



SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

1100, boul. de la Côte-Vertu
Saint-Laurent (Québec) H4L 4V1
Téléphone : (514) 855-4500
Télécopieur : (514) 855-4741

**TEXTES PROPOSÉS PAR LA CSMB
DANS LE CADRE
DES NÉGOCIATIONS LOCALES AVEC LE SEPB**

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|------------------------|--|-----------|
| CHAPITRE 1-0.00 | BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITION, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE..... | 5 |
| 1-2.00 | Définitions..... | 5 |
| CHAPITRE 2-0.00 | CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE..... | 6 |
| 2-1.00 | Champ d'application..... | 6 |
| CHAPITRE 3-0.00 | PRÉROGATIVES SYNDICALES..... | 7 |
| 3-1.00 | Affichage..... | 7 |
| 3-3.00 | Documentation..... | 8 |
| 3-4.00 | Régime syndical..... | 9 |
| 3-5.00 | Représentations syndicales..... | 9 |
| 3-6.00 | Libérations syndicales..... | 9 |
| CHAPITRE 5-0.00 | SÉCURITÉ SOCIALE..... | 10 |
| 5-1.00 | Congés spéciaux..... | 10 |
| | <i>Congé pour la fête de la personne salariée.....</i> | <i>10</i> |
| | <i>Force majeure.....</i> | <i>10</i> |
| 5-2.00 | Jours chômés et payés..... | 12 |
| 5-3.00 | Régimes d'assurance vie, maladie et salaire..... | 12 |
| 5-6.00 | Vacances..... | 13 |
| 5-7.00 | Formation et perfectionnement..... | 14 |
| 5-10.00 | Congé sans traitement..... | 15 |
| | <i>Le congé sans traitement excluant le congé pour études.....</i> | <i>15</i> |
| | <i>Le congé pour études.....</i> | <i>18</i> |
| CHAPITRE 6-0.00 | RÉMUNÉRATION..... | 20 |
| 6-4.00 | Frais de voyage et de déplacement..... | 20 |
| 6-7.00 | Location et prêt de salles ou de locaux..... | 20 |
| 6-8.00 | Versement de la rémunération..... | 20 |

| | | |
|-------------------------|---|-----------|
| CHAPITRE 7-0.00 | MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI..... | 21 |
| 7-1.00 | Mouvements de personnel..... | 21 |
| | <i>Section I Dispositions générales.....</i> | <i>21</i> |
| | <i>Section II Secteur général.....</i> | <i>23</i> |
| | <i>Section IV Secteur des services de garde.....</i> | <i>25</i> |
| 7-3.00 | Sécurité d'emploi..... | 26 |
| | <i>Section III Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur général.....</i> | <i>26</i> |
| | <i>Section IV Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire.....</i> | <i>28</i> |
| | <i>Section V Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur des services de garde.....</i> | <i>30</i> |
| 7-4.00 | Incapacité partielle..... | 35 |
| CHAPITRE 8-0.00 | CONDITIONS DE TRAVAIL..... | 36 |
| 8-2.00 | Semaine et heures de travail..... | 36 |
| | <i>Horaire d'été.....</i> | <i>36</i> |
| | <i>Horaire de la semaine de relâche.....</i> | <i>37</i> |
| 8-4.00 | Mesures disciplinaires..... | 38 |
| 8-5.00 | Santé et sécurité..... | 38 |
| 8-6.00 | Vêtements et uniformes..... | 38 |
| CHAPITRE 9-0.00 | RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE..... | 39 |
| 9-1.00 | Procédure de règlement des griefs..... | 39 |
| CHAPITRE 10-0.00 | DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES SALARIÉES..... | 40 |
| 10-1.00 | Pour la personne salariée travaillant dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de la formation professionnelle..... | 40 |
| 10-2.00 | Pour le surveillant d'élèves et la personne salariée de cafétéria travaillant 15 heures ou moins par semaine..... | 40 |

| | | |
|---------------------------|---|-----------|
| CHAPITRE 11-0.00 | DISPOSITIONS DIVERSES..... | 42 |
| 11-3.00 | Adaptation locale de la convention et stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale..... | 42 |
| ANNEXES | | |
| ANNEXE A | Les politiques de la Commission | 45 |
| ANNEXE B | Comité de développement professionnel..... | 46 |
| ANNEXE C | Perte du financement d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale, en cours d'année scolaire..... | 47 |
| ANNEXE D | Comité de classification..... | 48 |
| ANNEXE E | Traitement des évaluations négatives au sein de la Commission | 51 |
| ANNEXE F | Comblement des postes de technicienne et technicien en éducation spécialisée aux points de service EDA pour les écoles primaires et secondaires..... | 52 |
| LETTRES D'ENTENTE | | |
| LETTRE D'ENTENTE N°1 | Présence du responsable du dossier de prévention de la violence au Comité des relations du travail..... | 54 |
| LETTRE D'ENTENTE N°2 | Comblement des postes de technicienne et technicien en éducation spécialisée et de préposées et préposés aux élèves handicapés à l'école John-F.-Kennedy..... | 55 |
| LETTRE D'ENTENTE N°3 | Document explicatif des statuts d'emploi..... | 57 |
| LETTRE D'ENTENTE N°4 | Cours de premiers soins – Projet-pilote..... | 58 |
| LETTRE D'ENTENTE N°5 | Formation TEACCH – Projet-pilote..... | 59 |
| LETTRE D'INTENTION | | |
| LETTRE D'INTENTION N°1 | Attribution des codes d'usagers et mots de passe à tous les membres du personnel de soutien administratif et technique..... | 60 |

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

1-2.00 DÉFINITIONS

Période d'essai

1-2.14 Les dispositions suivantes sont ajoutées à la clause 1-2.14 :

À moins d'entente, le calcul de la période d'essai est suspendu durant la période comprise entre le 1^{er} juillet et deux (2) jours ouvrables avant la rentrée du personnel enseignant du secteur des jeunes.

Permanence

1-2.15 Les dispositions suivantes sont ajoutées à la clause 1-2.15 :

La personne salariée est avisée de l'acquisition de son statut de personne salariée permanente, et ce, avant l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi. À cet effet, la Commission lui fait parvenir une confirmation de son nouveau statut. Une copie de celle-ci est également envoyée au Syndicat.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 B) b) ¹ : la note de bas de page est modifiée par la présente note.

Pour la personne salariée temporaire visée au paragraphe b) de la clause 1-2.20, la clause suivante est ajoutée à la liste :

5-7.11 Formation et perfectionnement;

¹ Une ou des absences justifiées totalisant un maximum de deux (2) jours au cours de la période de référence ainsi que les samedis, les dimanches, les jours chômés, les journées pédagogiques, la semaine de relâche, les périodes de vacances de la personne salariée ainsi que la période estivale si la personne salariée revient dans le même lieu de travail et dans la même classe d'emploi, ne constituent pas une interruption de travail.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 AFFICHAGE

3-1.02 Les dispositions suivantes sont ajoutées à la clause 3-1.02 :

La Commission permet la distribution de documents d'origine syndicale selon la procédure établie par la direction de chaque établissement.

Courrier interne

3-1.03 La Commission autorise l'accès au service de courrier interne à la partie syndicale.

Courrier électronique

3-1.04 La Commission permet l'utilisation de son service de courrier électronique aux fins de communication pour les affaires courantes entre le Syndicat et ses membres et avec la Commission.

De plus, le Syndicat peut expédier à ses membres, par la voie du courrier électronique, des avis de convocation et de réunion. Une copie de ces avis est transmise à la Commission. Toute autre expédition de documents par courrier électronique à l'ensemble des membres doit être convenue avec la Commission.

L'utilisation du courrier électronique doit se faire en conformité avec les politiques de la Commission qui traitent de ce sujet.

L'utilisation du courrier électronique ne doit pas nuire à l'exécution du travail des personnes salariées.

Advenant un usage abusif du courrier électronique, la Commission peut retirer l'usage de celui-ci au Syndicat.

3-1.05 À la demande écrite du Syndicat, la Commission installe un maximum de quatre (4) lignes téléphoniques IP dans les locaux du Syndicat.

Les coûts d'installation et des appareils sont déterminés par la direction du Service des ressources informatiques. Ils sont établis sur la même base que pour les unités administratives de la Commission et sont assumés par le Syndicat. Dans le cas où la Commission décide de déplacer le Syndicat dans d'autres locaux, les coûts d'installation seront à la charge de la Commission. Si le déplacement est à la demande du Syndicat, les coûts d'installation seront alors à la charge de celui-ci.

S'il devait y avoir des coûts d'utilisation de ces lignes téléphoniques, les parties conviennent de se rencontrer.

3-3.00 DOCUMENTATION

3-3.01 Les dispositions suivantes sont ajoutées à la clause 3-3.01 :

Dans un délai raisonnable, la Commission transmet la documentation au Syndicat à l'aide d'un support informatique courant et choisi par ce dernier dans la mesure où cela est possible.

3-3.02 Les dispositions suivantes sont ajoutées à la clause 3-3.02 :

De plus, dans la mesure où la Commission dispose de l'information, elle fournit au Syndicat l'adresse courriel de chaque personne salariée à qui s'applique la convention collective.

3-3.03 Les dispositions de la clause 3-3.03 sont modifiées par ce qui suit :

Sauf exception, la Commission fournit, mensuellement, la liste actualisée comprenant les éléments prévus à la clause 3-3.02 de la convention collective.

3-3.08 Au plus tard le 31 octobre de chaque année, la Commission transmet au Syndicat, par lieu de travail, les noms et prénoms des personnes salariées régulières qui y travaillent, leur statut, leur matricule, leur ancienneté, leur poste et leur nombre d'heures de travail (plan d'effectifs par établissement).

Elle transmet également, dans les mêmes délais, une copie du rappel des surveillants d'élèves travaillant 15 heures ou moins par semaine (Chapitre 10-0.00).

3-3.09 Lorsque la Commission reçoit des avis de convocation pour les auditions à la Commission des lésions professionnelles et les auditions relatives à l'article 32 de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* qui concernent les personnes salariées couvertes par la présente entente et pour lesquelles aucun avocat n'a comparu, elle en avise la partie syndicale.

3-3.10 Le Syndicat reçoit les ordres du jour et les procès-verbaux des assemblées du Conseil des commissaires de la Commission. L'ordre du jour de chaque réunion du Conseil des commissaires, ou de son ajournement, est transmis de façon électronique au moins vingt-quatre (24) heures ouvrables avant sa tenue.

Sauf s'il porte la mention « confidentiel », tout document déposé aux commissaires est transmis au Syndicat de façon électronique au moins vingt-quatre (24) heures ouvrables avant sa tenue. Sauf exception, le procès-verbal de la réunion précédente y sera inclus.

Si un document contenu dans l'envoi électronique transmis par la Commission au Syndicat n'a pas été traité lors de la séance prévue, le Syndicat conserve le

document et s'engage à ne pas en divulguer le contenu jusqu'à ce qu'il soit traité lors d'une assemblée de la Commission.

3-4.00 RÉGIME SYNDICAL

3-4.04 Les dispositions suivantes sont ajoutées à la clause 3-4.04 :

En plus de la formule d'adhésion, la Commission remet une copie de la convention collective, une copie du plan de classification et une copie de l'entente locale à toute personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention.

Les coûts d'impression de la présente entente sont assumés par la Commission.

3-5.00 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

3-5.05 La Commission reconnaît le travail des délégués sociaux dans leur milieu de travail. Le Syndicat s'engage à former ces délégués sociaux et à en transmettre la liste à la Commission en début d'année scolaire et l'avise par la suite des mises à jour. Leur rôle d'intervenant de premier niveau en est un d'écoute active et de référence, selon le cas, au programme d'aide aux employés ou aux organismes sociaux spécialisés.

Le travail des délégués sociaux ainsi que leur formation ne doit engendrer aucun coût pour la Commission et doit s'effectuer en dehors des heures de travail, tant pour ceux-ci que pour ceux qui les consultent.

3-6.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

3-6.02 Le paragraphe suivant s'ajoute à la clause 3-6.02 de la convention collective :

Les représentants du Syndicat, nommés à titre de membres au comité de relations du travail, ainsi que ceux du comité de griefs et du comité de prévention de santé et sécurité au travail, sont libérés pour la journée complète lors des journées de réunion.

