le lundi qui précède le 25 mai | - 26 décembre |
| - 24 juin | - 31 décembre |
| - 1 ^{er} juillet | |

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, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour une des années financières de la présente convention aurait permis un nombre de jours chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement au premier alinéa de la clause 5-2.01, le nombre de jours chômés et payés prévu au premier alinéa de la clause 5-2.01 est augmenté, selon l'année en cause, de la différence entre le nombre de jours chômés et payés obtenu par application de l'ancien régime pour ladite année en cause et celui prévu au premier alinéa de la clause 5-2.01. Dans le cas où tel ancien régime prévoyait un nombre de jours différent pour certains groupes de personnes salariées, le nombre de jours chômés et payés de la clause 5-2.01 est augmenté pour chacun des groupes de personnes salariées en cause du nombre de jours supplémentaires prévu à l'ancien régime pour ledit groupe de personnes salariées. Pour chacun des groupes de personnes salariées en cause, cette différence représente trois (3) jours supplémentaires.

Tels jours chômés et payés supplémentaires sont fixés par la commission après consultation du syndicat. La fixation de tels jours doit tenir compte des contraintes liées au calendrier scolaire. *Toutefois, la 16^e journée n'est pas fixée au calendrier: elle est prise au jour déterminé par la personne salariée sous réserve de n'entraîner aucun remplacement et sous réserve de l'accord de la ou du supérieur immédiat.*

- 5-2.04 Si tel jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé après consultation du syndicat au jour ouvrable qui précède ou qui suit.
- 5-2.05 Si, pour une personne salariée donnée, un jour chômé et payé coïncide soit avec ses vacances, soit avec son congé hebdomadaire, cette dernière reçoit, en remplacement, un congé d'une durée équivalente pris à un moment qui convient à la personne salariée et à la commission.
- 5-2.06 Dans le cas où un jour chômé et payé survient pendant la période d'invalidité d'une personne salariée, cette dernière a droit en plus de sa prestation d'invalidité à la différence entre son plein traitement et telle prestation et ce, pour tel jour chômé et payé.

Le 1^{er} juillet de chaque année, à compter du 1^{er} juillet 1990, la commission crédite à toute personne salariée couverte par le régime prévu à la clause 5-3.31, sept (7) jours de congés de maladie, sauf pour la première année de service de la personne salariée pour laquelle le crédit est de treize (13) jours. Ce crédit additionnel de six (6) jours ne s'applique pas dans le cas d'une personne salariée relocalisée en vertu de l'article 7-3.00.

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

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

La Commission dispose d'une période de quinze (15) jours, à compter du 30 juin, pour monnayer le solde des sept (7) jours à moins que la personne salariée ait avisé la Commission scolaire avant le 15 mai qu'elle ajoutera ce solde à ses vacances annuelles. Toutefois, en aucun cas l'absence de la personne salariée, lors de l'utilisation des journées transformées en vacances, ne doit avoir pour effet d'obliger la Commission scolaire à effectuer un remplacement.

DROIT DE RETOUR À UN EMPLOI CONVENABLE

5-9.12 A) La personne salariée qui demeure incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion, mais qui devient capable d'exercer un emploi convenable au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q. c. A-3.001) bénéficie des dispositions suivantes:

- 1) la commission, après consultation du syndicat et avec l'accord de la personne salariée, octroie un poste vacant, s'il en est;
- 2) la commission, après consultation du syndicat et avec l'accord de la personne salariée, peut adapter le poste de cette dernière ou un autre poste vacant. La personne salariée reçoit alors le traitement prévu pour ce poste et, tant qu'elle occupe ce poste, elle ne peut être déplacée par une autre personne salariée et ce, malgré les clauses 7-3.05 et suivantes;
- 3) sur accord de la commission et après consultation du syndicat, cette personne salariée peut changer de poste avec une autre personne salariée si cette dernière y consent; la commission et le syndicat conviennent des modalités relatives à cet échange de postes. La personne salariée reçoit alors le traitement prévu pour ce poste et, tant qu'elle occupe ce poste, elle ne peut être déplacée par une autre personne salariée et ce, malgré les clauses 7-3.05 et suivantes;
- 4) la personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour ledit poste;
- 5) les dispositions du présent paragraphe A) s'appliquent malgré la clause 7-1.02.

