



Commission scolaire  
des Hauts-Cantons



## **MATIÈRE LOCALE, ADAPTATIONS LOCALES, ET ARRANGEMENTS LOCAUX**

**Intervenus**

**Entre**

**LA COMMISSION SCOLAIRE DES HAUTS-CANTONS  
(ci-après appelée la Commission)**

**Et**

**LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE SOUTIEN DE LA  
COMMISSION SCOLAIRE DES HAUTS-CANTONS (CSN)  
(ci-après appelé le Syndicat)**

**DANS LE CADRE DE LA LOI SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES  
DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC (RLRQ, chapitre R-8.2)  
ET L'ARTICLE 11-2.00 DE LA CONVENTION COLLECTIVE 2015-2020**

## TABLE DES MATIÈRES

	Page
<b>CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE .....</b>	<b>5</b>
2-3.00 Dispositions relatives à la liste de priorité d'embauche (LPE) .....	5
<b>CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES .....</b>	<b>10</b>
3-1.00 Représentations syndicales.....	10
3-8.00 Documentation .....	11
<b>CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL, CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT ET COMITÉ EHDAA</b>	<b>12</b>
4-1.00 Comité de relations de travail .....	12
<b>CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE .....</b>	<b>13</b>
5-1.00 Congés spéciaux et congés pour responsabilités familiales .....	13
5-6.00 Vacances.....	14
5-10.00 Congé sans traitement .....	16
<b>CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION.....</b>	<b>17</b>
6-1.00 Règles de classement .....	17
6-8.00 Location et prêt de salles .....	18
<b>CHAPITRE 7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI .....</b>	<b>20</b>
7-1.00 Mouvements de personnel .....	20
Section I Dispositions générales .....	20
Section II Comblement d'un poste et d'un surcroît de travail .....	20
7-3.00 Sécurité d'emploi.....	21
Section III Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières (Secteur de l'adaptation scolaire).....	21
Section IV Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières (Secteur des services de garde).....	22
<b>CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>23</b>
8-1.00 Ancienneté .....	23
8-2.00 Semaine et heures de travail.....	24
8-3.00 Heures supplémentaires .....	26
<b>CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE .....</b>	<b>27</b>
9-1.00 Procédure de règlement des griefs .....	27
<b>CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES SALARIÉES.....</b>	<b>28</b>
10-2.00 Personne salariée travaillant dans une cafétéria et personne salariée surveillante d'élèves dont le poste comporte une semaine régulière de travail de 15 heures ou moins .....	28

## LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 1 - Entente concernant le comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail ou d'un poste particulier dans le secteur général .....	30
ANNEXE 2 – Entente sur l'adoption du plan d'effectifs en adaptation scolaire.....	32
ANNEXE 3 – Entente sur les modalités concernant la fusion de postes de techniciens et techniciennes en éducation spécialisée (ci-après appelés « TES ») à temps partiel situés dans des établissements distincts .....	33
ANNEXE 4 – Entente sur le temps de planification, de préparation et d'organisation pour le personnel technique travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire.....	34
ANNEXE 5 – Entente sur le processus d'affectation du personnel régulier travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire.....	35
ANNEXE 6 – Entente sur la période d'évaluation des techniciens et techniciennes en éducation spécialisée (ci-après appelés « TES ») affectés à un centre de jour et à l'accompagnement auprès d'une clientèle présentant des troubles graves du comportement .....	38
ANNEXE 7 – Entente sur la période d'évaluation des techniciens et techniciennes en éducation spécialisée (ci-après appelés « TES ») affectés à des classes multi-handicapées auprès d'élèves ayant une déficience intellectuelle moyenne à sévère et/ou un trouble du spectre de l'autisme (ci-après appelée « DIM-S/TSA »).....	41
ANNEXE 8 – Entente sur le modèle d'organisation des petits points de service de garde.....	43
ANNEXE 8.1 - Annexe à l'entente sur le modèle d'organisation des petits point de service de garde .....	45
ANNEXE 9 - Entente sur la liste d'ancienneté du personnel en adaptation scolaire .....	46
ANNEXE 10 - Entente sur la procédure de règlement des griefs .....	47
ANNEXE 11 - Entente sur l'embauche en cours d'année d'une personne salariée travaillant dans une cafétéria et d'une personne salariée surveillante d'élèves dont le poste comporte une semaine régulière de travail de 15 heures ou moins .....	49

## **INTERPRÉTATION**

Les informations suivantes n'ont aucune autre portée juridique que celle de guider le lecteur aux fins d'interprétation du présent document.

