



**MATIÈRES LOCALES
ET ARRANGEMENTS LOCAUX**

Entente locale intervenue

Entre

**Le Syndicat du soutien scolaire
de la Riveraine (C.S.Q.)**

Et

**La Commission scolaire
de la Riveraine**

**Convention collective
2005-2010**

TABLE DES MATIÈRES

PREMIÈRE PARTIE : MATIÈRES NÉGOCIÉES LOCALEMENT SELON L'ANNEXE 25

1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne	7
1-4.00	Harcèlement en milieu de travail	7
2-3.00	Priorité d'embauche d'une salariée ou d'un salarié temporaire	8
3-2.00	Comités mixtes	12
3-4.00	Affichage et distribution	12
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales	13
3-8.00	Documentation	14
5-5.00	Participation aux affaires publiques	17
5-9.00	Congé sans traitement	18
6-11.00	Versement de la paie	20
8-5.00	Santé et sécurité	22
8-6.00	Vêtements et uniformes	25
8-7.00	Changements technologiques	26
11-1.00	Dépôts à une caisse d'épargne ou d'économie	27

DEUXIÈME PARTIE : ARRANGEMENTS LOCAUX EN VERTU DE L'ARTICLE 11-3.00

3-3.00	Libérations syndicales	31
4-4.00	Participation à des comités EHDAA	33
5-1.00	Congés spéciaux	
	5-1.01	34
	5-1.07	35
5-2.00	Jours chômés et payés	
	5-2.01	36

5-3.00	Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire	
	5-3.38	36
	5-3.40	37
	5-3.47	38
5-4.00	Droits parentaux	
	5-4.07	39
	5-4.26	39
	5-4.30	39
5-6.00	Vacances	
	5-6.04	40
	5-6.05	40
	5-6.07	41
	5-6.13	41
5-7.00	Perfectionnement	
	5-7.03	42
6-7.00	Frais de voyage et de déplacement	
	6-7.05	43
	6-7.10	43
	6-7.11	43
7-0.00	Mouvements de personnel et sécurité d'emploi	
	7-1.03	44
	7-1.22	45
	7-1.23	46
	7-1.25	46
	7-1.26	47
	7-1.27	48
	7-1.28	48
8-1.00	Ancienneté	
	8-1.03	49

8-2.00	Semaine et heures de travail	
	8-2.08	49
	8-2.09	50
	8-2.15	51

**Matières négociées
localement
selon l'annexe 25**



1.-1.00 BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET ACCÈS À L'ÉGALITÉ

1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

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

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

1-3.02 Aucune menace, contrainte ou représailles ne peut être exercée contre une salariée ou un salarié en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

1-4.00 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

1-4.01 Le harcèlement en milieu de travail consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la salariée ou du salarié et qui entraîne, pour celle-ci ou celui-ci, un milieu de travail néfaste.

1-4.02 La salariée ou le salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement; à cet effet, la commission prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement ou en vue de faire cesser tout harcèlement porté à sa connaissance.

1-4.03 La salariée ou le salarié qui prétend être harcelé doit s'adresser à une représentante ou un représentant de la commission pour tenter de trouver une solution en appliquant, la démarche et les mécanismes prévus à la politique de la commission.

1-4.04 La plaignante ou le plaignant ou le syndicat, avec l'accord de celle-ci ou de celui-ci, peut soumettre un grief selon la procédure prévue aux articles 9-1.00 et 9-2.00. Ce grief est entendu en priorité.

2.0.00 CHAMP D'APPLICATION, RECONNAISSANCE ET PRIORITÉ D'EMBAUCHE D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ TEMPORAIRE

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

Lors d'un remplacement, d'un surcroît de travail ou du comblement d'un poste particulier

2-3.01 La liste de priorité en vigueur au moment de la signature de la présente entente est celle annexée à la présente.

2-3.02 La commission utilise cette liste lors d'un remplacement, d'un surcroît de travail ou du comblement d'un poste particulier conformément aux clauses 7-1.22 G) et 7-1.25 E) ainsi que pour l'attribution des ajouts d'heures pour les postes en service de garde selon la clause 7-1.28 D). De plus, cette liste est utilisée pour le comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé selon les clauses suivantes : 7-1.03 G) et I), 7-3.22 C) d) et f).

2-3.03 La commission met à jour la liste de priorité selon la façon suivante :

- elle ajoute, par classe d'emplois et par date d'engagement du début de la classe d'emplois à la commission, le nom de la salariée ou du salarié temporaire ayant fait l'objet d'une évaluation positive et ayant cumulé 607 heures (catégories des emplois techniques et administratifs) ou 672 heures (catégorie des emplois manuels) ou avoir travaillé durant au moins neuf (9) mois consécutifs¹, sur une base quotidienne, soit la moindre de ces deux (2) périodes, par classe d'emplois, à l'intérieur des douze (12) mois précédents. Pour la salariée ou le salarié temporaire, la date d'engagement pour les fins de rappel au travail correspond à sa première date d'engagement à la commission même si celle-ci précède la période de référence durant laquelle la salariée ou le salarié s'est qualifié pour être inscrit sur la liste, sans excéder 24 mois précédant la mise à jour. Une salariée ou un salarié peut être inscrit dans plus d'une classe d'emplois, si elle ou il atteint le minimum de temps requis dans chaque classe d'emplois.

À date identique, l'expérience à la commission prévaut et à expérience égale, la scolarité prévaut.

2-3.04 Le 1^{er} juillet et le 1^{er} février de chaque année, la commission met à jour la

¹ Les samedis, les dimanches, les jours chômés, les journées pédagogiques, la fermeture d'été prévue au paragraphe A) de la clause 5-6.05, la période de ralentissement cyclique et toute interruption de cinq (5) jours ouvrables ou moins ne constituent pas une interruption de travail.

liste selon la clause 2-3.03 et transmet une copie au syndicat dans les trente (30) jours suivant la date de mise à jour. À compter de cette date, le syndicat a vingt (20) jours ouvrables pour vérifier la liste. Par la suite, la commission procède à l'affichage dans chacun de ses établissements pour une période de trente (30) jours ouvrables.

La liste de priorité devient officielle à l'expiration de la période d'affichage et est sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir d'effet rétroactif antérieur au dépôt d'un grief qui origine de cette liste.

2-3.05 La commission procède au rappel par classe d'emplois et selon l'ordre prévu à la clause 2-3.03.