B) Telle personne salariée qui n'a pu retrouver un poste convenable en vertu des dispositions qui précèdent bénéficie des dispositions suivantes:

- 1) lorsqu'un tel poste devient disponible dans le cadre de l'article 7-1.00 la personne salariée peut soumettre par écrit sa candidature lors de toute étape prévue à la clause 7-1.02;
- 2) la personne salariée obtient le poste si elle possède le plus d'ancienneté parmi les candidates et les candidats;
- 3) la personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour ledit poste;

- 4) le droit de la personne salariée peut s'exercer au cours des deux (2) années suivant immédiatement le début de son absence ou au cours de l'année suivant la date de la consolidation de sa lésion ou de la fin du programme de réadaptation si cette échéance est la plus éloignée.

- C) *La personne salariée qui est incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion et qui est référée en réadaptation dans le but de pouvoir exercer un autre emploi bénéficie des dispositions prévues au paragraphe A) et B) dès que la période de réadaptation est terminée.*
- D) Telle personne salariée qui n'a pu retrouver un poste convenable durant la période prévue ci-dessus se voit dès lors appliquer les dispositions de l'article 7-4.00.
- E) À compter de la date de consolidation de la lésion, le poste préalablement détenu par telle personne salariée devient vacant et régi par la clause 7-1.01 à moins qu'il n'ait été, depuis la lésion, aboli dans le cadre de l'article 7-3.00.

5-9.13

La personne salariée qui obtient un poste en vertu des dispositions du sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-9.12 ou du paragraphe B) de la clause 5-9.12 bénéficie des dispositions de la clause 6-2.18 concernant la rétrogradation involontaire; lorsqu'une indemnité de remplacement de revenu lui est versée, celle-ci réduit d'autant les sommes à être versées selon la clause 6-2.18.

5-9.14

La personne salariée qui obtient un poste conformément au paragraphe A) ou au paragraphe B) de la clause 5-9.12 bénéficie d'une période d'adaptation de cinquante (50) jours effectivement travaillés au terme de laquelle elle devient titulaire du poste sous réserve de ce qui suit. Lorsque la commission détermine au cours de cette période qu'elle ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise par écrit la personne salariée qui redevient alors éligible aux dispositions de la clause 5-9.12 comme si elle n'avait jamais occupé tel poste. Une copie de l'avis est transmise en même temps au syndicat. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission.

5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

5-10.01 La commission accorde à une personne salariée un congé sans traitement pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.

5-10.02 La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite par écrit et doit en préciser les motifs.

5-10.03 Durant son absence, la personne salariée accumule son ancienneté pour une durée maximale d'un mois ou de vingt-deux (22) jours ouvrables; après cette période, elle conserve, sans l'accumuler, son ancienneté.

Toutefois, lorsque la personne salariée prend un congé dans le cadre d'un programme visant le maintien de l'emploi ou dans le cadre d'un projet-pilote, elle ne subit aucune perte d'ancienneté.

} Malgré les dispositions du premier paragraphe, la personne salariée qui bénéficie d'un congé sans traitement pour fins de perfectionnement ou de formation, continue d'accumuler son ancienneté pendant toute la durée de son congé sans traitement.

La personne salariée peut participer aux plans d'assurance-groupe et au régime supplémentaire de rentes, à la condition de payer en totalité les primes et contributions exigibles si les règlements desdits plans le permettent.

5-10.04 À son retour, elle reprend son poste à moins qu'il n'ait été aboli pendant son absence ou que la personne salariée en cause n'ait été déplacée de son poste par application du chapitre 7-0.00.

5-10.05 En cas de démission, au cours ou à la fin d'un tel congé, la personne salariée rembourse à la commission toute somme déboursée pour et au nom de ladite personne salariée.

5-10.06 La personne salariée, qui utilise son congé pour d'autres fins que celles pour lesquelles elle l'a obtenu, est considérée comme ayant démissionné à compter du début de son congé.

5-10.07

Le congé sans traitement prévu à la clause 5-10.01 peut être à temps partiel et ce, aux mêmes conditions. Dans ce cas, la personne salariée concernée conserve son statut de personne régulière ou permanente, le cas échéant, mais elle est considérée quant aux autres conditions de travail comme une personne salariée à temps partiel.

Lorsque la personne salariée prend un congé dans le cadre d'un programme visant le maintien de l'emploi ou dans le cadre d'un projet-pilote, la commission et le syndicat pourront établir des conditions différentes de celles prévues au paragraphe précédent.

5-10.08

Aux fins d'application de la clause 5-10.01, est réputée comme motif valable, une demande de congé sans traitement qui a pour effet de permettre à la commission l'utilisation d'un disponible ou, sous réserve des dispositions du deuxième paragraphe de la clause 5-10.09, une demande de congé sans traitement pour fins de perfectionnement ou de formation.