### **Arrangement local :**

Constitue un arrangement local conforme à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2)* et à l'article 11-2.01 de la convention collective 2015-2020 entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN).

### **Adaptation locale :**

Constitue une adaptation locale conforme à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2)* et à l'article 11-2.00 de la convention collective 2015-2020 entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN).

Aux fins d'interprétation, une adaptation locale qui porte le même numéro d'article qu'un article de la convention collective nationale s'ajoute au texte de l'article ou le remplace en partie ou en totalité.

Un article qui porte un numéro d'article qui n'existe pas dans la convention collective nationale s'y ajoute à la suite en fonction de son numéro d'article par rapport aux numéros prévus à la convention collective nationale.

Une adaptation locale sans numéro d'article (par exemple, une entente en annexe) remplace et/ou influence l'interprétation des articles de la convention collective nationale en fonction des sujets dont elle traite.

### **Matière locale :**

Constitue une stipulation négociée et agréée à l'échelle locale ou régionale conforme à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2)*.

### **Texte de la convention collective nationale :**

Constitue une copie du texte, à titre indicatif seulement pour en faciliter l'application, prévu au même article dans la convention collective 2015-2020 entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN).

## CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

### 2-3.00 DISPOSITIONS RELATIVES À LA LISTE DE PRIORITÉ D'EMBAUCHE (LPE)

#### 1. CRITÈRES PERMETTANT L'INSCRIPTION SUR LA LPE LORS DE LA MISE À JOUR

- 1.1 Les personnes qui satisfont aux exigences ci-après, verront leur nom inscrit sur la LPE au 1<sup>er</sup> mars de chaque année.
- A) Satisfaire aux qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la Commission.
  - B) Avoir satisfait aux mécanismes d'évaluation du rendement et des compétences établis par la Commission.
  - C) Avoir travaillé au sein de la Commission au cours des 12 derniers mois précédant la mise à jour dans la classe d'emplois où elle sera inscrite.
  - D) Avoir accumulé depuis la dernière mise à jour de la LPE, dans un délai maximal de 24 mois précédant la mise à jour dans chaque classe d'emplois où la personne sera inscrite s'il y a lieu, le nombre d'heures effectivement travaillées<sup>1</sup> suivant :

Dans un seul emploi continu avec le même supérieur immédiat :

Personnel administratif	420 heures
Personnel manuel	630 heures
Personnel technique et paratechnique	630 heures
Appariteur, préposé aux élèves handicapés et surveillant d'élèves	320 heures

OU

Dans plus d'un emploi, mais au moins la moitié de façon continue avec le même supérieur immédiat :

Personnel administratif	630 heures
Personnel manuel	800 heures
Personnel technique et paratechnique	700 heures
Appariteur, préposé aux élèves handicapés et surveillant d'élèves	420 heures

- 1.2 Lors de la mise à jour, les nouvelles personnes à inscrire le sont à la suite de celles déjà inscrites, et ce, en ordre décroissant du nombre d'heures effectivement travaillées dans la classe d'emplois visée. Une fois l'ordre établi, celui-ci ne change pas pour le futur sauf pour l'insertion de personnes salariées régulières mises à pied. Advenant un nombre égal d'heures, l'expérience pertinente à la classe d'emplois prévaudra et à expérience égale, la date d'entrée en service à la Commission l'emportera.

<sup>1</sup> La mention « heures effectivement travaillées » dans la présente entente réfère aux heures de présence au travail incluant les jours chômés et payés.

- 1.3 La personne salariée régulière mise à pied en application des mouvements de personnel s'ajoute, à compter de sa date de mise à pied, en tête de liste, soit devant celles déjà inscrites. Dans l'éventualité où plusieurs personnes seraient en mise à pied après avoir acquis le statut de personne salariée régulière, l'ordre qui prévaudra entre elles sera l'ancienneté au 30 juin précédant leur mise à pied.