Dans tous les cas, la personne salariée doit répondre aux qualifications requises et aux autres exigences déterminées par la commission. Celle-ci n'est pas tenue de faire appel à une personne si l'horaire du poste à combler entre en conflit avec son horaire. De plus, une personne ayant débuté un emploi en vertu des présentes ne peut exiger un autre emploi devenu disponible même s'il est plus avantageux.

Lorsqu'il n'y a plus de noms de personnes salariées temporaires dans une classe d'emplois donnée, la commission doit faire appel à une personne inscrite sur la liste, dans une autre classe d'emploi, si elle répond aux qualifications requises et exigences déterminées par la commission.

Il appartient à la salariée et au salarié de démontrer son intérêt dès qu'elle ou qu'il obtient de nouvelles compétences.

2-3.06 Malgré ce qui précède, suite à une modification ou une prolongation d'un remplacement, la commission offre d'abord le remplacement à la personne qui a été embauchée dans le cadre de ce remplacement, à la condition que la personne remplacée conserve le même poste.

2-3.07 La personne salariée temporaire informée d'une offre d'engagement dispose d'un délai de 24 heures pour donner une réponse. Le défaut de répondre à l'offre de la commission dans ce délai constitue un refus et si la commission ne peut la rejoindre, celle-ci offre le travail à la personne suivante sur la liste. La personne qui ne peut être rejointe à son numéro de téléphone habituel, en informe la commission.

2-3.08 Aux fins de la clause 7-1.03 G), une année de durée d'emploi signifie 1 820 heures effectivement travaillées dans chaque classe d'emploi.

2-3.09 La personne salariée temporaire est radiée de la liste de priorité d'embauche sans attendre la mise à jour pour l'un des motifs suivants :

- A) Le refus pour la troisième fois d'une offre d'emploi en vertu des présentes à l'exception des situations suivantes, sur présentation de pièces justificatives :
- a) droits parentaux au sens des dispositions liant;
 - b) invalidité assumée par la commission au sens de la clause 5-3.32 des dispositions liant;
 - c) accident du travail ou maladie professionnelle au sens de l'article 7-4.00 des dispositions liant;
 - d) poursuite d'études, en lien avec un emploi à la commission, dans une institution reconnue (minimum 9 heures/semaine);
 - e) promotion temporaire à la commission;
 - f) tout autre motif jugé valable par la commission.
- B) Le défaut de se présenter au travail à la date convenue sauf dans les cas prévus à la clause 2-3.09 A);
- C) L'obtention d'un poste régulier;
- D) Ne pas avoir fourni de prestation de travail supérieure à 28 heures pendant une période de deux (2) ans dans chaque classe d'emplois concernée ;
- E) Avoir fait l'objet de deux évaluations négatives.

Toutefois, le fait pour la personne salariée temporaire de ne pas accepter l'offre pour les raisons suivantes ne constitue pas un motif de refus :

- l'offre d'un emploi au-delà de cinquante (50) kilomètres de son domicile ou du point d'entrée sur le territoire ;
- l'offre d'un emploi de moins de quinze (15) heures.

2-3.10 Dès que la personne informe la commission par écrit que le motif qui a justifié l'exercice du droit de refus n'existe plus, la commission considère cette personne à nouveau disponible.

-
- 2-3.11 Lorsque la commission procède à la radiation d'une personne de la liste, elle informe le syndicat par écrit du motif de la radiation.
- 2-3.12 La personne salariée temporaire a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage si elle se croit lésée dans les droits qui lui sont reconnus aux présentes.
- 2-3.13 La présente entente entre en vigueur le jour de sa signature et est applicable jusqu'à la date de son remplacement.

3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-2.00 COMITÉS MIXTES

3-2-01 Toute représentante ou tout représentant du syndicat nommé à un comité mixte prévu à la convention peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.

3-2.02 Toute représentante ou tout représentant du syndicat nommé à un comité mixte non prévu à la convention et dont la formation est acceptée par la commission et le syndicat, ou par les parties négociantes à l'échelle nationale, peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.

3-2.03 La représentante ou le représentant du syndicat nommé à un comité mixte est remboursé de ses dépenses par la partie qu'elle ou il représente, sauf si autrement prévu. De ce fait, elle ou il n'a droit à aucune rémunération additionnelle.

3-2.04 La représentante ou le représentant du syndicat doit informer à l'avance sa supérieure ou son supérieur immédiat du nom du comité auquel elle ou il est appelé à participer ou pour lequel elle ou il effectue un travail de la durée prévue de son absence.

Dans le cas où les rencontres sont tenues en dehors de l'horaire normal de travail, la salariée ou le salarié a droit à une rémunération ou une compensation égale au nombre d'heures requis pour assister à ce comité. La commission et la salariée ou le salarié conviennent du moment où le congé peut être pris.

3-4.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION

3-4.01 La commission met à la disposition des syndicats des tableaux d'affichage placés en évidence de ses immeubles, généralement ceux ou près de ceux utilisés par la commission pour ses propres documents ou près du lieu d'entrée et de sortie des salariées ou salariés.

3-4.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale émanant du syndicat, pourvu qu'il soit signé par une représentante ou un représentant du syndicat et que copie conforme soit remise à la personne désignée par la commission.

3-4.03 Le syndicat peut distribuer tout document de nature syndicale ou professionnelle à chacune des salariées ou chacun des salariés sur les lieux de travail, mais en dehors du temps durant lequel chacune de ces salariées ou chacun de ces salariés dispense ses services.

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

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

La commission autorise le syndicat à utiliser son système de distribution de courrier interne selon les modalités en vigueur ainsi que son courrier électronique. La commission permet également l'accès au portail de la commission et l'utilisation de ce dernier comme moyen de communication avec les membres du syndicat.

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

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

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

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

3-5.04 À la demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses immeubles, en autant que disponible, un local convenable ainsi que tout matériel ou équipement requis pour fins d'assemblées syndicales

concernant les membres de l'unité de négociation. La demande doit parvenir à la commission quarante-huit (48) heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local soit laissé tel que pris.

Le syndicat s'engage à dédommager la commission pour tout bris survenu durant la tenue des assemblées générales.

3-8.00 DOCUMENTATION

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

3-8.02 Au plus tard le 31 janvier de chaque année, la commission fournit au syndicat la liste complète, par ordre alphabétique, des salariées et salariés à qui s'applique la convention, en indiquant pour chacune ou chacun: le nom et le prénom, le statut (à l'essai, régulier, permanent ou temporaire), le nom du service, le poste occupé, le classement, le traitement, les primes auxquelles elle ou il a droit, le cas échéant, la date de naissance, l'adresse de résidence, le numéro de téléphone et le numéro d'assurance sociale, le tout tel que porté à sa connaissance ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni.

