

ADAPTATIONS LOCALES

Convention collective secteur scolaire - CSN

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE DE L'ESTUAIRE

ci-après appelée « la commission »

ET

**SYNDICAT DU PERSONNEL DE SOUTIEN DE LA
COMMISSION SCOLAIRE DE L'ESTUAIRE (CSN)**

ci-appelé « le syndicat »

feesp.  **CSN**

FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS



ADAPTATIONS LOCALES

CONVENTION COLLECTIVE CSN

2015-2020

2-3.00 LISTE DE PRIORITÉ D'EMBAUCHE

1. Buts et définitions

- 1.1 La commission et le syndicat conviennent de constituer une liste de priorité d'embauche permettant le rappel des personnes.
- 1.2 La liste de priorité d'embauche s'adresse exclusivement aux personnes couvertes par le certificat d'accréditation du Syndicat du personnel de soutien de la commission scolaire de l'Estuaire (CSN).
- 1.3 Cette liste doit être utilisée pour le rappel des personnes dans le cadre de la séquence des postes temporairement vacants, de la séquence des postes définitivement vacants et nouvellement créés, des postes particuliers, pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail.
- 1.4 L'expression « personne » signifie et comprend les personnes concernées par la présente entente.

2. Contenu de la liste de priorité

- 2.1 La liste de priorité d'embauche est constituée des personnes ayant travaillé sept cents (700) heures pour la commission à titre de :
 - a) Personne salariée temporaire;
 - b) Personne salariée ayant occupé un poste particulier;
 - c) Personne salariée régulière mise à pied;
 - d) Personne salariée régulière ayant démissionné de son poste qui en fait la demande;
 - e) Personne salariée n'ayant pas terminé sa période d'essai en vue de l'obtention d'un poste régulier;
 - f) Personne salariée dont la période d'essai s'est avérée non concluante demeurant sur la liste de priorité pour les autres classes d'emplois inférieures où elle est qualifiée;
- 2.2 Seules les personnes répondant aux exigences prévues au plan de classification et autres exigences déterminées par la commission et ayant travaillé sept cents (700) heures dans une même classe d'emplois, au cours d'un minimum de deux affectations de dix (10) jours consécutifs de travail et de préférence dans deux établissements différents, verront leur nom inscrit dans cette classe d'emplois et les classes d'emplois inférieures.

Malgré le paragraphe précédent, les classes d'emploi de concierge, classe I et concierge, classe II ne sont pas soumises aux exigences d'expérience pertinente prévues au plan de classification, et ce, aux fins d'inscription d'une personne salariée sur la liste de priorité d'embauche.

La commission doit évaluer la personne salariée une première fois, après 350 heures travaillées. Une deuxième évaluation doit être faite avant que la personne salariée atteigne sept cents (700) heures travaillées. Si la commission n'évalue pas la personne salariée dans ce délai, celle-ci est réputée répondre aux exigences du poste.

- 2.3 Les personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche sont réputées offrir une disponibilité correspondant à la semaine normale de travail, telle que définie à l'article 8-2.00 de la convention.
- 2.4 L'ordonnancement des personnes se fera par classe d'emplois, par ancienneté et en fonction du statut d'engagement.

3. Mise à jour de la liste de priorité d'embauche et probation

- 3.1 Pour la gestion de la liste de priorité d'embauche, celle-ci est mise à jour deux (2) fois par année, soit au 30 juin au 31 décembre de chaque année. Une copie est transmise au syndicat dans un délai de vingt (20) jours ouvrables.
- 3.2 La liste de priorité d'embauche est affichée pendant quatorze (14) jours. À l'expiration du délai prévu, la liste de priorité d'embauche est officielle et sujette aux modifications résultantes d'un grief pendant la période d'affichage.
- 3.3 Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt d'un grief sur une action prise en vertu de cette liste.
- 3.4 Les personnes énoncées à la clause 2.1 c), d), e), f) sont considérées comme ayant terminé leur période de probation dans la classe d'emplois où elles détenaient un poste.
- 3.5 La commission peut, à la demande d'un employé, modifier son inscription sur la liste de priorité d'embauche de la façon suivante :
 - Retirer son nom sur la liste de priorité d'embauche pour une classe d'emplois spécifique pour laquelle il est qualifié;
 - Modifier sa disponibilité par classe d'emplois 2 semaines avant la mise à jour de la liste de priorité d'embauche;
 - Se déclarer indisponible pour une période maximale de douze (12) mois s'il n'est pas affecté à un remplacement ou un surcroît. Ce congé peut être renouvelé par la commission.

