

**ARRANGEMENTS LOCAUX**

**ET**

**ADAPTATIONS LOCALES**

**ET**

**DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE LOCALE**

**INTERVENUS**

**ENTRE**

**LA COMMISSION SCOLAIRE DES DÉCOUVREURS**

**ET**

**LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE SOUTIEN  
SCOLAIRE DES DÉCOUVREURS (CSN)**

**en vertu de l'article 11-2.00 de la convention collective 2005-2010 (S6) et de la Loi  
sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public  
et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2)**



# SOMMAIRE DES SUJETS

## ARRANGEMENTS LOCAUX :

<b>Affichage – Article 3-4.00 .....</b>	<b>1</b>
<b>Vérification des fournaises – Article 6-6.05 .....</b>	<b>1</b>
<b>Location et prêt de salles – Article 6-8.00 .....</b>	<b>2</b>
<b>Horaire flexible – Article 8-2.06 B .....</b>	<b>4</b>
<b>Horaire d'été – Article 8-2.09.....</b>	<b>4</b>
<b>Santé et sécurité – Article 8-5.00.....</b>	<b>5</b>

## ADAPTATIONS LOCALES :

<b>Champ d'application – Article 2-1.00 .....</b>	<b>9</b>
<b>Libération et congé sans traitement pour activités syndicales – Article 3-3.00 .....</b>	<b>9</b>
<b>Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la Commission – Article 3-5.00 .....</b>	<b>9</b>
<b>Congés spéciaux et congés pour responsabilités familiales – Article 5-1.00 .....</b>	<b>10</b>
<b>Régimes d'assurances vie, maladie et salaire – Article 5-3.00 .....</b>	<b>11</b>
<b>Droits parentaux – Article 5-4.00 .....</b>	<b>12</b>
<b>Vacances – Article 5-6.00.....</b>	<b>12</b>
<b>Versement de la rémunération – Article 6-9.00 .....</b>	<b>12</b>
<b>Semaine et heures de travail – Article 8-2.00 .....</b>	<b>13</b>
<b>Vêtements et uniformes – Article 8-6.00.....</b>	<b>13</b>
<b>Mouvement de personnel pour le personnel en service de garde – Article 7-1.00 .....</b>	<b>15</b>
<b>Sécurité d'emploi pour le personnel des services de garde – Article 7-3.00.....</b>	<b>16</b>
<b>Sécurité d'emploi pour le personnel de l'adaptation scolaire – Article 7-3.23.....</b>	<b>17</b>

## **SOMMAIRE DES SUJETS (suite)**

### **DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE LOCALE :**

**Listes de priorité d'embauche – Article 2-3.00 ..... 20**

## Arrangements locaux 2005-2010 – CS DES DÉCOUVREURS ET S.P.S.S.D.D. (CSN)

<b>3-4.00</b>	<b>AFFICHAGE</b>
3-4.01	<p>La Commission reconnaît au Syndicat le droit d'afficher dans chacun de ses immeubles tout avis ou document de nature syndicale dûment identifié.</p> <p>À cette fin, la Commission fournit gratuitement au Syndicat, un tableau d'affichage à l'intérieur de chaque immeuble ou, le cas échéant, un espace qui lui est exclusivement réservé sur un tableau de bonne dimension. Dans ce dernier cas, l'espace à l'usage du Syndicat doit être d'une dimension d'au moins 24" x 36" ou l'équivalent et doit comporter une démarcation par rapport à l'espace qui lui est adjacent.</p> <p>Le tableau ou la partie de tableau à l'usage du Syndicat est situé dans le local réservé au personnel ou à tout autre endroit où la Commission affiche déjà ses propres documents.</p>
3-4.02	<p>La Commission reconnaît au Syndicat le droit d'assurer la distribution de documents de nature syndicale dont l'origine est identifiable et la communication d'avis de même nature à chaque personne salariée, sur les lieux mêmes du travail.</p> <p>Pour assurer une telle distribution, le Syndicat pourra notamment continuer à utiliser le service de courrier interne en vigueur à la Commission et ce, sans coût additionnel et sans préjudice à la Commission en cas de bris ou de perte de documents.</p>
5-1.06	<p><b>Politique lors d'intempéries</b></p> <p>En vertu de la clause 5-1.06 de la convention collective, la politique applicable à l'ensemble du personnel s'applique sans distinction à l'ensemble du personnel de soutien concernant les fermetures d'établissement reliées aux intempéries.</p>
6-6.05	<p><b>Vérification des fournaies</b></p> <p>Les parties conviennent que les dispositions des clauses 6-6.05 à 6-6.08 concernant la «vérification des fournaies» sont remplacées par les dispositions suivantes concernant la «vérification des immeubles» lesquelles ne s'appliquent qu'aux périodes où la Commission décide de faire effectuer la vérification des immeubles.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Aux fins d'application des dispositions qui suivent, chaque établissement dresse, au début de chaque année scolaire, la liste des concierges et des concierges de nuit intéressés à effectuer la vérification des immeubles, en dehors de leurs heures régulières de travail.</li> <li>2.- De plus, la Commission dresse, au début de chaque année scolaire, par ordre d'ancienneté, la liste des concierges et des concierges de nuit qui pourraient être appelés, à tour de rôle, à effectuer la vérification des immeubles, en dehors de leurs heures régulières de travail.</li> <li>3.- Pour les établissements suivants, à savoir les écoles primaires (excluant l'école Des Grandes-Marées) et les centres d'éducation des adultes et de formation professionnelle, toute vérification des immeubles doit être offerte selon l'ordre qui suit :             <ol style="list-style-type: none"> <li>1° Selon une répartition équitable entre le concierge et le(s) concierge(s) de nuit de l'établissement, par immeuble.</li> <li>2° À défaut, à l'ouvrier certifié d'entretien de l'établissement.</li> <li>3° À défaut, par ordre d'ancienneté et à tour de rôle, au concierge ou au concierge de nuit dont le nom apparaît sur la liste Commission. Celui-ci devra, s'il ne connaît pas l'immeuble, prendre au préalable les moyens nécessaires afin de connaître les différents mécanismes à vérifier lors de ses visites. La personne salariée qui est non disponible ou non intéressée lorsqu'elle est demandée, perd son tour.</li> </ol> </li> </ol>

## Arrangements locaux 2005-2010 – CS DES DÉCOUVREURS ET S.P.S.S.D.D. (CSN)

4° À défaut, à un ouvrier certifié d'entretien de l'équipe centralisée du Service des ressources matérielles.

4.- Pour les établissements suivants, à savoir les écoles secondaires incluant la piscine Sylvie-Bernier, le pavillon des Grandes-Marées et le centre administratif, toute vérification des immeubles doit être offerte selon l'ordre qui suit :

1° À l'ouvrier certifié d'entretien de l'établissement.

2° À défaut, à un ouvrier certifié d'entretien de l'équipe centralisée du Service des ressources matérielles.

5.- La personne salariée appelée à effectuer la vérification d'un ou de plusieurs immeubles reçoit :

- pour les établissements mentionnés au paragraphe 3 précédent, la personne reçoit la somme indiquée au tableau par visite par établissement (centres d'éducation des adultes et de formation professionnelle) ou par immeuble (écoles primaires);
- pour les établissements mentionnés au paragraphe 4 précédent, la personne reçoit la somme indiquée au tableau par visite par établissement.