3-6.17 Nonobstant la clause 3-6.04 et aux fins de l'application des dispositions du chapitre 3-6.00 de la convention collective, toute demande de libération syndicale est acheminée au Service des ressources humaines, à la personne désignée à cet effet. Une copie de cette demande est également envoyée au supérieur immédiat de la personne salariée visée.

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

5-1.01 Les dispositions suivantes sont ajoutées à la clause 5-1.01 :

Congé pour l'anniversaire de la personne salariée

La Commission accorde, à une personne salariée régulière travaillant plus de quinze (15) heures par semaine ou à la personne salariée temporaire ayant obtenu son statut de salariée de plus de six (6) mois ou embauchée pour une période prédéterminée de plus de six (6) mois consécutifs, et travaillant plus de quinze (15) heures par semaine, un congé la journée de son anniversaire.

Ce congé payé peut être déplacé, soit avec l'accord du supérieur immédiat ou à la demande de celui-ci, si la prise de ce congé a pour effet de nuire au bon fonctionnement de l'unité administrative.

Sauf exception, pour les secteurs de l'adaptation scolaire ou des services de garde, le congé doit être pris à l'extérieur du temps de présence des élèves. Chaque personne salariée doit convenir avec son supérieur immédiat du moment où sera pris son congé.

Les personnes salariées pour lesquelles la journée d'anniversaire coïncide avec un samedi, un dimanche ou un jour férié, des vacances ou la mise à pied temporaire, la prise de la journée s'effectue selon les mêmes modalités et après entente avec le supérieur immédiat.

Le congé est rémunéré au pourcentage de la tâche de la journée du congé. Advenant le cas où l'anniversaire de la personne salariée est une journée ou aucune prestation de travail n'est prévue, le congé est accordé au pourcentage de son poste. De plus, ce congé doit être pris par demi-journée ou par journée complète.

Force majeure

La clause 5-1.01 g) est modifiée comme suit :

Conformément à la clause 5-1.01 g) de la convention collective, la Commission et le Syndicat conviennent que les trois (3) jours ouvrables prévus au paragraphe g) peuvent être utilisés pour les raisons suivantes :

1. force majeure (désastre, feu, inondation);
2. lorsqu'une personne salariée est requise par le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration pour acquérir la citoyenneté canadienne : le jour de l'événement;

3. lorsque la personne salariée doit se présenter en Cour de justice ou devant la Régie du logement dans une cause où elle est partie;
4. des intempéries qui empêcheraient une personne salariée de se rendre au travail alors que les activités de la Commission ne seraient pas interrompues;
5. lors d'une panne d'auto en se rendant au travail ou lors d'un retard occasionné par un accident d'auto où la personne salariée est impliquée : une demi-journée (1/2), le jour de l'événement avec pièce(s) justificative(s). Cette disposition s'applique également à une situation de covoiturage;
6. la maladie grave ou un accident grave d'une personne habitant sous le même toit;
7. Pour affaires personnelles : la personne salariée peut utiliser jusqu'à deux (2) jours par année scolaire pour affaires personnelles, moyennant un préavis écrit, à son supérieur immédiat, d'au moins quarante-huit (48) heures.

Ces congés couvrent, entre autres, toutes absences liées à des fêtes de toutes sortes autres que celles de nature personnelle.

Les congés pour affaires personnelles doivent être pris par journées complètes et ne peuvent être accordés la veille ou le lendemain des congés prévus à la clause 5-2.00 et de la semaine de relâche.

Pour des raisons exceptionnelles, le supérieur immédiat peut demander de reporter ce congé à une autre date que celle demandée.

8. Obligations familiales : conformément à la clause 5-1.08, les congés spéciaux, ci-dessous mentionnés, peuvent être utilisés seulement après épuisement de la banque de six (6) jours de responsabilités familiales et parentales prévue à la clause 5-1.08 et des deux (2) jours pour affaires personnelles prévus à la clause 5-3.39 :
 - a) Hospitalisation de son conjoint ou de sa conjointe, et/ou de son enfant : le jour de l'événement;
 - b) Lorsque la personne salariée est convoquée et doit se présenter avec son enfant devant une Cour de justice ou devant une instance du ministère de la Justice ou du ministère de la Santé et des Services sociaux;
 - c) Lorsque la personne salariée est requise pour accompagner son père, sa mère, son enfant, l'enfant de son ou de sa conjoint(e) lors de visites

médicales ou démarches administratives liées à l'état de santé de ceux-ci;

- d) Un rendez-vous pour son enfant chez un professionnel de la santé;
- e) Lorsque la personne est requise à titre de parent de se présenter à des rencontres convoquées par l'école et exigeant la présence des parents à l'école, ce congé est pris par demi-journée (1/2).

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

5-2.02 La clause 5-2.02 est modifiée par ce qui suit :

En conformité avec les dispositions de l'entente nationale (S2 2010-2015), clause 5-2.01 et 5-2.05, les personnes salariées bénéficient de treize (13) jours chômés et payés et de quatre (4) jours additionnels octroyés en vertu des anciennes ententes locales en vigueur au cours de l'année scolaire 1975-1976, pour un total de dix-sept (17) jours de congé chômés et payés garantis, sans perte de traitement, au cours de chaque année financière.

La répartition des treize (13) jours prévus à la clause 5-2.01 est celle énumérée ci-après. Toutefois, la répartition de tels jours chômés et payés garantis peut être modifiée après entente entre les parties avant le 1^{er} juillet de chaque année. Cependant, cette répartition doit tenir compte du calendrier scolaire adopté et des catégories de personnes visées.

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------|
| - Jour de l'An | - Fête du Travail |
| - Lendemain du jour de l'An | - Fête de l'Action de grâces |
| - Vendredi saint | - Veille de Noël |
| - Lundi de Pâques | - Jour de Noël |
| - Journée nationale des patriotes | - Lendemain de Noël |
| - Fête nationale | - Veille du jour de l'An |
| - Fête du Canada | |

Les quatre (4) jours résiduels accordés en vertu des anciennes ententes locales en vigueur au cours de l'année scolaire 1975-1976 sont fixés avant le 1^{er} juillet de chaque année après consultation du Syndicat.

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

Les dispositions suivantes sont ajoutées à la clause 5-3.21 :

5-3.21 Le comité des invalidités de plus de six (6) mois se réunit également pour discuter des cas particuliers reliés au secteur santé et sécurité de la Commission, des cas d'accommodements et des cas de réintégration de personnes salariées.

5-3.39 Le 5^e alinéa de la clause 5-3.39 est modifié par la clause suivante :

Sous réserve des dispositions de l'alinéa qui suit, toute personne salariée en service à la Commission peut utiliser jusqu'à deux (2) jours par année pour affaires personnelles moyennant un préavis à la Commission d'au moins quarante-huit (48) heures, à moins d'un motif hors de son contrôle l'empêchant de respecter ce délai.

5-6.00 VACANCES

Les dispositions suivantes sont ajoutées à la clause 5-6.04 d) :

5-6.04 d) De plus, la personne salariée qui change volontairement de poste, dans le cadre des séances d'affectation, peut devoir modifier son choix de vacances, à la demande de son supérieur immédiat, afin de respecter les besoins de son nouveau milieu de travail. Pour la personne salariée dont le poste est aboli ou qui a été déplacée dans le cadre d'une séance d'affectation, une demande de modification peut lui être adressée, mais sans obligation de sa part.

La clause 5-6.04 e) est modifiée par les dispositions suivantes :

e) Les vacances des personnes salariées sont normalement prises au cours des mois de juillet et août; cependant, pour les personnes salariées travaillant dans les centres d'éducation des adultes et les centres de formation professionnelle, les vacances peuvent devoir être prises à l'extérieur de la période estivale, selon les indications de la direction du centre, afin de répondre aux besoins de l'établissement. Dans les autres cas, les vacances d'une personne salariée peuvent se prendre en dehors de la période estivale, sous réserve des exigences prévues à la présente clause.

L'application de l'alinéa précédent ne peut avoir pour résultat que la personne salariée ne puisse bénéficier d'aucunes vacances durant la période estivale.

Les paragraphes suivants sont ajoutés à la clause 5-6.04 :

f) La Commission peut, à la demande écrite de la personne salariée, convertir le solde de ses jours de maladie monnayables, en jours de vacances et ce, jusqu'à concurrence de sept (7) jours par année, ces jours de vacances étant utilisés conformément à la politique des vacances. Cette demande doit être faite en même temps que le choix annuel de vacances sur le formulaire fourni par la Commission.

- g) Toutes difficultés d'application des dispositions de la présente clause sont discutées au Comité des relations du travail qui tente de trouver une solution.

La Commission favorise la prise des vacances de la personne salariée travaillant en service de garde ou en adaptation scolaire lorsque les élèves sont en congé, et ce, malgré les dispositions de la clause 5-6.05. Cependant, après cinq (5) ans d'ancienneté et par la suite, après toute période d'au moins cinq (5) ans d'ancienneté, la Commission permet à celle-ci de prendre un maximum de cinq (5) jours consécutifs de vacances au cours de l'année scolaire, en excluant les mois de septembre et de juin. Ces vacances sont accordées dans la mesure où la Commission peut trouver une personne qualifiée pour effectuer le remplacement. La demande doit être adressée au supérieur immédiat lors de la période prévue pour effectuer le choix de vacances tel que défini au paragraphe c) de la clause 5-6.04.

Cependant, si la Commission ne peut trouver un remplaçant, elle peut reporter la période de vacances à un moment à convenir avec la personne salariée.

- 5-6.06 La clause 5-6.06 de la convention collective est remplacée par le paragraphe suivant :

La personne salariée en vacances continue de recevoir son traitement, qui lui est versé régulièrement, conformément aux dispositions de l'article 6-8.00. À moins d'exception, aucune avance pour les vacances n'est effectuée avant le départ de la personne salariée.

5-7.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 5-7.11 Malgré les dispositions de la convention collective, les personnes salariées temporaires ayant obtenu leur statut de personne salariée de plus de six (6) mois, celles embauchées pour une période prédéterminée de plus de six (6) mois et celles travaillant dans le cadre des chapitres 10-1.00 et 10-2.00 de la convention collective et ayant travaillé à la Commission pour une période de plus de six (6) mois, peuvent, sur approbation du comité de formation et de perfectionnement, bénéficier de la clause 5-7.02, uniquement pour les activités de perfectionnement données à l'intérieur de la Commission et de la clause 5-7.03, uniquement pour la réussite d'un cours de français donné par un organisme reconnu par la Commission et toute formation permettant à la personne salariée d'obtenir les qualifications requises par le plan de classification.

Le Comité pourra utiliser à cette fin un maximum de 10 % du budget annuel prévu à la clause 5-7.10, alinéa 1, de la convention collective; sont exclus les surplus disponibles à la signature de la présente.

5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

Les dispositions de l'article 5-10.00 de la convention collective sont modifiées comme suit :

Le congé sans traitement, excluant le congé pour études

5-10.01 La Commission accorde à une personne salariée régulière 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.

Le congé mentionné à l'alinéa précédent peut être à temps complet ou à temps partiel.

Lorsque le congé sans traitement est à temps partiel, la personne salariée ne bénéficie des avantages de la convention qui lui sont applicables qu'au prorata de ses jours de travail par rapport à la semaine régulière de travail prévue aux dispositions de l'article 8-2.00².

5-10.02 La Commission doit accorder à une personne salariée régulière un congé sans traitement à temps complet pour une durée d'au moins un mois et n'excédant pas douze (12) mois consécutifs si elle peut utiliser une personne salariée en disponibilité dans le poste de la personne salariée en congé sans traitement dans la mesure où la personne salariée en disponibilité ainsi utilisée répond aux qualifications requises par le Plan de classification et aux exigences particulières du poste. Ce congé est renouvelable dans la mesure où les mêmes conditions sont remplies.

5-10.03 La Commission accorde un congé sans traitement pour permettre à une personne salariée régulière de suivre sa conjointe ou son conjoint qui serait muté temporairement, et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.