En plus de la documentation transmise conformément au paragraphe ci-haut, la commission indique également au syndicat:

- le nombre d'années d'expérience;
- le nombre d'années d'ancienneté ou de la durée d'emploi ;
- le nombre d'heures hebdomadaires travaillées ;
- la nature du congé avec ou sans traitement.
- les heures supplémentaires.

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

- A) le nom de la nouvelle salariée ou du nouveau salarié, la date d'embauchage, et les renseignements prévus à la clause 3-8.02 ;
- B) le nom de la salariée ou du salarié qui a quitté l'emploi et la date du départ ;
- B) le nom de la salariée ou du salarié qui a changé de poste, le titre du nouveau poste, la date du changement et le traitement ;

-
- C) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance ;
- D) tout autre renseignement convenu entre la commission et le syndicat.
- 3-8.04 À cette occasion, la commission transmet au syndicat, copie de toute directive ayant trait à l'application de la convention et adressée directement ou par le biais de la supérieure ou du supérieur immédiat à une salariée ou un salarié, à un groupe de salariées ou salariés ou à l'ensemble des salariées et salariés.
- 3-8.05 La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, copie de tous les règlements ou résolutions concernant une salariée ou un salarié, un groupe de salariées ou salariés ou l'ensemble des salariées et salariés à qui s'applique la convention.
- 3-8.06 Tant que la commission n'a pas transmis au syndicat les documents mentionnés aux clauses 3-8.04 et 3-8.05, ces documents ne peuvent être utilisés contre la salariée ou au salarié concerné.
- 3-8.07 Dans les soixante (60) jours du 30 avril 2006, la commission transmet au syndicat, pour information, copie des règlements ou politiques ou copie d'extraits de ces règlements ou politiques concernant la gestion du personnel couvert par la convention ; par la suite, la commission transmet au syndicat les modifications apportées à ces règlements ou politiques ou copie de toute nouvelle politique ou nouveau règlement concernant la gestion de ce personnel.
- 3-8.08 Le syndicat fournit à la commission, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses représentantes ou représentants, le titre de leur fonction, le nom du comité prévu à la convention ou formé en vertu de celle-ci, dont elles ou ils font partie, s'il y a lieu, et l'avise de tout changement.
- 3-8.09 La commission transmet au syndicat le nom de la salariée ou du salarié qui obtient un congé sans traitement de plus d'un mois ou un congé accordé en vertu de l'article 5-4.00 et indique la durée prévue du congé. Le syndicat est informé de toute prolongation.
- 3-8.10 La commission informe également le syndicat en même temps qu'elle en informe la salariée ou le salarié de toute coupure de traitement reliée à l'application de la convention.

3-8.11 Dans le cas où la commission le fait déjà, elle continue de faire parvenir au syndicat, copie des procès-verbaux de ses organismes décisionnels : conseil des commissaires et comité exécutif.

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

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

5-5.01 La commission reconnaît à la salariée ou au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyennes et citoyens.

5-5.02 La salariée ou le salarié régulier qui se porte candidate ou candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans traitement pouvant s'étendre de la journée de la déclaration des élections à la dixième (10^e) journée qui suit le jour des élections.

5-5.03 La salariée ou le salarié régulier, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considéré comme ayant démissionné, à moins que la raison pour laquelle elle ou il ne se présente pas soit un des motifs d'absence prévus à la convention. Dans ce cas, la salariée ou le salarié doit en aviser la commission et, sauf impossibilité de sa part de se présenter au travail le premier jour ouvrable suivant cette absence, elle ou il est considéré comme ayant démissionné à compter de ce jour.

5-5.04 La salariée ou le salarié régulier, élu à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction selon les modalités prévues par la commission; la commission ne peut refuser ce congé sans motif valable.

5-5.05 La salariée ou le salarié régulier élu à une élection provinciale ou fédérale demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.

5-5.06 Dans les vingt et un (21) jours de la fin de son mandat, la salariée ou le salarié doit signifier à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

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

5-9.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 5-9.01 La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé. Lorsque le congé est à temps partiel, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent à la salariée ou au salarié visé.
- 5-9.02 La commission accorde un congé sans traitement pour permettre à une salariée ou un salarié régulier de suivre sa conjointe ou son conjoint dont le lieu de travail changerait temporairement ou définitivement, et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Ce congé peut être renouvelé une seule fois.
- 5-9.03 La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier qui en fait la demande un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel, si l'octroi de ce congé a pour effet de permettre l'utilisation des services d'une personne en disponibilité.
- 5-9.04 Sous réserve du deuxième alinéa de la clause 5-9.05, la commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études dans un programme conduisant à l'obtention d'un diplôme dans une institution officiellement reconnue pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs. Ce congé peut être renouvelé. Toutefois, une prolongation de congé pourrait être accordée pour permettre de compléter un programme d'études s'échelonnant sur plus de deux (2) ans amorcé durant les deux (2) dernières années.
- 5-9.05 La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée minimale d'un mois, sans excéder douze (12) mois consécutifs. La salariée ou le salarié régulier peut bénéficier de ce congé à chaque fois qu'elle ou il a accumulé au moins cinq (5) ans d'ancienneté.
- 5-9.06 La salariée ou le salarié qui est atteint d'une maladie prolongée, attestée par un certificat médical accepté par la commission obtient, si elle ou il a épuisé les bénéfices prévus aux clauses 5-3.32 et 5-3.45, un congé sans traitement à temps complet pour le reste de l'année financière déjà commencée.
- 5-9.07 La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite au moins trente (30) jours avant le début du congé sauf dans le cas prévu à la clause 5-9.03; la demande est faite par écrit et doit préciser les motifs ainsi que les dates de début et de fin du congé. De plus, toute demande de congé sans traitement à temps partiel doit préciser l'aménagement du

-
- congé.
- 5-9.08 Dans le cas où un congé sans traitement à temps partiel est prévu au présent article, il doit y avoir entente entre la commission et la salariée ou le salarié sur l'aménagement de ce congé et sur les autres modalités d'application.
- 5-9.09 Durant son absence, l'ancienneté de la salariée ou du salarié est calculée conformément à l'article 8-1.00 de la convention; elle ou il maintient sa participation au régime d'assurance maladie en payant en totalité les primes et les contributions exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant; elle ou il peut participer aux régimes complémentaires, à la condition de payer en totalité les primes et les contributions exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant, si les règlements de ces régimes le permettent.
- 5-9.10 La salariée ou le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue sur avis écrit transmis au moins trente (30) jours avant son retour.
- 5-9.11 À son retour, la salariée ou le salarié réintègre le poste qu'elle ou il détenait à son départ, sous réserve de l'article 7-3.00 de la convention.
- 5-9.12 En cas de démission au cours ou à la fin de ce congé, la salariée ou le salarié rembourse à la commission toute somme qu'elle a déboursée pour et en son nom.
- 5-9.13 La salariée ou le salarié qui utilise son congé à d'autres fins que celles pour lesquelles elle ou il l'a obtenu est considéré comme ayant démissionné à compter du début de son congé.