	1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2008	1 <sup>er</sup> avril 2009	1 <sup>er</sup> avril 2010
<b>Paragraphe 3</b>	26,01	26,53	27,06	27,60
<b>Paragraphe 4</b>	46,82	47,75	48,71	49,68

Les indemnités prévues ci-haut incluent les frais de déplacement et des travaux de réparation mineure effectués lors de la visite. Dans l'éventualité où les travaux effectués excéderaient 1 heure pour les établissements mentionnés au paragraphe 3 ou 2 heures pour les établissements mentionnés au paragraphe 4, les heures ainsi travaillées seront payées en temps supplémentaire.

### 6-8.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES

Les dispositions de l'entente nationale sont remplacées par les suivantes :

- 1.- La personne salariée à qui la Commission demande de s'occuper de la location et prêt de salles en dehors des heures régulières de travail est rémunérée, selon le taux applicable<sup>1</sup>, majoré de 15 %, et selon les dispositions qui suivent :
- a) pour l'ouverture et la fermeture de l'école et des locaux, la personne salariée concernée est réputée effectuer 2 heures de travail, à moins qu'elle n'ait à demeurer sur place pour effectuer des tâches de surveillance ou d'entretien mineur, auquel cas, la période de 2 heures doit être considérée comme un minimum;
  - b) pour la préparation et le rangement des locaux, de l'équipement et du mobilier requis, la personne salariée est réputée effectuer :
    - **pour la salle polyvalente ou tout autre local** : 0,75 heure de travail
    - **pour le gymnase** : 1,75 heure de travail
  - c) pour l'accomplissement de travaux mineurs de nettoyage<sup>2</sup>, la personne salariée concernée est réputée effectuer :

<sup>1</sup> Les taux prévus pour l'ouverture de l'école correspondent au tarif horaire applicable au gardien et ceux prévus pour la préparation des locaux et pour l'accomplissement des travaux de nettoyage correspondent à la moyenne des taux applicables au concierge (-9275 m<sup>2</sup> et +9275 m<sup>2</sup>), chacun de ces taux étant rajustés, s'il y a lieu, au même niveau que ceux-ci pour les périodes correspondantes.

<sup>2</sup> Les travaux de nettoyage de ces locaux comprennent aussi les aires de circulation et locaux sanitaires utilisés.

## Arrangements locaux 2005-2010 – CS DES DÉCOUVREURS ET S.P.S.S.D.D. (CSN)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>pour la salle polyvalente ou tout autre local</b> : 0,75 heure de travail</li> <li>▪ <b>pour le gymnase</b> : 1,75 heure de travail</li> </ul> <p>d) pour l'accomplissement de travaux majeurs de nettoyage, la personne salariée concernée est réputée effectuer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>pour la salle polyvalente ou tout autre local</b> : minimum 2 heures de travail</li> <li>▪ <b>pour le gymnase</b> : minimum 3 heures de travail</li> </ul> <p>2.- Aux fins d'application des dispositions de la présente entente, chaque direction d'établissement dresse par établissement, ou par immeuble dans le cas d'une école institutionnelle, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2007, par ancienneté, la liste des concierges, concierges de nuit, ouvriers d'entretien cl. II et ouvriers d'entretien cl. III qui pourront être appelés, à tour de rôle, à s'occuper de location et prêt de salles en dehors de leurs heures régulières de travail. Cette liste est mise à jour annuellement afin de permettre aux personnes salariées d'y adhérer ou de retirer leur nom de ladite liste.</p> <p style="padding-left: 40px;">La répartition prévue ci-haut peut s'effectuer de façon différente dans la mesure où elle assure aux personnes salariées le même principe d'équité et dans la mesure où tous les membres de l'équipe y donnent leur accord.</p> <p>3.- Si, à l'intérieur de l'établissement, ou de l'immeuble dans le cas d'une école institutionnelle, aucune des personnes salariées mentionnées au paragraphe 2 n'est disponible pour effectuer lesdites tâches, celles-ci peuvent être confiées, à tour de rôle, à toute autre personne salariée de l'établissement ayant le statut de régulière appartenant à l'une des classes d'emplois mentionnées au paragraphe 2 ou à la classe d'emplois de surveillant d'élèves/ouvrier d'entretien cl. II ou, à défaut, aux personnes salariées couvertes par le chapitre 10, par ordre de durée d'emploi. Le présent alinéa ne pourra s'appliquer que lorsque la liste des personnes salariées mentionnées au paragraphe 2 aura été épuisée.</p> <p>4.- Advenant le cas où, dans un établissement, il n'y aurait aucune disponibilité de personnel (refus ou non disponibilité) pour effectuer les tâches, la Commission pourra référer à la liste Commission dressée, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2007, par ancienneté, et comportant le nom des concierges, concierges de nuit, ouvriers d'entretien cl. II et ouvriers d'entretien cl. III qui sont intéressés et qui pourraient être appelés, à tour de rôle, à s'occuper de location et prêt de salles en dehors de leurs heures régulières de travail dans un ou des établissements autres que celui (ceux) auquel (auxquels) ils sont rattachés. Cette liste est mise à jour annuellement afin de permettre aux personnes salariées d'y adhérer ou de retirer leur nom de ladite liste.</p> <p>5.- La personne salariée qui est non disponible ou non intéressée, lorsqu'elle est demandée, perd son tour.</p> <p>6.- Pour pouvoir être appelée à effectuer les tâches susmentionnées, la personne salariée devra posséder les qualifications requises et répondre aux exigences déterminées par la Commission. Celle-ci pourra, exceptionnellement et pour un motif valable, ne pas recourir aux services d'une personne salariée visée par le présent article. Par ailleurs, cela n'aura pas pour effet de lui faire perdre son tour pour un prochain appel dans le cadre des travaux relatifs à la location et prêt de salles et ce, selon les mêmes conditions.</p>
<p><b>8-2.00</b></p>	<p><b>SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL</b></p> <p><b>Horaire de travail</b></p> <p>Les clauses 8-2.06 et 8-2.10 de l'entente nationale sont remplacées par les suivantes :</p>
<p>8-2.06 A)</p>	<p>La Commission maintient les horaires de travail s'appliquant à la date d'entrée en vigueur de la présente convention tels qu'établis conformément aux dispositions de la convention collective antérieurement applicable.</p>