Dans le cas où le perfectionnement ou la formation implique un congé à temps partiel, la commission et la personne salariée doivent s'entendre sur l'aménagement (nombre de jours et répartition) du congé. En cas de désaccord quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent. En cas de désaccord quant à la répartition de ces jours de congé, la commission effectue cette répartition.

5-10.09

À sa demande écrite présentée au moins un (1) mois à l'avance, une personne salariée régulière obtient un congé sans traitement d'une durée minimale de trois (3) mois sans excéder douze (12) mois consécutifs. Ce congé est accessible à telle personne salariée ayant sept (7) ans de service et elle peut en bénéficier une (1) fois par période de sept (7) ans de service. Ce congé ne peut être à temps partiel.

La commission peut refuser une demande à cet effet si elle ne trouve pas une personne remplaçante s'il y a lieu. De même, la commission n'est pas tenue d'accorder à plus d'une personne salariée à la fois par bureau, service, école ou centre, un tel congé pour la même période. La personne salariée la plus ancienne a alors priorité.

Durant ce congé, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté. Elle peut participer aux plans d'assurance-groupe et au régime supplémentaire de rentes, à la condition de payer en totalité les primes et contributions exigibles si les règlements desdits plans le permettent.

De plus, les clauses 5-10.04 et 5-10.05 s'appliquent lors d'un tel congé.

5-10.10

La personne salariée peut, pour un motif valable, mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue suite à un avis écrit transmis au moins un (1) mois avant son retour.

6-5.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT

6-5.01 La personne salariée qui est tenue de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission pour l'accomplissement de sa tâche, doit être remboursée des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes de la commission. Ces normes incluant les taux doivent être au moins équivalentes aux normes les plus avantageuses accordées à un groupe syndiqué de la commission.

6-5.02 Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.

6-5.03 La personne salariée qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux fixé par la commission et qui tient compte de la surprime exigée à 6-5.06.

6-05.04 Les autres frais (transport en commun, taxi, stationnement, logement, repas) sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission.

6-05.05 La possession d'un véhicule peut être une exigence requise pour obtenir et conserver par la suite un poste dont le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.

6-6.09 Dans l'application de la clause 6-6.05, les parties conviennent que pour les regroupements d'école ci-contre listés :

1. St-Nicéphore et collège
2. St-Frédéric, Marcel-Proulx et Centre administratif St-Édouard
3. Jeanne-Mance et Mayrand

la personne salariée reçoit, pour chaque visite de vérification des fournaises, le double du paiement normalement prévu.

6-9.00

VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

6-9.01

La paie des personnes salariées leur est versée par virement bancaire tous les deux jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

Dès qu'une personne salariée se rend compte d'une difficulté relative au virement bancaire, elle en avise la commission. La commission procède à l'analyse de la difficulté et y apporte le correctif dans les meilleurs délais en ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables.



La paie couvrant la période du 30 juin doit permettre l'identification des sommes versées pour la période se terminant le 30 juin, le cumulatif des gains à cette date, et la partie de période débutant le 1^{er} juillet.

6-9.02

La commission doit remettre à la personne salariée, en même temps que sa paie, un bulletin de paie qui doit indiquer notamment:

- a) le nom de l'employeur;
- b) la classe d'emplois de la personne salariée;
- c) le nombre d'heures payées au taux normal;
- d) le nombre d'heures supplémentaires payées;
- e) le traitement brut et le traitement net ainsi que les cumulatifs de l'un et de l'autre pour l'année fiscale en cours (1^{er} janvier au 31 décembre);
- f) la cotisation syndicale;
- g) les retenues pour fins d'impôts;
- h) les cotisations au fonds de pension provincial ou local, s'il y a lieu;
- i) les cotisations au régime de rentes du Québec;
- j) les cotisations au régime collectif d'assurance-groupe;
- k) la cotisation d'assurance-chômage;
- l) la période concernée;
- m) la déduction à une caisse d'économie et la Fondation, s'il y a lieu;

- n) le cumulatif de ses autres gains et de ses déductions en autant qu'ils sont déjà fournis par la commission ou que le système de paie le permette;
- o) tous les autres renseignements déjà fournis par la commission à la date de la signature de la présente convention.

6-9.04 Avant de réclamer d'une personne salariée des montants qui lui ont été versés en trop, la commission s'entend avec la personne salariée et le syndicat sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement. Telles modalités doivent faire en sorte qu'une personne salariée ne rembourse jamais plus de dix pour cent (10 %) de son traitement brut par paie.

6-9.05 Sauf dans le cas où la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) émet directement à la personne salariée l'état des indemnités versées, la commission indique sur les formulaires «T-4» et «Relevé 1» le total des montants prélevés à titre de retenues syndicales.