6-11.00 VERSEMENT DE LA PAIE

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

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

6-11.02 Les renseignements apparaissant sur le relevé de paie doivent indiquer notamment :

- A) le nom de la commission;
- B) les nom et prénom de la salariée ou du salarié;
- C) l'identification de sa classe d'emplois;
- D) le nombre d'heures payées au taux régulier;
- E) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable, le cas échéant;
- F) le traitement brut et le traitement net;
- G) les primes;
- H) la cotisation syndicale;
- I) les retenues pour fins d'impôts;
- J) les cotisations au régime de retraite;
- K) les cotisations au Régime de rentes du Québec;
- L) la cotisation d'assurance-emploi;
- M) la période concernée;
- N) la déduction pour une caisse d'économie;
- O) le cumulatif des gains et déductions en autant qu'ils sont déjà fournis par la commission à la date de la signature de la convention;
- P) tout autre renseignement déjà fourni par la commission en date du 1^{er} février 2006, *notamment le solde des banques suivantes : congés de maladie monnayables, congés de maladie non monnayables et vacances.*

-
- 6-11.03 Avant de réclamer d'une salariée ou d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, la commission s'entend avec elle ou lui et le syndicat sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement. Ces modalités doivent faire en sorte que la déduction n'excède jamais plus de dix pour cent (10%) du traitement brut par paie.
- 6-11.04 Dans le cas où, à la suite d'une erreur de la commission, celle-ci omet de verser la paie d'une salariée ou d'un salarié à la date prévue ou verse des montants inférieurs à ceux réellement dus, la commission s'engage, après demande à cet effet de la salariée ou du salarié concerné, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues.
- 6-11.05 La commission remet à la salariée ou au salarié, dans les quinze (15) jours suivant son départ, un état signé des sommes dues.
- 6-11.06 La commission informe par écrit la salariée ou le salarié du montant perçu en son nom de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).
- 6-11.07 La commission indique sur les feuillets fiscaux appropriés le total des cotisations syndicales versées par une salariée ou un salarié au cours de l'année civile correspondante.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

8-5.02 La salariée ou le salarié doit :

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

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

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

8-5.04 La mise à la disposition des salariées ou salariés de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en

vertu de la loi et des règlements applicables à la commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la commission, le syndicat et les salariées ou salariés, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

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

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

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

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

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

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

8-5.09 Le syndicat peut désigner expressément l'une de ses représentantes ou l'un de ses représentants au comité des relations du travail ou au comité spécifique de santé et sécurité, le cas échéant, comme chargé des questions de santé et de sécurité; cette représentante ou ce représentant peut s'absenter

temporairement de son travail après en avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat, sans perte de traitement y compris les primes applicables ni remboursement, dans les cas suivants :

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

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

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

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

Conformément à la procédure concernant les équipements de protection individuels, la commission accorde une allocation annuelle maximum de 150 \$, et ce, sur présentation de pièces justificatives, à la catégorie de personnel visé dans la procédure pour l'achat de chaussures de sécurité (reconnues par la Commission de santé et sécurité du travail). Dans ce cas, le port des chaussures de sécurité est obligatoire.

8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

11-1.00 DÉPÔTS À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE

- 11-1.01 Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la commission un formulaire type d'autorisation de déduction.
- 11-1.02 La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle de cette initiative.
- 11-1.03 Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la commission, celle-ci déduit, de chaque paie de la salariée ou du salarié ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle ou il a indiqué comme déduction aux fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.
- 11-1.04 Les montants ainsi déduits sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur déduction.
- 11-1.05 La liste des changements à effectuer dans les déductions ne parvient qu'entre le 1^{er} et le 31 octobre et entre le 1^{er} et le 28 février de chaque année.
- 11-1.06 Trente (30) jours après un avis écrit d'une salariée ou d'un salarié à cet effet, la commission cesse la déduction mentionnée à la clause 11-1.03.



**Arrangements locaux
en vertu
de l'article 11-3.00**



Note : Les textes en caractère italique font l'objet d'arrangements locaux.

3-3.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES

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

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

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

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

Dans le cas où une salariée ou un salarié subit un arrêt de travail de plus d'un mois, le syndicat peut mettre fin à la libération syndicale prévue à 3-3.01. Le syndicat assume le coût de la libération pour les trente (30) premiers jours à compter de la date de réception de l'avis écrit à la commission.

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

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

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

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

Malgré l'alinéa précédent, le syndicat rembourse 50% du traitement de l'ensemble des personnes libérées en vertu de la clause 3-3.03 jusqu'à concurrence de vingt (20) jours de libération par année scolaire.

4-4.00 PARTICIPATION À DES COMITÉS EHDAA

- 4-4.01 Le syndicat désigne, parmi les salariées ou salariés concernés, une représentante ou un représentant au comité consultatif des services aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage prévu à l'article 185 de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. 1-13.3) *ainsi qu'une représentante ou un représentant au comité paritaire EHDAA prévu au chapitre 8-9.00 des dispositions liant du personnel enseignant.*
- 4-4.02 Une salariée ou un salarié concerné participe aux rencontres du comité ad hoc mis sur pied par la directrice ou le directeur d'école dans le but d'assurer l'étude de cas ou le suivi d'une ou d'un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.
- 4-4.03 Dans les cas prévus aux clauses précédentes, la salariée ou le salarié peut s'absenter de son travail sans perte de traitement y compris les primes applicables, ni remboursement pour participer aux rencontres d'un comité.

Dans le cas où les rencontres sont tenues en dehors de l'horaire normal de travail, la salariée ou le salarié a droit à une rémunération ou une compensation égale au nombre d'heures requis pour assister aux comités de 4-4.01. La commission et la salariée ou le salarié conviennent du moment où le congé peut être pris.