## Arrangements locaux 2005-2010 – CS DES DÉCOUVREURS ET S.P.S.S.D.D. (CSN)

8-2.06 B)	<p><b>Horaire flexible</b></p> <p>Sur la base de l'horaire de travail quotidien en vigueur dans chacun des établissements et applicable aux personnes salariées desdits établissements de la Commission, les parties conviennent d'établir une flexibilité de l'horaire de travail selon les modalités suivantes :</p> <p><b>I- La flexibilité</b></p> <p>La période de flexibilité est de 15 minutes et ne peut être utilisée qu'une seule fois dans la journée. Cette période peut être utilisée soit à l'heure d'entrée du matin, soit à l'heure du dîner ou soit à l'heure de sortie du travail. Toutefois, la période de flexibilité ne peut être utilisée lorsque la présence de la personne salariée est requise pour répondre à un besoin spécifique et ponctuel. Il est entendu que la personne salariée complète le nombre d'heures régulier prévu à son horaire quotidien.</p> <p>Il est aussi entendu que dans le cadre de cette flexibilité, la période du dîner ne peut dépasser 1 heure 30 minutes.</p> <p><b>II- Horaire de travail courant</b></p> <p>Chaque personne salariée doit indiquer, lors d'une rencontre de service, l'horaire de travail qu'elle souhaite appliquer de façon courante sans pour autant limiter son droit d'utiliser la période maximum de flexibilité de 15 minutes sur la base de l'horaire de travail quotidien en vigueur dans son établissement.</p> <p><b>III- Permanence aux services</b></p> <p>Au cours d'une rencontre de service, la direction et le personnel de ce service établissent un calendrier de permanence hebdomadaire où chaque personne salariée, à tour de rôle, se voit appliquer l'horaire de travail quotidien, sans flexibilité, en vigueur dans l'établissement. À cette occasion, la personne salariée concernée assure l'accueil et le service téléphonique pendant les périodes de flexibilité du matin, du midi et du soir lorsque la personne salariée, qui est responsable en temps normal de ces tâches, utilise sa période de flexibilité.</p> <p>Pour les fins d'application du présent paragraphe, les parties conviennent que certains services peuvent se regrouper pour permettre une plus grande rotation.</p> <p><b>IV- Exception</b></p> <p>Quant aux personnes salariées appartenant aux classes d'emplois de technicien en éducation spécialisée, préposé aux élèves handicapés ainsi que celles qui, à l'intérieur de leurs tâches, doivent exercer de la surveillance d'élèves à l'heure du midi, elles ne peuvent appliquer la portion de temps flexible pendant la période du dîner.</p> <p><b>V- Contrôle du temps</b></p> <p>La personne salariée qui utilise son droit à la flexibilité et dont l'horaire de cette journée déborde du cadre de son horaire de travail courant produit un rapport hebdomadaire à son supérieur immédiat au plus tard le lundi suivant. Le rapport s'effectue au moyen d'un formulaire à convenir avec le Syndicat.</p>
8-2.09	<p><b>Horaire d'été</b></p> <p>Les droits consentis relativement à l'horaire d'été en vertu de la présente clause sont remplacés par les dispositions suivantes à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007 :</p> <p>La période couverte par les présentes dispositions s'étend du 1<sup>er</sup> juillet au dernier vendredi précédant le premier jour travaillé du personnel enseignant. Dans les centres de formation professionnelle et dans les centres d'éducation des adultes, la période d'application de l'horaire d'été pourra être devancée, s'il y a lieu, pour une</p>



## Arrangements locaux 2005-2010 – CS DES DÉCOUVREURS ET S.P.S.S.D.D. (CSN)

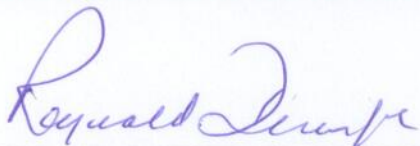
	<p>durée équivalente, afin de tenir compte notamment de leurs calendriers scolaires respectifs.</p> <p>La semaine de travail est réduite d'une heure le vendredi après-midi, sans pause-santé ou à la fin de la journée de travail pour le personnel travaillant en soirée.</p> <p>En compensation des modifications aux horaires d'été en vigueur, chaque personne salariée régulière bénéficie d'un jour et demi de congé compensatoire additionnel pouvant être pris en tout ou en partie, en demi-journée ou en journée complète après entente avec son supérieur immédiat, au cours de la période couverte par la présente clause ou pendant l'année scolaire à l'occasion d'un congé statutaire qui vise, à la fois, les élèves et le personnel enseignant.</p> <p>Dans le cas d'une personne salariée occupant un poste à temps partiel, l'heure du vendredi après-midi ainsi que la journée et demie de congé compensatoire sont réduites au prorata du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail. La même application est faite dans le cas d'une personne salariée en congé sans traitement à temps partiel.</p> <p>La réduction du temps de travail le vendredi après-midi ou en soirée s'applique dans la mesure où la personne salariée aurait normalement travaillé à ce moment-là.</p>
8-2.10	<p>Pour chacune des années scolaires couvertes par la présente convention, l'horaire de travail de chacun des concierges de nuit du primaire est transféré en totalité selon l'horaire de travail du concierge de son établissement ou de son immeuble dans le cas d'une école institutionnelle, pour la période du 25 juin jusqu'au jour qui précède la date d'entrée des élèves.</p>
<b>8-5.00</b>	<b>SANTÉ ET SÉCURITÉ</b>
8-5.03	<p>Un comité de santé et de sécurité au travail est formé au niveau de la Commission et le Syndicat y délègue deux membres.</p> <p>Les réunions du comité se tiennent durant les heures régulières de travail à la demande de l'une ou l'autre des parties et à un moment convenu par les membres du comité.</p> <p>Les personnes représentantes du Syndicat au comité sont libérées sans perte de traitement et autres avantages prévus à la convention collective pour les réunions ou toute autre activité commandée par le Comité de santé et de sécurité au travail.</p> <p>Le Syndicat consent à ce que des représentants d'employés syndiqués de d'autres catégories de personnel fassent partie du Comité de santé et de sécurité au travail.</p> <p>Par ailleurs, à la demande du Syndicat ou de la Commission, les parties se rencontrent, au besoin, en sous-comité de santé et de sécurité au travail, généralement avant ou après la réunion du Comité Commission, pour des questions spécifiques relatives au personnel de soutien.</p>
8-5.05	<p>La Commission remet au Syndicat une copie de tout rapport d'enquête, de toute formule de déclaration d'accident de travail de la CSST et du registre des accidents de travail.</p>
8-5.11	<p>Toute personne salariée est libérée sans perte de traitement et autres avantages prévus à la convention collective afin d'assister à des sessions de formation en santé et sécurité organisées par la Commission.</p>
8-5.12	<p>La Commission s'engage à fournir au Syndicat une copie, dûment remplie par le médecin, de tout projet d'assignation temporaire d'une personne salariée.</p>

## Modalités d'application et durée des arrangements locaux

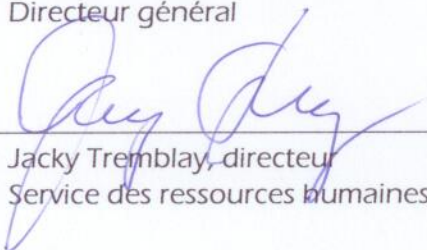
Les présents arrangements locaux s'appliquent conformément à l'article 11-2.00 de la convention collective. Ils ont pris effet le 3 juin 2008 et remplacent tous les arrangements locaux conclus antérieurement. Ils demeurent en vigueur conformément à ce qui est prévu à la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce 25<sup>e</sup> jour du mois de juin 2008.

