
ENTENTE

Entre

d'une part : **LA COMMISSION SCOLAIRE DE L'ÉNERGIE**

ci-après appelée la « *Commission* »

et, d'autre part : **LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE SOUTIEN DE LA MAURICIE (SESM) (FPSS-CSQ)**

ci-après appelée le « *Syndicat* »

Entente conclue, selon le cas, en conformité avec l'article 2-3.00, l'article 11-3.00 et l'annexe 25 des dispositions liant constituant l'entente 2005-2010

Table des matières

1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne (Annexe 25).....	4
1-4.00	Harcèlement en milieu de travail (Annexe 25).....	4
2-3.00	Priorité d'embauche d'une salariée ou d'un salarié temporaire.....	5
2-3.01	Lors d'un surcroît de travail	5
2-3.02	Lors d'un comblement de poste.....	5
2-3.03	Priorité d'embauche.....	5
2-3.04	Modalités d'inscription et mise à jour liste de priorité d'embauche	5
2-3.07	Comblement lors d'un remplacement d'un surcroît de travail	7
2-3.11	Comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé.....	8
2-3.12	Radiation de la liste	8
3-2.00	Comités mixtes (Annexe 25)	10
3-4.00	Affichage et distribution (Annexe 25)	11
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la CS pour fins syndicales	11
3-5.02	Reprise des heures (Annexe 25).....	11
3-8.00	Documentation (Annexe 25).....	12
5-2.01	Congés mobiles (Annexe 25).....	14
5-5.00	Participation aux affaires publiques (Annexe 25).....	14
5-9.00	Congés sans traitement à temps complet ou à temps partiel (Annexe 25).....	15
6-11.00	Versement de la paie (Annexe 25).....	17
7-1.21	Période d'affichage pour comblement de poste (arrangement local)	18
7-3.13	Date d'abolition de poste (Arrangement local).....	19
7-3.18	Avis à la salariée ou au salarié dont le poste est aboli (Arrangement local)	19
7-3.21	Séance d'affectation (Arrangement local)	20
8-5.00	Santé et sécurité (Annexe 25)	20
8-7.00	Changements technologiques (Annexe 25)	22
11-1.00	Dépôts à une caisse d'épargne ou d'économie (Annexe 25).....	23
Annexe 1	Entente sur les forces majeures	25
Annexe 2	Entente sur la définition d'emploi étudiant	27

1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE (ANNEXE 25, MATIERE LOCALE)

1-3.01 La commission et le syndicat reconnaissent que toute salariée et tout salarié a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12). La commission convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute salariée ou tout salarié, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'alinéa précédent.

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

1-4.00 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL(ANNEXE 25, MATIERE LOCALE)

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

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

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

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

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

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

2-3.01 Cette entente s'applique aux fins d'application de la clause 2-3.01 des dispositions liant S3 2005-2010 concernant la priorité d'embauche d'une ou d'un salarié temporaire embauché en vertu des clauses 7-1.22, 7-1.25 et 7-1.28.

Lors du comblement d'un poste

2-3.02 Cette entente s'applique également aux fins d'application de la clause 2-3.02 des dispositions liant S3 2005-2010 concernant la priorité d'embauche d'une ou d'un salarié temporaire qui comble un poste en vertu des clauses 7-1.03 et 7-3.22

Priorité d'embauche

2-3.03 La commission établit, par classe d'emplois, selon les modalités prévues à la présente entente une liste de priorité d'embauche.

Modalités d'inscription et de mise à jour de la liste de priorité d'embauche

2-3.04 Au 1^{er} juillet 2009 et, par la suite, au 1^{er} juillet de chaque année, la Commission met à jour la liste selon les modalités suivantes :

- a. Elle inscrit sur la liste de priorité d'embauche, à la classe d'emplois correspondante, les salariées ou salariés temporaires qui étaient inscrits sur la liste de priorité d'embauche qui était en vigueur ;
- b. Elle inscrit dans la classe d'emplois concernée, la salariée ou le salarié temporaire ayant occupé un ou des postes à temps complet durant au moins quatre (4)¹ mois de travail effectif dans la même classe d'emploi ou l'équivalent, si elle ou il a occupé un ou des postes à temps partiel à l'intérieur des douze (12) mois précédents et ayant fait l'objet d'une évaluation positive, à l'exception de la classe d'emploi d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde pour laquelle on doit lire au moins trois (3)² mois. Dans tous les cas, la salariée ou le salarié doit répondre aux qualifications requises du plan de classification et, s'il y a lieu, aux autres exigences déterminées par la Commission ;

¹ 4 mois ou l'équivalent, à savoir 607 heures de travail effectif dans la même classe d'emploi, comme soutien technique ou administratif, ou à savoir 672 heures de travail effectif dans la même classe d'emploi, comme soutien manuel, à l'exception de l'éducatrice ou l'éducateur en service de garde;

² 3 mois ou l'équivalent, à savoir 455 heures de travail effectif dans la même classe d'emploi, comme éducatrice ou éducateur en service de garde;

- c. Elle inscrit dans la classe d'emploi concernée la salariée ou le salarié mis à pied conformément à clause 7-3.00 depuis plus de vingt-quatre (24) mois. La date de mise à pied est inscrite à côté de son nom. La durée d'emploi correspond aux années d'ancienneté de la salariée ou du salarié converties en heures en plus de la durée d'emploi accumulée à titre de salariée ou salarié temporaire ;
- d. Elle met à jour la liste de priorité d'embauche par ordre de durée d'emploi cumulée au 30 juin précédent;

et,

- e. elle en transmet une copie mise à jour au syndicat et affiche la liste de pour une période de trente (30) jours le ou vers le 20 août de cette même année.