5-10.04 La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement mentionné aux clauses 5-10.01 à 5-10.03, doit être présentée à la Commission avant le 15 mars pour l'année scolaire suivante et avant le 15 octobre pour le 1^{er} janvier suivant.

Malgré le paragraphe précédent, la Commission peut, à tout moment, accorder un congé sans traitement à une personne salariée pour un autre motif qu'elle juge valable.

5-10.05 La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement mentionné aux clauses précédentes doit être faite en remplissant le formulaire prévu à cet effet et en y précisant le ou les motifs.

² Le présent alinéa n'a pas pour effet de faire perdre le statut de temps complet à la personne salariée qui obtient ce congé.

- 5-10.06 Le congé sans traitement de la personne salariée, qui décide volontairement de changer de poste à une des séances d'affectation ou lors d'un affichage, prend automatiquement fin à la date de changement de poste.

Dans un tel cas, pour pouvoir obtenir un nouveau congé sans traitement, la personne salariée doit présenter une nouvelle demande à son nouveau supérieur immédiat. À cet égard, les délais prévus à la clause 5-10.04 ne s'appliquent pas.

Pour sa part, la personne salariée dont le poste est aboli ou celle qui a été déplacée dans le cadre des séances d'affectation peut se voir demander de modifier l'aménagement de son congé sans traitement pour répondre aux besoins de son nouveau milieu sans toutefois y être forcée.

- 5-10.07 Durant son absence, la personne salariée maintient sa participation au régime d'assurance maladie de base et verse la totalité des primes et des contributions exigibles, y compris la quote-part de la Commission. De plus, elle peut maintenir sa participation aux régimes complémentaires d'assurance et au régime supplémentaire de rentes, si les règlements de ces régimes le permettent et en versant la totalité des primes et des contributions exigibles.

- 5-10.08 À son retour, la personne salariée réintègre le poste qu'elle détenait à son départ, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00.

- 5-10.09 En cas de démission, au cours ou à la fin de ce congé, la personne salariée rembourse à la Commission toute somme déboursées par elle pour et au nom de cette personne salariée.

- 5-10.10 À moins d'un motif exceptionnel, dont la preuve incombe à la personne salariée, la personne salariée qui fait défaut de revenir au travail à la date prévue de la fin de son congé sans traitement, est considérée comme ayant démissionné.

- 5-10.11 La personne salariée qui utilise son congé à d'autres fins que celles pour lesquelles elle l'a obtenu est réputée avoir démissionné à compter du début de son congé.

- 5-10.12 Après cinq (5) ans de service à la Commission et par la suite après toute période d'au moins cinq (5) ans de service, une personne salariée régulière obtient un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée minimale d'un mois sans excéder douze (12) mois consécutifs.

Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande à la Commission au moins soixante (60) jours avant la date de début du congé et en préciser la durée, en remplissant le formulaire prévu à cet effet et en y joignant les pièces justificatives le cas échéant.

Les dispositions des clauses 5-10.07, 5-10.08, 5-10.09, 5-10.10, 5-10.11, 5-10.13 et 5-10.14 s'appliquent à ce congé.

Malgré ce qui précède, lorsque la Commission juge nécessaire de remplacer la personne salariée qui fait une demande de congé et ne peut trouver un remplaçant, elle peut reporter la prise du congé à un autre moment à convenir avec la personne salariée.

De même, elle peut reporter la prise du congé à un autre moment si plus d'une personne salariée à la fois, par bureau, service, école ou centre, veut bénéficier en même temps de ce congé; elle procède alors selon le rang d'ancienneté.

5-10.13 Dans les cas où un congé sans traitement à temps partiel est accordé en vertu du présent article, il doit y avoir entente entre la Commission et la personne salariée sur l'aménagement de ce congé et sur les autres modalités d'application.

5-10.14 La personne salariée peut, pour un motif raisonnable, mettre fin à tout congé sans traitement avant la date prévue en donnant à la Commission un préavis écrit au moins quinze (15) jours ouvrables avant son retour.

Cependant, lorsque la personne salariée décide de mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue initialement, la Commission se réserve le droit d'affecter temporairement celle-ci pour combler d'autres besoins jusqu'à la date de fin du congé initialement prévue. Cette affectation peut se faire prioritairement dans son milieu de travail ou à défaut, dans un rayon de cinq (5) kilomètres de celui-ci. Toutefois, la personne salariée peut donner son accord pour que l'affectation soit à une distance supérieure à cinq (5) kilomètres.

5-10.15 À moins de circonstances particulières, les congés sans traitement à temps partiel ne peuvent faire l'objet de plus de deux (2) renouvellements consécutifs.

5-10.16 La Commission accorde à la personne salariée, lors du décès de son père, sa mère, son frère, sa sœur ou son enfant, qui a lieu à l'extérieur du pays, deux (2) jours sans traitement si elle doit s'y déplacer.

Ces jours sont accordées si les congés spéciaux prévus aux clauses 5-1.01 et 5-1.02 et les quatre (4) jours accordés pour affaires personnelles sont insuffisants pour permettre à la personne salariée de bénéficier de dix (10) jours ouvrables d'absence dans le cadre de cet événement.

Pour pouvoir bénéficier de ces jours sans traitement, la personne salariée doit présenter à son supérieur immédiat les pièces justificatives au soutien de sa demande.

5-10.17 La Commission accorde un congé sans traitement à une personne salariée qui accompagne un proche à l'occasion d'une maladie grave.

Le congé pour études

5-10.18 La Commission accorde à une personne salariée régulière un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études; ce congé peut être renouvelé.

Cependant, pour pouvoir obtenir un congé sans traitement pour études, la personne salariée doit en faire la demande à la Commission au moins soixante (60) jours avant la date de début du congé et en préciser la durée, en remplissant le formulaire prévu à cet effet et en y joignant les pièces justificatives. La demande ne peut être accordée tant que celle-ci n'a pas remis lesdits documents à la Commission.

Pour pouvoir bénéficier d'un congé sans traitement pour études à temps plein, la personne salariée doit être inscrite à au moins trois (3) cours par session. Dans l'éventualité où la personne salariée devait en abandonner un ou plusieurs dans le cours du congé, elle doit en informer la Commission qui pourra révoquer ledit congé.

5-10.19 La personne salariée qui utilise son congé à d'autres fins que celles pour lesquelles elle l'a obtenu est réputée avoir démissionné à compter du début de son congé.

5-10.20 Malgré ce qui précède, lorsque la Commission juge nécessaire de remplacer la personne salariée qui fait une demande de congé et ne peut trouver un remplaçant, elle peut reporter la prise du congé à un autre moment à convenir avec la personne salariée.

De même, elle peut reporter la prise du congé à un autre moment si plus d'une personne salariée à la fois, par bureau, service, école ou centre, veut bénéficier en même temps de ce congé; elle procède alors selon le rang d'ancienneté.

5-10.21 La personne salariée en congé sans traitement pour études ne peut modifier le pourcentage de son congé sans traitement qu'une seule fois par année scolaire pour lui permettre de se conformer à son horaire d'études. Cette demande de modification doit être présentée par écrit et soumise à l'autorisation du supérieur immédiat.

5-10.22 Durant son absence, la personne salariée maintient sa participation au régime d'assurance maladie de base et verse la totalité des primes et des contributions exigibles y compris la quote-part de la Commission. De plus, elle peut maintenir sa participation aux régimes complémentaires d'assurance et

au régime supplémentaire de rentes, si les règlements de ces régimes le permettent et en versant la totalité des primes et des contributions exigibles.

- 5-10.23 À son retour, la personne salariée réintègre le poste qu'elle détenait à son départ, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00.
- 5-10.24 En cas de démission, au cours ou à la fin de ce congé, la personne salariée rembourse à la Commission toute somme déboursée par elle pour et au nom de cette personne salariée.
- 5-10.25 À moins d'un motif exceptionnel, la personne salariée qui fait défaut de revenir au travail à la date prévue de la fin de son congé sans traitement, est considérée comme ayant démissionné.
- 5-10.26 Dans les cas où un congé sans traitement à temps partiel est accordé en vertu du présent article, il doit y avoir entente entre la Commission et la personne salariée sur l'aménagement de ce congé et sur les autres modalités d'application.
- 5-10.27 La personne salariée peut, pour un motif raisonnable, mettre fin à tout congé sans traitement pour études avant la date prévue en donnant à la Commission un préavis écrit au moins quinze (15) jours ouvrables avant son retour.

Cependant, lorsque la personne salariée décide de mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue initialement, la Commission se réserve le droit d'affecter temporairement celle-ci pour combler d'autres besoins jusqu'à la date de fin du congé initialement prévue afin d'assurer la stabilité des effectifs et de répondre aux besoins du service ou de l'établissement. Cette affectation peut se faire prioritairement dans son milieu de travail ou à défaut, dans un rayon de cinq (5) kilomètres de celui-ci. Toutefois, la personne salariée peut donner son accord pour que l'affectation soit à une distance supérieure à cinq (5) kilomètres.

De plus, la Commission peut également affecter temporairement une personne salariée au moment de son retour au travail à l'échéance de sa session d'études, selon les mêmes principes et ce, jusqu'à la fin de l'année scolaire.

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-4.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT

6-4.01 Le paragraphe suivant est ajouté à la clause 6-4.01 :

Le remboursement des dépenses s'effectue en conformité avec la politique de la Commission disponible sur le Portail.

6-7.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES ET DE LOCAUX

Le Syndicat choisit le régime 1.

6-8.00 VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

6-8.01 La clause 6-8.01 de la convention collective est modifiée par la clause suivante :

La paie des personnes salariées est versée automatiquement par virement bancaire tous les deux (2) jeudis, peu importe que la Commission ou les institutions bancaires soient ouvertes ou non.

6-8-07 Toutes les personnes salariées reçoivent leur relevé de salaire ainsi que leurs relevés fiscaux de façon électronique.

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

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Section I Dispositions générales

7-1.01 Les dispositions suivantes sont ajoutées à la clause 7-1.01 :

Les délais prévus à la présente clause sont suspendus durant la période de cessation totale ou partielle des activités de la Commission conformément à la clause 5-6.04 a) et durant la période de fermeture pour les congés des fêtes déterminées par les parties conformément à l'article 5-2.00.

7-1.03 Le paragraphe suivant est ajouté à la clause 7-1.03 :

À moins d'entente à l'effet contraire, la Commission priorise les séances d'affectation du personnel plutôt que les affichages et, dans cette optique, les parties ont convenu des dispositions qui suivent.

Période d'adaptation

7-1.08 La clause 7-1.08 est modifiée par les dispositions suivantes :

En tout temps, pendant la période d'adaptation de cinquante (50) jours de travail effectif qui suit toute rétrogradation volontaire impliquant un changement de secteur, ou qui suit toute première affectation dans un service EDA conformément à l'Annexe F, ou qui suit toute promotion, 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 qui change de secteur, qui a été affectée pour une première fois dans un service EDA ou qui a été promue peut décider de retourner à son ancien poste dans les vingt (20) jours de travail effectif suivant son affectation.

L'application de l'alinéa précédent, s'il y a lieu, entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de ce changement de secteur, de cette affectation dans un service EDA ou de cette promotion.

Malgré ce qui précède, plutôt que de retourner à son ancien poste, la personne salariée peut, jusqu'à la prochaine application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, à son choix, accepter :

- d'occuper temporairement un poste vacant ou nouvellement créé;
- d'occuper temporairement un poste temporairement vacant;
- d'être affectée temporairement à un surcroît de travail ou à un projet spécifique;

dont la durée coïncide avec ou excède l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi de son secteur, et ce, préalablement à l'application des dispositions concernant leur comblement.

Dans le cas où la personne salariée retourne à son ancien poste par application des dispositions de la présente clause, 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.

L'application de cette clause entraîne, s'il y a lieu, l'annulation de toute réaffectation et de toute relocalisation d'une personne salariée en disponibilité découlant de cette rétrogradation volontaire dans un autre secteur, de cette affectation dans un service EDA ou de cette promotion. Dans ce cas, la personne salariée retourne en disponibilité comme si cette réaffectation ou relocalisation n'avait jamais eu lieu.

La personne salariée en période d'adaptation qui obtient, dans le cadre des chapitres 7-1.00 et 7-3.00 de la convention collective, un nouveau poste commence une nouvelle période d'adaptation.