6-9.06 a) La commission remet à la personne salariée, dans les trente (30) jours de son départ, un état signé des montants dus à titre de traitement et d'avantages sociaux.

b) La commission verse à la personne salariée, dans les trente (30) jours suivant son départ, les montants dus à titre de traitement et d'avantages sociaux.

6-9.07 Les primes à être versées en vertu de la présente convention le sont avec la paie de la personne salariée dans les délais prévus pour chacune de ces primes.

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

7-1.01 Les dispositions du présent article, à l'exception des clauses 7-1.11 et 7-1.12, ne s'appliquent pas au poste à caractère temporaire. Elles ne s'appliquent pas non plus aux postes visés par les articles 10-1.00, 10-2.00 et 10-3.00.

Lorsqu'un poste devient vacant, la commission dispose d'une période de trente (30) jours pour décider d'abolir ou de combler le poste. Si la décision est à l'effet de combler ledit poste, la commission procède dans un délai qui n'excède pas normalement trente (30) jours ouvrables.

Dans le cas où la commission décide de procéder à l'abolition dudit poste, le syndicat en est avisé dans les quinze (15) jours de la date de prise de décision.

7-1.02 Lorsque la commission comble un poste nouvellement créé ou définitivement vacant, couvert par la présente convention, ce poste doit être affiché aux endroits habituels pour une période effective d'au moins sept (7) jours ouvrables. Cet affichage s'adresse aux personnes salariées régies par la présente convention et copie en est transmise au syndicat.

A) SÉQUENCE

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

I Poste à temps partiel

Lorsqu'il s'agit d'un poste à temps partiel, la commission procède selon les dispositions prévues au paragraphe c) et, à défaut, selon les paragraphes d), g), h), i) et k).

II Poste à temps complet

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

- a) la commission comble le poste en choisissant d'abord parmi les personnes salariées en disponibilité du personnel de soutien de la même classe d'emplois, couvertes ou non par le certificat d'accréditation, parmi ses personnes salariées détenant un poste d'une classe d'emplois inférieure bénéficiant, en vertu de la présente convention, d'une protection de la classe d'emplois en cause, ainsi que parmi ses personnes salariées de la même classe

d'emplois bénéficiant d'une des protections salariales prévues au paragraphe b) de la clause 7-3.13; telles personnes salariées doivent posséder les qualifications requises, répondre aux autres exigences déterminées par la commission et, dans le cas prévu au premier alinéa du paragraphe b) de la clause 7-3.13, avoir posé leur candidature. L'application du présent paragraphe doit respecter les dispositions prévues à la clause 7-3.17.

b) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe a), la commission comble le poste en choisissant parmi ses personnes salariées permanentes en disponibilité du personnel de soutien, couvertes ou non par le certificat d'accréditation, à la condition qu'elles possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par la commission. Toutefois, tel mouvement ne peut constituer une promotion et l'application du présent paragraphe doit respecter les dispositions prévues à la clause 7-3.17.

c) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe b), la commission comble le poste en choisissant parmi ses personnes salariées qui ont posé leur candidature lors de l'affichage du poste et pour qui cela constitue une demande de mutation, de promotion ou de rétrogradation.

La commission tient compte des qualifications requises et des autres exigences déterminées par elle.

d) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe c), la commission rappelle au travail la personne salariée régulière qu'elle a mise à pied et qui a complété deux (2) années de service actif à la commission dans un poste à temps partiel; telle personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

e) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe d), la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes en disponibilité (ou ayant un statut équivalent) de son personnel de gérance, à la condition qu'elles possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par la commission. Toutefois, tel mouvement ne peut constituer une promotion.

- f) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe e), la commission s'adresse au bureau régional de placement lequel peut lui référer une personne salariée de soutien en disponibilité d'une autre commission pour qui tel mouvement ne constituerait pas une promotion.

La commission tient compte des qualifications requises et des autres exigences déterminées par elle.

- g) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe f), la commission rappelle au travail la personne salariée régulière non permanente qu'elle a mise à pied autre que celle visée au paragraphe d) ainsi que la personne salariée visée à la clause 7-4.02 ou 7-4.04 qui a posé sa candidature, dans la mesure où telle personne salariée possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission.
- h) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe g), la commission choisit la personne salariée qui répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission, parmi les personnes salariées des services de garde et les personnes salariées de cafétéria et les personnes salariées surveillantes et surveillants d'élèves de dix (10) heures et moins. Telle priorité, valable pour une période de dix-huit (18) mois après la mise à pied, le cas échéant, ne s'applique qu'à telles personnes salariées ayant complété la période de probation prévue aux clauses 10-2.02 ou 10-3.02, selon le cas, et ayant avisé la commission de leur désir de devenir des personnes salariées à l'essai.
- i) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe h) la commission choisit la personne salariée qui répond le mieux aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission, parmi celles ayant complété vingt-six (26) semaines de service à la commission à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, à titre de personnes salariées temporaires et de personnes salariées de l'éducation des adultes. Telle priorité, valable pour une durée maximale de dix-huit (18) mois après la mise à pied, le cas échéant, ne s'applique qu'à telles personnes salariées ayant avisé la commission de leur désir de devenir des personnes salariées à l'essai.