2-3.05

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

2-3.06

Aux fins de la présente entente, la durée d'emploi est le nombre d'heures travaillées dans la classe d'emplois ou la salariée ou le salarié est inscrit.

La salariée ou le salarié qui était inscrit sur l'ancienne liste de priorité d'embauche conserve la durée d'emploi déjà acquise au 1^{er} juillet 2008.

À compter de cette date, elle ou il lui est ajouté les heures effectivement travaillées dans la classe d'emplois où elle ou il est déjà inscrit. Exceptionnellement, la salariée ou le salarié déjà inscrit sur la liste à compter du 1^{er} juillet 2009, sera considéré avoir accumulé de la durée d'emploi sous réserve que la commission lui ait offert un emploi et que son refus a été justifié en fournissant les documents requis à la clause 2-3.12 a) dans les cas suivants :

- i. retrait préventif au sens de la Loi sur la santé et la sécurité au travail ;
- ii. droits parentaux au sens de 5-4.00 ;
- iii. invalidité au sens de la clause 5-3.03 ;
- iv. lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- v. accident automobile couvert par la SAAQ ;
- vi. tout autre motif jugé valable par la commission.

Pour la salariée ou le salarié temporaire, la clause 2-3.06 I à VI vise uniquement la reconnaissance des heures qui auraient été effectivement travaillées n'eu été des motifs énumérés précédemment. En aucun temps, cette reconnaissance ne peut faire bénéficier la salariée ou le salarié temporaire des avantages autres que ceux résultant de la clause 2-1.01 des Dispositions liant S3.

Pour la salariée ou le salarié nouvellement inscrit sur la liste, la durée d'emplois reconnue à la classe d'emplois est uniquement le nombre d'heures effectivement travaillées dans cette classe d'emplois pour l'année de référence.

Exceptionnellement, pour la salariée ou le salarié mis à pied en référence à la clause 2-3.04 c), la durée d'emplois correspond à son ancienneté dans la classe d'emplois où la salariée ou le salarié a été mis à pied

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

2-3.07 Dans le cas de l'embauche d'une salariée ou d'un salarié temporaire³ embauché en vertu des clauses 7-1.22, 7-1.25 et 7-1.28 pour effectuer un remplacement, un surcroît de travail ou pour le comblement d'un poste particulier, la commission procède par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi. Dans tous les cas, la salariée ou le salarié temporaire doit répondre aux qualifications requises du plan de classification et, s'il y a lieu, aux exigences déterminées par la commission.

2-3.08 Lors de l'application des clauses 7-1.22 et 7-1.25, la commission communique avec la salariée ou le salarié par téléphone. Les appels sont normalement faits, entre huit heures et seize heures. Si la salariée ou le salarié n'a pas remis sa réponse d'acceptation ou de refus ou n'a pas communiqué avec la commission avant midi le lendemain de l'appel, la commission offre le remplacement, le surcroît de travail ou le comblement d'un poste particulier à une autre salariée ou un autre salarié.

Dans les quarante-huit (48) heures, la commission informe le syndicat, par courrier électronique ou par un autre moyen de communication écrit, de l'acceptation ou du refus d'une salariée ou d'un salarié d'être rappelé dans un remplacement, un surcroît de travail ou le comblement d'un poste particulier.

2-3.09 Dans l'impossibilité de joindre une salariée ou un salarié à la suite de 2 (deux) appels téléphoniques effectués à partir des données du système de paie, et ce, à l'intérieur d'une demi-journée, la commission avise par télécopie ou par courriel le syndicat la journée même. À partir de ce moment, la commission est libérée de son engagement en lien avec cette salariée ou ce salarié. Elle communique l'offre du remplacement, le surcroît de travail ou du comblement

³ Sous réserve 1-2.34 A);

d'un poste particulier à une autre salariée ou un autre salarié. Ceci constitue un refus au sens de la clause 2-3.12 et elle avise par écrit la salariée ou le salarié.

- 2-3.10** La salariée ou le salarié déjà inscrit sur la liste de priorité d'embauche au moment de la rentrée des élèves bénéficie d'une priorité d'embauche à titre de remplaçante ou de remplaçant ou de surnuméraire⁴ si le même poste est reconduit par la commission, ou si la commission décide à nouveau de remplacer la salariée ou le salarié absent dans la même année scolaire ou dans l'année scolaire qui suit immédiatement la fin de son embauche et si elle ou il n'a pas fait l'objet d'une évaluation négative de la part de la commission.

Comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé

- 2-3.11** Dans le cas de l'embauche d'une salariée ou d'un salarié pour combler un poste en vertu de la clause 7-1.03 et 7-3.22 C) 3^e étape, la commission procède dans l'ordre prévu aux clauses 7-1.03 et 7-3.22 C) 3^e étape dans la mesure où la salariée ou le salarié est déjà inscrit sur la liste de priorité d'embauche et qu'elle ou qu'il a déposé sa candidature. Dans tous les cas, la salariée ou le salarié temporaire doit posséder les qualifications requises et répondre aux exigences déterminées par la commission.