5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

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

- A) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour de l'événement ;
- B) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, frère, soeur, de son enfant : le jour de l'événement;
- C) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint habitant sous le même toit: sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;

Conformément au paragraphe précédent, la commission et le syndicat conviennent que la salariée ou le salarié bénéficie de cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles pour le décès de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint qui n'habite pas sous le même toit.

- D) le décès de ses père, mère, frère, soeur : cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;

Lorsque la salariée ou le salarié est désigné comme liquidatrice ou liquidateur testamentaire, elle ou il peut se prévaloir de l'option suivante: quatre (4) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour non-consécutif pour agir à titre de liquidatrice ou liquidateur testamentaire.

- E) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;

Lorsque la salariée ou le salarié est désigné comme liquidatrice ou liquidateur testamentaire, elle ou il peut se prévaloir de l'option suivante: deux (2) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour non-consécutif pour agir à titre de liquidatrice ou liquidateur testamentaire.

-
- F) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une salariée ou un salarié n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une journée de congé par année;
- G) Un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tous les événements de force majeure suivants: désastre, incendie, inondation et autres événements de force majeure du même genre, qui obligent une salariée ou un salarié à s'absenter de son travail, ou pour toute autre raison qui oblige la salariée ou le salarié à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat peuvent convenir d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement.

Conformément au paragraphe précédent, la commission et le syndicat conviennent que la commission accorde, sur présentation d'une pièce justificative, une permission d'absence, sans perte de traitement, pour les motifs suivants:

- 1) *Soins urgents à sa conjointe, son conjoint, ses parents ou son enfant nécessitant son hospitalisation: le jour de son hospitalisation.*
- 2) *Lorsqu'un dégât matériel grave et fortuit nécessite une réparation urgente à la résidence principale d'une salariée ou d'un salarié: une journée.*
- 3) *Lors d'un accident d'automobile en se rendant au travail: une journée.*
- 4) *Séparation légale ou divorce: le jour de l'événement si la salariée ou le salarié a déjà utilisé trois (3) jours pour affaires personnelles à l'intérieur de la caisse des journées de maladie monnayables.*

5-1.07

Dans les quarante-cinq (45) jours suivant le 30 avril 2006, la commission établit une politique applicable à l'ensemble des catégories de personnel concernant la fermeture d'immeubles reliée aux intempéries, et ce, après consultation du syndicat.

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la commission doit s'assurer que l'ensemble des groupes de salariées et salariés à la commission sont traités de façon équitable et comparable.

Dans le but de s'assurer que l'ensemble des groupes des salariées et salariés de la commission scolaire soient traités de façon équitable et comparable,

lorsqu'il y a fermeture d'un ou des établissements et qu'une catégorie de personnel n'est pas tenue d'être présente, il en est de même pour le personnel de soutien. Cependant, dans le but d'assurer la sécurité des élèves lors d'une fermeture d'une ou des écoles après le début des cours, le personnel de soutien prend l'engagement moral de demeurer à la disposition de la direction de l'école jusqu'à ce que les élèves aient quitté définitivement l'école.

Lorsqu'il y a fermeture de tous les établissements (école ou centre), il y a aussi fermeture des bureaux administratifs.

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

5-2.01 La salariée ou le salarié bénéficie, au cours de chaque année financière, de treize (13) jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement.

Ces jours sont les suivants :

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
Fête nationale des Patriotes	Lendemain de Noël
Fête nationale	Veille du jour de l'An
Fête du Canada	

En plus des treize (13) jours mentionnés au paragraphe précédent, la salariée ou le salarié bénéficie d'un jour chômé et payé garanti, sans perte de traitement, au cours de chaque année financière. Le congé est fixé, au choix de la salariée ou du salarié, soit à la période du congé des Fêtes, soit à la semaine de relâche.

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

5-3.38 La commission peut exiger de la part de la salariée ou du salarié absent, pour cause d'invalidité, une attestation écrite pour les absences de moins de quatre (4) jours ou un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si la salariée ou le salarié est absent durant moins de quatre (4) jours. La commission peut également faire examiner la salariée ou le salarié relativement à toute absence. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de la salariée ou du salarié lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres du lieu de travail habituel au sens de la

clause 7-3.34, sont à la charge de la commission.

À son retour au travail, la commission peut exiger d'une salariée ou d'un salarié qu'elle ou il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir si elle ou il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de la salariée ou du salarié lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres du lieu de travail habituel au sens de la clause 7-3.34, sont à la charge de la commission. Si, dans ce cas, l'avis de la ou du médecin choisi par la commission est contraire à celui de la ou du médecin consulté par la salariée ou le salarié, la commission et le syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance du désaccord, s'entendent sur le choix d'une ou d'un troisième médecin; à défaut d'entente dans ce délai, la ou le médecin choisi par la commission et la ou le médecin consulté par la salariée ou le salarié s'entendent, dans les meilleurs délais, sur le choix d'une ou d'un troisième médecin.

Les frais reliés au troisième médecin, soit le coût de l'examen et les frais de transport de la salariée ou du salarié lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres du lieu de travail habituel au sens de la clause 7-3.34, sont à la charge de la commission.

- 5-3.40 A) Le 1^{er} juillet de chaque année, la commission crédite sept (7) jours de congé de maladie à toute salariée ou tout salarié couvert par le présent article. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu du présent article, et ce, selon le taux de traitement en vigueur à cette date par jour ou fraction de jour non utilisé.

La commission et le syndicat conviennent que les jours de congé de maladie monnayables non-utilisés au 30 juin sont, à la demande des salariées et salariés intéressés, transférés dans la caisse de vacances desdits salariées et salariés, plutôt que de leur être remboursés. Ces jours ainsi transférés doivent être pris au cours de l'année suivante et sont déduits à la suite des jours de vacances. À défaut, ils sont automatiquement monnayés au 30 juin de cette même année.

Telle demande à l'effet de transférer ces jours de congé de maladie monnayables non utilisés en jours de vacances doit être faite lors de la réception du plan de répartition des jours de vacances approuvé par la commission, à défaut de quoi, ces jours sont remboursés à la salariée ou au salarié à la dernière paie de juin.

5-3.47

Sous réserve des dispositions de l'alinéa suivant, toute salariée ou tout salarié bénéficiant du paragraphe A) de la clause 5-3.40 peut utiliser jusqu'à deux (2) jours par année pour affaires personnelles moyennant un préavis à la commission d'au moins vingt-quatre (24) heures.

Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit de sept (7) jours obtenus par application du paragraphe A) de la clause 5-3.40 et, après épuisement de ceux-ci, ils sont déduits des autres jours monnayables au crédit de la salariée ou du salarié.

Les jours prévus au premier alinéa de la présente clause doivent être pris par demi-journée ou journée complète.

Malgré le premier alinéa, la salariée ou le salarié peut utiliser jusqu'à trois (3) jours par année pour affaires personnelles.

5-4.00 DROITS PARENTAUX

5-4.07 Suspension du congé de maternité

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

Après entente avec la commission et à la demande de la salariée, le retour au travail peut s'effectuer soit à temps partiel ou à temps complet.

5-4.26 Suspension du congé de paternité

Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité, après entente avec la commission, en retournant au travail, *soit à temps partiel ou à temps complet*, pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.30 Suspension du congé pour adoption

Lorsque son enfant est hospitalisé, la salariée ou le salarié peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec la commission, en retournant au travail, *soit à temps partiel ou à temps complet*, pendant la durée de cette hospitalisation.

5-6.00 VACANCES

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

Malgré le paragraphe précédent, et dans le but d'assurer une certaine régularité dans le traitement, les salariées ou les salariés remplaçants plus de six (6) mois ainsi que les salariées ou les salariés réguliers ou à l'essai nouvellement engagés, peuvent bénéficier de la prise de vacances par anticipation lors des congés scolaires suivants : période des Fêtes et semaine de relâche, sous réserve du nombre de jours de service actif acquis lors de la prise du congé.

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

- A) Après consultation du syndicat ou de l'ensemble des syndicats concernés, avant le 1er avril de chaque année, la commission peut fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités d'une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, à moins d'entente avec le syndicat, au cours de laquelle la salariée ou le salarié doit prendre toutes les vacances auxquelles elle ou il a droit ou une partie équivalente à la période de cessation; la salariée ou le salarié, qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de la cessation, prend l'excédent de ses jours selon les modalités prévues ci-après.
- B) La salariée ou le salarié choisit, avant le 15 avril de chaque année les dates auxquelles elle ou il désire prendre ses vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les salariées ou salariés du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, s'il y a lieu.

Néanmoins, la salariée ou le salarié détenant un poste en service de garde ou un poste en adaptation scolaire doit prendre ses vacances lorsque, selon le cas, les élèves de l'école ou du service de garde sont absents. Elle ou il peut également les utiliser, pour retarder ou éviter une mise à pied temporaire ou pour anticiper son retour au travail après une mise à pied temporaire.

Cependant, pour une période de vacances de cinq (5) jours consécutifs, la commission peut autoriser une salariée ou un salarié, détenant un poste en service de garde ou un poste en adaptation scolaire, à prendre cette période de vacances lorsque les élèves sont présents sous réserve de l'autorisation du supérieur immédiat. Telle demande doit être faite deux (2) mois avant l'absence prévue durant

l'année scolaire de la prise de vacances.

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

Malgré ce qui précède, la salariée ou le salarié et la commission peuvent convenir de reprendre le jour de vacances qui coïncide avec le jour chômé et payé à une autre date de l'année financière.

5-6.13 La salariée ou le salarié absent du travail pour cause d'invalidité ou d'accident du travail au moment où elle ou il doit prendre ses vacances, peut les reporter à une autre période de la même année financière ou, si elle ou il n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année financière, à une autre période d'une année financière subséquente, déterminée après entente avec la commission. Toutefois, la commission peut exiger de la salariée ou du salarié, avant son retour au travail, la prise de ses jours de vacances des années antérieures reportées en raison de son absence du travail. Le cas échéant, le remplacement en cours se poursuit durant ces jours de vacances.

Malgré ce qui précède et sous réserve de l'application de la clause 5-6.05, la commission peut demander à la salariée ou au salarié de prendre, avant son retour au travail, les jours de vacances qu'elle ou il aurait pu prendre si elle ou il avait été au travail durant cette même année financière.

5-7.00**PERFECTIONNEMENT****5-7.03**

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

Lorsque la commission organise la passation de test, elle en informe les salariées et les salariés et l'inscription se fait sur une base volontaire. Le résultat de ces tests sera reconnu, pendant trois (3) ans, par la commission, lorsque la salariée ou le salarié posera sa candidature à un poste.

6-7.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT

6-7.05 La salariée ou le salarié qui utilise son automobile doit fournir la preuve que sa police d'assurance est de catégorie « plaisir et affaires occasionnelles » ou « plaisir et affaires » et que la couverture de responsabilité civile est d'au moins *un million de dollars (1 000 000 \$)* pour dommages au bien d'autrui seulement.

La salariée ou le salarié qui doit satisfaire aux exigences de 6-7.05 et qui doit payer une surprime d'assurance reçoit un remboursement de la commission, sur présentation des pièces justificatives, au montant de la différence entre sa police d'assurance « plaisir et affaires occasionnelles » ou « plaisir et affaires » et une police d'assurance de type « plaisir ».

6-7.10 *La commission rembourse, sur présentation des pièces justificatives, jusqu'à un maximum de 200 \$ par événement pour tout bris survenus au véhicule d'une salariée ou d'un salarié, découlant du transport de matériel, d'outillage ou d'équipement dans l'exécution de ses fonctions.*

6-7.11 *La commission verse à la salariée ou au salarié qui occupe un emploi de la catégorie du soutien manuel et qui fournit, de façon régulière un véhicule adapté pour le transport de matériel, d'outillage ou d'équipement dans l'exécution de ses fonctions, un taux au kilomètre additionnel à celui fixé par la politique de frais de séjour et de déplacement. Ce taux, déterminé par résolution, augmentera proportionnellement au taux de la politique en vigueur.*

7-0.00**MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI****Séquence de comblement de poste définitivement vacant ou nouvellement créé**

