



# **Adaptation locale de la convention collective 2015-2020**

Entente intervenue

**entre**

La Commission scolaire des Bois-Francs

**et**

Le Syndicat du soutien scolaire  
des Bois-Francs (C.S.N.)

Adoptée à la séance du Conseil des commissaires du 18 juin 2018.

## Table des matières

<b>Préambule</b>		3
<b>Partie I</b>		
1-2.20	Personne salariée temporaire	4
1-2.23	Décloisonnement et cumul de poste	6
1-2.26	Poste particulier	7
5-1.01	Congés spéciaux	8
5-3.31	Assurance salaire	9
5-10.00	Congé sans traitement	10
7-1.07	Période d'adaptation et retour à un poste d'origine	11
7-1.11	Secteur général Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant	12
7-1.00	Secteur général Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail ou d'un poste particulier	13
7-1.00	Secteur de l'adaptation scolaire Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail ou d'un poste particulier	15
7-1.00	Secteur des services de garde Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail, d'un poste particulier et d'un ajout d'heures	16
7-2.05	Mise à pied temporaire	19
7-3.05	Distance de 50 kilomètres	20
7-3.09	Ajout d'un lieu de travail à moins de 5 kilomètres	21
7-3.00	Secteur de l'adaptation scolaire Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières	22
7-3.00	Secteur des services de garde Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières	26
8-2.00	Modification d'horaire de travail	31
8-2.00	Horaire du personnel de soutien manuel d'entretien affecté à l'entretien ménager	33
8-3.08	Heures supplémentaires	34
Annexe 6	Programme de réduction du temps de travail	35
	Secteur des services de garde – Conciliation travail/famille	37
<b>Partie II</b>		
2-3.00	Dispositions relatives à la liste de priorité d'embauche	39



## **Préambule**

### **Partie I**

Conformément aux dispositions prévues à l'article 11-2.00 de la convention collective nationale 2015-2020, la Commission scolaire des Bois-Francis et le Syndicat du soutien scolaire des Bois-Francis ont convenu localement d'adapter la convention collective en fonction des particularités de leur milieu et de remplacer ou modifier certains éléments de l'entente nationale. L'entrée en vigueur de ces dispositions a été fixée au 1<sup>er</sup> juillet 2018 et a effet jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale. Toutefois, des modifications pourront être apportées pendant cette période, après entente entre les parties.

### **Partie II**

Entente intervenue entre les parties conformément aux dispositions prévues à l'article 2-3.00 de la convention collective et à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs publics et parapublics (RLRQ, chapitre R-8.2). L'entrée en vigueur a été fixée au 1<sup>er</sup> juillet 2018 et a effet tant qu'elle n'est pas modifiée, abrogée ou remplacée par entente entre les parties.

# Partie I

## 1-2.20 Personne salariée temporaire

### 1-2.20 Personne salariée temporaire

- a) La personne salariée qui est embauchée comme telle pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas 20 semaines, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

À défaut d'entente, la personne salariée dont la période d'embauche excède la période définie à l'alinéa précédent obtient le statut de personne salariée régulière. La commission crée alors un poste<sup>1</sup> qu'elle détermine et cette personne salariée est automatiquement candidate sur le poste affiché conformément à la clause 7-1.11. Sa candidature est considérée à l'étape prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-1.11. Si cette personne salariée n'obtient pas le poste concerné, elle est mise à pied dès qu'il est comblé. Si cette personne salariée obtient le poste, la période reconnue aux fins d'acquisition de la permanence débute après la période définie au 1<sup>er</sup> alinéa, s'il s'agit d'un poste à temps complet.

La personne salariée temporaire qui est mise à pied est inscrite à la liste de priorité d'embauche dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

- b) Malgré ce qui précède, la commission peut embaucher une personne salariée temporaire pour remplacer une personne salariée absente pendant la durée de son absence.

La personne salariée temporaire est mise à pied lorsque la personne salariée remplacée reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli et elle est inscrite à la liste de priorité d'embauche dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

- c) La personne salariée qui est embauchée comme telle pour effectuer un travail déterminé lors d'un projet particulier.

**La commission peut mettre fin à l'emploi d'une personne salariée temporaire pour faire appel à une personne salariée régulière en disponibilité ou mise à pied, pour procéder à une nouvelle affectation conformément à la clause 7-3.23, ainsi qu'à l'affectation d'une personne salariée pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi.**

**Le cas échéant, lorsque la commission procède à la mise à pied d'une personne salariée temporaire, elle procède de la façon suivante :**

- i) elle met fin à l'emploi d'une personne salariée temporaire de la liste de suppléance;

---

<sup>1</sup> Le poste ainsi créé est à temps complet si la personne salariée temporaire était à temps complet. Il est à temps partiel si la personne salariée temporaire était à temps partiel.

- ii) à défaut, elle met fin à l'emploi de la personne salariée temporaire inscrite à la liste de priorité d'embauche qui possède le moins d'ancienneté et dont le nombre d'heures de travail hebdomadaire ainsi que la durée de l'affectation se rapproche le plus du poste de la personne salariée régulière qui doit être réaffectée et ce, sous réserve de la clause 7-3.05.**

**La personne salariée temporaire mise à pied est alors inscrite en priorité sur la liste de priorité d'embauche dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste et ce, sans attendre la prochaine mise à jour.**

## **1-2.23 Décloisonnement et cumul de postes**

### **1.2-23 Poste**

Affectation particulière d'une personne salariée pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne, étant précisé que, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00, toute personne salariée détient un poste, à l'exception des personnes salariées temporaires et des personnes salariées visées par l'article 10-1.00 ou 10-2.00.

**Le terme « affectation particulière » peut impliquer une ou deux unités administratives (service, école, centre, etc.), et un ou plusieurs supérieurs immédiats.**

- a) La commission peut créer un poste prévoyant plus d'une classe d'emplois de la même catégorie ou de catégorie différente. Pour les fins de mouvements de personnel et de sécurité d'emploi, la personne salariée est réputée combler un seul poste, dont la classe d'emplois appartient à celle où se retrouve le plus grand nombre d'heures, ou en cas d'égalité, à la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est le plus élevé.**
- b) Une personne salariée peut détenir plus d'un poste dans la mesure où les horaires de travail sont compatibles. Le cumul de poste ne peut constituer des heures supplémentaires ni entraîner un dépassement du nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail pour sa catégorie ou son secteur et ce, conformément à la clause 8-2.01. Les postes sont réputés être comblés par des personnes salariées distinctes et les conditions de travail applicables sont celles correspondant au statut d'emploi pour chacun des postes.**

**Le statut de la personne salariée régulière à temps partiel qui occupe plus d'un poste ne s'en trouve pas modifié et ce, même si le nombre d'heures de travail hebdomadaire des postes en cumul est égal ou supérieur à 75 % de la durée de la semaine régulière de travail.**

**Aux fins de mouvement de personnel et de sécurité d'emploi, la personne salariée est réputée combler plus d'un poste et les mécanismes de sécurité d'emploi applicables sont ceux correspondant au statut pour chacun des postes.**

**Ces postes sont octroyés conformément aux dispositions pertinentes de la convention collective qui sont applicables.**

## **1-2.26 Poste particulier**

### **1.2-26 Poste particulier**

- a) Affectation particulière d'une personne salariée pour l'accomplissement de ses tâches dans le cadre d'un projet particulier à caractère temporaire pour une période ou des périodes n'excédant pas 24 mois à compter de la date de début du projet, à moins d'entente avec le syndicat.

Lorsque la commission poursuit le projet au-delà de cette période maximale, et ce, sans qu'il y ait eu entente avec le syndicat, elle crée alors le poste **au sens de la clause 1-2.23 et la personne salariée devient titulaire de ce poste nouvellement créé.**

**La personne salariée temporaire qui devient titulaire de ce poste est soumise à une période d'essai conformément à la clause 1-2.15. La période reconnue aux fins d'acquisition de la permanence débute après la période définie au 1<sup>er</sup> alinéa, s'il s'agit d'un poste à temps complet.**

**La période d'adaptation de la personne salariée régulière prévue à la clause 7-1.07 est réputée avoir été complétée.**

La personne salariée régulière qui occupe ce poste particulier est toujours titulaire de son poste, sous réserve de l'article 7-3.00. Lorsque son poste particulier prend fin, elle reprend le poste qu'elle détient.