À cette fin, et plus particulièrement le texte des clauses 7-1.03 G) et 7-3.22 C) 3^e étape d) est remplacé par ce qui suit : « elle comble le poste en tenant compte de la classe d'emplois et de l'ordre de durée d'emploi, parmi les salariées et salariés temporaires inscrits sur la liste de priorité » ;

Radiation de la liste

- 2-3.12** La salariée ou le salarié dont le nom est inscrit sur la liste de priorité d'embauche est radié de la liste, sans attendre la mise à jour, pour les motifs suivants :

- a. au deuxième refus de l'emploi offert, sauf dans ces cas suivants ;
 - i. retrait préventif au sens de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, congé de maternité ou congé d'adoption légale autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, congé en lien avec le Régime québécois d'assurance parentale, ou congé en lien avec l'assurance-emploi.

Sous réserve que la salariée ou le salarié doit déposer son certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance ou un certificat d'adoption pour la durée des congés qui y sont prévus ou (RQAP) une demande écrite de congé. Le fait de ne pas fournir le document ci-dessus mentionné au Service des ressources humaines, à

⁴ Sous réserve 1-2.34 A).

l'intérieur des trente (30) jours de la naissance de l'évènement dégage la commission de son obligation de cumuler la durée d'emploi pour cette période;

- ii. invalidité au sens de la définition d'invalidité de la clause 5-3.03, sous réserve que la salariée ou le salarié dépose un rapport d'invalidité et que l'invalidité soit reconnue par la commission. Si, l'invalidité se poursuit, elle doit déposer les rapports médicaux qui lui seront demandés et fournir une preuve médicale de la date de retour au travail. Le fait de ne pas fournir les documents ci-dessus mentionnés au Service des ressources humaines à l'intérieur des trente (30) jours de la naissance de l'évènement dégage la commission de son obligation de cumuler la durée d'emploi pour cette période;
 - iii. lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles survenue à la Commission. Le fait de ne pas fournir les documents ci-dessus mentionnés aux services des ressources humaines à l'intérieur des trente (30) jours de la naissance de l'évènement dégage la commission de son obligation de cumuler la durée d'emploi pour cette période;
 - iv. accident automobile, sous réserve que la salariée ou le salarié dépose un document attestant que la Société de l'assurance-automobile du Québec reconnaît une invalidité temporaire avec une date de début. De plus, la salariée ou le salarié doit déposer tout document attestant une date de prolongation. À la fin de la période d'absence, la salariée ou le salarié doit déposer un certificat médical informant la commission de sa date de retour et qu'elle ou qu'il est apte au travail. Le fait de ne pas fournir le document ci-dessus mentionné au Services des ressources humaines à l'intérieur des trente (30) jours de la naissance de l'évènement dégage la commission de son obligation de cumuler la durée d'emploi pour cette période;
 - v. une activité syndicale;
 - vi. tout autre motif jugé valable par la commission.
- b. refus d'un emploi offert au-delà de 50 km par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise à pied;
- c. l'obtention d'un poste à la Commission :
- i. dans le cas des dispositions 7-1.03 G) et 7-1.03 I) et 7-3.22 C) 3^e étape d) et f), lorsque la salariée ou le salarié a complété sa période d'essai conformément à la clause 1-2.19 ;
 - ii. dans le cas d'une salariée ou d'un salarié qui ne complète pas sa période d'essai, son nom est radié uniquement dans la classe d'emplois qu'elle ou qu'il avait obtenu ledit poste ;

- d. ne pas avoir fourni des prestations de travail dans la classe d'emplois concernée, à l'intérieur de 24 mois :
 - i. pour l'équivalent de 3 mois à temps complet ou 455 heures de travail effectif comme soutien technique ou administratif;
 - ii. pour l'équivalent de 3 mois à temps complet ou 504 heures de travail effectif comme soutien manuel ;
 - iii. pour l'équivalent de 2 mois à temps complet ou 303 heures de travail effectif comme éducatrice ou éducateur en service de garde ;
- e. une démission écrite;

2-3.13 La salariée ou le salarié temporaire peut être radié de la ou des listes de priorité d'embauche à la suite d'une évaluation négative. Cette salariée ou ce salarié temporaire peut soumettre un grief si elle ou il estime cette évaluation abusive.

2-3.14 La salariée ou le salarié temporaire a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, si elle ou il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus aux présentes.

3-2.00 COMITÉS MIXTES (ANNEXE 25, MATIERE LOCALE)

3-2.01 Toute représentante ou tout représentant du syndicat nommé à un comité mixte prévu à la convention peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.

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

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

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

3-2.05 Les réunions du comité mixte se tiennent au moment convenu entre les parties au comité, normalement durant les heures de travail.

3-4.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION (ANNEXE 25, MATIERE LOCALE)

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

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

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

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

Le syndicat peut bénéficier du service de courrier interne de la commission en autant qu'il soit déjà à la disposition du syndicat le 16 décembre 2005. Dans le cas contraire, la commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir, par écrit, de l'utilisation du service de courrier interne par le syndicat.

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

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

Reprise des heures (ANNEXE 25, MATIERE LOCALE)

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

3-5.03 De plus, lorsque, à la demande de la commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion syndicale de salariées ou salariés se tient pendant l'horaire de travail, ces salariées ou salariés peuvent assister à cette réunion sans perte de traitement, y compris

les primes applicables le cas échéant, ni remboursement pour la période de temps que dure la réunion.