## 2. POSSIBILITÉ D'UNE INSCRIPTION DANS PLUS D'UNE CLASSE D'EMPLOIS

- 2.1 Les personnes dont le nom apparaît sur la LPE dans l'une ou l'autre des classes d'emplois spécifiées ci-après sont inscrites automatiquement dans la ou les classes d'emplois préalablement identifiées comme comparables au niveau des fonctions de travail selon le tableau suivant, et cela, sous réserve, le cas échéant, de répondre aux autres exigences déterminées par la Commission lors de l'attribution :

<b>Classe(s) d'emplois dans lesquelles la personne salariée s'est qualifiée en vertu du paragraphe 1.1 D)</b>	<b>Classe(s) d'emplois dans lesquelles la personne salariée est inscrite automatiquement</b>
Agente ou agent de bureau classe principale	Agente ou agent de bureau classe I Agente ou agent de bureau classe II Auxiliaire de bureau
Agente ou agent de bureau classe I	Agente ou agent de bureau classe II Auxiliaire de bureau
Secrétaire d'école	Secrétaire Agente ou agent de bureau classe II Auxiliaire de bureau
Secrétaire de gestion	Secrétaire Agente ou agent de bureau classe II Auxiliaire de bureau
Secrétaire	Agente ou agent de bureau classe II Auxiliaire de bureau
Magasinière ou magasinier classe I	Magasinière ou magasinier classe II Apparitrice ou appariteur
Concierge classe I	Concierge classe II Ouvrière ou ouvrier d'entretien classe II
Concierge classe II	Ouvrière ou ouvrier d'entretien classe II
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	Aide de métier
Cuisinière ou cuisinier classe I	Cuisinière ou cuisinier classe II Cuisinière ou cuisinier classe III Aide général de cuisine
Cuisinière ou cuisinier classe II	Cuisinière ou cuisinier classe III Aide général de cuisine
Cuisinière ou cuisinier classe III	Aide général de cuisine
Technicienne ou technicien en travaux pratiques	Apparitrice ou appariteur
Technicienne ou technicien en informatique classe principale	Technicienne ou technicien en informatique
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée	Préposée ou préposé aux élèves handicapés
Technicienne ou technicien en service de garde	Éducatrice ou éducateur en service de garde

### 3. MOTIFS DE REFUS RECONNUS

3.1 Les motifs énumérés ci-après sont reconnus comme des motifs valables de refus lors du rappel d'une personne inscrite sur la LPE.

- A) Le lieu de travail est à plus de 50 km de son lieu de résidence.
- B) Non-disponibilité totale ou partielle reliée aux situations suivantes sur présentation de pièces justificatives :
  - a. droits parentaux;
  - b. invalidité;
  - c. accident de travail et maladie professionnelle;
  - d. retour aux études à plein temps;
  - e. congés spéciaux, clause 5-1.01;
  - f. tout autre congé prévu à un règlement ou une loi d'ordre public;
  - g. tout autre motif jugé valable par la Commission.

### 4. MOTIFS DE RADIATION

4.1 La personne salariée peut être radiée sans attendre la mise à jour de la LPE par classe d'emploi, s'il y a lieu, pour l'un des motifs suivants :

- A) Deuxième refus pour un motif non reconnu, sur une période de 3 ans<sup>2</sup>, de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier pour le secteur général, le secteur de l'adaptation scolaire et le secteur des services de garde, et pour ce dernier, s'il s'agit d'un ajout d'heures également, d'une durée de 21 jours ouvrables et plus.
- B) L'impossibilité de rejoindre la personne à deux reprises selon les coordonnées qui ont été transmises au Service des ressources humaines lors d'un rappel sauf pour les motifs de refus reconnus. Dès la première fois où la Commission scolaire est dans l'impossibilité de la rejoindre, celle-ci avise par écrit cette dernière de son impossibilité de la rejoindre et une copie de l'avis est transmise au Syndicat.
- C) Absence de prestations de travail pendant 12 mois consécutifs à l'exception des motifs de refus reconnus.
- D) Défaut de se présenter au travail à la date convenue sans motif jugé valable par la Commission.
- E) Évaluation négative en fonction des mécanismes d'évaluation du rendement et des compétences établis par la Commission.
- F) Période d'essai négative sur un poste régulier.
- G) Raisons disciplinaires.
- H) Démission.
- I) Obtention d'un poste régulier au sein de la Commission.

---

<sup>2</sup> La première période de 3 ans débute le 2 mars 2018 et se termine le 1<sup>er</sup> mars 2021. Les autres périodes y sont consécutives.