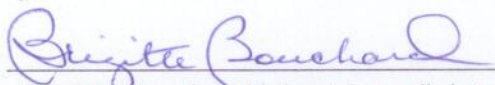
### Commission scolaire des Découvreurs



Reynald Deraspe  
Directeur général



Jacky Tremblay, directeur  
Service des ressources humaines

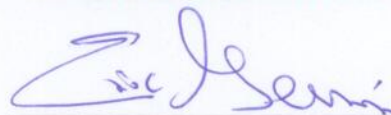


Brigitte Bouchard, directrice adjointe  
Service des ressources humaines

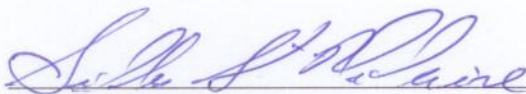


Louise Bégin, coordonnatrice  
Services à la communauté

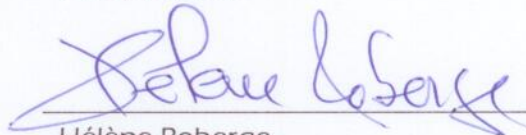
### Syndicat du personnel de soutien scolaire des Découvreurs



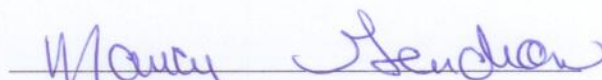
Éric Genois  
Président



Gilles St-Hilaire  
Vice-président



Hélène Roberge  
Représentante syndicale



Nancy Gendron  
Représentante syndicale

## **ADAPTATIONS LOCALES**

En vertu de l'article 11-2.00 de la convention collective 2010-2015 (S6)

Applicable au personnel de soutien de la Commission scolaire des Découvreurs  
à compter du 14 avril 2014

## **INTERPRÉTATION DES TEXTES**

Les textes suivants ajoutent, complètent ou remplacent certaines dispositions de l'entente nationale 2010-2015. Ils n'ont aucune valeur légale. En cas de mésentente, le texte de l'entente nationale 2010-2015 sera appliqué intégralement.



**2-1.00 CHAMP D'APPLICATION****2-1.01**

*Les parties ajoutent aux paragraphes déjà existants de la clause 2-1.01 de l'entente nationale le paragraphe suivant :*

- h) Une personne salariée régulière peut cumuler deux postes réguliers de classes d'emplois différentes, et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes :
- 1) Le cumul ne peut dépasser 35 heures par semaine ou 38 h 45 pour les postes manuels.
  - 2) Le cumul de ces postes ne change ni le poste ni le statut que la personne salariée détient.
  - 3) Les avantages sociaux prévus aux articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00 ainsi que les vacances prévues à l'article 5-6.00 de la convention collective seront octroyés au prorata des heures régulières de travail rémunéré. Si les heures de la semaine de travail sont de 15 heures ou moins, les dispositions du 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe D) de la clause 2-1.01 de l'entente nationale seront applicables. Aux fins de l'application du présent article, le nombre d'heures de la semaine de travail se détermine en comptabilisant les heures effectuées aux deux postes de classe d'emploi différentes.
  - 4) Si les deux postes devenaient incompatibles en raison d'un conflit d'horaire, la personne salariée devra choisir le poste qu'elle conserve et elle sera considérée démissionnaire dans l'autre. Les avantages sociaux qui lui ont été consentis en vertu du paragraphe précédent seront modifiés en fonction du poste qu'elle conserve à partir de ce moment.
  - 5) Aux fins de mouvements de personnel, la personne salariée peut participer au processus d'affectation des deux corps d'emploi visés. Si elle s'abstient de participer à l'un ou l'autre des processus, elle sera considérée démissionnaire pour le corps d'emploi visé.

**3-3.00 LIBÉRATION ET CONGÉ SANS TRAITEMENT POUR ACTIVITÉS SYNDICALES****3-3.07**

*Les parties ajoutent aux paragraphes déjà existants de la clause 3-3.07 de l'entente nationale les paragraphes suivants :*

Lorsqu'une libération est accordée et que la personne ainsi libérée n'est pas remplacée, le surplus ainsi dégagé par le remboursement du traitement fait par le Syndicat devra être utilisé dans l'année budgétaire en cours au sein de l'unité administrative de la personne libérée, et ce, afin de minimiser l'impact de la libération sur la charge de travail.

L'employeur doit faire rapport par écrit au Syndicat de l'utilisation de ces sommes, et ce, au plus tard le 30 septembre de l'année financière suivante.

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

*Seules les clauses 3-5.02 et 3-5.04 de cet article sont remplacées par les suivantes :*

**3-5.02**

Après entente avec la Commission ou son représentant désigné, une personne salariée 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 équivalant 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 à son horaire. Telle personne salariée n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

Le temps d'absence prévu au paragraphe précédent doit être repris au cours de la même semaine ou de la semaine suivante où survient cette absence, au moment convenu entre la personne salariée concernée et son supérieur immédiat.

## **5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

### **Congés spéciaux**

#### **5-1.01**

Les parties conviennent que les 3 jours ouvrables prévus au paragraphe h) de la clause 5-1.01 de l'entente nationale 2010-2015, autres que ceux prévus pour force majeure, peuvent être utilisés pour les raisons suivantes :

#### h) congés spéciaux - autres raisons

- 1 - Lorsque la personne salariée est requise par le ministère de l'Immigration pour acquérir sa citoyenneté.
- 2 - La maladie grave nécessitant une hospitalisation d'urgence de sa conjointe ou de son conjoint, ses enfants, ses parents, ses frères et sœurs, ses beaux-parents, si attestée par un certificat émis par une ou un professionnel de la santé.
- 3 - Le divorce ou la séparation de la personne salariée.
- 4 - Le décès d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce ou d'une personne à charge : le jour des funérailles, pourvu que la personne salariée assiste aux funérailles. La clause 5-1.02 de l'entente nationale concernant des funérailles qui ont lieu à plus de 240 km ou 480 km, s'applique.
- 5 - Visite médicale de la personne salariée chez une professionnelle ou un professionnel de la santé (si attestée par un certificat émis par ce professionnel), et ce, à la condition que la personne salariée ait épuisé ses 7 jours de congé de maladie crédités en vertu de la clause 5-3.39. Cette absence est d'une durée maximale d'une demi-journée, ou pour les services de garde, de deux périodes de travail consécutives dans une même journée pour la personne salariée dont l'horaire comprend trois périodes, et d'une période pour la personne salariée dont l'horaire comprend deux périodes.
- 6 - Visite médicale pour laquelle la personne salariée accompagne son enfant, sa conjointe ou son conjoint, ses parents, durant son temps de travail, chez une ou un médecin spécialiste, à l'exclusion du médecin de médecine de famille, de médecine communautaire, de médecine d'urgence, de médecine d'urgence pédiatrique, de médecine de l'adolescence ou de médecine du travail, si attestée par un certificat émis par le spécialiste rencontré et si les exigences du système de santé nécessitent la présence de la personne salariée, et ce, à la condition que la personne salariée ait épuisé ses 7 jours de congé de maladie crédités en vertu de la clause 5-3.39. L'absence est d'une durée maximale d'une demi-journée par événement ou pour les services de garde, de deux périodes de travail consécutives dans une même journée pour la personne salariée dont l'horaire comprend trois périodes, et d'une période pour la personne salariée dont l'horaire comprend deux périodes, à moins que la personne salariée justifie qu'une période plus longue était requise.