3-5.04 À la demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses immeubles, en autant que disponible, un local convenable pour fins d'assemblées syndicales concernant les membres de l'unité de négociation. La demande doit parvenir à la commission quarante-huit (48) heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local soit laissé tel que pris.

3-5.05 La commission qui le fait déjà continue de fournir au syndicat aux mêmes conditions un local à des fins de secrétariat. Toutefois, ces conditions peuvent être modifiées par la commission, après consultation du syndicat.

Dans les autres cas, la commission fournit au syndicat un local disponible, s'il en est, aux fins de secrétariat, à l'usage exclusif du syndicat, accessible en tout temps, selon des modalités et conditions à être convenues entre la commission et le syndicat. L'usage de ce local peut être retiré pour des raisons de nécessité administrative ou pédagogique moyennant un préavis de quinze (15) jours ouvrables au syndicat de la part de la commission.

Dans ce cas, la commission fournit un autre local disponible, s'il en est, selon des modalités et conditions à être convenues entre la commission et le syndicat, lesquelles ne doivent pas être globalement plus onéreuses pour le syndicat que celles prévalant avant le retrait du local.

3-8.00 DOCUMENTATION (ANNEXE 25, MATIERE LOCALE)

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

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

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

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

- D) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance;
- E) tout autre renseignement convenu entre la commission et le syndicat, notamment les heures supplémentaires.

- 3-8.04** À cette occasion, la commission transmet au syndicat, copie de toute directive ayant trait à l'application de la convention et adressée directement ou par le biais de la supérieure ou du supérieur immédiat à une salariée ou un salarié, à un groupe de salariées ou salariés ou à l'ensemble des salariées et salariés.
- 3-8.05** La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, copie de tous les règlements ou résolutions concernant une salariée ou un salarié, un groupe de salariées ou salariés ou l'ensemble des salariées et salariés à qui s'applique la convention.
- 3-8.06** Tant que la commission n'a pas transmis au syndicat les documents mentionnés aux clauses 3-8.04 et 3-8.05, ces documents ne peuvent être utilisés contre la salariée ou le salarié concerné.
- 3-8.07** Dans les soixante (60) jours du 30 avril 2006, la commission transmet au syndicat, pour information, copie des règlements ou politiques ou copie d'extraits de ces règlements ou politiques concernant la gestion du personnel couvert par la convention; par la suite, la commission transmet au syndicat les modifications apportées à ces règlements ou politiques ou copie de toute nouvelle politique ou nouveau règlement concernant la gestion de ce personnel.
- 3-8.08** Le syndicat fournit à la commission, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses représentantes ou représentants, le titre de leur fonction, le nom du comité prévu à la convention ou formé en vertu de celle-ci, dont elles ou ils font partie, s'il y a lieu, et l'avise de tout changement.
- 3-8.09** La commission transmet au syndicat le nom de la salariée ou du salarié qui obtient un congé sans traitement de plus d'un mois ou un congé accordé en vertu de l'article 5-4.00 et indique la durée prévue du congé. Le syndicat est informé de toute prolongation.
- 3-8.10** La commission informe également le syndicat en même temps qu'elle en informe la salariée ou le salarié de toute coupure de traitement reliée à l'application de la convention.
- 3-8.11** Dans le cas où la commission le fait déjà, elle continue de faire parvenir au syndicat, copie des procès-verbaux de ses organismes décisionnels : conseil des commissaires et comité exécutif. Dans les autres cas, la commission reconnaît au syndicat tous les droits d'une ou d'un contribuable concernant l'obtention des procès-verbaux et la consultation du livre des minutes de la commission.

Congés mobiles (Arrangement local)

- 5-2.01** La salariée ou le salarié régulier, continue de bénéficier de deux (2) jours de congé mobile⁵ par année lui permettant de s'absenter du travail sans avoir à motiver ses absences moyennant un préavis d'au moins d'une journée. Cette absence ne doit en aucun temps générer un remplacement, elle est prise en dehors de la présence élève.
- 5-5.00** **PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES (ANNEXE 25, MATIERE LOCALE)**
- 5-5.01** La commission reconnaît à la salariée ou au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyennes et citoyens.
- 5-5.02** La salariée ou le salarié régulier qui se porte candidate ou candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans traitement pouvant s'étendre de la journée de la déclaration des élections à la dixième (10^e) journée qui suit le jour des élections.
- 5-5.03** La salariée ou le salarié régulier, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considéré comme ayant démissionné, à moins que la raison pour laquelle elle ou il ne se présente pas soit un des motifs d'absence prévus à la convention. Dans ce cas, la salariée ou le salarié doit en aviser la commission et, sauf impossibilité de sa part de se présenter au travail le premier jour ouvrable suivant cette absence, elle ou il est considéré comme ayant démissionné à compter de ce jour.
- 5-5.04** La salariée ou le salarié régulier, élu à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction selon les modalités prévues par la commission; la commission ne peut refuser ce congé sans motif valable.
- 5-5.05** La salariée ou le salarié régulier élu à une élection provinciale ou fédérale demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.
- 5-5.06** Dans les vingt et un (21) jours de la fin de son mandat, la salariée ou le salarié doit signifier à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, elle ou il est considéré comme ayant démissionné. À son retour, elle ou il réintègre le poste qu'elle ou il détenait à son départ, si celui-ci est disponible, le tout sous réserve du chapitre 7-0.00.