Avant de procéder à la création d'un projet particulier, la commission doit consulter préalablement le syndicat. Cet avis doit comporter les éléments suivants :

- la nature du projet;
- la durée du projet et, pendant celle-ci, les périodes au cours desquelles la personne salariée sera requise;
- les effectifs qui seront requis pour le projet;
- la source de financement qui permet la réalisation de ce projet.

- b) Affectation particulière d'une personne salariée à un autre besoin convenu par la commission et le syndicat.



## **5-1.01 Congés spéciaux**

### **5-1.01 Congés spéciaux**

h) un maximum de 3 jours ouvrables par année pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation) qui oblige la personne salariée à s'absenter de son travail ou toute autre raison qui oblige la personne salariée à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement.

**Un congé pour force majeure peut également être utilisé pour les raisons suivantes :**

**i) tout événement exceptionnel (désastre, feu, inondation, vol, accident de la route, etc.) qui oblige une personne salariée régulière à s'absenter de son travail;**

**Lors d'un accident de la route, seule la personne salariée qui ne présente pas une demande de prestation d'invalidité à la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) est admissible;**

**ii) pour agir dans une médiation ou dans une cour de justice dans une cause où la personne salariée est partie (divorce, séparation, garde légale, pension alimentaire). Cette absence est justifiée par une attestation officielle;**

**iii) affaires jugées valables par la commission.**

## 5-3.31 Assurance salaire

### 5-3.31 Assurance salaire

A) Sous réserve des autres dispositions de la convention, une personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

- i) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de 5 jours ouvrables<sup>1</sup>: au paiement d'une prestation d'un montant égal au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail.

**À sa demande écrite, une personne salariée peut utiliser le solde de jours de vacances accumulés à son crédit lorsque le solde de jours de congé maladie accumulés à son crédit est insuffisant pour couvrir le délai de carence. Les jours de vacances ainsi utilisés sont réputés être des jours de congé maladie crédités à la personne salariée conformément à la clause 5-3.39 et à ce titre, sont comptabilisés dans la période d'invalidité.**

- ii) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe i), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de 5 jours ouvrables<sup>1</sup> depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de 52 semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 85 % de son traitement;
- iii) à compter de l'expiration de la période précitée de 52 semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de 52 semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 66 <sup>2/3</sup> % de son traitement.

Le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation, est le taux de traitement qu'elle recevrait si elle était au travail incluant également les primes pour disparités régionales (isolement, éloignement, rétention), conformément au chapitre 6-6.00.

Malgré ce qui précède, une personne salariée n'a pas droit au paiement de prestations d'assurance salaire durant sa mise à pied temporaire effectuée en vertu de l'article 7-2.00. Toutefois, cette période de mise à pied temporaire n'est pas considérée dans le calcul des périodes prévues aux sous-paragraphe ii) et iii) du présent paragraphe.

---

<sup>1</sup> Pour la personne salariée occupant un poste à temps partiel, l'expression « 5 jours ouvrables » est remplacée par l'expression « la durée de sa semaine régulière de travail ».

## **5-10.00 Congé sans traitement**

### **5-10.01**

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

### **5-10.02**

La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite par écrit **au moins un mois à l'avance** et doit en préciser les motifs. **À défaut, la demande peut être refusée.**

**Pour des raisons exceptionnelles, ce délai peut être plus court si les faits à l'origine de la demande sont connus à l'intérieur du délai d'un mois. Le motif doit être jugé valable par la commission.**

**Pour la personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire ou des services de garde, un congé sans traitement peut être demandé pour les 5 premiers mois de l'année scolaire (août à début janvier) ou pour les 6 derniers mois de l'année scolaire (début janvier à fin juin). La demande doit être faite par écrit au plus tard le 1<sup>er</sup> août ou le 1<sup>er</sup> décembre qui précède le congé.**

**Si, pour une raison exceptionnelle, le congé est demandé en cours d'année scolaire, celui-ci devra se poursuivre jusqu'à la fin de l'année scolaire.**

## **7-1.07 Période d'adaptation et de retour à un poste d'origine**

### **7-1.07**

En tout temps, pendant la période d'adaptation de 50 jours de travail effectif qui suit l'obtention d'un poste particulier, toute promotion, mutation **ou rétrogradation** dans un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, si la commission détermine que la personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission. La personne salariée ayant obtenu un poste particulier, ayant été promue, mutée **ou rétrogradée** à sa commission peut décider de retourner à son ancien poste dans les **32** jours de travail effectif de cette nomination, promotion, mutation **ou rétrogradation**.

**En conséquence, lorsqu'un poste devient vacant, la commission dispose d'une période de 50 jours pour décider de l'abolir ou de le combler et, le cas échéant, de procéder à son affichage.**

## **7-1.11 Secteur général Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant**

### **7-1.11**

#### **B) Séquence**

La Commission procède ensuite de la façon suivante pour combler 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 a) et, à défaut, selon les sous-paragraphe b), c), f) et g).

#### **II Poste à temps complet**

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

- a) la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées régulières qui ont posé leur candidature lors de l'affichage du poste;
- b) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes à l'essai qui ont posé leur candidature et en procédant au rappel des personnes salariées régulières qu'elle a mises à pied et qui ont complété 2 années de service actif à la commission dans un poste à temps partiel;
- c) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche (les personnes salariées temporaires, les personnes salariées régulières et à l'essai mises à pied) et les personnes salariées visées à la clause 7-4.02 ou 7-4.04 qui ont posé leur candidature;
- d) à défaut, la commission comble 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;
- e) à défaut, la commission s'adresse au Bureau national de placement, lequel peut lui référer une personne de soutien en disponibilité d'une autre commission pour qui ce mouvement ne constituerait pas une promotion;
- f) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées visées aux articles 10-1.00 et 10-2.00 qui ont posé leur candidature **et qui répondent aux exigences prévues à la Politique d'embauche en vigueur à la commission;**

Cette priorité d'embauche, valable pour une période de 24 mois après la mise à pied, le cas échéant, ne s'applique qu'aux personnes salariées ayant complété la période de probation prévue à la clause 10-1.05 ou à la clause 10-2.02, selon le cas;

- g) 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 Secteur général  
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 combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier d'une durée préalablement déterminée de 21 jours ouvrables et plus, elle procède de la façon suivante :

- a) la commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;
- b) à défaut, la commission l'offre en cumul, au sein du même bureau, du même service, de la même école ou du même centre, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00;
- c) à défaut, la commission l'offre, au sein du même bureau, du même service, de la même école ou du même centre, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00, pour qui cette affectation constituerait une promotion, une mutation impliquant un changement de quart de travail, une mutation ou une rétrogradation impliquant une augmentation d'heures. Si le service est situé dans plusieurs immeubles, l'offre est faite aux personnes salariées régulières ou visées par l'article 10-2.00 de l'immeuble où il se trouve;
- 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.

**Malgré ce qui précède, la commission procède conformément à la clause 7-1.11 pour combler un poste particulier. Le poste est offert seulement aux personnes salariées travaillant dans le secteur général.**

**B) Modalités**

Dans le cadre du sous-paragraphe b) 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 20 semaines et plus**

**Le 23 juin**, la commission offre les postes temporairement vacants d'une durée préalablement déterminée de 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 et, par la suite, aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche.

**7-1.00 Secteur de l'adaptation scolaire  
Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail  
ou d'un poste particulier**

**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 combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier d'une durée préalablement déterminée de plus de 10 jours ouvrables, elle procède de la façon suivante :

- a) la commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;
- b) à défaut, la commission l'offre en cumul, au sein du même bureau, du même service, de la même école ou du même centre, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00;
- c) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;
- d) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

**Malgré ce qui précède, la commission procède conformément à la clause 7-1.11 pour combler un poste particulier. Le poste est offert seulement aux personnes salariées travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire.**

**B) Modalités**

Dans le cadre des sous-paragraphes b) 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 du secteur général et du secteur 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.