La personne doit alors aviser par écrit la commission au moins quatorze (14) jours civils avant cette modification. La commission confirme alors par écrit à la personne la modification apportée à la liste de priorité d'embauche et envoie une copie conforme au syndicat.

Pendant son retrait temporaire, la personne conserve le droit de poser sa candidature sur un poste régulier selon les dispositions prévues à la clause 7-1.11.

- 3.6 Lorsque la deuxième évaluation d'une personne salariée prévue à la clause 2.2 de la présente entente est négative, la commission donne à cette personne salariée un avis d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie comme quoi elle ne sera pas inscrite sur la liste de priorité d'embauche relativement à la classe d'emploi concernée. Cependant, celle-ci demeure inscrite sur la liste pour les autres classes d'emplois où elle est légalement qualifiée et conserve son ancienneté.

4. Motifs valables reconnus

Sont notamment reconnus comme motifs valables de refus d'affectation :

- a) Les motifs prévus au chapitre 5 de la convention collective (S6) en vigueur;
- b) Le retour aux études;
- c) Le respect des cinquante (50) kilomètres de son lieu de résidence;
- d) La période de retrait temporaire de la liste de priorité d'embauche demandée par l'employé et préautorisée par la commission;
- e) La personne inscrite sur la liste et qui occupe un autre emploi peut identifier ses disponibilités.

5. Motifs de radiation « par classe d'emplois »

- a) Lorsque la personne fait l'objet de trois (3) évaluations négatives à l'intérieur d'une même année scolaire, la commission donne à cette personne salariée un avis d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie et son nom est retiré de la liste de priorité d'embauche dans la classe d'emplois concernée. Cependant, la personne demeure inscrite sur la liste pour les autres classes d'emplois où elle est légalement qualifiée et conserve son ancienneté. La personne dont le nom est retiré peut soumettre un grief si elle estime que son évaluation est déraisonnable;
- b) Demande personnelle de la personne salariée;
- c) Absence de prestation de travail pour la période excédant dix-huit (18) mois, sauf exception pour les personnes en arrêt de travail en vertu d'une loi;
- d) Deux refus, sans motif valable par période de mise à jour de la liste (réf. article 3.1 de la présente entente). Un refus est applicable lorsque le rappel au travail est d'un minimum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

6. Modalité de rappel

6.1 Nonobstant les dispositions du 2^e paragraphe de 7-1.02, la commission fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de priorité d'embauche.

- a) La liste de priorité d'embauche est appliquée par catégorie d'emplois (comme décrit à l'annexe 1 de la présente entente, une personne peut être inscrite dans plus d'un titre d'emplois);
- b) Les personnes sont rappelées par ordre d'ancienneté en tenant compte de leur non-disponibilité exprimée par écrit dans les classes d'emplois où elles sont légalement qualifiées;
- c) Le rappel se fait par téléphone, un maximum de deux numéros de téléphone est accepté;
- d) Si la personne refuse ou qu'elle ne peut être jointe dans un délai de vingt-quatre (24) heures, la suivante est rappelée et ainsi de suite pour chacune des personnes suivantes. Lors d'un remplacement immédiat, aucun temps d'attente ne sera considéré;
- e) À la demande de la personne ou du syndicat, la commission s'engage à rétablir une erreur de rappel dans un délai maximum de cinq (5) jours suivants ladite erreur, et ce, sans procédure de grief;
- f) Lorsqu'une affectation excédant vingt (20) semaines débute et qu'une personne salariée inscrite sur la liste de priorité d'embauche est déjà assignée à une affectation pour laquelle il reste moins de trente (30) jours à écouler, cette personne salariée est alors réputée disponible pour exécuter cette affectation.