## 5. MODALITÉS DE RAPPEL

- 5.1 La Commission a recourt à la LPE afin de combler un besoin pour une période préalablement déterminée de 21 jours ouvrables et plus pour une affectation dans une classe d'emplois du secteur général, de plus de 10 jours ouvrables pour une affectation dans une classe d'emplois du secteur de l'adaptation scolaire, de plus de 2 jours ouvrables pour une affectation dans la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde et de plus de 20 jours ouvrables pour une affectation dans la classe d'emplois de technicienne ou technicien en service de garde, et ce, au moment où le rappel est effectué.
- 5.2 La Commission offre l'affectation disponible selon l'ordre d'inscription sur la LPE dans la classe d'emplois visée. La personne salariée a le choix de l'accepter ou de la refuser. Si aucune des personnes salariées inscrites dans la classe d'emplois visée n'a accepté l'affectation, la Commission l'offre alors par ordre inverse d'inscription dans la classe d'emplois visée et la personne salariée ne peut décliner l'offre à moins d'un motif de refus reconnu, autrement elle se voit inscrire un refus à son dossier.
- 5.3 La personne salariée dont le nom apparaît sur la LPE et qui occupe une affectation pour une durée de moins de 21 jours ouvrables non offerte en vertu de la LPE, est considérée au moment de l'attribution, en vertu de la présente liste, de toute affectation d'une durée prédéterminée de 21 jours ouvrables et plus.
- 5.4 La personne salariée occupant une affectation attribuée par le biais de la LPE dont la durée restante est de 21 jours ouvrables et plus n'est pas considérée lors de l'attribution de toute affectation en vertu de la présente liste. Elle ne peut donc exiger un autre emploi même s'il est plus avantageux.
- 5.5 La Commission, lorsqu'elle doit recourir à la LPE pour combler simultanément plus d'un emploi à durée prédéterminée de plus de 21 jours, offre dans la mesure du possible, les emplois les plus avantageux, selon l'ordre sur la liste.
- 5.6 Une personne ayant obtenu une affectation en vertu de la LPE à qui il reste 10 jours ou moins de prestation de travail à fournir sur cette affectation, est réputée disponible pour accepter une autre affectation préalablement déterminée de 20 semaines et plus.
- 5.7 La personne a la responsabilité de s'assurer que ses coordonnées personnelles (téléphone, adresse, etc.) sont à jour au Service des ressources humaines de la Commission.

## 6. MÉCANISMES D'ÉVALUATION

- 6.1 Les mécanismes d'évaluation du rendement et des compétences dont on fait référence à l'égard de la LPE sont établis par la Commission.

## 7. MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- 7.1 Considérant la modification de la date de mise à jour annuelle de la LPE et afin de permettre une meilleure transition, deux mises à jour seront effectuées pour l'année scolaire 2017-2018, soit une mise à jour au 30 octobre 2017 et une mise à jour au 1<sup>er</sup> mars 2018, et cela, en conformité avec les modalités de la présente entente.

## **8. RENOUELEMENT**

- 8.1 La Commission et le Syndicat s'engagent à se rencontrer dans les 12 mois de l'entrée en vigueur des nouvelles stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale afin de renégocier ou prolonger, d'un commun accord, la présente matière locale. Ces délais peuvent être prolongés par entente entre les parties.

## **CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES**

### **3-1.00 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES**

#### **3-1.01 Personne déléguée syndicale**

##### **Arrangement local :**

Les personnes représentantes syndicales prévues à l'article 3-1.02 sont les personnes déléguées syndicales.

Pour ce motif, la personne salariée et la personne déléguée syndicale peuvent interrompre temporairement leur travail, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de leurs supérieurs immédiats en indiquant la durée probable de leur absence. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

**3-8.00 DOCUMENTATION****3-8.05****Arrangement local :**

La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, copie des procès-verbaux et des ordres du jour du conseil des commissaires, ainsi que copie des règlements concernant une ou plusieurs personnes salariées à qui s'applique la présente convention.

De plus, la commission fournit au syndicat la liste de durée d'emploi des personnes salariées visées au chapitre 10 dans les soixante (60) jours de la signature de la présente entente et par la suite annuellement, au plus tard le 31 août, en inscrivant le nom de la personne salariée par classe d'emploi et sa date d'embauche à la commission.

**CHAPITRE 4-0.00      COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL, CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT ET  
COMITÉ EHDAA**

**4-1.00      COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

**4-1.02**

**Arrangement local :**

Ce comité paritaire est composé d'au plus quatre (4) personnes représentantes syndicales et de quatre (4) représentantes de la commission.