**7-1.00 Secteur des services de garde  
Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail,  
d'un poste particulier et d'un ajout d'heures**

**Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant**

**7-1.20**

**Sous réserve des dispositions de la clause 7-3.36**, tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant **après le 30 septembre** peut être comblé de façon temporaire selon les dispositions de la clause 7-1.21, et ce, jusqu'à l'application du processus prévu aux clauses 7-3.37 à 7-3.39.

Dans le cas où la commission décide de combler définitivement un poste, elle procède conformément aux dispositions de la clause 7-1.11.

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

**7-1.21 Séquences**

**Éducatrice ou éducateur en service de garde et éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale**

A) Sous réserve de la clause 7-3.42, lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail, un poste particulier ou un ajout d'heures d'une durée préalablement déterminée de plus de 2 jours ouvrables, elle procède de la façon suivante :

- a) la commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;
- b) à défaut, la commission l'offre, dans le service de garde concerné, aux personnes salariées régulières, aux personnes salariées à l'essai et aux personnes temporaires inscrites sur la liste de priorité d'embauche pour qui cette affectation constituerait une promotion, une mutation ou une rétrogradation impliquant une augmentation d'heures. À cette fin, le poste ne peut être fractionné en bloc;**
- c) à défaut, la commission l'offre en cumul, dans le service de garde concerné, aux personnes salariées régulières, 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)**. Cependant, la personne salariée doit conserver son groupe d'élèves pour toutes les périodes au cours desquelles les groupes sont constitués;
- d) à défaut, la commission l'offre en cumul, dans l'école concernée, aux **autres** 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.

**Malgré ce qui précède, la commission procède conformément à la clause 7-1.11 pour combler un poste particulier. Le poste est offert seulement aux personnes salariées travaillant dans le secteur des services de garde.**

**Technicienne ou technicien en service de garde**

B) Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant ou un poste particulier d'une durée préalablement déterminée de plus de 10 jours, elle procède de la façon suivante :

- a) la commission l'offre, dans le service de garde concerné, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées à l'essai de la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale **en priorisant la personne salariée ayant déjà effectué le remplacement durant l'année scolaire en cours;**
- b) à défaut, la commission l'offre, dans le service de garde concerné, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées à l'essai de la classe d'emplois d'éducatrices ou éducateurs en service de garde **en priorisant la personne salariée ayant déjà effectué le remplacement durant l'année scolaire en cours;**
- c) **à défaut, la commission l'offre aux personnes salariées régulières qui ont posé leur candidature lors d'un affichage pour l'année scolaire en cours en priorisant la personne salariée ayant déjà effectué le remplacement durant l'année scolaire en cours;**
- 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.

**Malgré ce qui précède, la commission procède conformément à la clause 7-1.11 pour combler un poste particulier. Le poste est offert seulement aux personnes salariées travaillant dans le secteur des services de garde.**

**La personne salariée peut retourner à son affectation précédente lorsque cesse cette affectation. De plus, la personne salariée peut se libérer d'une partie de son poste pour occuper un poste temporairement vacant dont la vacance est partielle.**

C) Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant de technicienne ou technicien en service de garde d'une durée préalablement déterminée de 10 jours ouvrables et moins, elle procède de la façon suivante :

- a) la commission l'offre, dans le service de garde concerné, aux personnes salariées régulières de la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale;
- b) à défaut, la commission l'offre, dans le service de garde concerné, aux autres personnes salariées régulières;
- c) à défaut, la commission l'offre, dans le service de garde concerné, aux éducatrices ou éducateurs en service de garde qui détiennent 5 années d'expérience pertinente en service de garde scolaire;
- d) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

**Dans le cadre du sous-paragraphe a), la personne n'est pas tenue de posséder les qualifications requises et de répondre aux autres exigences déterminées par la commission.**

**Dans l'éventualité où le remplacement du poste temporairement vacant se poursuit au-delà d'une période de 10 jours ouvrables, la commission peut choisir de recourir à la séquence prévue au paragraphe B).**

## 7-2.05 Mise à pied temporaire

### 7-2.05

La commission établit également l'ordre dans lequel les mises à pied temporaires sont faites et, ce faisant, si dans un même lieu physique, plus d'une personne salariée exerce les mêmes fonctions, les mises à pied se font selon l'ordre inverse d'ancienneté et les rappels au travail se font selon l'ordre d'ancienneté. **Cependant, pour les personnes travaillant dans un service de garde, les mises à pied se font par ordre inverse de rang et les rappels au travail se font selon l'ordre du rang qu'elles occupent dans le service de garde.**

Elle informe chacune des personnes salariées concernées de la date et de la durée approximative de cette mise à pied au moins un mois avant la date effective de cette mise à pied et l'avise des dispositions prévues à la clause 7-2.02 ou, selon le cas, à la clause 7-2.06. Malgré ce qui précède, pour la personne salariée travaillant dans un service de garde, elle l'informe de la date et de la durée approximative de cette mise à pied au moins 2 semaines avant la date effective de celle-ci. Une copie de l'avis est également transmise au syndicat.

### **7-3.05 Distance de 50 kilomètres**

#### **7-3.05**

En aucun cas, une personne salariée permanente ne peut être tenue d'accepter un poste situé à plus de 50 kilomètres par voie routière de son domicile **et** de son lieu de travail au moment de l'abolition de son poste ou de son déplacement.

Lorsque la convention fait obligation à une personne salariée permanente d'accepter un poste situé à 50 kilomètres ou moins par voie routière de son domicile **et** de son lieu de travail, cette obligation existe dès que le poste offert se situe à 50 kilomètres ou moins par voie routière de l'un ou l'autre de ces lieux.

### **7-3.09 Ajout d'un lieu de travail à moins de 5 kilomètres**

#### **7-3.09**

Malgré ce qui précède, la commission n'est pas tenue de procéder à l'abolition d'un poste lorsqu'une des circonstances suivantes se présente :

- a) le poste est transféré à moins de 5 kilomètres de son lieu actuel. Toutefois, le poste transféré à 5 kilomètres et plus de son lieu de travail actuel est offert en priorité à la personne salariée détentrice de ce poste. Advenant son refus, le poste est aboli;
- b) le poste est rattaché en tout ou en partie à un autre service ou lorsqu'il n'y a qu'un changement de supérieure ou supérieur;
- c) une modification dans la répartition du temps de travail entre les mêmes lieux de travail;
- d) un changement d'horaire sans qu'il y ait de changement de quart de travail;
- e) un autre motif convenu par la commission et le syndicat survient;
- f) **lorsqu'il y a ajout d'un lieu de travail situé à moins de 5 kilomètres du lieu de travail actuel de la personne salariée, la commission et le syndicat peuvent convenir de ne pas abolir le poste.**

## **7-3.00 Secteur de l'adaptation scolaire 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 5 jours avant son adoption aux 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 ou 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 peut procéder à une nouvelle affectation de la personne salariée en accompagnement individuel d'un ou plusieurs élèves, dans le respect de la clause 7-3.05, lorsque l'une des situations suivantes se présente :**
  - i) lors de l'absence d'un élève pour une durée préalablement déterminée de 21 jours et plus;**
  - ii) lors de l'absence d'un élève depuis plus de 21 jours;**
- c) la commission comble l'horaire de travail d'une personne salariée en relation avec ses qualifications lorsque, en cours d'année, le nombre d'heures de son poste fluctue à la baisse.

Lors de l'élaboration du plan d'effectif, la commission favorise la fusion de postes dans la même classe d'emplois, en fonction des besoins de l'organisation. Toutefois, la commission n'a pas à favoriser la fusion de postes 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 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.

#### **7-3.25**

Malgré ce qui précède, la commission n'est pas tenue de procéder à l'abolition d'un poste lorsqu'une des circonstances suivantes se présente :

- a) le poste est transféré à moins de 5 kilomètres de son lieu actuel. Toutefois, le poste transféré à 5 kilomètres et plus de son lieu actuel est offert en priorité à la personne salariée détentrice de ce poste. Advenant son refus, le poste est aboli;
- b) le poste est rattaché en tout ou en partie à un autre service ou lorsqu'il n'y a qu'un changement de supérieur ou de supérieur;

- c) une modification dans la répartition du temps de travail entre les mêmes lieux de travail;
- d) un changement d'horaire sans qu'il y ait changement de quart de travail;
- e) **le nombre d'heures de travail hebdomadaire du poste est modifié à la hausse d'un maximum 2,5 heures. Le poste peut ainsi être modifié une seule fois;**

**Malgré ce qui précède, la commission procède à l'abolition du poste si cette modification a pour effet de modifier le statut de la personne salariée régulière;**

- f) un autre motif convenu par la commission et le syndicat survient.