À moins d'entente, le calcul de la période d'adaptation est suspendu durant la période comprise entre le 1^{er} juillet et deux (2) jours ouvrables avant la rentrée du personnel enseignant du secteur des jeunes.

7-1.13 Les paragraphes suivants sont ajoutés à la clause 7-1.13 A)

- A) Le 15 octobre de chaque année, la Commission intègre au poste régulier des techniciennes et techniciens en service de garde, des éducatrices et éducateurs classe principale et des éducatrices et éducateurs en service de garde toutes les heures régulières ajoutées à leur poste pour l'année scolaire en cours conformément à la clause 7-1.24. Elle accorde les bénéfices et avantages de la convention collective sur le poste ainsi bonifié.

Les heures ajoutées n'incluent pas les heures accordées en remplacement d'une personne salariée absente ou lors d'un surcroît occasionnel de travail.

C) Planification et préparation de réunions

Les dispositions de la clause 7-1.13 C) sont modifiées par ce qui suit :

- C) Un poste de technicienne ou technicien en éducation spécialisée ou de technicienne-interprète ou technicien-interprète doit comporter, sur une base hebdomadaire en dehors de la présence des élèves, un temps de planification, de préparation et d'organisation pour les services offerts aux élèves, pour les rencontres de l'équipe-école et pour les suivis auprès des parents ou d'autres intervenants.

Un poste de technicienne ou technicien en service de garde ou d'éducatrice ou éducateur en service de garde doit comporter, sur une base hebdomadaire, en dehors de la présence des élèves, un temps de planification, de préparation et d'organisation pour les services offerts aux élèves, pour les rencontres de l'équipe-école et pour les suivis auprès des parents ou autres intervenants.

Section II Secteur général

7-1.15 Les dispositions suivantes sont ajoutées à la clause 7-1-15 :

Préalablement à la séance d'affectation (bassin résiduel) du personnel mentionnée à la présente clause, la Commission informe le Syndicat de toute modification ou abolition possible des postes qui seront libérés durant la séance d'affectation.

Dans le cadre de cette séance d'affectation, la Commission offre, par ordre d'ancienneté, les postes vacants ainsi que les postes libérés pendant la séance d'affectation, sous réserve de la clause 7-1.01.

La personne salariée détenant un poste à temps partiel peut, lors de la séance d'affectation (bassin résiduel) mentionnée à la présente clause, choisir un second poste dans la mesure où l'horaire de celui-ci est compatible avec l'horaire du poste qu'elle détient sans excéder la semaine régulière de travail ou la journée régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 de la convention collective.

7-1.16 La clause 7-1-16 est modifiée comme suit :

La Commission peut décider de combler un poste nouvellement créé ou devenu vacant après l'application de la clause 7-1.15 et l'application suivante des dispositions de l'article 7-3.00 de la convention collective dans le cadre d'un affichage selon les dispositions de la clause 7-1.17. À défaut de procéder ainsi, elle comble temporairement le poste afin de constituer une banque de postes vacants pour la prochaine application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

7-1.17 Les paragraphes c) et d) de la présente clause sont modifiés par ce qui suit :

- c) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe b), la Commission s'adresse à l'ensemble de ses personnes salariées par affichage, selon les dispositions de la clause 7-1.03, ou dans le cadre d'une séance d'affectation. Un exemplaire de l'avis d'affichage est transmis simultanément au Syndicat si la Commission décide de procéder ainsi;
- d) la Commission comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées régulières qui ont posé leur candidature et qui répondent aux exigences déterminées par la Commission;

À défaut d'avoir comblé le poste parmi les personnes salariées régulières, la Commission offre le poste aux personnes salariées à l'essai déplacées par une personne salariée qui a choisi d'effectuer son droit de retour ou lorsque cette dernière y retourne en raison d'une période d'adaptation non concluante;

- 7-1.18 Lorsque la Commission décide de combler un poste temporairement vacant, elle procède de la façon prévue à la clause 7-1.18.

Cependant, avant d'offrir le poste temporairement vacant aux personnes salariées de la liste de priorité d'emploi selon la clause 7-1.18 e), la Commission et le Syndicat conviennent que la Commission peut affecter une personne salariée d'un autre bureau, service ou école, selon le cas, pour qui cette affectation constituerait une promotion.

Les personnes salariées intéressées à de telles promotions doivent le signifier à la Commission, en remplissant le formulaire prévu à cet effet, avant le 1^{er} septembre de chaque année scolaire. De plus, la personne salariée doit préciser dans sa demande les éléments suivants :

- a) La ou les classe(s) d'emploi dans lesquelles elle désire obtenir une promotion;
- b) Le ou les établissement(s) dans lesquels elle désire travailler;
- c) Le pourcentage de tâche désiré;
- d) Son adresse électronique, si elle diffère de celui de la Commission.

Cette démarche ne s'applique qu'aux affectations dont la durée prévue au début de l'absence est de cinq (5) mois et plus.

Dans tous les cas, la personne salariée concernée ne peut obtenir le poste que si elle possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la Commission.

La Commission transmet au Syndicat la liste des personnes salariées inscrites en vertu des présentes dispositions.

L'offre d'affectation est faite selon le rang d'ancienneté des personnes intéressées. Une copie des confirmations d'affectation est envoyée au Syndicat.

Si la personne salariée refuse une offre qui correspond à ses critères ou fait défaut d'y répondre, elle sera radiée pour l'année scolaire de la liste des personnes qui ont fait une demande dans le cadre de la présente clause. Elle pourra cependant déposer une autre demande l'année scolaire suivante. Cependant, la personne salariée absente pour un des motifs prévus à la convention collective, qui n'a pu répondre dans la journée, n'est pas radiée de la liste, mais ne peut revendiquer l'affectation temporaire proposée dans le courrier électronique.

Les dispositions de la présente clause s'appliquent également, selon les mêmes modalités, pour le comblement de besoins temporaires, tant en promotion qu'en mutation, avant l'ouverture officielle de nouveaux établissements.

7-1.19 Le 3^e paragraphe de la clause 7-1.19 est nul et sans effet.

Section IV Secteur des services de garde

7-1.24 Le paragraphe suivant est ajouté à la clause 7-1.24 c) :

Cependant, dans le cas d'un poste d'éducatrice ou éducateur, la Commission peut décider de procéder autrement, soit en offrant le poste en entier, par ancienneté, pour une affectation temporaire, aux personnes salariées régulières du service de garde pour lesquelles cela constitue une augmentation du nombre d'heures de leur horaire de travail. Elle peut ensuite offrir le remplacement de la personne salariée choisie de la même façon.

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

Section III Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur général

7-3.09 Le paragraphe suivant est ajouté à la clause 7-3.09 :

- e) le nombre d'heures du poste est modifié d'un maximum de deux (2) heures à la hausse ou à la baisse de son horaire initial, et ce, nonobstant la clause 7-1.13.

La personne salariée titulaire du poste peut, à son choix, décider de conserver le poste modifié ou de se prévaloir de la possibilité d'exercer un choix dans le cadre de la séance d'affectation (sécurité d'emploi), dans sa classe d'emploi et par ancienneté, comme si son poste avait été aboli.

Cependant, si la personne salariée choisit de conserver le poste ainsi modifié, elle ne peut réclamer l'application des dispositions relatives à la protection salariale.

Inscription aux séances d'affectation

7-3.10 Les paragraphes suivants sont ajoutés à la clause 7-3.10 :

Les personnes salariées désirant participer aux séances d'affectation (sécurité d'emploi et bassin résiduel) du personnel prévues aux articles 7-1.00 et 7-3.00 de la convention collective doivent s'inscrire en ligne sur le Portail du personnel de soutien durant la période du 1^{er} octobre au 1^{er} mai de chaque année scolaire, en remplissant le formulaire d'inscription. Sauf exception, toute inscription reçue après les délais prévus par la Commission ne sera pas considérée.

Seules les personnes salariées inscrites aux séances d'affectation et répondant aux exigences de la Commission sont autorisées à y assister.

La Commission peut ajouter sur la liste des personnes salariées inscrites pour la séance d'affectation le nom d'autres personnes salariées pour tenir compte de situations exceptionnelles, de mesures d'accommodement ou de tout autre motif convenu avec la partie syndicale.

Préalablement aux séances d'affectation (sécurité d'emploi et bassin résiduel), la personne salariée désirant faire reconnaître les qualifications requises et les exigences déterminées par la Commission pour un poste doit présenter les documents pertinents au Service des ressources humaines et se présenter aux séances d'examen pertinentes prévues à cette fin avant lesdites séances d'affectation. Aucune reconnaissance de qualification ou d'expérience ne sera effectuée lors des séances d'affectation.

Banque de postes

Sont également inclus dans la banque des postes vacants les postes des personnes salariées qui ont obtenu une promotion régulière dans une autre unité d'accréditation que la Commission décide de maintenir.

7-3.11 La clause 7-3.11 de la convention collective est modifiée par la clause suivante :

Préalablement à la séance d'affectation du personnel (sécurité d'emploi), la Commission offre, par classe d'emploi et par ordre d'ancienneté, les postes de la banque aux personnes suivantes :

1. les personnes salariées en disponibilité;
2. les personnes salariées qui bénéficient d'une protection salariale.

Advenant le cas où aucun poste ne correspond à la protection salariale ou à la mise en disponibilité des personnes salariées, la Commission affecte ces personnes salariées selon ses besoins.

Dans le cadre de la séance d'affectation du personnel (sécurité d'emploi), la Commission offre, par classe d'emploi et par ordre d'ancienneté, les postes de la banque ainsi que les postes libérés pendant la séance d'affectation, aux personnes suivantes de la classe d'emploi :

- o les personnes salariées, plus anciennes que les personnes salariées dont le poste est aboli, qui se sont inscrites pour participer à la séance d'affectation;
- o les personnes salariées dont le poste est aboli, et ce, selon les dispositions de la présente section;
- o aux personnes salariées excédentaires de la classe d'emploi ou d'une classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est égal ou supérieur, et ce, selon les dispositions de la présente section.

Cette procédure s'applique tant et aussi longtemps que toutes les personnes salariées de la classe d'emploi peuvent effectuer un choix prévu à la présente section.

7-3.13 d) le poste disponible comporte un horaire de travail de soir ou de fin de semaine.

7-3.14 La clause 7-3.14 est modifiée par les dispositions suivantes :

La personne salariée régulière qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application des dispositions de la présente section est mise en disponibilité si elle est permanente. Elle est mise à pied si elle est non permanente et, s'il y a lieu, son nom est inscrit sur la liste de priorité d'emploi au 1^{er} juillet suivant, sous réserve des dispositions de l'article 2-3.00.

La Commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai et, s'il y a lieu, son nom est inscrit sur la liste de priorité d'emploi, sous réserve des dispositions de l'article 2-3.00 lorsque :

- a) son poste est aboli;
- b) elle est déplacée;
- c) elle est déclarée excédentaire.

Toutefois, la personne salariée à l'essai déclarée excédentaire reprend son poste s'il est demeuré vacant à la suite de l'application des dispositions de la présente section, mais avant l'application de la clause 7-3.17.

Section IV Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire

7-3.19 Le paragraphe suivant est ajouté à la clause 7-3.19 :

- g) lorsque le nombre d'heures du poste est modifié d'un maximum de dix (10) heures à la hausse ou à la baisse de son horaire initial.

La personne salariée titulaire du poste peut, à son choix, décider de conserver le poste modifié ou de se prévaloir de la possibilité d'exercer un choix dans le cadre de la séance d'affectation (sécurité d'emploi), dans sa classe d'emploi et par ancienneté, comme si son poste avait été aboli.

Cependant, si la personne salariée choisit de conserver le poste ainsi modifié, elle ne peut réclamer l'application des dispositions relatives à la protection salariale.

7-3.22 Préalablement à la séance d'affectation du personnel (sécurité d'emploi) du secteur de l'adaptation scolaire, la Commission offre, par classe d'emploi et par ordre d'ancienneté, les postes vacants de la banque aux personnes suivantes qui correspondent à leur protection salariale ou à leur mise en disponibilité :

1. les personnes salariées en disponibilité;
2. les personnes salariées qui bénéficient d'une protection salariale.