## **CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE**

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

#### **Congés spéciaux**

##### **5-1.07**

#### **Texte de la convention collective nationale :**

*La commission peut aussi permettre à une personne salariée de s'absenter, sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.*

#### **Adaptation locale :**

La Commission accorde annuellement deux jours ouvrables d'absence, sans perte de traitement, pour motif de conciliation famille-travail qu'elle fixe durant la période des congés des Fêtes prévus au calendrier scolaire.

La personne salariée occupant un poste à temps partiel bénéficie de ces deux jours d'absence, sans perte de traitement, au prorata de sa semaine régulière de travail par rapport à la durée de la semaine régulière de travail.

#### **Congés pour responsabilités familiales**

##### **5-1.09**

#### **Adaptation locale :**

La personne salariée peut s'absenter du travail, sans traitement, jusqu'à concurrence de 10 jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses beaux-parents.

**5-6.00 VACANCES****5-6.04****Adaptation locale :**

La période des vacances est déterminée de la façon suivante :

- a) i) Avant le 1er mai de chaque année, la Commission après consultation avec le Syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés peut fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour une durée n'excédant pas 15 jours ouvrables, à moins d'entente avec le Syndicat. Toute personne salariée concernée par cette cessation totale ou partielle d'activités doit prendre toutes les vacances auxquelles elle a droit pendant cette période.

Dans le cadre des dispositions prévues ci-dessus, la Commission fixe une période de cessation totale ou partielle de ses activités, applicable à l'ensemble du personnel de la Commission, pour une durée de 10 jours ouvrables. La personne salariée, après entente avec son supérieur immédiat, doit prendre 5 jours ouvrables additionnels en un seul bloc immédiatement avant ou après cette période de fermeture.

**Texte de la convention collective nationale :**

- ii) *La personne salariée détenant un poste à caractère cyclique n'est pas visée par le sous-paragraphe i) précédent; cependant, la commission peut exiger de cette personne salariée la prise de 10 jours de vacances auxquelles elle a droit, fixées immédiatement avant la mise à pied temporaire, et ce, même si cela intervient avant le début de l'année financière où ces vacances sont dues. Dans le cas d'une personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire ou dans le secteur des services de garde, la commission peut exiger la prise de jours de vacances lors de la semaine de relâche.*
- iii) *La personne salariée qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés en vertu de l'un des sous-paragraphe précédents prend l'excédent de ses jours de vacances selon les modalités décrites ci-après.*
- b) *Les personnes salariées choisissent avant le 15 mai de chaque année les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. Le choix est soumis à l'approbation de la commission, laquelle tient compte des besoins du bureau, du service, de l'école ou du centre en cause.*

*Dans le cas d'une personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire ou dans le secteur des services de garde, les vacances peuvent être prises de façon discontinue et doivent être prises lorsque le ou les élèves ne sont pas présents.*

*Lorsque dans un bureau, un service, une école ou un centre le nombre de choix manifestés pour une même période est plus grand que le nombre de choix autorisés, le choix des personnes salariées les moins anciennes est refusé.*

*Au plus tard le 1er juin, la commission transmet par écrit à la personne salariée sa décision d'accepter ou de refuser son choix de vacances.*

*Toute personne salariée dont le choix de vacances n'est pas approuvé en vertu de la présente clause procède à un nouveau choix.*

c) *Lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de la personne salariée, si les exigences de l'unité administrative le permettent et si la période de vacances des autres personnes salariées n'est pas modifiée.*

**d) Vacances anticipées**

**Adaptation locale :**

Après entente avec son supérieur immédiat, la personne salariée peut utiliser par anticipation des journées de vacances jusqu'à un maximum du nombre de jours de vacances d'une année scolaire. L'utilisation de ces jours n'est possible que pendant les jours où la Commission n'a pas à remplacer la personne salariée.

**5-6.05**

**Arrangement local :**

Les vacances ou résidu de vacances se prennent entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 30 juin de l'année suivante, en demi-journée, en journée complète ou en bloc de cinq (5) jours après entente avec son supérieur immédiat.