### **Mécanisme de sécurité d'emploi**

#### **7-3.28**

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

Au plus tard dans la semaine complète qui précède l'entrée des élèves, la commission peut 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 comblés, 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.

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 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.

**La commission affiche, au moins 5 jours avant la séance d'affectation, la liste d'ancienneté pour le personnel du secteur de l'adaptation scolaire. La liste d'ancienneté est sujette à des modifications jusqu'à la séance d'affectation. Après la séance, la clause 8-1.09 s'applique sans qu'il puisse y avoir révision du mouvement par voie de grief.**

**Avant le 15 juin, la commission affiche, conformément à la clause 7-1.12, la liste des postes nouvellement créés ou définitivement vacants du secteur de l'adaptation scolaire. Les personnes salariées régulières autres que celles du secteur de l'adaptation scolaire sont invitées à poser leur candidature lors de cet affichage et à assister à la séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés seront comblés.**



### 7-3.29

**Avant la tenue de la séance d'affectation, la commission peut apporter des modifications au plan d'effectif adopté après avoir présenté au syndicat les modifications. Cet avis au syndicat soustrait la commission de son obligation de transmettre un préavis écrit à la personne salariée dont le poste est aboli, conformément à la clause 7-3.24.**

**Les modifications ainsi apportées au plan d'effectif ne pourront être contestées par voie de grief.**

A) Les postes prévus au plan d'effectif sont comblés de la façon suivante :

- a) la personne salariée conserve le poste qu'elle détenait l'année précédente s'il existe toujours. Cependant, le poste de la personne salariée dont le nombre d'heures a été augmenté au cours de l'année précédente et dont l'augmentation est maintenue en tout ou en partie au cours de la présente année est considéré comme un poste vacant **sauf dans les cas prévus au sous-paragraphe e) de la clause 7-3.25;**
- b) la personne salariée dont le poste est aboli et recréé avec un nombre d'heures inférieur se voit offrir ce poste en priorité, elle peut accepter ou refuser ce poste;
- c) la commission offre les postes vacants et les postes libérés aux personnes salariées régulières suivantes de la même classe d'emplois :
  - les personnes salariées dont le poste est aboli;
  - **les autres personnes salariées régulières;**
  - les personnes salariées en disponibilité;
  - les personnes salariées qui bénéficient d'une protection salariale;
  - les personnes salariées, ayant déjà détenu cette classe d'emplois, qui ont été tenues de procéder à une rétrogradation sans protection salariale ou de classe d'emplois, dans la mesure où elles en font la demande à la commission;
  - **les personnes salariées, ayant déjà détenu un poste dans une classe d'emplois de technicienne ou technicien en éducation spécialisée, ou technicienne ou technicien-interprète, qui ont choisi un poste dans une autre classe d'emplois de technicienne ou technicien lors d'une séance d'affectation antérieure ou lors des mécanismes prévus à la clause 7-1.11;**
  - **les personnes salariées de la classe d'emplois de technicienne ou technicien-interprète si ce poste est dans la classe d'emplois de technicienne ou technicien en éducation spécialisée et que l'obtention de ce poste permet d'éviter qu'elles soient tenues d'accepter un poste à temps partiel, tenues de procéder à une rétrogradation ou mises à pied.**

Si aucune des personnes salariées en disponibilité ou en protection salariale n'accepte le poste offert, la commission désigne, sous réserve de la clause 7-3.44, la personne salariée possédant le moins d'ancienneté parmi celles en disponibilité ou qui bénéficient d'une protection salariale.

Lors de la séance, une personne salariée régulière absente, et n'ayant pas mandaté par écrit une autre personne pour exprimer son choix, conserve son poste. Dans l'éventualité où la personne salariée est déplacée ou son poste est aboli, elle se voit octroyer le poste comportant le plus grand nombre d'heures eut égard à son ancienneté. Si plus d'un poste répond à cette condition, la commission lui octroie celui dont le lieu de travail est situé le plus près de son domicile. Cette personne salariée ne peut contester ce choix par voie de grief.

- B) À la suite de l'application de la clause 7-3.29 A), la commission offre en cumul, les postes réguliers de préposées ou préposés aux élèves handicapés à l'ensemble des personnes salariées régulières qui n'ont pu effectuer ce choix dans l'application du paragraphe précédent.
- C) À la suite de l'application de la clause 7-3.29 B), 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 nouveaux postes temporairement vacants et les nouveaux postes particuliers prévus pour l'année scolaire complète.

Les remplacements découlant d'un mouvement dans le cadre du présent paragraphe sont offerts aux personnes salariées régulières à temps partiel de la même classe d'emplois pour qui cette affectation constitue une augmentation d'au moins 5 heures dans cette même classe d'emplois.

Par la suite, les mécanismes de la liste de priorité d'embauche s'appliquent.

### **7-3.33**

Lors de la séance d'affectation, les postes demeurés vacants à la suite de l'application des clauses 7-3.29 à 7-3.32 sont comblés, conformément à la clause 7-1.11 B). Le cas échéant, ces postes sont offerts aux seules personnes qui ont posé leur candidature lors de l'affichage prévu à la clause 7-3.28 et qui sont présentes à la séance d'affectation.

## **7-3.00 Secteur des services de garde Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières**

### **Mécanisme de sécurité d'emploi**

#### **7-3.36 Modalités**

Lors de l'élaboration des postes, la commission doit tenir compte des éléments suivants :

- a) les postes doivent comporter le plus grand nombre d'heures possible en tenant compte des besoins du service, sans excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01;
- b) les postes doivent inclure du 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;
- c) la commission cherche à maintenir 20 élèves par personne salariée et doit tenir compte de la présence de la clientèle EHDAA qui fréquente le service de garde;
- d) **la commission transmet au syndicat, une semaine avant la séance d'affectation :**
  - i. **la liste de tous les postes vacants et nouvellement créés avec le nombre d'heures et l'horaire de travail pour chacun, la liste d'ancienneté officielle au 30 juin ainsi que le nombre d'élèves réguliers et sporadiques estimé à cette date.**

**La liste des postes vacants et nouvellement créés doit préciser les éléments suivants :**

- la classe d'emplois;
- le nom du service de garde;
- le lieu de travail;
- le nombre d'heures;
- le pourcentage moyen;
- le rang du poste dans le service de garde;
- les dates de début et de fin prévues;
- la répartition du nombre d'heures entre les journées de classe, journées pédagogiques, temps de réunion, de planification et de préparation.

**La commission affiche la liste d'ancienneté et les coordonnées de la séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés dans le cadre de la séance d'affectation seront comblés. La liste d'ancienneté est sujette à des modifications jusqu'à la séance d'affectation. Après la séance, la clause 8-1.09 s'applique sans qu'il puisse y avoir révision du mouvement par voie de grief.**

- ii. **la liste des personnes salariées régulières rappelées par service de garde de même celle des personnes salariées régulières non rappelées par service de garde.**

**Si le nombre de personnes salariées régulières non rappelées dans les classes d'emplois de techniciennes ou techniciens et d'éducatrices ou d'éducateurs est supérieur au nombre de postes vacants d'éducatrices ou d'éducateurs, les personnes salariées de cette classe d'emplois possédant le moins d'ancienneté sont déclarées excédentaires. Leurs postes deviennent**

**vacants et sont ajoutés à la liste des postes vacants d'éducatrices ou d'éducateurs et ce, jusqu'à concurrence du nombre de personnes non rappelées.**