⁵ Pour les salariées et salariés qui bénéficiaient de trois (3) jours de congé lorsqu'elles ou ils étaient à l'emploi de l'ancienne commission scolaire de Grand-Mère et qui sont toujours à l'emploi, il faut lire trois (3) jours de congé.

CONGES SANS TRAITEMENT A TEMPS COMPLET OU A TEMPS PARTIEL (ANNEXE 25, MATIERE LOCALE)

- 5-9.01** La commission accorde à une salariée ou à un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs. Lorsque le congé est à temps partiel, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent à la salariée ou au salarié visé.
- 5-9.02** La commission accorde un congé sans traitement à temps complet pour permettre à une salariée ou un salarié régulier de suivre sa conjointe ou son conjoint dont le lieu de travail changerait temporairement ou définitivement, et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois.
- 5-9.03** La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier qui en fait la demande un congé sans traitement à temps complet, si l'octroi de ce congé a pour effet de permettre l'utilisation des services d'une personne en disponibilité.
- 5-9.04** Nonobstant la clause 5-9.05, la commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études dans un programme conduisant à l'obtention d'un diplôme dans une institution officiellement reconnue pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs.
- 5-9.05** La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet d'une durée minimale d'un mois, sans excéder douze (12) mois consécutifs. La salariée ou le salarié régulier peut bénéficier de ce congé chaque fois qu'elle ou il a accumulé au moins cinq (5) ans d'ancienneté.

Ce congé ne peut pas être renouvelé durant cette période à moins de circonstances exceptionnelles jugées valables par la commission.

Cette demande de congé sans traitement doit être formulée avant le 10 avril de chaque année scolaire. À défaut de respecter le délai indiqué, la Commission peut refuser la demande de congé.

- 5-9.06** La commission peut accorder à une salariée ou un salarié régulier⁶ qui en fait la demande au moins trente (30) jours avant le début du congé, un congé sans traitement à temps partiel pour les motifs suivants :
- a. s'occuper de son ou de ses enfants de moins 5 ans, dont elle ou il est la mère légale ou le père légal ;
 - b. maladie grave de la conjointe ou du conjoint ou d'un de ses enfants attestée par un certificat médical ;

⁶ Excluant la salariée ou le salarié dont la semaine de travail est de moins de quinze (15) heures ou la salariée ou le salarié temporaire au sens de la clause 1-2.34

- c. maladie grave de sa mère ou de son père attesté par un certificat médical ;
- d. tout autre motif jugé valable par la commission.

Ce congé ne peut être renouvelé que pour une seule autre année scolaire à moins de circonstances exceptionnelles jugées valables par la commission.

5-9.07 La commission n'est pas tenue d'accorder à plus d'une salariée ou d'un salarié régulier à la fois par bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, ce congé pour ou durant la même période ; la salariée ou le salarié le plus ancien a priorité dans ce cas. De même, la commission peut refuser une demande à cet effet si elle ne trouve pas une remplaçante ou un remplaçant s'il y a lieu.

La salariée ou le salarié régulier qui est atteint d'une maladie prolongée, attestée par un certificat médical accepté par la commission obtient, si elle ou il a épuisé les bénéfiques prévus aux clauses 5-3.32 et 5-3.45, un congé sans traitement à temps complet pour le reste de l'année scolaire déjà commencée.

5-9.08 La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite au moins trente (30) jours avant le début du congé sauf dans le cas prévu à la clause 5-9.03 ; la demande est faite par écrit et doit préciser les motifs ainsi que les dates de début et de fin du congé. De plus, toute demande de congé sans traitement à temps partiel doit préciser l'aménagement du congé.

5-9.09 Dans les cas où un congé sans traitement à temps partiel est prévu au présent article, il doit y avoir entente entre la commission et la salariée ou le salarié sur l'aménagement de ce congé et sur les autres modalités d'application.

5-9.10 Durant son absence, l'ancienneté de la salariée ou du salarié est calculée conformément à l'article 8-1.00 de la convention; elle ou il maintient sa participation au régime d'assurance maladie en payant en totalité les primes et les contributions exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant ; elle ou il peut participer aux régimes complémentaires, à la condition de payer en totalité les primes et les contributions exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant, si les règlements de ces régimes le permettent.

5-9.11 La salariée ou le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue, pour un motif raisonnable, sur avis écrit transmis au moins trente (30) jours avant son retour.

L'emploi de la salariée ou du salarié temporaire affecté(e) à ce remplacement se termine au retour de celle-ci ou celui-ci.

5-9.12 À son retour, la salariée ou le salarié réintègre le poste qu'elle ou il détenait à son départ, sous réserve de l'article 7-3.00 de la convention.

5-9.13 En cas de démission au cours ou à la fin de ce congé, la salariée ou le salarié rembourse à la commission toute somme qu'elle a déboursée pour et en son nom.

5-9.14 La salariée ou le salarié qui utilise son congé à d'autres fins que celles pour lesquelles elle ou il l'a obtenu est considéré comme ayant démissionné à compter du début de son congé.