6.2 À la demande du syndicat, la commission fournit les informations suivantes pour les personnes visées à l'article 3.1 lorsque l'affectation est pour une période excédant dix (10) jours :

- a) L'identité du poste;
- b) Le nom du titulaire (s'il y a lieu);
- c) La durée probable de l'affectation;
- d) La date du début de l'affectation;
- e) Le salaire.

3-2.00 RÉUNION DES COMITÉS PARITAIRES

TEMPS DE LIBÉRATION POUR PARTICIPATION AUX TRAVAUX DU COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL ET AU COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT

3-2.01

Toute personne représentante du syndicat nommée à un comité paritaire prévu à la convention peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.

Un minimum de quatre (4) séances par année est prévu pour le comité de relations de travail.

Le comité de perfectionnement se rencontre au besoin ou lors du comité de relations de travail.

3-4.00 AFFICHAGE

3-4.03

Le syndicat qui bénéficiait, à la date d'entrée en vigueur de la convention, du service de courrier interne de la commission aux fins de distribution de documents syndicaux auprès de ses membres continue d'en bénéficier.

Le syndicat bénéficie du courrier électronique de la commission aux fins de distribution de documents syndicaux auprès de ses membres.

Pour permettre l'utilisation de ce courrier électronique, l'employeur s'engage à en faire l'installation aux frais du syndicat et à fournir gratuitement le logiciel et la mise à jour du logiciel de communication utilisé par la commission.

Dans les autres cas, la commission et le syndicat peuvent convenir de l'utilisation de ce service par le syndicat.

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

5-3.37

La commission peut exiger de la part de la personne salariée, au moment où elle signifie à la direction une absence pour cause d'invalidité, une attestation médicale ou un certificat médical écrit pour les absences de moins de quatre (4) jours attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si la personne salariée est absente durant moins de quatre (4) jours; la commission peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen de même que les frais de transport de la personne salariée, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission. Lorsque la commission décide de contester le certificat médical de la ou du médecin traitant, elle dispose d'un délai de dix (10) jours ouvrables pour en informer la personne salariée. Ce délai débute à compter du moment où l'autorité désignée par la commission reçoit le certificat médical comportant les informations demandées.

À son retour au travail, l'autorité désignée par la commission peut exiger d'une personne salariée qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail. En cas de désaccord entre la ou le médecin de la personne salariée et celle ou celui de la commission, le syndicat ou la commission peut demander qu'une ou qu'un troisième médecin tranche le litige. Dans ce cas, les deux (2) médecins désignent la ou le troisième médecin. Lorsqu'il s'agit d'un employé régulier, la commission maintient l'assurance salaire dans l'attente de l'avis du troisième médecin. Si la position du troisième médecin est défavorable au salarié, celui-ci devra rembourser l'assurance salaire versée, et ce, conformément à la clause 6-9.04.

À la suite de l'application de l'alinéa précédent, le coût de l'examen de même que les frais de transport de la personne salariée, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission.

La commission ou l'autorité désignée par elle doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

5-10.12

La personne salariée qui est atteinte d'une invalidité prolongée, attestée par un certificat médical, obtient, si elle a épuisé les bénéfices d'assurance salaire prévus à la clause 5-3.00, un congé sans traitement pour le reste de l'année scolaire déjà commencée ou pour une période prédéterminée de six (6) mois selon le calcul le plus avantageux des deux.