**5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT****5-10.12****Adaptation locale :**

La personne salariée du secteur de l'adaptation scolaire ou du secteur des services de garde ayant un statut régulier à temps complet qui a terminé 5 années de service actif à ce titre, obtient sur demande, un maximum de 5 jours de congé sans traitement par événement, pour raison de vacances. Cette demande est renouvelable après 3 années scolaires complètes de l'obtention d'un tel congé. Elle doit être présentée, par écrit, à la direction d'école, au moins 30 jours avant l'absence prévue.

La Commission peut refuser l'octroi d'un tel congé si elle est dans l'impossibilité de combler le remplacement par une personne salariée répondant aux qualifications requises et aux autres exigences déterminées par la Commission.

## **CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION**

### **6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT**

#### **Modification dans les fonctions**

#### **6-1.13**

##### **Arrangement local :**

Le syndicat renonce au système prévu à la clause 6-1.12 et choisit l'option suivant laquelle la personne salariée détenant le poste reclassé en la manière prévue ci-haut est confirmée dans ledit poste.

Par ailleurs, advenant le cas où la commission procède à la reclassification d'une personne salariée sans qu'un grief n'ait été déposé ou qu'une entente ne soit intervenue avec le syndicat, le poste ainsi reclassé est affiché et la personne salariée reclassée bénéficie des dispositions de l'article 7-3.00 selon la classification nouvelle, sous réserve qu'elle ne peut être mise à pied.

Dans un tel cas, le nom de la personne salariée reclassée est automatiquement inscrit sur la liste des candidats à 7-1.00.

**6-8.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES****6-8.01****Texte de la convention collective nationale :**

*Lorsque la commission décide de confier la location et prêt de salles à ses personnes salariées, les tâches décrites ci-dessous sont confiées à la ou au concierge possédant le plus d'ancienneté dans l'école ou le centre. Après entente entre la commission scolaire et le syndicat, il peut y avoir une répartition différente<sup>3</sup>.*

**Adaptation locale :**

Constitue une location et prêt de salles toute utilisation d'un ou de locaux de la Commission pour une ou des activités qui ne sont pas organisées et supervisées par la Commission.

Toute affectation d'une personne salariée à une ou des tâches prévues aux paragraphes a) et b) suivants dans le cadre d'une location et prêt de salles se doit d'être attribuée et rémunérée conformément à la présente clause.

**Texte de la convention collective nationale :**

- a) *Pour l'ouverture de l'école, du centre et des locaux utilisés, la surveillance au cours de l'activité et la fermeture de l'école, du centre et des locaux utilisés<sup>4</sup> :*

<b>Taux</b> <b>2015-04-01</b> <b>au</b> <b>2016-03-31</b>	<b>Taux</b> <b>2016-04-01</b> <b>au</b> <b>2017-03-31</b>	<b>Taux</b> <b>2017-04-01</b> <b>au</b> <b>2018-03-31</b>	<b>Taux</b> <b>2018-04-01</b> <b>au</b> <b>2019-04-01</b>	<b>Taux</b> <b>à compter</b> <b>du</b> <b>2019-04-02</b>
17,00 \$/heure	17,26 \$/heure	17,56 \$/heure	17,91 \$/heure	18,27 \$/heure

- b) *Pour la préparation des locaux, de l'équipement et du mobilier requis ainsi que pour effectuer du nettoyage<sup>5</sup> :*

<b>Taux</b> <b>2015-04-01</b> <b>au</b> <b>2016-03-31</b>	<b>Taux</b> <b>2016-04-01</b> <b>au</b> <b>2017-03-31</b>	<b>Taux</b> <b>2017-04-01</b> <b>au</b> <b>2018-03-31</b>	<b>Taux</b> <b>2018-04-01</b> <b>au</b> <b>2019-04-01</b>	<b>Taux</b> <b>à compter</b> <b>du</b> <b>2019-04-02</b>
19,95 \$/heure	20,25 \$/heure	20,60 \$/heure	21,01 \$/heure	21,43 \$/heure

- c) *Ces taux de traitement calculés, conformément aux deux paragraphes précédents, sont majorés de 11 % pour tenir lieu de tous les avantages sociaux. Quant aux vacances, cette personne salariée est sujette aux dispositions des lois*

<sup>3</sup> Voir l'arrangement local à l'article 6-8.04

<sup>4</sup> Les taux prévus pour l'ouverture de l'école ou du centre correspondent aux taux horaires applicables à la gardienne ou au gardien et sont ajustés, s'il y a lieu, au même niveau que ceux-ci pour les périodes correspondantes.