- e) la commission transmet au syndicat, le 5 octobre de chaque année :**
- i. la liste des postes à temps partiel qui sont devenus au 30 septembre précédent des postes à temps complet à la suite d'un ajout d'heures à un horaire régulier survenu après l'application du paragraphe D) de la clause 7-3.37 et qui est maintenu à cette date. Le cas échéant, la personne salariée visée par ce changement obtient, à cette date, le statut de personne salariée détenant un poste à temps complet;**
  - ii. la liste des postes de moins de 15 heures qui sont devenus au 30 septembre précédent des postes de plus de 15 heures à la suite d'un ajout d'heures à un horaire régulier survenu après l'application du paragraphe D) de la clause 7-3.37 et qui est maintenu à cette date. Le cas échéant, la personne salariée visée par ce changement obtient, à cette date, le statut de personne salariée détenant un poste de plus de 15 heures;**
- f) tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant après la séance d'affectation et qui est maintenu au 30 septembre est affiché durant une période de trois (3) jours et est comblé conformément à la clause 7-1.11. À défaut, ce poste est comblé temporairement conformément à la clause 7-1.21;**
- g) sous réserve de l'application de la clause 7-3.42, dès l'entrée des élèves jusqu'au 5 octobre de chaque année, la commission peut réduire le nombre d'heures prévues au poste et à l'horaire régulier d'une personne salariée en service de garde et ce, afin de tenir compte des besoins réels du service en raison du nombre réel d'élèves présents au 30 septembre et de pallier à une surestimation de la clientèle lors de la confection des postes. Elle procède alors conformément à la clause 8-2.14.**

### **7-3.37**

**L'affectation des personnes salariées régulières travaillant dans un service de garde se fait de la façon suivante :**

- A) Au plus tard le 15 juin, la commission affiche conformément à la clause 7-1.12, dans tous les services de garde, les postes connus nouvellement créés ou définitivement vacants de techniciennes ou de techniciens en service de garde et d'éducatrices ou éducateurs en service de garde, classe principale, et ce, pour l'année scolaire suivante.**

**Sous réserve de l'application de la clause 7-3.38, la commission offre les postes vacants aux personnes salariées suivantes :**

- a) personnes salariées régulières de la classe d'emplois concernée visées par la clause 7-3.42;**
- b) par la suite, les personnes salariées régulières de la classe d'emplois concernée non rappelées;**
- c) par la suite, les personnes salariées régulières qui ont posé leur candidature.**

**B) Au plus tard le 15 juin, les personnes salariées régulières autres que celles du secteur des services de garde sont invitées à poser leur candidature sur un poste d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde et à assister à la séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés seront comblés.**

**C) Au plus tard au mois d'août, la commission procède au rappel des personnes salariées régulières 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. Le rappel de la personne se fait selon le rang du poste qu'elle détient.**

**D) La personne salariée régulière qui n'a pas été rappelée dans son service de garde est mise à pied si elle est non permanente ou mise en disponibilité si elle est permanente. Elle est considérée comme une personne salariée régulière non rappelée aux fins de la clause 7-3.38 si elle est non permanente.**

**Lorsqu'il y a fermeture d'un service de garde, la commission en avise le syndicat par écrit dans les plus brefs délais.**

**E) Lorsque, à la suite de l'application du paragraphe C) 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, les postes nouvellement créés<sup>1</sup> et les postes libérés sont comblés 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 dans tous les services de garde, conformément à la clause 7-1.12. Ces postes sont comblés conformément à la clause 7-3.38.

### **7-3.38**

**Après le délai d'affichage ou lors de la séance d'affectation, les postes vacants sont comblés par classe d'emplois de la façon suivante.**

**La commission offre les postes vacants aux personnes salariées régulières suivantes :**

- les personnes salariées régulières visées par la clause 7-3.42;
- les personnes salariées régulières non rappelées;
- les personnes salariées régulières.

**La personne salariée qui choisit un poste vacant peut exercer son choix plus d'une fois. Lorsqu'une personne salariée régulière choisit un poste vacant, la séance est alors interrompue et son poste, devenu vacant, est offert aux personnes plus anciennes qu'elle.**

---

<sup>1</sup> Il doit s'agir d'un poste ajouté après la séance d'affectation de l'année scolaire précédente.

Dans le cadre de la présente clause, lorsqu'une personne salariée est visée par la clause 7-3.42, la commission lui réserve un poste à temps complet de sa classe d'emplois dont le nombre d'heures se rapproche le plus de la protection salariale à laquelle elle a droit. À défaut, d'un poste équivalent ou supérieur à cette protection salariale, la commission lui réserve un poste immédiatement inférieur.

À défaut d'un tel poste dans sa classe d'emplois, la commission lui réserve un poste répondant aux critères mentionnés à l'alinéa précédent, dans la classe d'emplois immédiatement inférieure.

Ce poste cesse d'être réservé dès qu'il peut être remplacé par un poste libéré qui répond aux critères ci-haut mentionnés. De plus, si plusieurs postes ont le même nombre d'heures et répondent aux critères exigés, la possibilité de réserver un poste s'exerce lorsqu'il n'en reste qu'un seul.

Dans le cadre de la présente clause, la personne salariée régulière qui a fait une demande de rétrogradation à l'intérieur d'un délai déterminé par la commission ou qui a posé sa candidature à un tel poste, si la commission procède par affichage, n'est pas visée par la protection salariale prévue à la clause 7-3.42.

**Lors de la séance, une personne salariée régulière non rappelée absente et n'ayant pas mandaté par écrit son syndicat se voit octroyer, à son tour, un poste par la commission, en accord avec le syndicat. Cette personne salariée ne peut contester ce choix par voie de grief.**

**Dans le cadre des mouvements, si une personne salariée obtient une promotion, une période d'adaptation et de retour à un poste d'origine s'applique, conformément à la clause 7-1.07.**

**Si une personne retourne à son poste d'origine, les mouvements qui en découlent sont annulés et chaque personne est retournée à son poste d'origine s'il existe toujours. À défaut, la commission et le syndicat conviennent d'un mécanisme pour réaffecter la personne salariée qui n'a pu réintégrer son poste.**

### **7-3.39**

A) La personne salariée visée par la clause 7-3.42 qui n'a pu obtenir un poste dans le cadre de la clause 7-3.38 peut déplacer la personne salariée non permanente à temps complet la moins ancienne de sa classe d'emplois si le poste de cette personne salariée comporte un nombre d'heures plus élevé que celui du poste qu'elle détient. Toutefois, la personne salariée en disponibilité déplace cette personne salariée peu importe le nombre d'heures qu'elle détient.

B) La personne salariée déplacée en vertu du paragraphe A) précédent, choisit un poste vacant **conformément à la clause 7-3.38**. À défaut, elle est mise à pied.

### **7-3.41**

**Lors de la séance d'affectation, les postes demeurés vacants à la suite de l'application des clauses 7-3.37 à 7-3.39 sont comblés, conformément à la clause 7-1.11. Le cas échéant, ces postes sont offerts aux seules personnes qui ont posé leur candidature lors de l'affichage prévu à la clause 7-3.37 B) et qui sont présentes à la séance d'affectation. À défaut, ils sont comblés temporairement conformément à la clause 7-1.21.**

À la suite de la séance d'affectation ou d'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 **complète** est prévue jusqu'à la fin de l'année scolaire. **À défaut, ils sont comblés temporairement conformément à la clause 7-1.21.**

**Les postes temporairement vacants dont la vacance partielle est prévue jusqu'à la fin de l'année scolaire sont offerts :**

- a) aux personnes salariées régulières, dans le service de garde concerné, présentes à la séance d'affectation;**
- b) à défaut, aux personnes salariées régulières présentes à la séance d'affectation;**
- c) à défaut, aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;**
- d) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.**

**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. À cet effet, l'horaire complet de travail de la personne salariée est considéré.**

**Les parties conviennent que la clause 7-1.07 s'applique lors du comblement d'un poste temporairement vacant de technicienne ou technicien en service de garde, conformément à la clause 7-3.41 2<sup>e</sup> alinéa.**

## **8-2.00 Modification d'horaire de travail**

### **8-2.07**

Les horaires de travail peuvent être ajustés, moyennant un préavis de 10 jours ouvrables, si cet ajustement se situe à l'intérieur d'une amplitude de 60 minutes avant ou après la journée régulière de travail. Cet ajustement doit également répondre aux conditions suivantes :

- l'horaire de la personne salariée ne peut être ajusté plus de 2 fois par année;
- la personne salariée doit être consultée préalablement à l'ajustement de son horaire et doit recevoir les motifs justifiant cette décision;
- si une seule personne salariée au sein d'une équipe de travail d'une même classe d'emplois doit être visée par cet ajustement, la personne salariée de cette équipe ayant le moins d'ancienneté est tenue d'accepter.