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

SECTEUR GÉNÉRAL

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

Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant

7-1.11

B) Séquence

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

I Poste à temps partiel

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

II Poste à temps complet

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

- a) la commission pourvoit le poste en choisissant d'abord parmi les personnes en disponibilité du personnel de soutien de la même classe d'emplois, parmi ses personnes salariées détenant un poste d'une classe d'emplois inférieure bénéficiant, en vertu de la convention, d'une protection de la classe d'emplois en cause, ainsi que parmi ses personnes salariées de la même classe d'emplois bénéficiant d'une des protections salariales prévues à la clause 7-3.21 et qui ont posé leur candidature. L'application du présent sous-paragraphe doit respecter les dispositions prévues à la clause 7-3.44;
- b) à défaut, la commission pourvoit le poste en choisissant parmi ses personnes permanentes en disponibilité du personnel de soutien. Toutefois, ce mouvement ne peut constituer une promotion et l'application du présent sous-paragraphe doit respecter les dispositions prévues à la clause 7-3.44;
- c) à défaut, la commission pourvoit le poste en choisissant parmi ses personnes salariées régulières qui ont posé leur candidature lors de l'affichage du poste;
- d) à défaut, la commission rappelle au travail la personne salariée régulière qu'elle a mise à pied et qui a deux (2) années de service actif à la commission dans un poste à temps partiel;
- e) à défaut, la commission pourvoit le poste en choisissant parmi ses personnes salariées à l'essai qui ont posé leur candidature lors de l'affichage du poste;

- f) à défaut, la commission pourvoit le poste en choisissant parmi les personnes en disponibilité (ou ayant un statut équivalent) de son personnel de gérance. Toutefois, ce mouvement ne peut constituer une promotion;
- g) à défaut, la commission s'adresse au Bureau régional de placement, lequel peut lui recommander une personne de soutien en disponibilité d'une autre commission pour qui ce mouvement ne constituerait pas une promotion;
- h) à défaut, la commission pourvoit le poste en choisissant parmi les personnes salariées suivantes et qui ont posé leur candidature selon les clauses 7-4.02 ou 7-4.04. Pour les personnes salariées visées par les articles 10-1.00 et 10-2.00, cette priorité d'embauche est valable pour une période de dix-huit (18) mois après la mise à pied et, le cas échéant, parmi les personnes sur la liste de priorité d'embauche qui possèdent deux (2) années d'ancienneté et qui ont posé leur candidature, et qui possèdent les qualifications requises ou qui répondent aux exigences déterminées par la commission. Parmi ces personnes, le poste sera octroyé à la personne qui possède le plus d'ancienneté ou celle dont la durée d'emploi est la plus longue.
- i) à défaut, la commission pourvoit le poste en choisissant parmi les autres personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche qui ont posé leur candidature;
- j) à défaut, la commission peut offrir le poste à une personne de l'extérieur dont les qualifications sont supérieures à celles des personnes refusées à l'une des étapes prévues à la présente clause.

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

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

7-1.15

A) Séquence

Lorsque la commission décide de pourvoir un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier, elle procède de la façon suivante :

La commission applique la clause 7-1.15 pour les absences de moins de vingt et un (21) jours préalablement déterminés selon la séquence établie en 7-1.15 en ajoutant « dans la mesure du possible ».

B) Modalités

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

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

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

La commission offre les postes temporairement vacants d'une durée préalablement déterminée de vingt (20) semaines et plus, par affichage ou lors d'une séance d'affectation, à l'ensemble des personnes salariées régulières pour qui cette affectation constituerait une promotion ou une mutation impliquant une augmentation d'heures. Le poste laissé vacant est pourvu à l'aide de la liste de priorité d'embauche. À défaut, la commission fait appel à une autre personne.

SECTEUR DE L'ADAPTATION SCOLAIRE

Section III Comblement d'un poste et d'un surcroît de travail

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

7-1.19

A) Séquence

Lorsque la commission décide de pourvoir un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier, elle procède de la façon suivante :

La commission applique la clause 7-1.19 pour les absences de moins de dix (10) jours préalablement déterminées selon la séquence établie en 7-1.19 en ajoutant « dans la mesure du possible ».

- a) elle peut faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.34;
- b) à défaut, la commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;
- c) à défaut, la commission l'offre en cumul ou en promotion d'heures, au sein du même bureau, service, école ou centre, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00;
- d) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;
- e) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

SECTEUR DES SERVICES DE GARDE

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

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

7-1.21 Séquence

- A) Sous réserve de la clause 7-3.42, lorsque la commission décide de pourvoir un poste temporairement vacant, un surcroît de travail, un poste particulier ou un ajout d'heures, elle procède de la façon suivante :

La commission applique la clause 7-1.21 pour les absences de moins de deux (2) jours préalablement déterminées selon la séquence établie en 7-1.21 en ajoutant « dans la mesure du possible ».