<sup>5</sup> Les taux prévus pour la préparation des locaux correspondent à la moyenne des taux horaires applicables à la ou au concierge, classe I et à la ou au concierge, classe II et sont ajustés, s'il y a lieu, au même niveau que la moyenne de ceux-ci pour les périodes correspondantes.

*applicables. Si la personne salariée bénéficie déjà de l'article 5-6.00 de la convention, le pourcentage de 11 % est porté à 15 %.*

*Lorsque le taux régulier de la personne salariée concernée est plus élevé, ce taux régulier s'applique.*

*La rémunération minimum d'une personne salariée, en vertu du présent article, au cours d'une même journée, est égale, pour chaque période concernée de la convention, à la somme des montants prévus aux paragraphes a) et b) précédents pour 1 heure de travail .*

#### **6-8.04**

##### **Arrangement local :**

La répartition suivante des locations et prêts de salle s'applique dans le cadre du présent article.

##### **Dans les polyvalentes et les écoles**

Avant le 31 août de chaque année, l'école recueille par voie d'affichage, la liste des personnes salariées d'entretien de l'école intéressées à faire de telles locations ou prêts de salle.

Lorsque telle liste comporte plus d'une personne salariée, la location ou prêt de salle est offerte à tour de rôle, en suivant l'ordre d'ancienneté et en commençant d'abord par le concierge et par la suite par les ouvriers d'entretien classe II.

Si aucune de ces personnes n'accepte, l'école peut faire appel à toute autre personne de son choix.

## CHAPITRE 7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

### 7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

#### Section I Dispositions générales

##### 7-1.09

#### Texte de la convention collective nationale :

- a) *Malgré les dispositions du présent article, la commission peut affecter une personne salariée d'un bureau, d'un service, d'une école ou d'un centre à un autre bureau, un autre service, une autre école ou un autre centre ou à l'intérieur d'un même bureau, d'un même service, d'une même école ou d'un même centre pour des motifs d'ordre administratif, sous réserve de la clause 7-3.05 et à la condition d'obtenir l'accord écrit du syndicat. Cette affectation s'opère à l'intérieur de la même classe d'emplois.*

#### Adaptation locale :

- b) Lorsqu'une personne salariée temporaire occupant un poste temporairement vacant obtient un poste régulier d'une classe d'emplois inférieure ou qui comporte moins d'heures que le remplacement occupé, la personne salariée et la Commission peuvent convenir de la poursuite du remplacement. La personne salariée est alors considérée comme une personne salariée à l'essai pour fins de mouvements de personnel, et ce, à compter de la date où cette personne aurait été effectivement assignée au poste régulier. Elle peut alors postuler l'ensemble des postes. Cependant, elle devra alors faire ou recommencer sa période d'essai dans ce nouveau poste, et ce, malgré ce que prévoit l'article 1-2.15 de la convention collective.

## SECTEUR GÉNÉRAL

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

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

##### 7-1.15

Le texte de la convention collective nationale s'applique sauf pour l'article 7-1.15 A) remplacé par l'*Entente concernant le comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail ou d'un poste particulier dans le secteur général en Annexe 1.*

## **7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI**

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

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

##### **Plan d'effectif**

##### **7-3.23**

Le texte de la convention collective nationale s'applique sauf pour les éléments mentionnés aux adaptations locales prévues aux ententes suivantes se trouvant en annexe du présent document :

*Entente sur l'adoption du plan d'effectifs en adaptation scolaire en Annexe 2;*

*Entente sur les modalités concernant la fusion de postes de techniciens et techniciennes en éducation spécialisée à temps partiel situés dans des établissements distincts en Annexe 3.*

##### **7-3.24 e)**

Le texte de la convention collective nationale s'applique en tenant compte de l'*Entente sur le temps de planification, de préparation et d'organisation pour le personnel technique travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire en Annexe 4.*

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

##### **7-3.27 à 7-3.33**

Le texte de la collective nationale est remplacé par le mécanisme prévu à l'*Entente sur le processus d'affectation du personnel régulier travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire en Annexe 5.*

Voir également en annexe :

*Entente sur la période d'évaluation des techniciens et techniciennes en éducation spécialisée affectés à un centre de jour et à l'accompagnement auprès d'une clientèle présentant des troubles graves du comportement en Annexe 6;*