- 
- 7 - Présence de la personne salariée dans une cause la concernant devant une instance administrative, judiciaire ou quasi judiciaire, et ce, dans des cas autres qu'une cause où l'entreprise commerciale de la personne salariée est partie. L'absence est d'une durée maximale d'une journée.
  - 8 - Affaires relatives au décès de sa conjointe ou de son conjoint, ou de son enfant, ou lorsque la personne salariée est désignée comme liquidatrice de son enfant, d'un parent ou d'un ami.
  - 9 - Le baptême ou l'enregistrement civil de son enfant : le jour de l'événement.
  - 10 - Le mariage du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère ou de la belle-sœur de la personne salariée : le jour de l'événement.
  - 11 - Un accident d'automobile ne rendant pas la personne salariée invalide au sens de la clause 5-3.03 : une demi-journée par accident pouvant être répartie selon les besoins.
  - 12 - Intempéries rendant la personne salariée incapable de se rendre au travail en raison de la fermeture de routes décrétée par l'autorité compétente et lorsque les établissements de la Commission demeurent ouverts. La durée de l'absence ne vaut que pour la durée de la fermeture et la personne salariée fournit les pièces justificatives émises par l'autorité qui a décrété la fermeture.
  - 13 - Lorsque la personne salariée est spécifiquement requise par Héma-Québec de donner du sang, elle peut soumettre à la Commission une demande de permission d'absence sans perte de traitement, aux conditions suivantes :
    - l'absence est nécessaire pour sauver la vie d'une personne;
    - elle ne peut se situer en dehors de l'horaire de travail;
    - elle ne dure que le temps nécessaire à ce don.
  - 14 - La première rentrée scolaire à la maternelle ou la première année en dérogation, ou s'il y a un changement d'école entre la maternelle et la première année de son enfant ou de l'enfant de son conjoint habitant sous le même toit : une demi-journée par événement ou pour les services de garde, de deux périodes de travail consécutives dans une même journée pour la personne salariée dont l'horaire comprend trois périodes, et d'une période pour la personne salariée dont l'horaire comprend deux périodes.
  - 15 - Toute autre raison non prévue au présent article et que la Commission juge valable.

Pour bénéficier des congés spéciaux prévus à la clause 5-1.01 de l'entente nationale de même que ceux identifiés dans la présente clause, la personne salariée doit présenter au Service des ressources humaines une pièce justificative dans les 2 semaines suivant la survenance de l'événement visé.

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

#### **5-3.45**

La clause 5-3.45 de l'entente nationale est remplacée par la suivante :

Toute personne salariée en service à la Commission peut utiliser, subordonnément aux dispositions du paragraphe qui suit, jusqu'à quatre (4) jours par année pour affaires personnelles moyennant un préavis à la Commission d'au moins 24 heures.

Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit de 7 jours de congé de maladie monnayables obtenus en application du premier paragraphe de la clause 5-3.39 et après épuisement de ces jours, ils sont déduits des autres jours monnayables au crédit de la personne salariée.

Les congés doivent être pris par demi-journée ou par journée complète. Pour les services de garde, la demi-journée équivaut à deux périodes de travail consécutives dans une même journée pour la personne salariée dont l'horaire comprend trois périodes, et à une période de travail pour la personne salariée dont l'horaire comprend deux périodes.

Deux (2) des quatre (4) jours peuvent être pris de façon consécutive. La Commission peut toutefois accorder la prise d'un troisième jour consécutif lorsque les besoins du service, école ou centre le permettent. Dans ce dernier cas, la personne salariée doit présenter une demande écrite détaillée à la direction de l'école au moins 15 jours ouvrables d'avance.

#### **5-4.00 DROITS PARENTAUX**

##### **Section IV Autres congés parentaux**

#### **5-4.23 Congé de paternité – durée maximale de 5 jours**

*Le paragraphe suivant s'ajoute à l'article 5-4.23 de l'entente nationale :*

Le congé parental d'une durée maximale de 5 jours ouvrables peut être pris en demi-journées après entente avec la direction.

#### **5-6.00 VACANCES**

##### **5-6.05**

*Le paragraphe suivant s'ajoute en 2<sup>e</sup> alinéa à l'article 5-6.05 l'entente nationale :*

Une personne salariée à qui serait appliqué un délai de carence sans traitement dans le cadre d'une invalidité donnant droit à l'assurance salaire, peut demander, par écrit à la direction du Service des ressources humaines, le paiement d'un maximum de 5 jours de vacances.

#### **6-9.00 VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION**

*La clause 6-9.01 de l'entente nationale est remplacée par la suivante :*

##### **6-9.01**

La paie des personnes salariées leur est versée par virement bancaire tous les deux (2) jeudis. La paie est toutefois versée le jour précédent si un jeudi coïncide avec un des jours chômés et payés suivants :

- 1<sup>er</sup> janvier
- 24 juin
- 1<sup>er</sup> juillet
- 25 décembre

Le personnel qui souhaite recevoir leur paie par chèque, doit en faire la demande par écrit au Service des ressources humaines à l'aide du formulaire prévu à cet effet. À partir de la réception de la demande, et ce, jusqu'à sa révocation, la Commission expédiera au demandeur son chèque de paie, par la poste, à son domicile. Cet envoi sera fait au plus tard le jour du dépôt bancaire.



L'autorisation de virement bancaire peut être annulée ou modifiée à la suite d'un avis écrit transmis à la Commission par la personne salariée.

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

*Les paragraphes suivants s'ajoutent à l'article 6-9.02 de l'entente nationale :*

#### **6-9.02**

Considérant les préoccupations environnementales des deux parties, la Commission et le Syndicat conviennent de promouvoir l'utilisation du relevé de salaire électronique. Ce faisant, pour chaque paie, la Commission fournit à toutes les personnes salariées les renseignements prévus à la clause 6-9.02 de la convention nationale sur un relevé de salaire électronique, accessible via le Portail de la Commission. Ce relevé est accessible au plus tard le jour du dépôt bancaire.

Le personnel qui souhaite recevoir leur relevé de salaire par la poste, à leur domicile, doit en faire la demande par écrit au Service des ressources humaines. À partir de la réception de la demande, et ce, jusqu'à sa révocation, la Commission expédiera au demandeur son relevé de salaire par la poste. Cet envoi sera fait au plus tard le jour du dépôt bancaire.

#### **8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**

##### **8-2.05**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, la personne salariée a droit à quinze (15) minutes de repos payées, pour chaque période de travail continue de deux heures trente minutes (2 h 30) effectuées dans une même demi-journée. La demi-journée de l'avant-midi débute à l'ouverture et se termine à 12 h la demi-journée de l'après-midi débute à 12 h et se termine à la fermeture. Malgré ce qui précède, une période de travail continue de deux heures trente minutes (2 h 30) qui chevauche la demi-journée de l'avant-midi et la demi-journée de l'après-midi donne également droit à une pause de quinze (15) minutes.