Dans le cadre de la séance d'affectation du personnel (sécurité d'emploi), la Commission offre, par classe d'emploi et par ordre d'ancienneté, les postes vacants de la banque ainsi que les postes libérés pendant la séance d'affectation, aux personnes salariées régulières suivantes :

- o les personnes salariées qui ont fait une demande de mutation;
- o les personnes salariées dont le poste est aboli.

7-3.23 Le paragraphe 7-3.23 A) b) est modifié comme suit :

A) La personne salariée régulière dont le poste est aboli doit :

a. choisir un poste vacant de sa classe d'emploi;

ou

b. déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emploi occupant un poste comportant un nombre d'heures plus grand ou le plus près possible du nombre d'heures du poste qu'elle occupait;

ou

c. choisir un poste vacant à temps partiel de sa classe d'emploi si elle n'a pas le statut de personne salariée permanente;

B) La personne salariée régulière déplacée en vertu du sous-paragraphe b) du paragraphe A) précédent doit :

a. choisir un poste vacant de sa classe d'emploi;

ou

b. déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emploi occupant un poste comportant un nombre d'heures plus grand ou le plus près possible du nombre d'heures du poste qu'elle occupait;

ou

c. choisir un poste vacant à temps partiel de sa classe d'emploi si elle n'a pas le statut de personne salariée permanente;

C) La personne salariée régulière qui n'a pas pu obtenir un poste en vertu du paragraphe A) ou B) précédent ou la personne salariée régulière déplacée en vertu du sous-paragraphe b) du paragraphe B) précédent doit :

- a. choisir, un poste vacant de la classe d'emploi de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emploi qu'elle quitte;

ou

- b. déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emploi de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emploi qu'elle quitte;

ou

- c. si la personne salariée détenait un poste à temps complet, choisir un poste vacant à temps partiel de la classe d'emploi de sa catégorie, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emploi qu'elle quitte ou choisi d'être mise à pied et, sous réserve des dispositions de l'article 2-3.00, d'être inscrite sur la liste de priorité.

7-3.25 Le paragraphe 7-3.25 b) suivant est modifié comme suit :

- b) La clause 7-3.25 b) est nulle et sans effet.

Section V Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur des services de garde

7-3.33 Les dispositions de la clause 7-3.34 s'appliquent aux techniciennes et techniciens en service de garde en faisant les adaptations nécessaires.

7-3.34 Les paragraphes suivants sont ajoutés à la clause 7-3.34 :

Rappel au travail

À moins d'un motif imprévu et hors de son contrôle dont la preuve lui incombe, la personne salariée doit se rendre disponible pour le rappel au travail. Si elle ne peut être présente, la Commission doit pouvoir la joindre par téléphone ou par courriel au moment prévu pour le rappel. Sinon, la personne salariée peut remettre le formulaire de procuration prévu par la Commission à une personne de son choix afin qu'elle puisse accepter le rappel à sa place.

La Commission affecte la personne salariée qui n'est pas disponible au moment du rappel et qui n'a donné aucune procuration, après avoir affecté les autres personnes salariées de la liste des personnes disponibles lors du rappel si des besoins demeurent vacants. Dans ce cas-ci, les dispositions relatives à la protection salariale ne peuvent s'appliquer.

La personne salariée doit signer le document confirmant son nombre d'heures de travail pour l'année scolaire suivante ainsi que la date de son retour au travail. La personne salariée absente n'a pas à le signer et reçoit plutôt son formulaire de rappel par courriel.

La personne salariée à temps complet qui ne peut être rappelée dans son service de garde puisque les besoins offerts sont à temps partiel ou comportant une réduction du poste supérieure à dix pour cent (10 %), peut renoncer à être considérée comme une personne salariée non rappelée, ainsi qu'à sa protection salariale le cas échéant, afin de pouvoir choisir un poste comportant un nombre d'heures moindre et ainsi demeurer dans le service de garde de son école d'origine. Elle reçoit alors le traitement et les avantages reliés à ce nouveau poste. Elle conserve sa permanence sur ce nouveau poste.

Rentrée scolaire

À moins d'un motif imprévu et hors de son contrôle dont la preuve lui incombe, la personne salariée qui ne se présente pas à l'école à la date convenue lors du rappel perd son affectation pour l'année scolaire. La Commission offre le besoin aux autres éducatrices ou éducateurs du service de garde concerné conformément à la clause 7-1.24 de la convention collective.

La personne salariée ayant ainsi perdu son affectation est considérée au paragraphe d) de la clause 7-1.24 s'il reste des besoins dans le service de garde. Sinon, la personne salariée est affectée à des tâches de remplacement au sein des écoles de la Commission.

La personne salariée ainsi réaffectée reçoit le salaire et les bénéfices de sa nouvelle affectation temporaire.

La personne salariée ayant ainsi perdu son affectation est considérée comme une personne salariée régulière sans poste aux fins des séances d'affectation pour l'année scolaire suivante, sans garantie du nombre d'heures et de salaire pour l'année scolaire suivante. Pour la personne salariée qui détenait le statut de salariée régulière permanente, elle conserve ce statut pour le nombre d'heures du poste qu'elle choisira à la séance d'affectation pour l'année scolaire suivante.

- 7-3.35 Le 2^e paragraphe de la clause 7-3.35 de la convention collective est modifié par ce qui suit pour la classe d'emploi de technicienne ou technicien en service de garde :

Préalablement à la séance d'affectation du personnel du secteur de service de garde, la Commission offre, par ordre d'ancienneté, les postes de technicienne ou technicien en service de garde vacants de la banque aux personnes salariées suivantes :

1. les personnes salariées en disponibilité dans la classe d'emploi de technicienne ou de technicien en service de garde;
2. les personnes salariées bénéficiant d'une protection salariale dans la classe d'emploi de technicienne ou technicien en service de garde.

Dans le cadre de la séance d'affectation du personnel du secteur de service de garde, la Commission offre, dans un premier temps, par ordre d'ancienneté, les postes vacants de technicienne et technicien en service de garde de la banque ainsi que les postes libérés pendant la séance d'affectation, aux personnes salariées suivantes :

- les personnes salariées régulières non rappelées de la classe d'emploi de technicienne ou technicien en service de garde;
- les personnes salariées régulières de la classe d'emploi de technicienne ou technicien en service de garde déplacées en vertu des clauses 7-3.37 ou 7-3.38;
- les personnes salariées régulières de la classe d'emploi de technicienne ou technicien en service de garde qui ont fait une demande de mutation;

Dans un deuxième temps, toujours dans le cadre de la même séance d'affectation, la Commission offre, par ordre d'ancienneté, les postes de technicienne ou technicien en service de garde laissés vacants à la suite de l'application de l'étape précédente, aux personnes salariées suivantes :

- parmi les personnes salariées régulières de la classe d'emploi d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale, qui ont posé leur candidature et qui possèdent les qualifications pour occuper un poste de technicienne ou technicien en service de garde conformément à la convention collective ou ayant complété avec succès le programme de relève des techniciennes et techniciens en service de garde de la Commission;
- parmi les personnes salariées régulières de la classe d'emploi d'éducatrice ou éducateur en service de garde, qui ont posé leur candidature et qui possèdent les qualifications pour occuper un poste de technicienne ou technicien en service de garde conformément à la convention collective ou ayant complété avec succès le programme de relève des techniciennes et techniciens en service de garde de la Commission ;
- parmi les personnes salariées régulières travaillant dans un secteur autre que celui des services de garde, mais ayant complété avec succès le programme de relève des techniciennes et techniciens en service de garde de la Commission. Cependant, pour être admissible à

la séance d'affectation, la personne salariée doit avoir effectué des remplacements au cours des vingt-quatre (24) derniers mois dans la classe d'emploi de technicienne ou technicien en service de garde. À défaut, elle doit se présenter à la séance d'affectation résiduelle pour pouvoir obtenir un poste régulier dans cette classe d'emploi.

Lorsque la Commission procède par séance d'affectation, la personne salariée qui a choisi un poste peut choisir, en fonction de son ancienneté, un autre poste qui se libère si celui-ci comporte plus d'heures que celui choisi précédemment ou est plus approprié à ses besoins.

Pour toute situation particulière, les parties peuvent convenir de modalités concernant le processus de comblement de poste ou la priorité de choix de poste.

7-3.36 Le 2^e paragraphe de la clause 7-3.36 de la convention collective est modifié comme suit pour les éducatrices et éducateurs en service de garde, classe principale :

Préalablement à la séance d'affectation du personnel du secteur des services de garde, la Commission offre, par ordre d'ancienneté, les postes d'éducatrice et éducateur, classe principale, de la banque aux personnes salariées suivantes :

1. les personnes salariées en disponibilité dans la classe d'emploi de technicienne ou technicien en service de garde et d'éducatrices ou éducateurs en service de garde, classe principale;
2. les personnes salariées bénéficiant d'une protection salariale dans la classe d'emploi de technicienne ou technicien en service de garde et d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale;

Dans le cadre de la séance d'affectation du personnel du secteur des services de garde, la Commission offre, par ordre d'ancienneté, les postes d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale, vacants de la banque ainsi que les postes libérés pendant la séance d'affectation, aux personnes salariées suivantes :

- les personnes salariées régulières non rappelées de la classe d'emploi d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale;
- les personnes salariées régulières de la classe d'emploi d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale, déplacées en vertu des clauses 7-3.38, 7-3.39 ou 7-3.40;
- les personnes salariées régulières de la classe d'emploi d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale, qui ont fait une demande de mutation;

Lorsque la Commission procède par séance d'affectation, la personne salariée qui a choisi un poste peut choisir, en fonction de son ancienneté, un autre poste qui se libère si celui-ci comporte plus d'heures que celui choisi précédemment ou est plus approprié à ses besoins.

Pour toute situation particulière, les parties peuvent convenir de modalités concernant le processus de comblement de poste ou la priorité de choix de poste.

7-3.37 La clause 7-3.37 de la convention collective est modifiée comme suit pour les éducatrices et éducateurs en service de garde :

Après le rappel prévu à la clause 7-3.34, la Commission offre, dans le cadre d'un affichage collectif ou d'une séance d'affectation, les postes suivants :

- les postes vacants de la classe d'emploi d'éducatrice ou éducateur en service de garde;
- les postes libérés de la classe d'emploi d'éducatrice ou éducateur en service de garde au cours de la séance d'affectation;
- les postes d'éducatrices ou éducateurs en service de garde, classe principale, demeurés vacants à la suite de l'application de la clause 7-3.36.

Préalablement à la séance d'affectation du personnel du secteur des services de garde, la Commission offre, par ordre d'ancienneté, les postes d'éducatrice et éducateur de la banque, aux personnes salariées suivantes :

1. les personnes salariées en disponibilité dans la classe d'emploi de technicienne ou technicien en service de garde, d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale et d'éducatrice ou éducateur en service de garde;
2. les personnes salariées bénéficiant d'une protection salariale dans la classe d'emploi de technicienne ou technicien en service de garde, d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale et d'éducatrice ou éducateur en service de garde;

Dans le cadre de la séance d'affectation du personnel du secteur des services de garde, la Commission offre, par ordre d'ancienneté, les postes mentionnés au premier paragraphe de la présente clause, ainsi que les postes libérés pendant la séance d'affectation, aux personnes salariées suivantes :

- les personnes salariées régulières non rappelées de la classe d'emploi d'éducatrice ou éducateur en service de garde;

- les personnes salariées régulières de la classe d'emploi d'éducatrice ou éducateur en service de garde déplacées en vertu des clauses 7-3.38, 7-3.39 ou 7-3.40;
- les personnes salariées régulières de la classe d'emploi d'éducatrice ou éducateur en service de garde qui ont fait une demande de mutation;

Lorsque la Commission procède par séance d'affectation, la personne salariée qui a choisi un poste peut choisir, en fonction de son ancienneté, un autre poste qui se libère si celui-ci comporte plus d'heures que celui choisi précédemment ou est plus approprié à ses besoins.

Pour toute situation particulière, les parties peuvent convenir de modalités concernant le processus de comblement de poste ou la priorité de choix de poste.