**Malgré ce qui précède, lorsque des événements imprévisibles se présentent, le préavis est de 5 jours ouvrables.**

### **8-2.08**

Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant, la commission peut modifier les horaires existants si des besoins d'ordre pédagogique ou administratif rendent de tels changements nécessaires. La commission donne alors à la personne salariée concernée un avis écrit d'au moins **15** jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Une personne salariée ou le syndicat peut, dans les 30 jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

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

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

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

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



#### 8-2.14

Lorsque la commission doit réduire le nombre d'heures prévu à l'horaire d'une personne salariée **régulière** travaillant dans le secteur des services de garde, **elle procède par ordre inverse de rang dans le service de garde parmi les personnes salariées régulières travaillant durant la ou les périodes visées par la réduction d'heures et ce, dans un délai de 5 jours ouvrables.** La personne salariée régulière dont les heures de travail ont été ainsi diminuées, a droit aux heures de travail de la personne salariée temporaire qui travaille durant la ou les périodes visées par la réduction d'heures. La réduction du nombre d'heures en service de garde peut entraîner la mise à pied.

Si la réduction prévue au paragraphe précédent a comme conséquence que le poste d'une personne régulière comporte moins de 2 heures, et dans la mesure où le remplacement peut être effectué, la personne salariée régulière peut à son choix conserver son poste ou être inscrite en priorité sur la liste de priorité d'embauche et ce, sans attendre la prochaine mise à jour.

## **8-2.00 Horaire du personnel de soutien manuel d'entretien affecté à l'entretien ménager**

À la fin mai ou au début juin, soit après l'application des différents mécanismes concernant l'affectation du personnel de soutien manuel d'entretien affecté à l'entretien ménager, ainsi qu'à ceux concernant le personnel de direction des différents établissements, les personnes salariées affectées à l'entretien ménager pourront, sur demande, revoir de concert avec la ou les directions des établissements concernés, leur horaire de travail pour l'année scolaire suivante.

Les principes suivants devront être respectés :

1- La plage horaire doit être d'un maximum de 10,5 heures par jour;

Pour les postes dont le nombre d'heures de travail hebdomadaire est supérieur à 33¾ heures par semaine, la commission tente de maintenir une plage horaire d'un maximum de 10,5 heures par jour. Toutefois, la plage horaire peut être prévue pour un maximum de 11 heures par jour afin de permettre à la commission de répondre à ses besoins ou d'assurer le respect des principes prévus à la présente entente.

2- La plage horaire doit comporter un maximum de 50 % de travail effectué en présence des élèves (la période du dîner étant réputée être une période de travail hors présence élève).

Un document établissant le nouvel horaire de travail est convenu et signé par les parties impliquées et une copie est transmise à la commission et au syndicat.

En cas de mésentente, les parties se rencontrent pour solutionner le litige. En cas d'échec, la commission détermine l'horaire de travail.

## **8-3.08 Heures supplémentaires**

### **8-3.08**

Le moment du congé accordé en vertu des clauses 8-3.05 ou 8-3.07 est déterminé après entente entre la personne salariée et la supérieure ou le supérieur immédiat. Pour les personnes salariées travaillant dans les secteurs de l'adaptation scolaire et des services de garde, la prise du congé peut se faire à la semaine de relâche ou avant la période de mise à pied temporaire. Toutefois, la personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire peut prendre ce congé lors des journées pédagogiques, au choix de cette personne salariée.

S'il n'y a pas entente sur les choix de dates exprimés de part et d'autre ou si la supérieure ou le supérieur immédiat ne peut garantir à la personne salariée la prise du congé pendant la période de 90 jours **effectivement travaillée** suivant la date où les heures supplémentaires ont été effectuées, la personne salariée est rémunérée selon la clause 8-3.09.

## Annexe 6 Programme de réduction du temps de travail

### ANNEXE 6

- 1) Ce programme est volontaire et y sont admissibles les personnes salariées permanentes qui ne bénéficient pas d'un autre congé en vertu de la convention collective au moment de leur adhésion au programme.
- 2) À la suite d'une demande écrite de la personne salariée adressée à la commission **au plus tard le 1<sup>er</sup> juin**, celle-ci peut accorder à la personne salariée une réduction de son temps de travail sur une base hebdomadaire ou annuelle, et ce, pour une période maximale d'une année. **Ce délai peut être plus court pour la personne salariée visée par un mouvement de personnel conformément au chapitre 7-3.00;**

**Pour la personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire ou des services de garde, la demande doit être faite par écrit au plus tard le 1<sup>er</sup> août.**

- 3) La commission, le syndicat et la personne salariée conviennent de la réduction du temps de travail et de son aménagement. Cette réduction du temps de travail :
  - ne peut excéder 20 % du temps travaillé pour la personne salariée;
  - doit être prise au cours d'une même journée ou de deux demi-journées déterminées avant le début de l'année scolaire et pour la durée de celle-ci;

La commission transmet au syndicat une copie de l'entente intervenue avec la personne salariée.

- 4) La commission et le syndicat conviennent de modalités permettant à une personne salariée de mettre fin à sa participation au programme.
- 5) Durant sa participation au programme, la personne salariée conserve son statut et se voit appliquer, au prorata du temps travaillé, les avantages auxquels elle a droit en vertu de la convention.

L'article 8-3.00 (Heures supplémentaires) est applicable en fonction des spécifications suivantes :

- a) pour les heures travaillées en sus de son nouvel horaire quotidien, s'il comporte plus d'heures que son ancien horaire;
  - b) pour les heures travaillées en sus de son ancien horaire quotidien, s'il comportait plus d'heures que son nouvel horaire;
  - c) pour les heures travaillées en sus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail à la commission pour sa catégorie d'emploi.
- 6) Pendant la durée de son adhésion au programme de réduction du temps de travail, la personne salariée et la commission versent pour le temps non travaillé leur quote-part respective des cotisations exigibles.

- 7) Pour pouvoir bénéficier des avantages prévus aux régimes de retraite concernant le programme de réduction du temps de travail, la personne salariée doit avoir accompli au moins 36 mois de service auprès de son employeur (commission ou autre) visé par le RREGOP, le RRE ou le RRF.

De plus, les absences cumulatives sans traitement de la personne salariée ne doivent pas excéder 5 ans au cours de sa période d'emploi. Toutefois, les congés relatifs à la maternité, paternité ou l'adoption dont s'est prévalu cette personne salariée ne sont pas calculés dans cette période, et ce, jusqu'à un maximum de 3 ans.

- 8) Le programme de réduction du temps de travail est temporaire et demeure en vigueur jusqu'au renouvellement de la convention.

## **Secteur des services de garde Conciliation travail/famille**

- 1. Une éducatrice ou un éducateur en service de garde peut renoncer à un ou des blocs d'heures pour des motifs de responsabilité parentale. Toutefois, la commission n'est pas tenue d'accorder à plus de 2 personnes salariées à la fois un tel congé pour un même bloc d'heure dans un même service de garde. La personne salariée la plus ancienne a alors priorité.**

**La commission peut refuser une demande à cet effet si elle ne trouve pas une personne remplaçante.**

**Le motif de responsabilité parentale peut être invoqué pour s'occuper d'un enfant qui est d'âge préscolaire ou qui fréquente l'école primaire. Il peut s'agir de son enfant, de celui de son conjoint ou de l'enfant dont la personne salariée a la garde légale. De façon très exceptionnelle, la commission peut accepter un autre motif jugé valable. Le syndicat est alors avisé de sa décision.**

- 2. La personne désirant renoncer à un ou des blocs d'heures en vertu de la présente entente, devra en faire la demande par écrit à la commission et en préciser les motifs, au plus tard le 1<sup>er</sup> août. Une personne salariée régulière qui accepte un nouveau poste lors de la séance d'affectation peut aussi présenter une telle demande, en autant qu'elle vise des blocs du matin ou du soir qui n'étaient pas inclus dans son poste d'origine, lui ayant été confirmé pour l'année scolaire en cours.**