Pour le calcul du vingt-six (26) semaines de service, toute semaine où la personne salariée a travaillé est comptabilisée indépendamment du nombre d'heures effectuées.

- j) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe i), la commission s'adresse au bureau régional de placement, lequel peut lui référer une personne de soutien mise à pied d'une autre commission ou une personne ayant fait une demande de relocalisation en vertu du paragraphe c) de la clause 7-3.16, pour qui tel mouvement ne constitue pas une promotion.
- k) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe j), la commission peut offrir le poste à une candidate ou un candidat de l'extérieur dont les qualifications sont supérieures à celles de la candidate ou du candidat refusé à l'une des étapes prévues à la présente clause.

B) MODALITÉS

Dans tous les cas prévus aux paragraphes a), b), c), d), g) et h), si plus d'une candidate ou d'un candidat satisfait aux qualifications requises et aux autres exigences déterminées par la commission, le poste est accordé à celle ou celui d'entre eux qui possède le plus d'ancienneté ou, dans le cas du paragraphe h) à celle ou celui dont la durée d'emploi est la plus longue.

Les personnes salariées visées aux paragraphes h) et i), à l'exception de la personne salariée temporaire, qui ne peuvent conserver leur poste pendant la période d'essai, sont réputées demeurées des personnes salariées couvertes par les articles 10-1.00, 10-2.00 et 10-3.00, selon le cas, sans perte de droits; dans ce cadre, telle personne salariée retourne à son ancien poste ou en mise à pied.

Aux fins d'application des paragraphes a) et b) qui précèdent, si aucune des personnes salariées n'accepte le poste offert, la commission désigne, sous réserve de la clause 7-3.17, la personne salariée possédant le moins d'ancienneté parmi celles en disponibilité qui répondent aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission.

La personne salariée bénéficiant d'une protection de classe d'emplois en vertu de la présente convention qui refuse un poste de ladite classe d'emplois, dans le cadre de la présente clause, perd dès lors ce bénéfice.

La personne salariée qui bénéficie de la protection salariale prévue au deuxième alinéa du paragraphe b) de la clause 7-3.13 qui refuse un poste comportant un nombre d'heures régulières égal ou supérieur au nombre d'heures régulières du poste qu'elle détenait avant la prise en charge de son nouveau poste, dans le cadre de la présente clause, perd dès lors ce bénéfice.

7-1.03 L'affichage prévu à la clause 7-1.02 comporte, entre autres, une description sommaire du poste, son statut, le titre du supérieur immédiat, l'horaire de travail, le nom de la classe d'emplois, 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 bureau, du service, de l'école ou du centre, la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom du responsable à qui elle doit être transmise.

Toute personne salariée intéressée ou visée par l'affichage peut se porter candidate en postulant selon le mode prescrit par la commission.

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

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la fin de l'affichage, la commission transmet au syndicat le nom de la candidate ou du candidat choisi, le nom des candidates et des candidats qui ont posé leur candidature, leur ancienneté et leur classe d'emplois.

7-1.04 La commission peut continuer d'établir des listes d'éligibilité à certaines classes d'emplois selon les modalités prévues aux conventions collectives antérieures. La commission, après entente avec le syndicat, peut en modifier les modalités et établir de telles listes. L'application de la présente clause tient lieu des dispositions prévues au paragraphe c) de la clause 7-1.02.

7-1.05 La commission avant de procéder à une réorganisation administrative doit soumettre, au moins quinze (15) jours à l'avance, son projet au syndicat. Dans ce cadre, la commission et le syndicat peuvent convenir par entente écrite de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant telle réorganisation.

7-1.06 Par exception aux dispositions du paragraphe c) de la clause 7-1.02, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux 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 catégorie du personnel de soutien administratif et de la sous-catégorie para-technique sauf pour les classes d'emplois d'infirmière-auxiliaire ou d'infirmier-auxiliaire et de surveillante ou surveillant-sauveteur; cette règle d'exception s'applique également dans le cas de la catégorie du personnel de soutien manuel, pour les classes d'emplois où de la scolarité est exigée.