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

- A) elle comble le poste en choisissant, dans la même classe d'emplois, parmi les salariées ou salariés en disponibilité, les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, les salariées ou salariés permanents ayant un droit de retour en vertu de l'article 7-3.00 ou de la clause 7-4.20 et les salariées ou salariés bénéficiant du droit de réintégrer leur territoire municipal à la suite d'une fusion, annexion ou restructuration de leur commission;
- B) elle comble le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emplois, parmi les salariées ou salariés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- C) elle s'adresse à l'ensemble des salariées ou salariés, par affichage, conformément à la clause 7-1.12 et sous réserve de la clause 7-1.21; *si aucune salariée ou aucun salarié ne détient les qualifications requises, la commission peut offrir le poste à une salariée ou un salarié qui, sans détenir les qualifications requises, a démontré son intérêt ;*
- D) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées ou salariés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans;
- E) elle s'adresse au Bureau régional de placement qui peut lui référer une personne en disponibilité du personnel de soutien d'une autre commission scolaire;
- F) elle comble le poste en choisissant, parmi les personnes du personnel de gérance à son emploi, qui sont en disponibilité en vertu et au sens du document régissant leurs conditions de travail;
- G) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées et salariés temporaires inscrits sur la liste de priorité d'embauche de l'article 2-3.00 et qui ont complété l'équivalent d'une (1) année de durée d'emploi reconnue sur cette liste;
- H) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées et salariés couverts par le chapitre 10-0.00 ayant complété leur période de probation. La salariée ou le salarié bénéficie du présent paragraphe pour une période de

dix-huit (18) mois après sa mise à pied;

- I) elle comble le poste en choisissant, parmi les autres salariées et salariés temporaires inscrits sur la liste de priorité d'embauche de l'article 2-3.00 sans tenir compte de l'ordre de durée d'emploi et sans égard à la classe d'emplois;
- J) elle peut offrir le poste à une candidate ou un candidat de l'extérieur dont les qualifications sont supérieures à celles de la candidate ou du candidat refusé à l'une des étapes prévues à la présente clause.

SECTION II DISPOSITIONS PARTICULIÈRES – SECTEUR GÉNÉRAL

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

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

Si la durée prévue de la vacance est d'au moins quinze (15) jours ouvrables :

- A) elle affecte à ce poste ou à ce surcroît une salariée ou un salarié en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- B) à défaut, conformément aux clauses 7-4.15, 7-4.18 et 7-5.01, la commission peut offrir une affectation temporaire à une salariée ou un salarié à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Elle peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;
- C) à défaut, elle l'offre en cumul à une salariée ou un salarié régulier ou à une salariée ou un salarié visé par le chapitre 10-0.00 du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas. Le cumul ne doit pas entraîner de conflit d'horaire avec le poste, l'emploi ou le remplacement en cours. Il ne change ni le statut ni le poste ou l'emploi et ne constitue pas des heures supplémentaires;
- D) à défaut, elle l'offre à la salariée ou au salarié régulier du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas, pour qui cette affectation constituerait une promotion;

-
- E) à défaut, elle l'offre à la salariée ou au salarié régulier du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas, pour qui cette affectation constituerait une mutation ou une rétrogradation, lesquelles doivent représenter une augmentation d'au moins cinq (5) heures de travail par semaine;
- F) à défaut, la commission l'offre à la salariée ou au salarié régulier mis à pied à la suite de l'application de l'article 7-3.00 depuis moins de deux (2) ans, à la salariée ou au salarié régulier mis à pied temporairement ou périodiquement à la suite de l'application de l'article 7-2.00 sans toutefois entraîner un conflit avec la période prévue du comblement offert par la présente clause;
- G) à défaut, elle procède selon l'article 2-3.00;
- H) à défaut, elle l'offre à une salariée ou un salarié régulier ou une salariée ou un salarié visé par le chapitre 10-0.00 du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas pour qui cette affectation constituerait une mutation ou une rétrogradation. Cette application ne vient changer ni le statut ni le poste ou l'emploi et ne constitue pas des heures supplémentaires;*
- I) à défaut, elle peut l'offrir à une salariée ou un salarié régulier de la commission;*
- J) à défaut, elle peut embaucher toute autre personne.

Modalités de la séquence

- 7-1.23 Dans le cadre des paragraphes C) *et* H) de la clause 7-1.22, la commission doit d'abord tenir compte de l'ordre d'ancienneté puis, le cas échéant, de l'ordre de durée d'emploi.

SECTION III DISPOSITIONS PARTICULIÈRES - SECTEUR DES SERVICES DIRECTS AUX ÉLÈVES

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

- 7-1.25 Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier, elle procède comme suit :

Si la durée prévue de la vacance est d'au moins cinq (5) jours ouvrables :

-
- A) elle affecte à ce poste ou à ce surcroît une salariée ou un salarié en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- B) à défaut, conformément aux clauses 7-4.15, 7-4.18 et 7-5.01, la commission peut offrir une affectation temporaire à une salariée ou un salarié à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Elle peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;
- C) à défaut, elle l'offre en cumul à une salariée ou un salarié régulier ou à une salariée ou un salarié visé par le chapitre 10-0.00 du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas. Le cumul ne doit pas entraîner de conflit d'horaire avec le poste, l'emploi ou le remplacement en cours. Il ne change ni le statut ni le poste ou l'emploi et ne constitue pas des heures supplémentaires;
- D) à défaut, la commission l'offre à la salariée ou au salarié régulier mis à pied à la suite de l'application de l'article 7-3.00 depuis moins de deux (2) ans, à la salariée ou au salarié régulier mis à pied périodiquement à la suite de l'application de l'article 7-2.00 sans toutefois entraîner un conflit avec la période prévue du comblement offert par la présente clause;
- E) à défaut, elle procède selon l'article 2-3.00;
- F) à défaut, elle l'offre à une salariée ou un salarié régulier ou une salariée ou un salarié visé par le chapitre 10-0.00 du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas pour qui cette affectation constituerait une mutation ou une rétrogradation ou une promotion. Toutefois, pour le secteur de l'adaptation scolaire, les postes sont offerts seulement en début d'année et pour l'année complète et devront représenter une augmentation d'au moins cinq (5) heures par semaine dans le cas d'une mutation ou d'une rétrogradation. Dans le cas d'une promotion, aucune différence d'heures n'est exigée. Cette application ne vient changer ni le statut ni le poste ou l'emploi et ne constitue pas des heures supplémentaires;*
- G) à défaut, elle peut l'offrir à une salariée ou un salarié régulier de la commission;
- H) à défaut, elle peut embaucher toute autre personne.

7-1.26

Dans le cadre des paragraphes C) D) et F) de la clause 7-1.25, la commission

doit d'abord tenir compte de l'ordre d'ancienneté puis, le cas échéant, de l'ordre de durée d'emploi.

Ajout d'heures pour les postes en service de garde

7-1.27 À compter de l'entrée des élèves et jusqu'à la prochaine affectation annuelle effectuée conformément à l'article 7-3.00, des heures peuvent être ajoutées à un poste en service de garde pour les motifs suivants :

- lors des journées pédagogiques;
- lors de la semaine relâche;
- lors des sorties;
- lorsqu'il y a augmentation de la clientèle en service de garde.