6-11.00 VERSEMENT DE LA PAIE (ANNEXE 25, MATIERE LOCALE)

6-11.01 La paie de la salariée ou du salarié lui est versée par dépôt bancaire à son institution financière ayant place d'affaire dans la province de Québec, à tous les deux (2) jeudis. À compter du 1er juillet 2009, le relevé de paie en papier est remplacé par un relevé électronique. De plus, une paie est versée aux salariées ou salariés pour couvrir la période se terminant le 30 juin. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

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

6-11.02 Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer notamment :

- A) le nom de la commission;
- B) les noms et prénoms de la salariée ou du salarié;
- C) l'identification de sa classe d'emplois;
- D) le nombre d'heures payées au taux régulier;
- E) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable, le cas échéant;
- F) le traitement brut et le traitement net;
- G) les primes;
- H) la cotisation syndicale;
- I) les retenues pour fins d'impôts;
- J) les cotisations au régime de retraite;
- K) les cotisations au Régime de rentes du Québec;
- L) la cotisation d'assurance-emploi;
- M) la période concernée;
- N) la déduction pour une caisse d'économie;
- O) le cumulatif des gains et déductions en autant qu'ils sont déjà fournis par la commission à la date de la signature de la convention;
- P) tout autre renseignement déjà fourni par la commission en date du 16 décembre 2005.

- 6-11.03** Avant de réclamer d'une salariée ou d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, la commission s'entend avec elle ou lui et le syndicat sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement. Ces modalités doivent faire en sorte que la déduction n'excède jamais plus de dix pour cent (10 %) du traitement brut par paie.
- 6-11.04** Dans le cas où, à la suite d'une erreur de la commission, celle-ci omet de verser la paie d'une salariée ou d'un salarié à la date prévue ou verse des montants inférieurs à ceux réellement dus, la commission s'engage, après demande à cet effet de la salariée ou du salarié concerné, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues.
- 6-11.05** La commission remet à la salariée ou au salarié, dans les quinze (15) jours suivant son départ, un état signé des sommes dues.
- La commission remet ou expédie à la salariée ou au salarié, dans les trente (30) jours suivant son départ, un chèque correspondant aux sommes dues.
- 6-11.06** La commission informe par écrit la salariée ou le salarié du montant perçu en son nom de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).
- 6-11.07** La commission indique sur les feuillets fiscaux appropriés le total des cotisations syndicales versées par une salariée ou un salarié au cours de l'année civile correspondante.

PERIODE D’AFFICHAGE POUR COMPLEMENT DE POSTE (ARRANGEMENT LOCAL)

- 7-1.21** Malgré la clause 7-1.01, la commission peut reporter l'affichage à la période d'affichage suivante. Les périodes d'affichage ont lieu en juin et en novembre ou à d'autres moments convenus entre la commission et le syndicat. L'entrée en fonction est respectivement en août et en janvier.

Les postes vacants dont l'affichage a été reporté au 1^{er} juillet et qui ne sont pas comblés par l'application de l'article 7-3.00, doivent être affichés au plus tard avant l'entrée des élèves.

De plus, tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant après l'application de l'article 7-3.00 et avant l'entrée des élèves, peut être affiché lors d'un seul affichage ou offert lors d'une séance d'affectation. À cet effet, la commission peut adjoindre les postes dont l'affichage a été reporté conformément au deuxième alinéa. Ces postes sont comblés selon la clause 7-1.03.

Si l'affichage est reporté, la commission procède immédiatement au comblement temporaire selon la clause 7-1.22 jusqu'au comblement définitif.

La commission peut également combler un poste qui devient définitivement vacant à compter de la confirmation par la salariée ou le salarié qui prend sa retraite après

le 1er juillet d'une année financière dans la mesure où cette salariée ou ce salarié ne revient pas au travail jusqu'à la date effective de sa retraite.

Date d'abolition de poste (Arrangement local)

- 7-3.13** Sous réserve de l'article 7-1.00, la commission ne peut effectuer d'abolition de poste qu'à une seule date qu'elle détermine après consultation du syndicat laquelle doit se situer entre le 1er juillet et l'entrée des élèves.

Toutefois, la commission peut exceptionnellement effectuer des abolitions de postes à d'autres dates en cours d'année financière pour satisfaire à des impératifs administratifs ou pédagogiques revêtant un caractère d'urgence.

Avis à la salariée ou au salarié dont le poste est aboli (Arrangement local)

- 7-3.18** À la suite de cette consultation, la commission avise la salariée ou le salarié dont le poste est aboli en affichant la liste des postes abolis, maintenus, modifiés ainsi que les postes vacants que la commission désire combler. La commission affiche cette liste sur son portail et dans toutes les écoles et les centres de son territoire, dans la mesure du possible, le lendemain, de l'adoption du plan des effectifs par le conseil des commissaires, soit dans les jours suivant la mi-juin.

De plus, la commission informe les salariées et salariés de la date de la séance d'affectation annuelle par affichage en même temps qu'elle affiche la liste susmentionnée. Cette séance d'affectation se situant dans la mesure du possible durant les journées pédagogiques, la salariée ou le salarié conserve sa rémunération comme si elle ou il était au travail, et ce, dans la mesure où il est présent.