7-3.43 La clause 7-3.43 est modifiée par les dispositions suivantes :

La personne salariée régulière qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application des dispositions de la présente section est mise en disponibilité si elle est permanente. Elle est mise à pied si elle est non permanente et, s'il y a lieu, son nom est inscrit ou réinscrit sur la liste de priorité d'emploi, sous réserve des dispositions de l'article 2-3.00.

La Commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai et, s'il y a lieu, son nom est inscrit sur la liste de priorité d'emploi, sous réserve des dispositions de l'article 2-3.00 lorsque :

- a) son poste est aboli;
- b) elle est déplacée.

7-4.00 INCAPACITÉ PARTIELLE

7-4.07 La Commission s'engage à transmettre à l'assureur visé à la clause 5-3.09, à l'échéance des bénéficiaires de la clause 7-4.02, la lettre informant la personne salariée de la fermeture administrative de son dossier, constituant le bris du lien d'emploi à la Commission.

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8-2.04 Les dispositions suivantes s'ajoutent à la clause 8-2.04 :

Horaire d'été

L'horaire de travail du personnel de soutien technique et administratif du secteur général, de l'adaptation scolaire et des techniciennes ou techniciens en services de garde, est réduit d'une demi-heure par jour, durant la période comprise entre le 1^{er} juillet et deux (2) jours ouvrables avant la rentrée du personnel enseignant.

Les deux (2) vendredis qui précèdent les deux (2) semaines de cessation totale ou partielle des activités ainsi que les trois (3) vendredis qui suivent cette cessation d'activités, l'horaire de travail sera de quatre (4) heures de travail seulement (ex. : 8 h à 12 h ou 8 h 30 à 12 h 30).

Les personnes salariées travaillant à temps partiel, bénéficient de la diminution de l'horaire de travail lorsqu'elles sont à l'horaire seulement, et ce, pour le même quantum que celui mentionné précédemment.

La Commission et le Syndicat doivent prévoir les modifications nécessaires à l'application du présent article si le changement de la période de fermeture doit entraîner le non-respect de l'un ou l'autre des paragraphes précédents.

Cet horaire d'été s'applique au personnel régulier et temporaire embauché pour une période prédéterminée de plus de six (6) mois consécutifs ou ayant obtenu son statut de plus de six (6) mois du secteur général, de l'adaptation scolaire et aux techniciennes et techniciens en service de garde.

Quant au personnel des centres, les directions adaptent l'horaire qui correspond aux besoins de leurs activités, durant la période d'été, tout en respectant le quantum prescrit par cet horaire d'été.

Les dispositions sur les heures supplémentaires durant la période où l'horaire d'été est en vigueur sont appliquées seulement après la journée régulière ou la semaine régulière de travail définie à la clause 8-2.01. Toutefois, si la personne salariée est requise pour travailler au-delà de l'horaire réduit, elle a droit à un congé équivalent à taux simple devant être repris ultérieurement après entente avec son supérieur immédiat.

La Commission débite l'équivalent d'une journée régulière de travail pour la personne salariée absente. De plus, cet horaire réduit ne peut être reporté, à moins d'entente avec le supérieur immédiat si ses services sont requis durant cette période.

Horaire de la semaine de relâche

L'horaire de travail est réduit d'une demi-heure par jour durant la semaine de relâche pour le personnel de soutien administratif et technique du secteur général et de l'adaptation scolaire.

Cet horaire de la semaine de relâche s'applique au personnel régulier et temporaire embauché pour une période prédéterminée de plus de six (6) mois consécutifs ou ayant obtenu son statut de plus de six (6) mois du secteur général, de l'adaptation scolaire et aux techniciennes et techniciens en service de garde.

La Commission débite l'équivalent d'une journée régulière de travail pour la personne salariée absente. De plus, cette demi-heure quotidienne ne peut être reportée si elle n'est pas prise par la personne salariée, à moins d'entente avec le supérieur immédiat si ses services sont requis durant cette période.

Quant au personnel des centres, les directions appliquent l'horaire qui correspond aux besoins de leurs activités, durant la semaine de relâche.

Les dispositions sur les heures supplémentaires durant la période où l'horaire de la semaine de relâche est en vigueur sont appliquées seulement après la journée régulière ou la semaine régulière de travail définie à la clause 8-2.01. Toutefois, si la personne salariée est requise pour travailler au-delà de l'horaire réduit, elle a droit à un congé équivalent à taux simple devant être repris ultérieurement après entente avec son supérieur immédiat.

8-2.10 Le 1^{er} paragraphe de la clause 8-2.10 est modifié comme suit :

Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le Syndicat et la Commission. Cependant, la Commission peut modifier les horaires existants si des besoins pédagogiques ou administratifs rendent ces 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 suivant la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

8-4.11 Aux fins de l'application de la présente clause, le délai de trente (30) jours est prolongé de la durée de l'absence de la personne salariée.

8-4.13 Tous les délais prévus à l'article 8-4.00 de la convention collective sont suspendus durant la période comprise entre le 1^{er} juillet et deux (2) jours ouvrables avant la rentrée du personnel enseignant du secteur des jeunes.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

8-5.03 Les dispositions suivantes sont ajoutées à la clause 8-5.03 :

La Commission et le Syndicat conviennent de former un comité paritaire de santé et sécurité au travail dont le mandat principal est de discuter de différents éléments de prévention (santé physique). Le comité établit ses propres règles et procédures de fonctionnement et fixe la fréquence de ses rencontres.

8-5.08 Les dispositions suivantes sont ajoutées à la clause 8-5.08 :

Dans le cadre de l'application de la présente clause, la Commission numérote, selon une séquence annuelle, les constats de situation à risque ainsi que les rapports d'accident qu'elle fait parvenir au Syndicat.

8-5.10 La Commission informe le Syndicat des visites d'inspection et d'enquête d'un inspecteur de la CSST lorsqu'un membre du SEPB est directement concerné.

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

8-6.07 La Commission favorise l'accès à ses taux préférentiels chez son fournisseur pour les souliers de marche pour les surveillants d'élèves dans la mesure où ce dernier le permet. Le coût desdits souliers est à la charge de la personne salariée.

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.03 Les dispositions suivantes sont ajoutées au 1^{er} alinéa du sous-paragraphe a) de la clause 9-1.03 :

Les griefs sont transmis à la Commission par courriel à la personne désignée par celle-ci.

Le dernier paragraphe de la clause 9-1.03 est modifié comme suit :

Les délais prévus à la présente clause sont suspendus durant la période comprise entre le 1^{er} juillet et deux (2) jours ouvrables avant la rentrée du personnel enseignant du secteur des jeunes.

9-1.08 Sauf pour les griefs contestant un congédiement ou une suspension indéfinie, trente (30) jours avant de fixer les griefs pour audition, le Syndicat avise la Commission de son intention de procéder. Il indique les numéros de griefs qu'il désire inscrire au rôle d'arbitrage ainsi que la date à laquelle les griefs seront inscrits au rôle.

La Commission dispose de trente (30) jours pour informer le Syndicat de son intention dans les dossiers de griefs identifiés.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

10-1.00 POUR LA PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES SESSIONS DE COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES OU DE FORMATION PROFESSIONNELLE

10-1.02 d) En plus des avantages mentionnés à la convention collective, la personne salariée visée au paragraphe b) de la clause 10-1.01 bénéficie des avantages suivants :

5-7.11 Formation et perfectionnement (pour les personnes salariées ayant travaillé pour une période de plus de six (6) mois depuis leur embauche);

10-2.00 POUR LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES ET LA PERSONNE SALARIÉE DE CAFÉTÉRIA TRAVAILLANT 15 HEURES OU MOINS PAR SEMAINE DANS UNE ÉCOLE PRIMAIRE

10-2.01 La clause 10-2.01 de la convention collective est modifiée par les dispositions suivantes :

Le présent article s'applique uniquement à la personne salariée de cafétéria et au surveillant d'élèves travaillant 15 heures ou moins par semaine dans les écoles primaires et les centres d'éducation des adultes et de formation professionnelle.

10-2.02 d) En plus des avantages mentionnés à la convention collective, la personne salariée visée à la clause 10-2.01 bénéficie des avantages suivants :

5-7.11 Formation et perfectionnement (pour les personnes salariées ayant travaillé pour une période de plus de six (6) mois depuis leur embauche);

Rappel au travail

10-2.03 Le rappel des surveillants d'élèves se fait à la fin de l'année scolaire, et ce, pour l'année scolaire suivante, soit au cours des mois de mai ou juin, en fonction des indications données par la Commission.

À cet égard, à moins d'un motif imprévu et hors de son contrôle dont la preuve lui incombe, chaque personne salariée doit se rendre disponible pour le rappel. Si elle ne peut être présente, la Commission doit pouvoir la joindre par téléphone ou par courriel au moment prévu pour le rappel. À défaut, la personne salariée peut remettre à une personne de son choix le formulaire de procuration prévu par la Commission afin qu'elle puisse accepter le rappel à sa place.

Advenant le cas où la personne salariée n'est pas disponible au moment où s'effectue le rappel et qu'elle n'a pas donné de procuration, la Commission décide de son affectation après avoir affecté les autres personnes salariées de la liste disponible pour le rappel.

La personne salariée doit signer le document de rappel au travail qui lui confirme son nombre d'heures pour l'année scolaire suivante ainsi que la date de son retour au travail. La personne salariée absente reçoit son rappel par courriel.

- 10-2.08 En cas d'ajout d'heures, durant l'année scolaire, la Commission offre celles-ci par ordre d'ancienneté aux surveillants d'élèves de l'établissement visés par le présent chapitre de la convention collective. Cet ajout d'heures doit être compatible avec son horaire régulier de travail et ne doit pas générer une semaine de travail dépassant 15 heures par semaine dans le cadre du présent chapitre.

Rentrée scolaire

- 10-2.09 À moins d'un motif imprévu et hors de son contrôle dont la preuve lui incombe, la personne salariée qui ne se présente pas à l'école à la date convenue lors du rappel perd son affectation pour l'année scolaire et son nom est retiré de la liste de rappel de son établissement. La Commission offre le besoin aux personnes salariées de la liste de rappel pour qui le besoin constitue une augmentation de son nombre d'heures de travail. Sinon, elle se réfère à la liste de la Commission.
- 10-2.10 Le nom de la personne salariée qui se voit retirer son affectation est ajouté à la liste de rappel des surveillants d'élèves de la Commission, si elle désire toujours y travailler. La personne salariée est alors rappelée selon son ancienneté pour combler les besoins des autres écoles.

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

11-3.00 ADAPTATION LOCALE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET ENTRÉE EN VIGUEUR

11.3.01 Les présentes adaptations locales de la convention constituent un arrangement local au sens de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic* (L.R.Q., R-8.2).