- a) la commission peut faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.34;
- b) à défaut, la commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;
- c) à défaut, la commission l'offre en cumul ou en promotion d'heures, dans le service de garde concerné, aux personnes salariées à l'essai et aux personnes temporaires inscrites sur la liste de priorité d'embauche. À cette fin, le poste temporairement vacant peut être fractionné en bloc (matin, midi et après-midi);
- d) à défaut, la commission l'offre en cumul ou en promotion d'heures, dans l'école ou centre, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00. À cette fin, le poste temporairement vacant peut être fractionné en bloc (matin, midi et après-midi);
- e) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;
- f) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

SECTEUR DE L'ADAPTATION SCOLAIRE

Section III Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières

Plan d'effectif

7-3.23

La commission adopte, au plus tard le 20 août de chaque année financière, un plan d'effectif obligatoirement soumis au syndicat cinq (5) jours avant son adoption pour fins de consultation. Ce plan vaut pour l'année financière courante.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'une personne salariée travaillant auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage intégrés partiellement ou totalement dans une classe régulière ou travaillant auprès d'un (1) ou deux (2) élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage fréquentant une classe spéciale :

- a) la commission peut abolir en cours d'année, pour des motifs non raisonnablement prévisibles au moment de la planification d'effectif, le poste d'une de ces personnes salariées. Lorsque cette éventualité se produit, la commission procède, dans le respect de la clause 7-3.05, à une nouvelle affectation de la personne salariée;
- b) la commission comble l'horaire de travail d'une personne salariée selon ses qualifications lorsque, en cours d'année, le nombre d'heures de son poste fluctue à la baisse.

Lors de l'élaboration du plan des effectifs, la commission favorise la fusion de postes à temps partiel dans la même classe d'emplois, en fonction des besoins de l'organisation, afin de créer des postes à temps complet. Toutefois, la commission n'a pas à favoriser la fusion de postes à temps partiel si celle-ci a pour effet de causer un conflit d'horaire ou d'entraîner un dépassement du nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail à la commission. Lorsque la fusion de postes à temps partiel aurait pour effet d'entraîner le paiement de frais de déplacement ou de générer du temps de déplacement, la commission, sans être tenue de favoriser de telles fusions, en évalue tout de même la pertinence.

Après avoir appliqué la fusion de postes à temps partiel dans la même classe d'emplois, la commission favorise le cumul de postes à temps partiel dans des classes d'emplois différentes. Dans cette situation, il n'y a pas création d'un poste à temps plein et la personne visée détient les avantages propres à chacun des postes comme si elle était deux salariées différentes.

La commission accorde à chaque technicienne ou technicien en éducation spécialisée et préposée ou préposé aux élèves handicapés ayant obtenu un poste l'équivalent d'une journée de temps compensé représentant un cinquième (1/5) de la semaine régulière de travail de son poste pour lui permettre de rencontrer la direction de l'établissement et les autres intervenants concernés avant l'entrée des élèves.

7-3.24

Le plan doit comprendre les éléments suivants :

- a) le nombre de postes maintenus par classe d'emplois de même que la répartition de ces postes par bureau, par service, par école et par centre;
- b) le nombre de postes en surplus qui seront abolis. Sous réserve de l'application de la clause 7-3.23, la commission ne peut abolir d'autres postes que ceux dont l'abolition est prévue dans le plan. Dans ce cadre, la commission doit identifier chacun des postes à abolir (bureau, service, école ou centre, classe d'emplois, nom de la ou du titulaire au moment de l'élaboration du plan) de même qu'à titre indicatif seulement, le motif de son abolition parmi ceux ci-dessous énumérés :
 - 1) baisse significative de clientèle¹;
 - 2) réaménagement de la structure administrative autre que celui visé par le paragraphe b) de la clause 7-3.25;
 - 3) fermeture de bureau, de service, d'école ou de centre;
 - 4) modification de services spécifiques à rendre;
 - 5) réduction de services spécifiques à rendre;
- c) la liste des personnes salariées en disponibilité au moment de l'adoption du plan, la liste des personnes salariées bénéficiant d'une protection de classe d'emplois de même que la classe d'emplois concernée et la liste des personnes salariées bénéficiant de la protection salariale prévue au sous-paragraphe 2) du paragraphe a) de la clause 7-3.35;
- d) l'identification de chacun des postes nouvellement créés dont la création coïncide avec l'entrée en vigueur du plan, et ce, sans égard aux créations de postes ultérieures qui peuvent survenir pendant la durée du plan;
- e) pour chacun des postes des classes d'emplois de techniciennes ou techniciens, un temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de l'équipe-école et pour les suivis auprès des parents ou d'autres intervenants. Ce temps est établi sur une base hebdomadaire.