7-1.28 Lorsque la commission décide d'ajouter des heures conformément à la clause 7-1.27, elle procède comme suit :

- A) elle l'offre dans le service de garde concerné à une salariée ou un salarié;
- B) à défaut, elle l'offre en cumul à une salariée ou un salarié régulier ou à une salariée ou un salarié visé par le chapitre 10-0.00 du même établissement. Le cumul ne doit pas entraîner de conflit d'horaire avec le poste, l'emploi ou le remplacement en cours;
- C) à défaut, la commission l'offre à la salariée ou au salarié régulier mis à pied à la suite de l'application de l'article 7-3.00 depuis moins de deux (2) ans, sans toutefois entraîner un conflit avec la période prévue du comblement offert par la présente clause;
- D) à défaut, elle procède selon l'article 2-3.00;
- E) *à défaut, elle l'offre à une salariée ou un salarié visé par le chapitre 10-0.00 du même établissement selon l'ordre de durée d'emploi. Pour bénéficier de ce droit de rappel, la salariée ou le salarié doit avoir complété la période de probation prévue à la clause 10-2.05;*
- F) à défaut, elle peut embaucher toute autre personne.

8-0.00 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 ANCIENNETÉ

8-1.03 Calcul de l'ordre d'ancienneté pour la salariée ou le salarié qui acquiert le statut de salariée ou salarié régulier

Lorsqu'une salariée ou un salarié acquiert le statut de salariée ou salarié régulier après le 1er février 2006, la commission calcule son ancienneté qu'elle ou il a accumulée au 30 juin de l'année précédente.

Est ainsi reconnue comme ancienneté toute période travaillée pour le compte de la commission avant l'obtention de ce statut, à titre de salariée ou salarié visé aux clauses 1-2.31 ou 1-2.34, aux articles 10-1.00 et 10-2.00 ou à l'article 10-3.00 d'une convention collective antérieure, et ce, rétroactivement à sa première date d'embauche, à moins d'une interruption du travail de plus de vingt-quatre (24) mois, auquel cas le temps travaillé avant cette interruption n'est pas comptabilisé. La période travaillée est calculée au prorata des heures régulières de travail.

À la date où cette salariée ou ce salarié acquiert le statut de salariée ou salarié régulier, la commission l'intègre à la liste d'ancienneté officielle selon son ordre d'ancienneté. Toutefois, lorsque la salariée ou le salarié visé au premier alinéa n'a pas accumulé d'ancienneté au 30 juin de l'année précédente, la commission l'intègre à la liste d'ancienneté officielle au dernier rang. *À date identique de l'obtention du statut régulier, l'expérience reconnue par la commission prévaut et à expérience égale, la scolarité prévaut.*

La commission informe par écrit la salariée ou le salarié de son ancienneté, exprimée en année, mois, jour, ainsi que de son ordre d'ancienneté et en transmet copie au syndicat. Cette salariée ou ce salarié qui allègue une erreur dans le calcul de son ancienneté peut soumettre un grief conformément à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'avis transmis par la commission.

La salariée ou le salarié, qui appartient à un groupe de salariées ou salariés différent de celui mentionné ci-haut et qui s'intègre dans un poste de l'une des classes d'emplois prévues au Plan de classification est intégré à la liste d'ancienneté officielle au dernier rang. Cependant, son ancienneté pour des fins autres que les mouvements de personnel et la sécurité d'emploi correspond à sa période d'emploi à la commission.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8-2.08 Lors de l'établissement des postes en service de garde ceux-ci doivent

comprendre, en dehors de la présence des élèves, du temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de concertation de l'équipe-école, pour les suivis auprès d'intervenants ou des parents.

La commission alloue le temps suivant pour le personnel en service de garde:

- *Technicienne ou technicien en service de garde:*
 - *une moyenne de dix (10) minutes par élève inscrit (régulier ou sporadique);*
- *Éducatrice ou éducateur en service de garde:*
 - *un minimum de 1 h 30 par semaine pour les postes de plus de dix (10) heures.*

8-2.09

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

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

Le temps en dehors de la présence des élèves est ainsi réparti :

- *poste 1/1 (suivi comportemental):*
 - *minimum d'une (1) heure par semaine;*
- *poste avec élèves TED :*
 - *moins de 15 heures : minimum d'une (1) heure par semaine;*
 - *plus de 15 heures : minimum de deux (2) heures par semaine.*
- *tous les autres postes :*
 - *moins de 15 heures : minimum d'une (1) heure par semaine;*
 - *plus de 15 heures : minimum d'une heure et demi (1½) par semaine.*

8-2.15

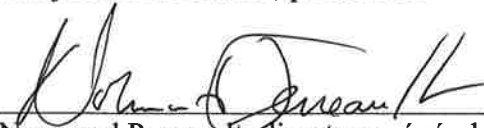
La commission et le syndicat conviennent d'un aménagement d'un horaire différent durant la période estivale qui débute le vendredi de la dernière semaine de travail des enseignants et prend fin le vendredi précédant la semaine que se déroulent les séances d'affectation.


L'horaire d'été permet un horaire variable du lundi au jeudi entre 8 heures et 16 heures 30 minutes et le vendredi entre 8 heures et 12 heures. La semaine de travail de 35 heures ou de 38¼ heures doit être effectivement travaillée, étant entendu que trente (30) minutes par jour sont ajoutées au nombre d'heures travaillées, pour tenir compte des pauses qui sont travaillées exceptionnellement durant cette période. La salariée et le salarié doit s'entendre avec son supérieur immédiat de l'horaire choisi avant le début de la période estivale.

En foi de quoi, les parties ont signé à Nicolet, ce 22 janvier 2008.

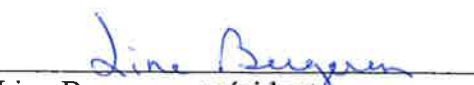
POUR LA COMMISSION SCOLAIRE
DE LA RIVERAINE



Marjolaine Arsenault, présidente


Normand Perreault, directeur général


Claude Bernier, directeur
Service des ressources humaines

POUR LE SYNDICAT DU SOUTIEN
SCOLAIRE DE LA RIVERAINE (CSQ)


Line Bergeron, présidente


Suzy Leblanc, vice-présidente

En vertu de la résolution : CE 0801-0897.