#### **8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES**

Dans le cadre de l'article 8-6.00, les parties conviennent de ce qui suit :

a) La Commission verse annuellement, sur la première paie de septembre, un montant de 107 \$ en compensation pour l'achat de chaussures ou de bottes sécuritaires aux personnes salariées régulières appartenant à l'une ou l'autre des classes d'emplois suivantes :

- technicien en électronique (contrôle)
- tuyauteur
- chef électricien
- ouvrier certifié d'entretien
- conducteur de véhicules légers
- conducteur de véhicules lourds
- concierge, classe I
- concierge, classe II
- concierge de nuit, classe I
- concierge de nuit, classe II
- ouvrier d'entretien, classe II
- magasinier, classe I et classe II
- préposé aux élèves handicapés à l'école Madeleine-Bergeron

- opérateur en imprimerie
  - opérateur de photocopieurs
  - appariteur (aréna)
  - techniciens de travaux pratiques (atelier) lorsque les équipements utilisés le justifient.
- b) En contrepartie, ces personnes ont l'obligation de se procurer et de porter en tout temps des chaussures ou bottes sécuritaires qui sont certifiées ACNOR et qui sont conformes aux critères établis par le Comité de santé et sécurité au travail.
- c) La Commission exige le port des chaussures ou bottes sécuritaires par les personnes salariées régulières concernées, à l'exception de celles qui, pour des raisons d'ordre médical, ne peuvent en porter. Dans un tel cas, la recommandation d'une professionnelle ou d'un professionnel de la santé est exigée.
- d) La personne salariée temporaire occupant l'une ou l'autre des classes d'emplois mentionnées aux paragraphes précédents doit posséder ses propres chaussures ou bottes sécuritaires, la Commission en faisant une condition d'embauche. Toutefois, après 775 heures effectivement travaillées, la Commission peut lui verser, sur demande, un montant correspondant au prorata du 107 \$ sur les mois complets restants avant le prochain versement. Cependant, si la personne salariée temporaire est embauchée pour une période prévue continue de 20 semaines et plus, elle peut faire sa demande au début de la période. Une personne ne peut recevoir plus d'une fois une telle compensation monétaire.
- e) Lors de la nomination d'une nouvelle personne salariée à un poste régulier de l'une ou l'autre de ces classes d'emplois, la Commission verse à cette dernière un montant correspondant au prorata du 160 \$ sur les mois complets restants avant le prochain versement si celle-ci n'a pas déjà reçu un dédommagement monétaire dans l'année.
- f) De plus, la Commission fournit aux personnes salariées régulières appartenant à l'une ou l'autre des classes d'emplois suivantes une paire de chaussures sécuritaires spécialement conçues pour l'hiver ou une paire de couvre-chaussures, selon leur choix, sur présentation d'une demande :
- conducteur de véhicules lourds
  - conducteur de véhicules légers
  - ouvrier certifié d'entretien
  - chef électricien
  - tuyauteur
  - technicien en électronique (contrôle).
- g) La Commission fournit aussi les couvre-chaussures aux personnes salariées régulières appartenant à l'une ou l'autre des classes d'emplois suivantes, sur présentation d'une demande :
- concierge, classe II
  - concierge de nuit, classe II (si requis dans leur travail)
  - ouvrier d'entretien, classe II (si requis dans leur travail).
- h) Les personnes salariées visées aux paragraphes f) et g) doivent adresser leur demande à la personne désignée au Service des ressources humaines, laquelle évaluera à partir du critère de la sécurité s'il y a lieu ou non de procéder à l'achat ou au remplacement des bottes d'hiver sécuritaires ou couvre-chaussures en question. Une demande peut être présentée à tous les 18 mois. Dans l'affirmative, une autorisation écrite sera remise à la personne salariée concernée afin qu'elle puisse se procurer, en dehors de son horaire régulier de travail, et ce, dans le délai fixé et à l'endroit déterminé par la Commission, une nouvelle paire de bottes d'hiver sécuritaires ou de couvre-chaussures, selon le cas. S'il y a désaccord, la question est référée au sous-comité de santé et de sécurité au travail du personnel de soutien.

Le choix des bottes d'hiver sécuritaires devra se faire à partir d'une liste de modèles établie par la Commission, en concertation avec le Comité de santé et de sécurité au travail, laquelle sera remise à la personne salariée concernée en même temps que l'autorisation écrite de remplacement. Le montant maximum alloué pour les bottes d'hiver sécuritaires est de 160 \$ et de 30 \$ pour les couvre-chaussures. Au moment de l'achat, la personne salariée n'aura pas à déboursé d'argent, puisque la facture sera envoyée directement à la Commission qui prélèvera subséquemment sur la paie de la personne salariée concernée le montant excédentaire, s'il y a lieu.

Il est de la responsabilité de la personne salariée de porter ses bottes d'hiver sécuritaires ou couvre-chaussures et de s'assurer d'un entretien adéquat de ceux-ci.

- i) Les souliers, bottes et couvre-chaussures fournis dans le cadre du présent article doivent être utilisés par les personnes salariées concernées exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.
- j) La Commission fournit, selon les modalités qu'elle a établies, aux personnes régulières titulaires d'un poste de soutien manuel au sens du plan de classification des employés de soutien, 5 chemises de travail (manches courtes ou longues au choix de la personne salariée) identifiées au logo de la Commission scolaire. Les personnes visées peuvent faire une demande de remplacement à tous les 2 ans. Le port de ces chemises est obligatoire en tout temps lorsqu'en fonction.
- k) La Commission met à la disposition de la personne salariée régulière travaillant dans un atelier, lorsque requis par elle, le matériel suivant :
  - chapeaux de sécurité
  - lunettes de protection
  - masques à tampon changeable
  - gants de cuir
  - gants de caoutchouc
  - ceintures de sécurité.
- l) La Commission met à la disposition de la personne salariée travaillant à titre de concierge, de concierge de nuit et d'ouvrier d'entretien, classe II, le matériel de protection suivant dans chaque école :
  - gants de cuir
  - gants de caoutchouc
  - masques à tampon changeable.
- m) La Commission fournit dans chaque lieu de travail concerné l'équipement sécuritaire approprié pour le travail exécuté en présence d'amiante.
- n) La Commission, dans tous les établissements, met à la disposition de la personne salariée pour laquelle le travail en justifie l'utilisation, des gants à usage unique.

## **SECTEUR DES SERVICES DE GARDE**

### **7-1.00 MOUVEMENT DE PERSONNEL**

#### **Section IV Comblement d'un poste, d'un surcroît de travail et d'un ajout d'heures (secteur des services de garde)**

### **7-1.22 Modalités**

*Le paragraphe suivant s'ajoute aux dispositions de l'article 7-1.22 de l'entente nationale :*

---

Généralement, lors d'une journée pédagogique, l'ajout d'heures ne devrait pas avoir pour effet de faire effectuer plus de huit heures de travail dans une journée.

### **7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI**

#### **Section IV Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières (secteur des services de garde)**

##### **7-3.35**

*Le paragraphe suivant s'ajoute aux dispositions de l'article 7-3.35 de l'entente nationale :*

La personne salariée régulière qui ne se présente pas à la séance d'affectation et qui n'a pas mandaté par écrit une autre personne salariée ou le Syndicat pour la représenter, se voit attribuer un poste choisi conjointement par la Commission et le Syndicat.

##### **7-3.36**

*L'article 7-3.36 de l'entente nationale est remplacé par le suivant :*

A) Lors de l'élaboration des postes, la Commission doit tenir compte des éléments suivants :

- 1- 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.
- 2- 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.
- 3- Les blocs du midi et du soir, lorsque la personne salariée est en présence-élève, débutent cinq minutes avant l'arrivée des élèves au service de garde. Ces minutes sont pour la préparation et l'accueil.
- 4- Chaque bloc de travail, lorsque la présence du personnel éducateur est requise, doit comporter un minimum d'une heure de travail.
- 5- 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.