¹ La baisse de clientèle peut être constatée et additionnée sur une période de trois (3) ans, y compris l'année visée par le plan d'effectif.

À compter de l'année scolaire 2008-2009, en plus des journées pédagogiques au calendrier des enseignants, la commission scolaire allouera, pour chacun des techniciennes et techniciens en éducation spécialisée détenant un poste régulier au plan des effectifs prévu aux articles 7-3.23, 3,5 % de leur tâche régulière, pour les activités prévues à la clause 7-3.24 e) et 5 % pour les techniciennes et techniciens détenant un poste régulier qui appliquent les plans de traitement en orthophonie.

Les abolitions de postes prévues au plan prennent effet à une seule date par plan d'effectif. Cette date est déterminée par la commission et doit être mentionnée au plan d'effectif en cause. La commission transmet à la personne salariée dont le poste est aboli un préavis écrit de cinq (5) jours de la date de l'abolition de son poste. Une copie de l'avis est transmise simultanément au syndicat.

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

SECTEUR DE L'ADAPTATION SCOLAIRE

Mécanisme de sécurité d'emploi

7-3.28

Les clauses 7-3.29 à 7-3.31 s'appliquent de façon concomitante.

Au plus tôt cinq (5) jours ouvrables avant l'entrée au travail des enseignants et au plus tard le premier jour de l'entrée au travail des enseignants, la commission doit tenir une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés dans le cadre de la séance d'affectation sont pourvus, étant entendu que la personne salariée peut effectuer son choix plus d'une fois. Lors de cette séance d'affectation, la commission fournit, pour chacun des postes vacants, les renseignements généraux relativement à la clientèle visée.

Toutes les personnes qui assistent à la séance d'affectation seront remboursées pour les frais de déplacement selon la politique en vigueur à la commission scolaire.

Lorsque la commission ne convoque pas une séance d'affectation, elle doit procéder à l'affichage des postes vacants, conformément à la clause 7-1.12, pendant une période effective d'au moins cinq (5) jours.

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

La commission et le syndicat conviennent des modalités qui s'appliquent en cas d'absence de la personne salariée à la séance d'affectation.

Après la séance d'affectation ou l'affichage de postes, la commission offre, à l'ensemble des personnes salariées régulières et, par la suite, aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche, les postes temporairement vacants dont la vacance est prévue jusqu'à la fin de l'année scolaire.

7-3.30

- A) La personne salariée régulière dont le poste est aboli doit, à son choix :
- a) déplacer une personne salariée moins ancienne de sa classe d'emplois;
 - ou
 - b) choisir un poste vacant selon la clause 7-3.29.
- B) La personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu de ce qui précède doit, à son choix :
- a) déplacer une personne salariée moins ancienne de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie;
 - ou
 - b) choisir, selon la clause 7-3.29, un poste vacant de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie;
 - ou, pour la personne salariée permanente
 - c) Déplacer une personne salariée moins ancienne de sa classe d'emplois occupant un poste à temps partiel;
 - ou
 - d) choisir un poste vacant à temps partiel selon la clause 7-3.29.

Lorsqu'une personne salariée, permanente effectue un choix en vertu des sous-paragraphes c) ou d) précédents, les dispositions suivantes s'appliquent :

- 1) cette personne salariée est visée par les dispositions du paragraphe c) de la clause 7-3.34 ;
- 2) La commission et le syndicat conviennent des modalités qui s'appliquent. À défaut d'entente sur les modalités, la personne salariée permanente effectue son choix en fonction du poste à temps partiel qui comporte le plus grand nombre d'heures.