11-3.02 La présente entente entre en vigueur à sa signature, sauf pour les clauses suivantes qui entrent en vigueur selon les indications qui suivent :

Le 11 juin 2014 :

- 2-1.01 B) b - La définition de ce qui ne constitue pas une interruption de travail;
- 2-3.00 - Inscription sur la liste de priorité des noms des personnes salariées régulières qui n'ont pu se trouver une affectation dans le cadre des séances d'affectation;
- 7-1.08 - La période d'adaptation pour les personnes salariées qui changent de secteur dans le cadre d'une séance d'affectation;
- 7-3.34 - Le retour au travail à la rentrée du personnel de service de garde;
- 7-3.35 - Le processus de comblement des postes en service de garde;
- 9-0.00 - Le dépôt électronique des griefs;
- 10-2.00 - Le retour au travail à la rentrée scolaire des personnes salariées travaillant dans le cadre du chapitre 10-2.00;
- Annexe E - Le traitement des évaluations négatives à la Commission;

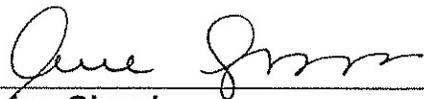
Le 1^{er} juillet 2014 :

- 3-3.08 - Transmission des listes de rappel des personnes salariées travaillant dans le cadre de l'article 10-2.00;
- 5-1.00 g) - Les motifs d'absence pour forces majeures dont deux (2) jours pour affaires personnelles;

- 5-1.08 - Priorisation des congés pour responsabilités parentales;
- 5-10.16 - Possibilité d'ajouter deux (2) jours sans traitement pour le personnel qui vit un deuil à l'extérieur du pays;
- 5-10.18 - Les précisions pour les congés sans traitement pour études;
- 7-1.01 - Suspension des délais durant les périodes de fermeture de la Commission;
- 7-1.00 et 7-3.00 - Les dispositions concernant l'élimination de la séance d'affectation de janvier;
- 8-2.04 - Application des heures supplémentaire durant l'horaire d'été.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à St-Laurent ce 19 décembre .
_____ 2014

POUR LA COMMISSION SCOLAIRE
MARGUERITE-BOURGEOYS



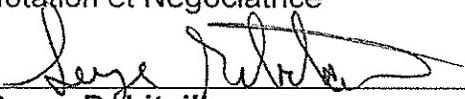
Lina Girard
Directrice du Service des ressources
humaines



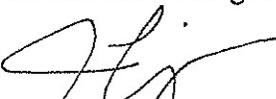
Annie Godin
Coordonnatrice au secteur des
relations du travail et Porte-parole



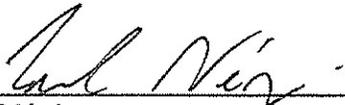
Geneviève Turcot
Coordonnatrice au secteur de la
dotation et Négociatrice



Serge Robitaille
Directeur du Centre intégré de
mécanique, de métallurgie et
d'électricité et Négociateur



Julie Lavigne
Directrice de l'école Cavalier De-LaSalle et
Négociatrice



Carl Vézina
Directeur de l'école Victor-Thérien et
Négociateur

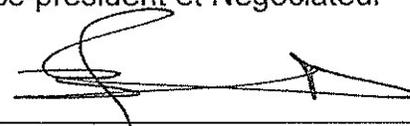
POUR LE SYNDICAT DES
EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS-LES ET DE
BUREAU, SECTION LOCALE 579



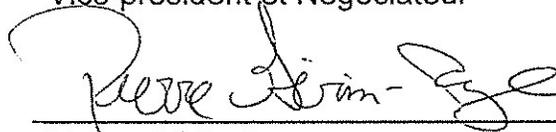
Manon Cholette
Présidente et Porte-parole



Marc-André Morin
Vice-président et Négociateur



Sébastien Barraud
Vice-président et Négociateur



Pierre Gérin-Roze
Conseiller SEPB-Québec et Porte-
parole

ANNEXES A

Les politiques de la Commission

Les présentes politiques ne font pas partie intégrante des arrangements locaux et les personnes salariées peuvent les retrouver sur le Portail de la Commission :

1. La politique de remboursement des dépenses de fonction;
2. La politique pour promouvoir la civilité et pour prévenir et contrer le harcèlement psychologique en milieu de travail;
3. La politique de santé et sécurité du travail;
4. La politique d'utilisation des technologies de l'information et des communications;
5. La politique de prévention de la violence;
6. Fermeture en cas d'intempéries.

Cette liste ne constitue pas une liste exhaustive des politiques de la Commission. Il est recommandé à toute personne salariée de consulter le Portail de la Commission à cet effet.

ANNEXE B

Création d'un comité de développement professionnel

Conformément à la clause 5-7.01, les parties reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement des personnes salariées.

Dans cette optique, les parties forment un comité paritaire constitué de deux (2) personnes représentant chaque partie. Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources au besoin.

Le mandat du comité est de discuter des éléments suivants :

- Les exigences particulières déterminées et exigées par la Commission conformément aux clauses 7-1.03, 7-1.06 et 7-3.02 de la convention collective et recommande, s'il y a lieu, toute solution qu'il juge appropriée;
- l'accueil des nouveaux employés ainsi que l'information à leur transmettre;
- la formation du personnel et son développement professionnel (en lien avec le comité de perfectionnement prévu à la clause 5-7.05);
- l'établissement des profils de compétences pour les différentes classes d'emploi et différents postes;
- l'accueil et l'intégration des employés issus de l'immigration récente;
- tout autre mandat convenu entre les parties.

Le comité établit ses règles de fonctionnement.

Cependant, à moins d'exception, les membres du comité s'engagent à tenir au moins trois (3) rencontres afin de discuter des éléments mentionnés ci-dessus.

ANNEXE C

Perte du financement des postes d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale, en cours d'année scolaire

Advenant le cas où, suite à la déclaration de clientèle, le nombre d'élèves d'un établissement diminue à un tel point qu'il ne justifie plus la présence d'une éducatrice ou éducateur, classe principale, et que le MELS ne maintienne pas le financement dudit poste, la Commission procède comme suit :

- Elle transfère temporairement l'éducatrice ou éducateur, classe principale, sur un poste vacant de la même classe d'emploi au sein d'un autre établissement;
- À défaut d'un poste vacant, elle l'affecte temporairement à un remplacement temporaire de la même classe d'emploi;
- À défaut d'un poste vacant ou de besoins temporaires dans la même classe d'emploi, la personne salariée est affectée sur un poste temporairement vacant dans la classe d'emploi d'éducatrice ou éducateur en service de garde, en priorisant son établissement d'origine, et en lui assurant une protection salariale en fonction du nombre d'heures de travail qu'elle détenait à titre d'éducatrice ou éducateur, classe principale.

Aux fins des séances d'affectation, la personne salariée est considérée comme une personne salariée non rappelée dans la classe d'emploi d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale.

Nonobstant le paragraphe précédent, advenant le cas où, en raison d'une augmentation ultérieure de clientèle à l'école d'origine de la personne salariée, le poste d'éducatrice ou éducateur, classe principale, devait ouvrir l'année scolaire suivante, la Commission rappelle la personne salariée dans la mesure où elle a choisi un poste vacant à la séance d'affectation. Celle-ci peut refuser ce droit de retour.

ANNEXE D

Comité de classification

Préalablement au dépôt d'un grief conformément aux clauses 6-1.07 et 6-1.08 de la convention collective, toute personne salariée qui prétend que ses fonctions exigées de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emploi différente de celle occupée doit faire une demande au comité de classification.

Ce comité paritaire décisionnel, formé conformément à la clause 3-6.02 de la convention collective, a pour mandat de recevoir, analyser et disposer des demandes de classification.

Le comité est composé de deux (2) personnes représentant la Commission et de deux (2) personnes représentant le Syndicat.

Le comité siège un minimum de deux (2) fois par année.

Procédure à suivre :

1. Faire la demande

La personne salariée doit informer son supérieur immédiat de sa demande d'évaluation de sa classification.

La personne salariée doit faire la demande officielle par écrit ou par courriel à l'attention du Service des ressources humaines en transmettant une copie au Syndicat.

2. Formulaire d'analyse des tâches à compléter

Suite à la réception de la demande, le Service des ressources humaines acheminera le formulaire d'analyse des tâches par courrier ou par courriel à la personne salariée. Celle-ci devra compléter sa partie, en suivant les consignes qui y sont indiquées, dans les soixante (60) jours de la réception de la demande.

Le formulaire dûment complété par la personne salariée ainsi que par son supérieur immédiat devra être reçu par le Service des ressources humaines dans les délais prescrits. À défaut, à moins d'entente préalable entre les parties, la demande ne sera pas considérée. Une nouvelle demande pourra alors être effectuée par la personne salariée.

Une fois le formulaire complété par la personne salariée et le supérieur immédiat, la demande sera soumise au comité de classification pour analyse.

3. Suivi et analyse des demandes

Les demandes sont évaluées en fonction des tâches établies au Plan de classification du personnel de soutien en vigueur.

Sur demande du comité, la personne salariée et/ou son supérieur immédiat peuvent être appelés à apporter des précisions.

À moins d'exception, la personne salariée doit posséder les exigences prévues au Plan de classification ainsi que les exigences déterminées par la Commission pour obtenir une classe d'emploi supérieure. Si la personne ne répond pas aux exigences, la Commission peut revoir la nature principale et habituelle des fonctions du poste pour le futur et retirer les tâches qui correspondent à une classe d'emploi supérieure.

4. Recommandation favorable du comité

Advenant le cas où les fonctions occupées par la personne salariée correspondent à une classe d'emploi différente de la sienne, le comité recommande à l'autorité compétente à la Commission d'autoriser le changement de classification au plan d'effectif du personnel de soutien administratif et technique.

Si la Commission autorise le changement de classification, la personne salariée visée reçoit le salaire de sa nouvelle classe d'emploi rétroactivement à un maximum de trente (30) jours ouvrables avant le dépôt de sa demande d'évaluation de sa classification.

Cependant, si la Commission refuse d'autoriser le changement de classification pour le futur, elle revoit la nature principale et habituelle des fonctions du poste et retire les tâches correspondant à une classe d'emploi supérieure. Dans ce cas, elle verse à la personne salariée qui a effectué les tâches pour la période débutant à un maximum de 30 jours ouvrables avant sa demande d'évaluation de sa classification et se terminant au moment où les tâches lui ont été retirées, le salaire et les bénéfices en fonction de la classe d'emploi à laquelle les tâches appartiennent.

Le comité transmet sa décision par écrit à la personne salariée.

5. Recommandation défavorable du comité

Advenant le cas où les fonctions de la personne salariée ne correspondent pas à une classe d'emploi différente de la sienne, le comité lui transmet par écrit sa décision.

6. Désaccord du comité

En cas de désaccord du comité, la personne salariée peut recourir à la procédure de grief prévue aux clauses 6-1.07 et 6-1.08 de la convention collective.

7. Nouvelle demande d'évaluation

À moins qu'une personne salariée présente une nouvelle demande parce qu'elle n'a préalablement pas respecté les délais prescrits pour transmettre une demande antérieure, il doit y avoir un changement ou un ajout à la description des fonctions de la personne salariée pour que celle-ci puisse présenter une nouvelle demande. À défaut, toute demande qui ne remplit pas ces conditions ne sera pas considérée.

ANNEXE E

Traitement des évaluations négatives au sein de la Commission

Toute évaluation négative portée au dossier d'une personne salariée devient nulle et sans effet après cinq (5) ans de travail effectif suivant la date de son émission, sauf si elle est suivie, pendant cette période, d'une autre évaluation négative.

La personne salariée qui fait l'objet de deux (2) évaluations négatives ou d'évaluations non concluantes à titre de personne salariée temporaire ou de personne salariée régulière, en période d'essai, d'adaptation ou d'affectation temporaire, se voit retirer la possibilité d'accéder à la classe d'emploi dans le secteur où elle a fait l'objet de ces évaluations ou périodes non concluantes, ainsi que sur toute classe d'emploi dont les échelles de traitement sont supérieures.

Dans le but de favoriser la réussite d'une période d'essai ou d'une période d'adaptation, tout personnel, et particulièrement celui ayant fait l'objet d'une évaluation négative ou d'une période d'essai non concluante, a la responsabilité de faire le nécessaire pour aller chercher le perfectionnement ou la formation nécessaire afin de répondre aux exigences de la Commission.

Les parties se réservent le droit de discuter, dans le cadre du Comité des relations du travail, de tout cas particulier.