Cependant, les personnes salariées faisant partie de la catégorie du personnel de soutien technique à la date d'entrée en vigueur de la présente convention sont réputées posséder les qualifications requises en regard du champ de spécialisation de la classe d'emplois qu'elles occupent.

7-1.07 Le traitement d'une personne salariée n'est pas diminué par suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.

7-1.08 La personne salariée régulière qui occupe temporairement, à la demande de la commission, un poste qui constituerait pour elle une promotion, si elle y était affectée régulièrement, est rémunérée de la même façon qu'elle le serait si elle était promue à ce poste et ce, à compter du premier jour de son affectation temporaire.

Lorsque cesse une telle affectation, la personne salariée retourne à son poste régulier aux conditions et avec les droits dont elle bénéficiait avant son affectation temporaire.

7-1.09 En tout temps, pendant la période d'essai de cinquante (50) jours de travail effectif qui suit toute promotion ou mutation impliquant un changement de classe d'emplois, si la commission détermine que la personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission. La personne salariée promue ou mutée à sa commission peut décider de retourner à son ancien poste dans les vingt-deux (22) jours de travail effectif de telle promotion ou de telle mutation.

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

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

7-1.10 La personne salariée affectée d'une façon régulière à un poste reçoit le titre et le traitement attachés audit poste à compter de son affectation.

POSTE TEMPORAIREMENT VACANT

7-1.11

A) Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant et si telle vacance temporaire est d'au moins dix (10) jours ouvrables et de moins de vingt (20) semaines, elle procède de la façon suivante :

- a) elle doit faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.17.
- b) À défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe a), elle offre le poste aux personnes salariées du même bureau, service, école ou centre, selon le cas, en tenant compte de l'ancienneté dans la mesure où telle personne salariée répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission. Telle offre n'est faite qu'aux personnes salariées pour qui telle affectation constituerait une promotion. Si le service compte plusieurs immeubles, l'offre est faite aux personnes salariées de l'immeuble du service où se situe le poste vacant.
- c) À défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe b), la commission offre le poste en mutation aux personnes salariées du même bureau, service, école ou centre, selon le cas, en tenant compte de l'ancienneté dans la mesure où telle personne salariée répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission. Si le service compte plusieurs immeubles, l'offre est faite aux personnes salariées de l'immeuble du service où se situe le poste vacant.
- d) À défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe c), la commission doit faire appel à une personne salariée mise à pied en tenant compte de l'ancienneté dans la mesure où telle personne salariée répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission. Dans ce cas, la personne salariée n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.
- e) À défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe d), de même que dans les autres cas où la commission décide de combler un poste temporairement vacant, la commission peut désigner la personne salariée de son choix qui accepte de combler temporairement le poste; si aucune personne salariée n'accepte de combler temporairement le poste ainsi offert, la commission peut désigner parmi les personnes salariées du même bureau, service,

école, centre ou immeuble, selon le cas, la personne salariée capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté.

Une telle affectation ne doit pas avoir pour effet d'occasionner à la personne salariée le cumul simultané de deux (2) postes.

- f) À défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe e), la commission peut faire appel à une personne salariée temporaire.
- B) Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant et si telle vacance temporaire est de vingt (20) semaines ou plus, elle procède de la façon suivante :
- a) elle doit faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.17.
 - b) À défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe a), elle offre le poste aux personnes salariées du même bureau, service, école ou centre, selon le cas, en tenant compte de l'ancienneté dans la mesure où telle personne salariée répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission. Telle offre n'est faite qu'aux personnes salariées pour qui telle affectation constituerait une promotion. Si le service compte plusieurs immeubles, l'offre est faite aux personnes salariées de l'immeuble du service où se situe le poste vacant.
 - c) À défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe b), la commission offre le poste en mutation aux personnes salariées du même bureau, service, école ou centre, selon le cas, en tenant compte de l'ancienneté dans la mesure où telle personne salariée répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission. Si le service compte plusieurs immeubles, l'offre est faite aux personnes salariées de l'immeuble du service où se situe le poste vacant.
 - d) À défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe c), la commission offre le poste à l'ensemble des personnes salariées régulières pour qui le poste constitue une promotion, en tenant compte de l'ancienneté dans la mesure où telle personne salariée répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission.
 - e) À défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe d), la commission doit faire appel à une personne salariée mise à pied en tenant compte de l'ancienneté dans la mesure où telle personne

salarée répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission. Dans ce cas, la personne salariée n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

- f) À défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe e), de même que dans les autres cas où la commission décide de combler un poste temporairement vacant, la commission peut désigner la personne salariée de son choix qui accepte de combler temporairement le poste; si aucune personne salariée n'accepte de combler temporairement le poste ainsi offert, la commission peut désigner parmi les personnes salariées du même bureau, service, école, centre ou immeuble, selon le cas, la personne salariée capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté.