7-3.31

- A) La personne salariée régulière déplacée en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe A) et du sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 7-3.30 doit :
- a) choisir un poste vacant de sa classe d'emplois selon la clause 7-3.29;
 - b) à défaut, déplacer une personne salariée moins ancienne de sa classe d'emplois.
- B) La personne salariée régulière déplacée en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-3.30 doit choisir un poste vacant selon la clause 7-3.29;
- C) La personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu de ce qui précède ou la personne salariée déplacée en vertu de la présente clause doit, à son choix :
- a) déplacer une personne salariée moins ancienne de la classe d'emploi dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie;
- ou
- b) choisir, selon la clause 7-3.29, un poste vacant de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie.

7-3.32

- A) Lorsqu'une personne salariée régulière ne peut en déplacer une autre ou prendre un poste vacant de sa classe d'emplois en raison d'un des motifs suivants :
- a) elle ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;
 - b) elle occupe un poste à temps complet et le poste disponible est à temps partiel;
 - c) le poste disponible est situé à plus de cinquante (50) kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.05;

Elle déplace une personne salariée régulière moins ancienne de sa classe d'emplois qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés.

La personne salariée ainsi déplacée bénéficie des dispositions de la clause 7-3.31.

- B) De même, lorsqu'une personne salariée régulière ne peut en déplacer une autre dans une autre classe d'emplois où elle est tenue de déplacer, ou prendre un poste vacant en raison d'un des motifs suivants :
- a) elle ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;
 - b) elle occupe un poste à temps complet et le poste disponible est à temps partiel;
 - c) le poste disponible est situé à plus de cinquante (50) kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.05;

Elle déplace une personne salariée régulière moins ancienne qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés dans la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte dans sa catégorie.

La personne salariée régulière ainsi déplacée bénéficie des dispositions de la clause 7-3.21.

- C) Lorsqu'une personne salariée régulière ne peut occuper un poste de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte, et ce, dans sa catégorie, elle exerce les choix prévus aux clauses 7-3.29 à 7-3.31 dans sa catégorie en fonction de la deuxième classe d'emplois immédiatement inférieure et ainsi de suite.

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

SECTEUR DES SERVICES DE GARDE

Mécanisme de sécurité d'emploi

7-3.37

- A) Au plus tard au mois d'août et sur une base temporaire, la commission procède au rappel des personnes salariées régulières, selon les heures établies à la cent-unième (101^e) journée du calendrier scolaire de l'année précédente, en offrant, par service de garde et par classe d'emplois, à chacune des personnes salariées visées les postes comportant le plus grand nombre d'heures.

La clientèle officielle au 30 septembre servira à déterminer les postes et le nombre d'heures de chacun des postes des classes de technicienne et de technicien et d'éducatrice et d'éducateur en service de garde. Cette révision se fera au plus tard le 10 octobre.

- B) Lorsque, à la suite de l'application du paragraphe A) précédent, des postes demeurent vacants, les dispositions suivantes s'appliquent :

avant l'entrée des élèves, la commission peut tenir une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés sont pourvus conformément à la clause 7-3.38. Dans ce cadre, la personne salariée peut exercer son choix plus d'une fois;

lorsque la commission ne tient pas de séance d'affectation, elle procède à un affichage des postes vacants dans tous les services de garde, conformément à la clause 7-1.12. Ces postes sont pourvus conformément à la clause 7-3.38.

- C) La commission remet au syndicat, lors de l'affichage ou une semaine avant la séance d'affectation, les informations suivantes :
- la liste des personnes salariées rappelées par service de garde en précisant le nombre d'heures et l'horaire de travail de chacun des postes;
 - la liste des postes vacants et des postes nouvellement créés avec le nombre d'heures et l'horaire de travail;
 - la liste des personnes non rappelées par service de garde;
 - le nombre d'élèves réguliers et sporadiques inscrits à cette date par service de garde;
 - la liste d'ancienneté officielle prévue aux clauses 8-1.06 à 8-1.09.

8-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les parties conviennent que les travaux majeurs sont des travaux de construction planifiés par le service des ressources matérielles pour réaménager les lieux avant le retour des élèves ou pendant l'année scolaire.