B) De plus, la Commission transmet au Syndicat :

- 1- La liste des postes avant le rappel prévu à la clause 7-3.37. Cette liste est aussi affichée sur le Portail de la Commission. Elle contient le nom du service de garde et le nombre d'heures pour chaque poste. Les horaires de travail associé à chacun des postes seront disponibles lors du rappel et à la séance d'affectation.
- 2- Au plus tard le jour de la séance d'affectation, la liste des personnes salariées régulières rappelées, celle des personnes salariées régulières non rappelées de même que celle des personnes salariées visées par la clause 7-3.42.
- 3- Le 30 septembre de chaque année, la liste des postes à temps partiel qui sont devenus des postes à temps complet à la suite d'un ajout d'heures à un horaire régulier survenu après l'application du paragraphe B) 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.

### **7-3.41**

*Le paragraphe suivant remplace le premier alinéa de l'article 7-3.41 de l'entente nationale :*

Les postes demeurés vacants à la suite de la séance peuvent être comblés lors d'une séance d'affectation où sont conviées les personnes salariées régulières de la Commission qui sont qualifiées pour effectuer les tâches offertes et les personnes inscrites sur la liste de priorité d'emploi de la classe d'emploi visée. À défaut de procéder par séance d'affectation, la Commission comble ces postes par un affichage de 5 jours. Dans les deux cas, la séquence d'octroi des postes prévue à l'article 7-1.11 B) est respectée. Si la Commission choisit de tenir une séance d'affectation, elle doit informer les personnes salariées de la date de la séance avant le dernier jour de travail précédant la mise à pied temporaire prévue à l'article 7-2.00 de l'entente nationale.

## **SECTEUR DE L'ADAPTATION SCOLAIRE**

### **Section III     Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières (secteur de l'adaptation scolaire)**

#### **7-3.23**

*Le paragraphe suivant s'ajoute aux dispositions de l'article 7-3.23 de l'entente nationale :*

Le plan d'effectif adopté est affiché sur le Portail de la Commission au plus tard 48 heures avant la séance d'affectation.

#### **7-3.24**

*Le dernier alinéa de l'article 7-3.24 de l'entente nationale est remplacé par le suivant :*

Les abolitions de postes prévues au plan prennent effet à la date déterminée par la Commission. Cette date est mentionnée au plan d'effectif en cause. La Commission avise la personne salariée dont le poste est aboli au début de la séance d'affectation ou si la Commission procède par affichage, en affichant la liste des postes abolis sur le Portail de la Commission au moment de l'affichage.

#### **7-3.28**

*Le paragraphe suivant s'ajoute aux dispositions de l'article 7-3.28 de l'entente nationale :*

La personne salariée régulière qui ne se présente pas à la séance d'affectation et qui n'a pas mandaté par écrit une autre personne salariée ou le Syndicat pour la représenter se voit attribuer un poste choisi conjointement par la Commission et le Syndicat.

#### **7-3.33**

*L'article 7-3.33 de l'entente nationale est remplacé par le suivant :*

Les postes demeurés vacants à la suite de la séance peuvent être comblés lors d'une séance d'affectation où sont conviées les personnes salariées régulières de la Commission qui sont qualifiées pour effectuer les tâches offertes et les personnes inscrites sur la liste de priorité d'emploi de la classe d'emploi visée. À défaut de procéder par séance d'affectation, la Commission comble ces postes par un affichage de 5 jours. Dans les deux cas, la séquence d'octroi des postes prévue à l'article 7-1.11 B) est respectée. Si la Commission choisit


de tenir une séance d'affectation, elle doit informer les personnes salariées de la date de la séance avant le dernier jour de travail précédant la mise à pied temporaire prévue à l'article 7-2.00 de l'entente nationale.

### MODALITÉS D'APPLICATION ET DURÉE DES ADAPTATIONS LOCALES

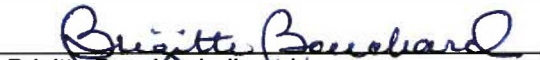
La présente entente s'applique conformément à l'article 11-2.00 de l'entente nationale 2010-2015. Elle prend effet le 14 avril 2014 et remplace l'entente conclue antérieurement. Elle demeure en vigueur conformément à ce qui est prévu à l'article 11-2.00 de l'entente nationale.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 14 e jour du mois de avril 2014.

#### Commission scolaire des Découvreurs



Reynald Deraspe  
Directeur général



Brigitte Bouchard, directrice  
Service des ressources humaines



Marie-Pierre Lamarche, directrice adjointe  
Service des ressources humaines

#### Syndicat du personnel de soutien scolaire des Découvreurs



Isabelle Larouche  
Présidente



Francis Breau  
Vice-président



Représentant syndical

Représentant syndical

# **DISPOSITIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE LOCALE**

Liste de priorité d'embauche  
applicable au personnel de soutien de la Commission scolaire des Découvreurs

En vertu de l'article 2-3.00 de la convention collective 2010-2015 (S6)

Conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives  
dans les secteurs publics et parapublics (L.R.Q., c. R-8.2)

**2013-2015**

## **2-3.00 DISPOSITIONS RELATIVES AUX LISTES DE PRIORITÉ D'EMBAUCHE**

### **2-3.01 Inscription**

- a) La Commission dresse, au plus tard le 10 juillet de chaque année scolaire, une liste de priorité d'embauche par classe d'emplois et par ordre d'ancienneté.
- b) Une personne salariée se qualifie pour la liste de priorité dans une classe d'emplois en répondant aux conditions suivantes :
  - a travaillé à titre de personne salariée temporaire ou a occupé un poste particulier et,
  - pour les emplois avec mise à pied cyclique, a cumulé 300 heures dans la classe d'emplois au cours de la période de qualification (voir annexe A). Pour les autres emplois, la personne salariée doit avoir cumulé 420 heures;
  - répond aux qualifications et aux exigences de la classe d'emplois;
  - possède les qualifications requises pour le poste et répond aux critères d'admissibilité du processus de sélection de la Commission.
- c) La période de qualification pour la mise à jour de la liste est du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin de chaque année scolaire.
- d) Selon la ou les classes d'emplois pour laquelle ou lesquelles elle s'est qualifiée, la personne salariée peut être inscrite dans une ou plusieurs classes d'emplois. La personne salariée doit faire une demande écrite pour être exclue d'une ou plusieurs classes d'emplois.
- e) La Commission peut décider de ne pas inscrire sur la liste de priorité d'embauche une personne salariée qui a fait l'objet d'une évaluation négative pendant la période de qualification, selon les modalités prévues à la directive relative à l'appréciation du personnel de soutien. Seul le caractère abusif, déraisonnable ou discriminatoire de l'évaluation peut faire l'objet d'un grief.
- f) La liste de priorité d'embauche est transmise au Syndicat au plus tard le 15 juillet. Elle est affichée sur le Portail de la Commission scolaire et dans chacun des établissements à compter de cette date. Le Syndicat ou la personne salariée peut demander par écrit une correction. Elle devient officielle et prend effet le 15 août de chaque année.
- g) Toute correction à la liste n'a aucun effet rétroactif.