Une telle affectation ne doit pas avoir pour effet d'occasionner à la personne salariée le cumul simultané de deux (2) postes.

- g) À défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe f), la commission peut faire appel à une personne salariée temporaire.

Lorsque la commission décide de combler le poste de la personne salariée qui a obtenu un poste temporairement vacant conformément à l'alinéa d) du paragraphe B), la commission a le choix entre l'une des options suivantes:

- combler le poste selon les dispositions prévues aux alinéas e) et g) du paragraphe B) de la présente clause;
- combler le poste selon les dispositions du paragraphe A) de la présente clause.

SURCROÎT DE TRAVAIL

7-1.12

Lorsque la commission fait effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît de travail, elle doit faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.17.

À défaut, la commission doit faire appel à une personne salariée mise à pied qu'elle juge apte à accomplir le travail. Dans ce cas, telle personne salariée n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

À défaut, la commission peut faire appel à une personne salariée temporaire.

7-1.13 Malgré les dispositions du présent article, la commission peut réaffecter une personne salariée d'un service, d'une école ou d'un centre à un autre service, une autre école ou un autre centre ou à l'intérieur d'un même service, d'une même école ou d'un même centre pour des motifs d'ordre administratif, sous réserve du premier paragraphe de la clause 7-3.12 et à la condition d'obtenir l'accord écrit du syndicat. Cette réaffectation s'opère à l'intérieur de la même classe d'emplois.

7-1.14 Dans le but de résoudre des difficultés rencontrées dans le cadre du travail par certains membres du personnel de soutien, le processus suivant est appliqué:

- a) La personne concernée et intéressée fait une demande écrite et motivée au Service des ressources humaines.
- b) Si, après analyse avec le syndicat, la demande est jugée recevable, la Commission scolaire affiche le poste de la personne qui a fait la demande.
- c) Pendant la durée de l'affichage et jusqu'à ce que la Commission scolaire ait pris une décision, la personne visée en a) continue d'occuper son poste.
- d) L'affichage s'adresse aux personnes dont leur poste comporte le même nombre d'heures que celui affiché.
- e) La Commission comble le poste en choisissant parmi les personnes qui ont posé leur candidature lors de l'affichage et pour qui le mouvement constitue une mutation.
- f) Un tel mouvement ne peut constituer une promotion pour la personne qui a posé sa candidature à moins que la personne désignée en a) accepte une rétrogradation.
- g) Toute rétrogradation est normalement considérée volontaire et traitée selon le paragraphe a) de la clause 6-2.18.
- h) Si plus d'une candidate ou d'un candidat satisfait aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la Commission, le poste est accordé à la personne qui possède le plus d'ancienneté.
- i) La personne ayant fait la demande, selon le paragraphe a), est affectée au poste laissé vacant par la personne choisie en vertu du paragraphe e) ou f).

- j) Une période d'essai de cinquante (50) jours de travail effectif est accordée à la Commission scolaire et aux personnes concernées par les mouvements. La partie qui désire mettre fin à la période d'essai en avise l'autre partie par écrit et, dans un délai de cinq (5) jours, les personnes concernées retournent au poste occupé antérieurement.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

PERSONNEL DE SOUTIEN TECHNIQUE ET ADMINISTRATIF

- 8-2.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.

PERSONNEL DE SOUTIEN MANUEL

- 8-2.02 La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq (38 h 45) minutes 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 quarante-cinq (7 h 45) minutes.
- 8-2.03 Malgré la clause 8-2.01 ou la clause 8-2.02, pour certaines classes d'emplois comme par exemple, mécaniciennes ou mécaniciens de machines fixes ou gardiennes ou gardiens, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service et ce, sujet aux clauses 8-2.07 et 8-2.08. Il est convenu que tout horaire comportant de travailler le samedi ou le dimanche comportera deux (2) jours consécutifs de congé.
- 8-2.04 Dans le cas où la convention collective 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 en vigueur est adapté en conséquence. À défaut d'entente, le nombre d'heures de travail en vigueur est maintenu. Toutefois, les dispositions prévues à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas, s'appliquent au moment où le syndicat en fait la demande par écrit à la commission.
- 8-2.05 Malgré les dispositions de la clause 8-2.04 en regard du maintien du nombre d'heures hebdomadaire de travail, la commission peut décider en tout temps de diminuer à quarante-quatre (44) heures la semaine régulière de travail d'une personne salariée¹.