Étant donné que la convention collective, à l'article 8-3.03, mentionne que le temps supplémentaire doit être réparti équitablement, la commission scolaire fera appel aux ouvriers d'entretien, classe II ou concierges ayant donné leur nom pour effectuer ces travaux et qui détiennent les compétences pour effectuer la tâche.

La commission scolaire fera une nouvelle liste annuellement et la rotation débutera à chaque année par le plus ancien inscrit sur la liste. Cependant, la personne qui a commencé le travail doit le terminer.

L'employé appelé bénéficie d'une période de quatre (4) heures pour prendre sa décision et en faire part à la commission scolaire. L'employé à qui un message a été laissé est présumé avoir été appelé.

Dans les cas de forces majeures (bris d'eau, incendie, feu ou tout autre sinistre), l'employeur fait appel à toute personne répondant aux exigences de la tâche et qui est disponible immédiatement. La liste des travaux majeurs ne s'applique donc pas dans de telles situations.

8-3.05 d)

Pour les heures supplémentaires effectuées, la personne salariée bénéficie d'un congé sans perte de traitement, dont la durée est déterminée comme suit :

- a) pour toute heure de travail effectuée en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire ou au cours d'une journée de congé hebdomadaire : une heure et demie (1 ½) de congé;
- b) pour toute heure de travail effectuée au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention : une heure et demie (1 ½) de congé, et ce, en plus du maintien du traitement de ce jour férié;
- c) pour toute heure de travail effectuée le dimanche ou au cours de la deuxième (2^e) journée de congé hebdomadaire : deux (2) heures de congé.
- d) Modalité d'attribution de temps en lien avec les activités parascolaires

Pour toute personne salariée participant aux activités parascolaires de son établissement, la rémunération est en fonction de la période où cette personne salariée est en responsabilité auprès des élèves. La rémunération est établie selon la règle (temps compensatoire) prévue dans la convention collective à la clause 8.3.05. L'horaire est remis à la personne salariée avant la participation à cette activité et établit la période pour laquelle la personne sera dédommagée.

ANNEXE DE L'ENTENTE LOCALE

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

8-6.01

La commission fournit gratuitement aux personnes salariées tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port.

La commission intégrera la présente annexe dans l'une de ses règles de gestion.

Un montant forfaitaire de cent cinquante dollars (150 \$) est alloué annuellement à chacun des salariés réguliers affectés au déneigement. Ce montant forfaitaire permettra de compenser l'usure des vêtements utilisés par ce salarié.

ANNEXE I

Classe d'emploi actuelle	Inscription sur la liste de priorité d'embauche	Choix
Secrétaire d'école et de centre	Secrétaire d'école et de centre	
	Secrétaire de gestion	
	Secrétaire	
	Agent de bureau, classe I	
	Agent de bureau, classe II	
Secrétaire de gestion	Secrétaire de gestion	
	Secrétaire	
	Agent de bureau, classe I	
	Agent de bureau, classe II	
Secrétaire	Secrétaire	
	Agent de bureau, classe II	
Agent de bureau, classe I	Agent de bureau, classe I	
	Agent de bureau, classe II	
Concierge (toutes catégories)	Concierge -9275 m ²	
	Concierge +9275 m ²	
	Ouvrier d'entretien, classe II	
	Ouvrier d'entretien, classe III	
Magasinier, classe I	Magasinier, classe I	
	Magasinier, classe II	
Technicien en éducation spécialisée	Technicien en éducation spécialisée	
	Préposée aux élèves handicapés	
Ouvrier certifié d'entretien	Ouvrier certifié d'entretien	
	Concierge	
	Ouvrier d'entretien, classe II	
	Ouvrier d'entretien, classe III	
Technicien en service de garde	Technicien en service de garde	
	Éducateur en service de garde	

SIGNATURE DE L'ENTENTE

En foi de quoi, la commission et le syndicat ont signé à Baie-Comeau, ce 13 du mois de décembre 2019.

Pour la commission

Al. Juelth
Smith Côté

Pour le syndicat

François Tremblay
Lucie Morin