Cette liste et l'avis de la date de la séance d'affectation ne sont plus transmis la même journée par le moyen prévu entre la commission et le syndicat, aux salariées ou salariés absents peu importe les motifs. À titre d'exemple, un congé sans solde, un congé de maladie, un congé de maternité ou pour une lésion professionnelle pour plus de cinq (5) jours. Par ce fait, la salariée ou le salarié a l'obligation de transmettre à la commission et au syndicat ses coordonnées téléphoniques où il peut être rejoint lors de la séance d'affectation.

Durant la journée de la séance d'affectation annuelle, en juin, si la commission est dans l'impossibilité de joindre une salariée ou un salarié par téléphone à la suite de deux (2) appels logés à l'intérieur d'une période de dix (10) minutes, la commission affecte la salariée ou le salarié dans l'ordre suivant :

- a) dans le poste qu'elle ou qu'il détenait au cours de l'année en cours ;
- b) à défaut elle affecte la salariée ou le salarié dans un poste vacant comportant un nombre d'heures égal ou immédiatement inférieur dans un rayon de 50 km par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de l'abolition de son poste ou de sa supplantation ;

- c) à défaut, de pouvoir exercer l'un de ces choix, la salariée ou le salarié est mise à pied ou mise en disponibilité.

SEANCE D'AFFECTION (Arrangement local)

7-3.21 La Commission procède par une séance d'affectation regroupant les salariées ou salariés concernés :

- a) Pour l'application de la première (1^{ère}) et deuxième (2^e) étapes prévues à la clause 7-3.22, la commission après consultation du syndicat détermine la date de la séance d'affectation annuelle dans les jours ouvrables précédents ou suivants le 24 juin.
- b) Pour l'application de la troisième (3^e) étape prévue à la clause 7-3.22, la Commission s'adresse à l'ensemble des salariées ou salariés par affichage après la séance d'affectation annuelle, et ce, avant l'entrée des élèves pour combler les postes vacants disponibles.
- c) Pour ce faire, la méthode d'affichage et sa transmission sont celles mentionnées à la clause 7-3.18.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ (ANNEXE 25, MATIERE LOCALE)

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

8-5.02 La salariée ou le salarié doit :

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

8-5.03 La commission doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures des salariées et salariés; elle doit notamment :

- A) s'assurer que les immeubles sur lesquels elle a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de la salariée ou du salarié;
- B) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des salariées et salariés;

- C) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
- D) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- E) permettre à la salariée ou au salarié de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la loi et des règlements s'appliquant à la commission.
- F) mettre en place des mesures de sécurité pour les salariées et les salariés dont l'horaire de travail est de soir ou de nuit.

8-5.04 La mise à la disposition des salariées ou salariés de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la commission, le syndicat et les salariées ou salariés, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

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

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

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

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

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

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

8-5.09 Le syndicat peut désigner expressément l'une de ses représentantes ou l'un de ses représentants au comité des relations du travail ou au comité spécifique de santé et sécurité, le cas échéant, comme chargé des questions de santé et de sécurité; cette représentante ou ce représentant peut s'absenter temporairement de son travail après en avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat, sans perte de traitement y compris les primes applicables ni remboursement, dans les cas suivants :

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

8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES (ANNEXE 25, MATIERE LOCALE)

8-7.01 Aux fins du présent article, l'expression « changements technologiques » signifie des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou sa modification servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à une salariée ou un salarié ou de causer une ou plusieurs abolitions de postes.

8-7.02 La commission avise le syndicat, par écrit, de sa décision d'introduire un changement technologique au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.

8-7.03 L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes :

- A) la nature du changement;
- B) le service, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;
- C) la date prévue d'implantation;
- D) la salariée ou le salarié ou le groupe de salariées ou salariés concerné.

8-7.04 Sur demande du syndicat, la commission l'informe de l'effet prévisible que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi, le cas échéant, des salariées ou salariés touchés; de même, sur demande du syndicat, la commission lui transmet la fiche technique du nouvel équipement, si celle-ci est disponible.

8-7.05 La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 8-7.02; à cette occasion, la commission consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique quant à l'organisation du travail.

- 8-7.06** La salariée ou le salarié, dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique, reçoit, si nécessaire, eu égard à ses aptitudes, l'entraînement ou la formation approprié; cet entraînement ou cette formation est aux frais de la commission et est dispensé normalement durant les heures de travail.
- 8-7.07** Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la convention, notamment celles contenues au chapitre 7-0.00.
- 11-1.00** **DÉPÔTS À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE (ANNEXE 25, MATIERE LOCALE)**
- 11-1.01** Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la commission un formulaire type d'autorisation de déduction.
- 11-1.02** La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle de cette initiative.
- 11-1.03** Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la commission, celle-ci déduit, de chaque paie de la salariée ou du salarié ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle ou il a indiqué comme déduction aux fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.
- 11-1.04** Les montants ainsi déduits sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur déduction.
- 11-1.05** La liste des changements à effectuer dans les déductions ne parvient qu'entre le 1^{er} et le 31 octobre et entre le 1^{er} et le 28 février de chaque année.
- 11-1.06** Trente (30) jours après un avis écrit d'une salariée ou d'un salarié à cet effet, la commission cesse la déduction mentionnée à la clause 11-1.03.

TEXTE POUR LES ARRANGEMENTS LOCAUX


Pour les arrangements locaux, seuls les textes modifiés ou ajoutés aux Dispositions liant les parties (S3) sont inscrits. La commission et le syndicat conviennent que les textes des autres clauses de chaque article visé par les arrangements locaux sont ceux prévus aux Dispositions liant les parties (S3).