**Avec un préavis de dix (10) jours ouvrables, une personne salariée régulière en absence autorisée peut, à son retour au travail, présenter une demande de conciliation travail/famille en vertu de la présente entente. Les blocs ainsi libérés sont offerts en cumul dans le service de garde concerné.**

- 3. La personne salariée qui utilise le congé à d'autres fins que celles pour lesquelles la demande a été effectuée est considérée comme ayant démissionné à compter du début de la date à laquelle sa demande devient effective.**
- 4. Une telle demande est soumise aux conditions et modalités suivantes :**
  - a) elle doit couvrir l'année scolaire complète;**
  - b) la personne ne peut mettre fin à sa demande en cours d'année scolaire;**
  - c) seuls les blocs complets du matin ou du soir peuvent faire l'objet d'une demande;**
  - d) la demande doit indiquer les blocs visés : soit ceux du matin ou ceux du soir, ainsi que les journées visées;**
  - e) aucune demande ne peut être faite pour les journées pédagogiques;**
  - f) la personne qui présente une telle demande se voit attribuer le temps de préparation et de planification au prorata du nombre de blocs effectués, s'il y a lieu.**

5. À la séance d'affectation, lorsque la personne salariée régulière ayant présenté une demande en vertu de la présente annexe effectue un nouveau choix de poste, elle confirme si elle désire toujours se prévaloir de sa demande ou si elle désire l'annuler ou la modifier dans le respect du paragraphe 4. ci-haut.
6. À la fin de la séance d'affectation, la commission offre les blocs disponibles d'un service de garde aux personnes salariées régulières de ce même service de garde. Ensuite, elle offre les blocs demeurant disponibles aux autres personnes salariées régulières. Le choix se fait par ancienneté en respectant les conditions suivantes :
  - a) la personne salariée régulière doit être disponible à occuper le remplacement de conciliation travail/famille;
  - b) les blocs choisis sont en cumul de ceux déjà détenus par la personne salariée. Le cumul ne doit pas générer de conflit d'horaire ni constituer des heures supplémentaires;
  - c) il est possible de choisir les blocs rendus disponibles par plus d'une personne salariée mais l'ensemble des blocs laissés par une même personne salariée ne peut être fractionné;
  - d) l'ensemble des blocs rendus disponibles par plus d'une personne salariée dans le même service de garde ne peut être fractionné, lorsqu'ils sont compatibles au niveau de l'horaire, sous réserve qu'une personne occupant un poste dans le service de garde concerné puisse à son tour choisir un ou des blocs rendus disponibles.
7. La personne qui se voit ajouter des blocs en vertu de la présente entente :
  - a) ne peut renoncer à son choix en cours d'année scolaire;
  - b) aux fins de la clause 7-1.21 A), cette personne salariée est considérée au paragraphe b) dans son service de garde et au paragraphe d) dans le service de garde où elle effectue son remplacement;
  - c) se voit attribuer le temps de préparation et de planification au prorata de nombre de blocs effectués, s'il y a lieu;
  - d) L'ajout de blocs disponibles à l'horaire d'une personne salariée ne change pas son statut;
  - e) Toutefois, advenant le cas où une personne salariée permanente visée par la présente entente se voit appliquer la clause 7-3.42, la semaine régulière de travail qui sert de référence pour une protection salariale est applicable sur le poste d'origine lui ayant été confirmé pour l'année scolaire en cours.

# Partie II

## **Article 2-3.00**

### **Dispositions relatives à la liste de priorité d'embauche**

#### **2-3.01 Dispositions générales**

Pour les fins de l'application de la liste de priorité d'embauche, les parties conviennent de la définition des termes suivants:

**a) Poste**

Définition prévue à l'article 1-2.23 de la convention collective nationale.

**b) Poste particulier**

Définition prévue à l'article 1-2.26 de la convention collective nationale.

**c) Poste à temps complet**

Définition prévue à l'article 1-2.24 de la convention collective nationale.

**d) Poste à temps partiel**

Définition prévue à l'article 1-2.25 de la convention collective nationale.



### **2-3.02 Inscription sur la liste de priorité d'embauche**

- A) La mise à jour de la liste de priorité d'embauche a lieu le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.
- B) Les personnes satisfaisant aux exigences ci-après verront leur nom inscrit sur la liste de priorité d'embauche au moment de sa mise à jour :

- a) répondre aux qualifications et aux exigences de la classe d'emplois;
- b) avoir accumulé, un minimum de 910 heures de travail au cours de 2 des 3 dernières années scolaires dans une même classe d'emplois ou une classe d'emplois du même regroupement<sup>1</sup>. La personne est inscrite dans la classe d'emplois où elle a effectué le plus grand nombre d'heures;

Malgré ce qui précède, pour qu'une personne soit inscrite dans une classe d'emplois, elle doit avoir travaillé un minimum de 455 heures dans cette classe d'emplois. Pour qu'une année scolaire soit considérée dans la période de référence, elle doit totaliser un minimum de 100 heures dans une classe d'emplois ou une classe d'emplois du même regroupement<sup>1</sup>;

- c) avoir satisfait aux exigences des mécanismes d'évaluation de rendement en vigueur à la commission.

---

#### **<sup>1</sup> Regroupements de classes d'emplois :**

- A) Agente ou agent de bureau, classe II  
Agente ou agent de bureau, classe I  
Auxiliaire de bureau (excluant la reprographie)
- B) Secrétaire  
Secrétaire d'école  
Secrétaire de gestion
- C) Magasinière ou magasinier, classe II  
Magasinière ou magasinier, classe I
- D) Concierge (classe I ou classe II)  
Concierge de nuit (classe I ou classe II)  
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II
- E) Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien  
Aide de métiers

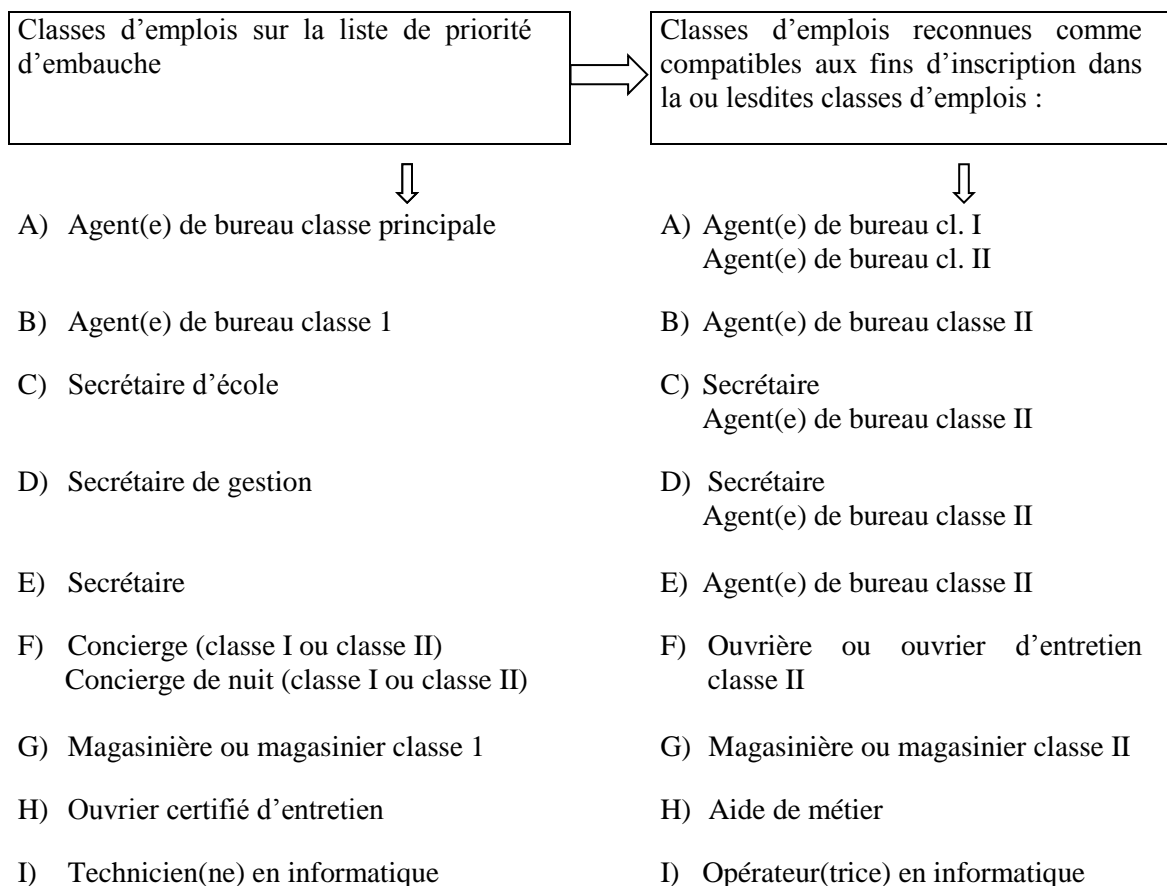
C) Les personnes salariées suivantes sont inscrites à la liste de priorité d'embauche en priorité et ce, sans attendre la prochaine mise à jour :