ANNEXE F

Comblement des postes de technicienne et technicien en éducation spécialisée aux points de services EDA pour les écoles primaires et secondaires

En raison de la spécificité de la clientèle bénéficiant des services EDA, de la nécessité de doter les postes de techniciennes ou techniciens en éducation spécialisée (ci-après TES) aux services EDA par du personnel qualifié pouvant répondre aux besoins spécifiques de la clientèle et de la nécessité d'assurer une stabilité des ressources pour la clientèle des services EDA ainsi que pour l'équipe de travail, les parties conviennent de ce qui suit :

1. La Commission fera un appel de candidatures par courriel et par affichage dans les établissements, au plus tard le 31 mai de chaque année scolaire, pour connaître le nom des personnes salariées intéressées à se qualifier pour un éventuel poste vacant de TES aux services EDA ;
2. Les candidates ou candidats intéressés devront posséder les qualifications suivantes :
 - a. Une expérience de travail, jugée pertinente par la Commission, auprès d'une clientèle d'élèves en difficulté d'adaptation de niveau primaire ou secondaire, selon les besoins;
 - b. Avoir suivi au moins une formation en gestion des comportements difficiles ou en cycle du passage à l'acte (exemples : gestion de crise, trouble de comportement, mesures contraignantes, etc.). La personne salariée doit fournir la pièce justificative à cet effet;
 - c. Avoir une expérience de travail jugée pertinente par la Commission dans une équipe multidisciplinaire;
3. Les personnes salariées intéressées devront faire part à la Commission de leur intérêt à obtenir un poste de TES aux services EDA dans les dix (10) jours suivant l'appel de candidatures placé par la Commission;
4. La Commission rencontrera les personnes salariées intéressées qui répondent aux critères mentionnés, afin de leur présenter les modalités de la présente entente ainsi que les particularités des services EDA;
5. Lesdites personnes intéressées seront rencontrées par un comité de sélection afin de valider leurs qualifications pour combler de tels postes. Le Syndicat est présent durant ces rencontres et agit à titre d'observateur;
6. Les postes vacants de TES aux services EDA seront présentés aux séances d'affectation du personnel du secteur de l'adaptation scolaire;
7. Seules les personnes salariées qui répondront aux exigences mentionnées au paragraphe 2, qui auront été validées dans le cadre du comité de sélection et qui

seront recommandées par celui-ci, pourront postuler sur les postes vacants de TES aux services EDA dans le cadre des séances d'affectation;

8. Sur recommandation du comité de sélection, la Commission pourra accepter conditionnellement certains candidats pour des raisons particulières et leur permettre de participer aux séances d'affectation si ces derniers s'engagent à rencontrer d'ici la fin de l'année scolaire suivante les dispositions du paragraphe précédent;
9. Les personnes salariées qui auront obtenu un poste conformément à l'application de la présente annexe se verront appliquer la clause 7-1.08 de la convention collective, même s'il ne s'agit pas d'une promotion, sauf pour les personnes salariées temporaires qui accèdent à un poste régulier. Dans un tel cas, celles-ci se voient appliquer les dispositions de la clause 1-2.14;
10. Advenant l'abolition de postes aux services EDA ou la fermeture d'un point de services, les parties se rencontrent afin de trouver des solutions quant aux mouvements de personnel qui peuvent en résulter. À cet égard, les parties peuvent convenir de règles particulières relatives aux mouvements de personnel;
11. La personne salariée qui n'a pas pu se qualifier conformément aux paragraphes 5 et 7 de la présente doit faire les démarches nécessaires pour acquérir la formation, les qualifications ou l'expérience manquante pour que sa candidature soit considérée de nouveau pour l'étape des entrevues;
12. La personne salariée qui a fait l'objet d'une évaluation négative sur un poste aux services EDA ne peut plus obtenir un poste aux services EDA;
13. La Commission peut s'opposer à la candidature d'une personne salariée qui a fait l'objet d'une évaluation négative dans un autre établissement ou service, et ce, pour des motifs raisonnables.

LETTRES D'ENTENTES No°1

Présence du responsable du dossier de la prévention de la violence au Comité des relations du travail

La personne responsable du dossier de la prévention de la violence à la Commission assistera aux rencontres du comité des relations du travail, au besoin, afin de :

- o Identifier conjointement les problématiques;
- o Identifier les besoins des personnes salariées;
- o Trouver des solutions aux problématiques;
- o Discuter des formations données par la Commission;
- o Discuter de tout autre sujet pertinent.

LETTRE D'ENTENTE No°2

Comblement des postes de technicienne et technicien en éducation spécialisée et de préposées ou préposés aux élèves handicapés à l'école John-F.-Kennedy – Projet-pilote

En raison de la spécificité des besoins de la clientèle de l'école John-F.-Kennedy (ci-après JFK), de la nécessité de doter les postes de techniciennes ou techniciens en éducation spécialisée (ci-après TES) et de préposées ou préposés aux élèves handicapés (ci-après PEH) par du personnel qualifié pouvant répondre aux besoins spécifiques de la clientèle et de la nécessité de supporter les titulaires de ces postes par de la formation spécifique et continue, les parties désirent mettre sur pied le présent projet-pilote afin d'en évaluer la faisabilité.

1. La Commission fait un appel de candidatures par courriel et par affichage dans les établissements, au plus tard le 31 mai de chaque année scolaire, pour connaître le nom des personnes salariées intéressées à se qualifier pour un éventuel poste vacant de TES ou de PEH à l'école JFK ;
2. Les candidates ou candidats intéressés devront posséder les qualifications suivantes :

Pour les techniciennes et techniciens en éducation spécialisée :

- a. Une expérience de travail pertinente auprès d'une clientèle d'élèves autistes et en déficience intellectuelle;
- b. Avoir suivi au moins une formation pertinente avec le type de clientèle;
- c. Avoir une expérience de travail dans une équipe multidisciplinaire;

Pour les préposées et préposés aux élèves handicapés :

- a. Une expérience de travail pertinente auprès d'une clientèle d'élèves autistes et en déficience intellectuelle;
 - b. Avoir suivi au moins une formation pertinente avec le type de clientèle;
 - c. Avoir une expérience de travail dans une équipe multidisciplinaire;
3. Les personnes salariées intéressées devront faire part à la Commission de leur intérêt pour obtenir un poste de TES ou de PEH à l'école JFK dans les dix (10) jours suivant l'appel de candidatures placé par la Commission;
 4. La Commission rencontrera les personnes salariées intéressées afin de leur présenter les modalités de la présente entente ainsi que les particularités de l'école JFK ;

5. Lesdites personnes intéressées seront rencontrées par un comité de sélection afin de valider leurs qualifications pour combler de tels postes. Le Syndicat est présent durant ces rencontres et agit à titre d'observateur;
6. Les postes vacants de TES ou de PEH à l'école JFK seront présentés aux séances d'affectation du personnel du secteur de l'adaptation scolaire;
7. Seules les personnes salariées qui répondront aux exigences mentionnées au paragraphe 2 et qui auront été validées dans le cadre du comité de sélection pourront postuler sur les postes vacants de TES ou de PEH à l'école JFK dans le cadre des séances d'affectation;
8. Sur recommandation du comité de sélection, la Commission pourra accepter conditionnellement certains candidats pour des raisons particulières et leur permettre de participer aux séances d'affectation si ces derniers s'engagent à répondre, d'ici la fin de l'année scolaire suivante, aux dispositions du paragraphe précédent;
9. Les personnes salariées qui auront obtenu un poste conformément à l'application de la présente annexe se verront appliquer la clause 7-1.08 de la convention collective, même s'il ne s'agit pas d'une promotion, sauf pour les personnes salariées temporaires qui accèdent à un poste régulier. Dans un tel cas, la personne salariée se voit appliquer les dispositions de la clause 1-2.14;
10. À la date de la signature de la présente, la personne salariée régulière détenant un poste de TES ou de PEH à l'école JFK est réputée répondre à l'exigence de l'entrevue pour les classes d'emploi dans lesquelles elle a travaillé à l'école JFK;
11. La personne salariée qui a fait l'objet d'une évaluation négative sur un poste à l'école JFK ne peut plus obtenir un poste à cette école;
12. La Commission peut s'opposer à la candidature d'une personne salariée qui a fait l'objet d'une évaluation négative dans un autre établissement ou service, et ce, pour des motifs raisonnables;
13. Le présent projet-pilote est en vigueur pour la durée de l'entente locale à moins d'une dénonciation écrite de la part de l'une des parties;
14. Pour toute problématique d'application du présent projet-pilote, les parties s'engagent à se rencontrer dans les plus brefs délais à la demande de l'une d'elles.

LETTRE D'ENTENTE No°3

Document explicatif des statuts d'emploi

Après entente entre les parties, la Commission affiche sur le portail administratif du secteur de la dotation, un document explicatif des différentes classes d'emploi ainsi que des bénéfices et avantages découlant de chacune.

LETTRE D'ENTENTE No°4

Cours de premiers soins – Projet-pilote

Afin de faciliter l'accès au personnel travaillant dans les services de garde à la mise à jour des connaissances acquises dans le cadre de leur cours de secourisme et ainsi détenir une attestation valide de formation en premiers soins, et ce, conformément au Règlement sur les services de garde en milieu scolaire (chapitre I-13.3, r.11) et au Plan de classification du personnel de soutien, les parties s'entendent pour mettre en place le projet-pilote suivant :

La Commission met sur pied des sessions de formation pour le renouvellement des cartes de secourisme du personnel de service de garde et à la mise à jour des connaissances du cours de secourisme général.

Ces cours sont offerts aux personnes salariées suivantes :

- a) éducatrices et éducateurs en service de garde;
- b) éducatrices et éducateurs en service de garde, classe principale;
- c) techniciennes et techniciens en service de garde;

Selon les besoins de l'établissement, les personnes salariées suivantes peuvent être invitées :

- surveillantes et surveillants du dîner (10-2.00);
- techniciennes et techniciens en éducation spécialisée travaillant en service de garde;
- Préposées et préposés aux élèves handicapés.

Les personnes salariées travaillant dans les services de garde sont rémunérées par la Commission pour les heures de formation, à leur taux habituel, à taux simple, et ce, nonobstant la semaine et la journée régulières de travail prévues à l'article 8-2.00 de la convention et peu importe si la formation se tient un samedi.

Les coûts du formateur sont assumés par le comité de perfectionnement à même le 60 \$ prévu à la clause 5-7.10 de la convention collective.

Les modalités d'application seront discutées au Comité de perfectionnement.

Le présent projet-pilote est en vigueur pour la durée de l'entente locale à moins d'une dénonciation écrite de la part de l'une des parties;

Pour toute problématique d'application du présent projet-pilote, les parties s'engagent à se rencontrer dans les plus brefs délais à la demande de l'une d'elles.

LETTRE D'ENTENTE No°5

Formation TEACCH – Projet-pilote

Afin de répondre aux besoins spécifiques de la clientèle de l'école John-F.-Kennedy, les postes de techniciennes et techniciens en éducation spécialisée (ci-après TES) comportent l'exigence particulière d'avoir suivi la formation TEACCH (traitement et éducation des enfants autistes ou souffrant de handicaps apparentés) pour obtenir un poste à l'école JFK. Dans ce contexte, les parties désirent favoriser l'accès du personnel aux postes de TES. De plus, elles désirent également favoriser l'accès à la formation TEACCH pour les TES des autres établissements de la Commission.

Conséquemment, afin de permettre aux personnes salariées travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire d'avoir accès plus facilement à la formation sur la méthode TEACCH, les parties conviennent de mettre en place le projet-pilote suivant :

1. La Commission met sur pied des sessions de formation TEACCH de 45 heures pour les techniciennes et techniciens en éducation spécialisée. Les personnes salariées qui assisteront à la formation seront rémunérées pour les 45 heures, selon leur taux horaire habituel à taux simple, et ce, nonobstant la semaine et la journée régulière de travail prévues à l'article 8-2.00 de la convention collective. Le nombre de personnes salariées pouvant y assister devra être convenu au Comité de perfectionnement en fonction des sommes disponibles;
2. La Commission met sur pied des sessions de formation TEACCH adaptées pour les préposées et préposés aux élèves handicapés qui travaillent à l'école JFK. Les personnes salariées qui assisteront à la formation seront rémunérées pour les heures de formation, selon leur taux horaire habituel à taux simple.
3. Les coûts des formateurs et/ou de la formation sont assumés par le comité de perfectionnement à même le 60 \$ prévu à la clause 56-7.10 de la convention collective.
4. Le présent projet-pilote est en vigueur pour la durée de l'entente locale, à moins d'une dénonciation écrite de la part de l'une des parties;
5. Pour toute problématique d'application du présent projet-pilote, les parties s'engagent à se rencontrer dans les plus brefs délais à la demande de l'une d'elles.

LETTRE D'INTENTION No°1

Attribution des codes d'utilisateurs et mots de passe à tous les membres du personnel de soutien administratif et technique

Dans le but de faciliter l'accès à l'information nécessaire à tout le personnel de soutien technique et administratif et en vue de réduire le nombre de documents sous format papier à être transmis par la Commission. Celle-ci s'engage à tenter de développer un système permettant à tout le nouveau personnel d'obtenir un code d'utilisateur et un mot de passe lui permettant d'avoir accès au portail de la CSMB et ce, dès son embauche.