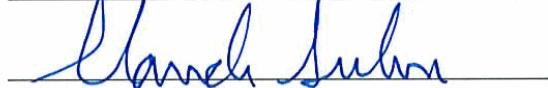
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ

À Shawinigan, le 15 mai 2009


A Shawinigan le 7 mai 2009

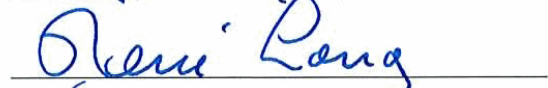
COMMISSION SCOLAIRE DE L'ÉNERGIE






**SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
SOUTIEN DE LA MAURICIE (CSQ)**







COMITE DE NEGOCIATION

Partie patronale

Yamilé Bournival

Patricia Magny

Carolyn Roberts

Bertrand Rodrigue (porte-parole)

Partie syndicale

Isabelle Grenier

René Lang (porte-parole)

Nancy Ricard

ANNEXE 1

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE SAINT-MAURICE

Shawinigan

**COMMISSION SCOLAIRE DE
L'ÉNERGIE
Ci-après appelée « Commission »**

- et -

**Syndicat des employés de soutien
de la Mauricie (CSQ)**

**CI-APRES APPELE « LE
SYNDICAT »**

ENTENTE

ATTENDU qu'en tout temps pertinent aux présentes, les parties étaient liées par les dispositions liant le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), représentée par son agente négociatrice, la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS), (S3, 2005-2010);

CONSIDÉRANT la clause 11-3.00 que les parties peuvent s'entendre sur un arrangement local ;

CONSIDÉRANT qu'il y a lieu de modifier la clause 5-1.01 G).

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
- 2- Le premier alinéa de la clause 5-1.01 G) est remplacé par ce qui suit :
 - G) Un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tous les événements de force majeure suivants : désastre, incendie, inondation et autres événements de force majeure du même genre qui obligent une salariée ou un salarié à s'absenter de son travail. La Commission reconnaît à la salariée ou au salarié les mêmes motifs d'absence qui obligent une salariée ou un salarié à s'absenter de son travail que celle qu'elle reconnaît pour l'un ou l'autre de ses groupes de syndiqués et ce, toujours à l'intérieur d'un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables. Les absences sont considérées comme des événements de force majeure.
- 3- La présente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec.

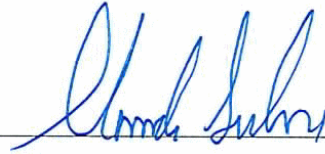
En foi de quoi, les parties ont signé

À Shawinigan, le _____ 2009

COMMISSION SCOLAIRE DE L'ÉNERGIE



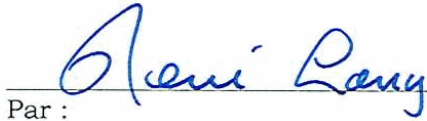
Par :



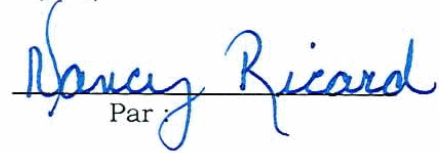
Par :

À Shawinigan, le 7 Mai 2009

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE SOUTIEN DE LA MAURICIE (CSQ)



Par :



Par :

ANNEXE 2

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE SAINT-AURICE

Shawinigan

COMMISSION SCOLAIRE DE L'ÉNERGIE

Ci-après appelée « Commission »

- et -

Syndicat des employés de soutien de la
mauricie (csq)

CI-APRES APPELE « LE SYNDICAT »

ENTENTE

CONSIDÉRANT que la commission scolaire de l'Énergie et le Syndicat des employés de soutien de la Mauricie veulent démontrer leur désir de créer et maintenir des relations harmonieuses entre eux;

CONSIDÉRANT que les parties désirent définir de façon générale les activités et les responsabilités d'un emploi étudiant;

CONSIDÉRANT que l'emploi étudiant n'est pas défini au plan de classification.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les *considérants* font partie de la présente entente;
2. Nature d'un emploi étudiant : Le rôle principal et habituel de la personne salariée consiste à l'exécution de travaux domestiques mineurs ou d'entretien ménager dans les bâtiments ou les équipements de la commission.
 - Elle exerce généralement ses fonctions sous la surveillance ou sous les directives d'un ouvrier d'entretien;
 - Elle effectue des travaux simples de peintures et/ou d'entretien ménager;
 - Elle peut également procéder à la manutention de marchandises, mobiliers ou autre matériel;
 - Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.
3. La commission procède à l'embauche d'une étudiante ou d'un étudiant d'un été à l'autre dans la mesure où l'évaluation est positive;

4. La rémunération est établie sur la base du salaire minimum majoré de 50 cents par été fait
Exemple :
- 1^{er} été = salaire minimum
 - 2^e été + 0,50 \$;
 - 3^e été + 1,00 \$;
 - 4^e été et suivants +1,50 \$
5. La période de travail s'étend de 6 à 8 semaines entre la fin de mai et le début de septembre;
6. La présente entente rentre en vigueur le 1^{er} mai 2009 et demeure jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ

À Shawinigan, le _____ 2009

Commission scolaire de l'Énergie



À Shawinigan, le 7 Mai 2009

**Syndicat des employés de soutien de la
Mauricie (CSQ)**