¹ L'application de cette clause devra se faire dans le respect du projet de Loi 96 visant à réduire graduellement la semaine normale de travail de 44 heures à 40 heures, d'ici le 1^{er} octobre 2000.

8-2.06 *Malgré les dispositions des clauses 8-2.01 et 8-2.02, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un nombre d'heures différent dans le cadre d'un projet-pilote ou d'un programme visant le maintien de l'emploi.*

8-2.07 La personne salariée a droit à quinze (15) minutes de repos payées, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période.

8-2.08 La commission maintient l'horaire de travail en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention tel qu'établi conformément aux dispositions de la convention antérieurement applicable.

La commission et le syndicat peuvent convenir d'un horaire flexible pour les personnes salariées d'un bureau, service, école ou centre, tout en respectant en moyenne le nombre d'heures prévues aux clauses 8-2.01, 8-2.02, 8-2.04 ou 8-2.06.

8-2.09 Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant la commission peut modifier les horaires existant si des besoins d'ordre pédagogique ou administratif rendent de tels changements nécessaires. La commission donne alors au syndicat et à la personne salariée concernée un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Une personne salariée 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, un tel grief est fixé et entendu en priorité.

Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission. Le tribunal a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, la commission devra revenir aux anciens horaires et rémunérer les personnes salariées aux taux des heures supplémentaires prévus à l'article 8-3.00 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur horaire normal.

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

Dans l'éventualité où la modification d'horaire a pour effet de transférer l'horaire de travail d'une personne salariée travaillant le jour dans un horaire de soir, la commission affecte dans ce nouvel horaire de soir la personne salariée la moins ancienne de la même classe d'emplois ou, le cas échéant, du même secteur d'activités et ce, à l'intérieur du même bureau, service, école ou centre, à moins d'entente écrite entre le syndicat et la commission; la personne salariée doit répondre aux exigences particulières du poste.

8-2.10 Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1978-1979 aurait permis aux personnes salariées de bénéficier d'une semaine régulière de travail, comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, telle disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la présente convention.

8-2.11 *Après acceptation par la directrice ou le directeur de l'unité administrative, l'horaire de travail des personnes salariées travaillant de soir ou de nuit peut être transféré dans l'horaire de jour lorsque les élèves n'ont pas de cours.*

8-2.12 L'horaire de travail d'une personne salariée qui occupe un poste à temps partiel ne peut être réduit du seul fait qu'intervient une journée pédagogique qui se situe à l'intérieur de sa semaine régulière de travail.

Pour la personne salariée qui occupe un poste à temps partiel ayant un horaire de travail basé sur le cycle de l'élève, son horaire de travail doit comprendre également les journées pédagogiques dans la même proportion.

8-2.13 L'employée ou l'employé régulier à temps plein de soutien technique et administratif désirant modifier son nombre d'heures, soit de 35 à 32,5 ou de 32,5 à 35, doit en aviser la commission au 1^{er} avril de chaque année. Le changement sera effectif le 1^{er} juillet qui suit.

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

- 8-6.01 La commission fournit gratuitement à ses personnes salariées tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port.

Malgré le paragraphe précédent, la commission fournit annuellement un sarrau aux techniciennes et techniciens de travaux pratiques et aux apparitrices ou appareilleurs travaillant dans un laboratoire. Malgré la clause 8-6.03, l'entretien est à la charge de la personne qui porte le sarrau.

- 8-6.02 Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par la commission demeurent sa propriété et leur remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à la commission de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

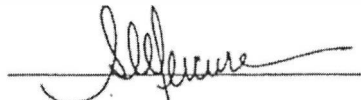
- 8-6.03 L'entretien des uniformes et vêtements fournis est à la charge des personnes salariées sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

- 8-6.04 Dans le cas où la convention collective antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et uniformes aux conditions qui y sont énoncées.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 13 mai 1998.

POUR LA COMMISSION

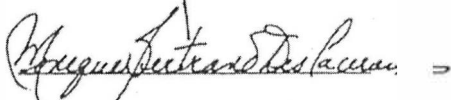
POUR LE SYNDICAT



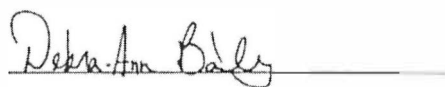
Monsieur Gaëtan Mercure, président



Monsieur André Aubin, président



Madame Monique Bertrand Deslauriers,
directrice générale



Madame Debra-Ann Bailey, secrétaire