- i. les personnes régulières mises à pied dans le cadre des dispositions des articles 7-1.00 et 7-3.00;
- ii. les personnes salariées à l'essai déplacées ou dont le poste est aboli dans le cadre des dispositions de l'article 7-3.00;
- iii. les personnes salariées visées par la clause 8-2.14 (secteur des services de garde);
- iv. les personnes salariées régulières de la classe d'emplois de technicienne ou technicien en éducation spécialisée tenues de procéder à une rétrogradation dans la classe d'emplois de préposée ou préposé aux élèves handicapés, dans la mesure où elles n'ont pas choisi un remplacement de technicienne ou technicien en éducation spécialisée pour l'année scolaire complète conformément à la clause 7-3.29 C).

D) L'ordonnement annuel des personnes pour les fins de rappel s'effectuera, par classe d'emplois, en fonction de l'ancienneté.

### 2-3.03 Inscription dans plus d'une classe d'emplois

Les personnes dont le nom apparaît sur la liste de priorité d'embauche dans l'une ou l'autre des classes d'emplois spécifiées ci-après sont inscrites automatiquement dans la ou les classes d'emplois préalablement identifiées comme compatibles au niveau des fonctions de travail :



### **2-3.04 Mise à jour de la liste de priorité d'embauche**

- A) La liste de priorité d'embauche, par classe d'emplois, est mise à jour le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.
- B) Une copie de la liste mise à jour est remise au syndicat en date du 31 août de chaque année.
- C) La liste de priorité d'embauche est affichée sur le site Web de la commission pendant 45 jours. À l'expiration de ce délai, la liste de priorité est officielle et sujette aux modifications résultant d'un grief soumis pendant la période d'affichage.

Toute révision de l'ancienneté demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt du grief sur une action prise en vertu de cette liste.

### **2-3.05 Motifs de refus valable**

- A) Les motifs prévus au chapitre 5 de la convention collective;
- B) Retour aux études à plein temps;
- C) Distance de plus de 50 km de son lieu de résidence;
- D) Période de « suspension de disponibilité » accordée exceptionnellement par la commission pour un motif qu'elle juge valable. Conditionnelle à ce que la personne ne soit pas affectée à un poste temporairement vacant, un surcroît de travail, un poste particulier ou un ajout d'heures au moment de sa demande, elle devra faire l'objet d'une demande écrite de la personne salariée et contenir les motifs à l'appui de sa demande. Une personne salariée peut bénéficier une fois d'une « suspension de disponibilité » et ce, pour une durée maximale de 6 mois;
- E) Incapacité, suite à un accident du travail ou une lésion professionnelle;
- F) Incapacité suite à une invalidité dont l'existence est démontrée.

### **2-3.06 Mécanismes d'évaluation**

Toute nouvelle inscription sur ladite liste est assujettie aux mécanismes d'évaluation des personnes prévus dans la *Politique d'embauche* en vigueur à la commission (tests, évaluation de rendement, comité de sélection).

### **2-3.07 Radiation de la liste de priorité d'embauche**

La personne salariée temporaire peut être radiée de la liste de priorité d'embauche, sans attendre la prochaine mise à jour, pour l'un des motifs suivants :

- a) 3 refus d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail, d'un poste particulier ou d'un ajout d'heures, à temps complet, au cours d'une même année scolaire;
- b) dans tous les cas, refus d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail, d'un poste particulier ou d'un ajout d'heures, si la personne salariée est celle qui possède le moins d'ancienneté sur la liste de priorité d'embauche et qu'une personne inscrite sur la liste de suppléance refuse l'offre de la commission ou que les personnes inscrites à cette liste ne sont pas disponibles;
- c) quitte un poste temporairement vacant, un surcroît de travail, un poste particulier ou un ajout d'heures qu'elle occupe pour un motif jugé non valable par la commission.

Malgré ce qui précède, à la fin de l'année scolaire, une personne salariée peut choisir de quitter une affectation qu'elle occupe si celle-ci a été visée par une réduction d'heures au cours de cette même année scolaire. Cette mesure d'exception ne s'applique pas lorsque la réduction d'heures est liée à un retour progressif au travail dans le cadre d'une période d'invalidité ou d'une lésion professionnelle.

- d) absence de prestation de travail pendant 24 mois consécutifs dans la classe d'emplois;
- e) refus d'un poste, si elle a posé sa candidature;
- f) une évaluation de rendement négative effectuée conformément à la politique d'évaluation de rendement sur un poste temporairement vacant, un surcroît de travail, un poste particulier ou un ajout d'heures depuis son inscription à la liste de priorité d'embauche;
- g) obtention d'un poste, au terme de la période d'essai;
- h) demande personnelle de la personne salariée.

Lorsqu'une personne salariée est radiée et qu'elle demeure à l'emploi de la commission, elle doit satisfaire à nouveau aux exigences prévues à la clause 2-3.02 pour être inscrite à la liste de priorité d'embauche. À cet effet, seules les heures travaillées après la date de radiation sont comptabilisées.

### **2-3.08 Modalités de rappel**

A) La commission recourt à la liste de priorité d'embauche conformément aux dispositions pertinentes applicables prévues au chapitre 7-1.00 pour chacun des secteurs.

Malgré ce qui précède, pour le secteur général, la commission recourt à la liste de priorité d'embauche afin de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier pour une durée préalablement déterminée de 15 jours ouvrables et plus.

B) La procédure de rappel des personnes dont le nom apparaît sur la liste de priorité d'embauche s'applique advenant que la personne occupe un poste temporairement vacant, un surcroît de travail, un poste particulier ou un ajout d'heures d'une durée préalablement déterminée de 10 jours ouvrables et moins au moment de l'attribution.

C) La personne salariée dispose d'une période de 24 heures pour répondre à l'offre de la commission. À défaut, le poste est offert à la personne suivante.

D) La commission offre le poste temporairement vacant, le surcroît de travail, le poste particulier ou l'ajout d'heures disponible à la personne salariée visée par le paragraphe C) de la clause 2-3.02 possédant le plus d'ancienneté et, par la suite à la personne salariée temporaire possédant le plus d'ancienneté, dans la classe d'emplois visée.

Lorsque la commission doit recourir à la liste de priorité d'embauche pour combler simultanément plus d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail, un poste particulier ou un ajout d'heures, elle peut choisir le lieu d'affectation des personnes, indépendamment de l'ancienneté.

### **2-3.09 Autres modalités associées à la liste de priorité d'embauche**

A) Les personnes salariées couvertes par le chapitre 10-0.00 de la convention collective et travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes et de la formation professionnelle sont exclues de la liste de priorité d'embauche.

B) L'article 8-4.00 de la présente convention collective, qui concerne les motifs disciplinaires, s'applique au personnel inscrit sur la liste de priorité.

# Signatures des parties

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Victoriaville ce 16 jour du mois de août 2018.

Pour le Syndicat du soutien scolaire des  
Bois-Francis (C.S.N)



Louis Langlois  
Président

Pour la Commission scolaire  
des Bois-Francis



Paulette S. Rancourt  
Présidente



Karine Bolduc  
Vice-présidente



Julien Lavallée  
Directeur général



Viviane Ouellette  
Vice-présidente