### **2-3.02 Radiation**

- a) La Commission peut, en cours d'année ou au moment de la mise à jour de la liste, radier la personne salariée de la liste de priorité d'embauche, pour l'un ou l'autre des motifs suivants :
  - 1) Un second refus lors d'un rappel au travail, sauf dans le cas où la personne invoquerait un des motifs suivants pour lesquels la Commission peut exiger une preuve :
    - congé pour affaires syndicales;
    - distance de plus de 50 kilomètres;
    - refus relié au congé parental selon la loi ou l'entente nationale;



- refus relié à une lésion professionnelle reconnue par la CSST pour une durée maximale de 104 semaines;
  - refus relié à un accident d'automobile reconnu par la SAAQ pour une durée maximale de 104 semaines;
  - invalidité pour une durée maximale de 104 semaines;
  - autre motif jugé valable par la Commission. Lors d'un motif jugé non valable, la Commission avise par écrit la personne salariée et le Syndicat en précisant la raison du refus;
  - à l'emploi ou qui s'est engagée à combler un besoin d'une durée de moins de 21 jours à la Commission.
- 2) Lorsqu'une personne salariée a acquis le statut de personne salariée régulière à la suite de l'obtention d'un poste régulier à temps plein ou à temps partiel à la Commission et qu'elle a complété sa période d'essai. L'employé à temps partiel qui en fait la demande écrite peut toutefois demeurer sur la liste de priorité et se voir offrir des heures en cumul. Le cumul ne doit pas générer de conflit d'horaire avec le poste, le remplacement, le surcroît ou l'ajout d'heures en cours et ne peut constituer des heures supplémentaires. Le cumul ne change ni le poste ni le statut de la personne salariée.
- 3) Une évaluation négative selon les modalités prévues à la directive relative à l'appréciation du personnel de soutien. Sauf pour des motifs disciplinaires, le Syndicat peut contester la décision de la Commission de radier le nom d'une personne salariée pour des motifs justes et équitables. Dans ce cas, le fardeau de la preuve appartient à la Commission.
- 4) Un non-rappel au travail dans le cadre de l'application de la liste de priorité d'embauche depuis une période de 24 mois.
- 5) Une démission.
- 6) Le défaut de se présenter au travail au moment convenu entre la Commission et la personne rappelée, sans motifs jugés valables par la Commission, et ce, sous réserve des motifs de refus prévus.
- b) Lorsque la Commission décide de radier une personne salariée de la liste, celle-ci est avisée par écrit et une copie est remise au Syndicat en spécifiant le ou les motifs de radiation et la date de prise d'effet de la radiation.
- c) La personne salariée est radiée de la liste de chaque classe d'emplois où son nom apparaît.
- d) La Commission peut décider de réinscrire une personne salariée radiée de la liste. Celle-ci doit répondre à nouveau aux critères de mise à jour prévus à l'entente.

### **2-3.03            Modalités de rappel**

- a) Lorsque la Commission décide de rappeler une personne salariée, elle le fait par ordre d'ancienneté et se réfère aux dispositions de la convention collective quant à son application.
- b) Le rappel se fait par la Commission, par téléphone ou en séance d'affectation, et les renseignements suivants sont donnés :
- Identification du besoin;
  - Classe d'emplois;

- Lieu de travail;
- Durée prévue;
- Délai de réponse.

Si la personne n'est pas joignable, la commission lui laisse, lorsque possible, un message.

- c) Lorsque rappelée, la personne salariée doit être disponible pour toute la durée de l'affectation pour laquelle elle est requise.
- d) La personne salariée contactée par téléphone, à l'adresse fournie à la Commission, dispose d'une période de 24 heures pour accepter le travail offert. À l'expiration de ce délai, la Commission considère que la personne a refusé le poste sous réserve d'un motif jugé valable par la Commission. Si le rappel est fait en séance, la personne doit faire connaître son choix à ce moment. À défaut de se présenter, la Commission considère que la personne a refusé les postes offerts.
- e) La personne salariée rappelée, mais qui n'a pas commencé l'affectation pour laquelle elle est requise, est considérée disponible.
- f) La personne salariée a la responsabilité de signifier au Service des ressources humaines tout changement d'adresse postale, de courriel ou de numéro de téléphone.

### ANNEXE A

Exceptionnellement, pour se qualifier dans une des classes d'emplois identifiées dans la liste suivante, les heures peuvent avoir été faites dans plus d'une classe d'emplois :

- Agent de bureau, classe I
- Agent de bureau, classe II
- Concierge de nuit, classe II
- Magasinier, classe II
- Ouvrier d'entretien, classell
- Secrétaire de gestion
- Secrétaire d'école

Les classes d'emplois devant servir pour la comptabilisation des heures pour chacune des classes d'emplois visées sont précisées dans le tableau suivant :

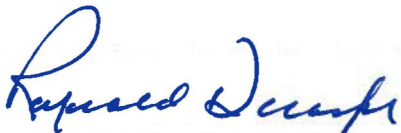
		<b>Classes d'emplois devant servir à la comptabilisation des heures</b>									
		Agent de bureau classe I 4102	Agent de bureau classe II 4101	Agent de bureau classe principale 4103	Concierge ,classe II 5302	Concierge de nuit classe II 5304	Magasinier classe I 4109	Magasinier classe II 4110	Ouvrier d'entretien classe II 5318	Secrétaire 4113	Secrétaire de gestion 4111
<b>Classes d'emplois visées</b>											
4102	Agent de bureau, classe I	<b>X</b>		x						x	x
4101	Agent de bureau, classe II	x	<b>X</b>	x					x	x	x
5302	Concierge, classe II				<b>X</b>	x					
5304	Concierge de nuit, classe II				x	<b>X</b>					
4110	Magasinier, classe II						x	<b>X</b>			
5318	Ouvrier d'entretien, classe II				x	x			<b>X</b>		
4111	Secrétaire de gestion									<b>X</b>	x
4116	Secrétaire d'école									x	<b>X</b>

### MODALITÉS D'APPLICATION ET DURÉE DE L'ENTENTE

La présente entente s'applique conformément à l'article 2-3.00 de l'entente nationale 2010-2015. Elle prend effet le 14 avril 2014 et remplace l'entente conclue antérieurement. Elle demeure en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle entente nationale. L'annexe A fait partie intégrante de la présente entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 14 e jour du mois de avril 2014.

#### Commission scolaire des Découvreurs



Reynald Deraspe  
Directeur général

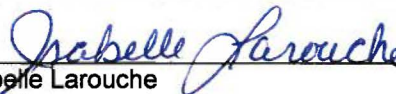


Brigitte Bouchard, directrice  
Service des ressources humaines

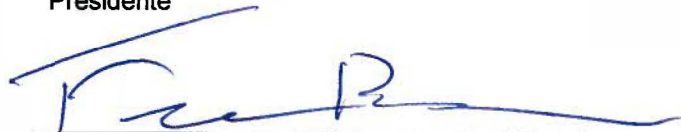


Marie-Pierre Lamarche, directrice adjointe  
Service des ressources humaines

#### Syndicat du personnel de soutien scolaire des Découvreurs



Isabelle Larouche  
Présidente



Francis Breau  
Vice-président



Représentant syndical

Représentant syndical