*Entente sur la période d'évaluation des techniciens et techniciennes en éducation spécialisée affectés à des classes multi-handicapées auprès d'élèves ayant une déficience intellectuelle moyenne à sévère et/ou un trouble du spectre de l'autisme en Annexe 7;*

## **SECTEUR DES SERVICES DE GARDE**

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

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

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

Le texte de la convention collective nationale s'applique sauf pour les particularités mentionnées à l'*Entente sur le modèle d'organisation des petits points de service de garde en Annexe 8 et 8.1.*

**CHAPITRE 8-0.00      CONDITIONS DE TRAVAIL****8-1.00      ANCIENNETÉ****8-1.09**

Le texte de la convention collective nationale s'applique sauf pour les particularités mentionnées à l'*Entente sur la liste d'ancienneté du personnel en adaptation scolaire en Annexe 9*.

**8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL****8-2.04****Arrangement local :**

Le nombre d'heures de travail en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est maintenu.

**8-2.06****Texte de la convention collective nationale :**

*La commission maintient l'horaire de travail en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention tel qu'établi, conformément aux dispositions de la convention collective antérieurement applicable.*

*La commission et le syndicat peuvent convenir d'un horaire flexible pour les personnes salariées d'un bureau, d'un service, d'une école ou d'un centre, tout en respectant en moyenne le nombre d'heures prévu aux clauses 8-2.01 ou 8-2.03*

*Le supérieur immédiat et la personne salariée peuvent convenir d'un aménagement d'horaire d'une durée d'une année scolaire complète pour prendre soin de son enfant de 12 ans ou moins ou pour suivre un programme d'études dans une institution reconnue, sous réserve de la production d'une preuve attestant que le programme d'études est effectivement suivi. Dans ce cas, la personne salariée doit toutefois compenser par un temps égal à la durée de cet aménagement, malgré toute disposition inconciliable dans la convention.*

**Adaptation locale :**

La personne salariée détenant la classe d'emplois de concierge classe II ou d'ouvrier d'entretien classe II qui œuvre dans une école primaire peut, sur demande auprès de son supérieur immédiat, condenser son horaire jusqu'à concurrence de 38 heures 45 minutes par semaine, et ce, à taux simple, pendant les semaines de l'horaire d'été<sup>6</sup>. Cet horaire doit respecter en moyenne le nombre d'heures total que la personne salariée aurait effectivement travaillé pendant la même période en absence d'un tel horaire, respecter les besoins organisationnels de l'établissement, et comprendre un maximum de 38 heures 45 minutes par semaine.

**8-2.07****Texte de la convention collective nationale :**

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

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

---

<sup>6</sup> Voir l'arrangement local à l'article 8-2.09 et la lettre d'entente signée entre les parties à ce sujet

**Adaptation locale :**

Malgré le paragraphe précédent, au mois d'août, lors du rappel au travail des personnes salariées travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire, la direction établit sur une base temporaire un horaire de travail permettant d'ajuster la dispensation des services d'appui à la clientèle EHDAA en fonction des besoins. Au plus tard le 30 septembre, la direction d'école confirme par écrit à la personne salariée son horaire de travail.

Au-delà du 30 septembre, les modifications d'horaires de travail s'effectueront selon les modalités prévues aux clauses 8-2.07 et 8-2.08 de la convention collective.

**8-2.09****Arrangement local<sup>7</sup> :**

Les personnes salariées bénéficient d'une semaine régulière de travail comportant une demi-heure de moins par jour sans perte de traitement, et ce, pendant une période de 9 semaines à être déterminée annuellement suite à l'adoption du calendrier scolaire pour l'année suivante. Pour les personnes salariées travaillant à temps partiel, l'application de la présente clause se fait au prorata.

Après entente avec son supérieur immédiat, la personne salariée peut modifier son horaire d'été.

**8-2.10****Arrangement local :**

L'horaire de travail des personnes salariées travaillant de soir ou de nuit peut être transféré à un horaire de jour pendant la période de l'horaire d'été, ainsi que pendant les journées pédagogiques ou la semaine de relâche.

---

<sup>7</sup> D'autres modalités peuvent s'appliquer en vertu d'une lettre d'entente signée entre les parties à ce sujet. Ces modalités seront communiquées aux personnes salariées chaque année.

**8-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES****8-3.01****Texte de la convention collective nationale :**

*Tout travail expressément requis par la supérieure ou le supérieur immédiat et effectué par une personne salariée, 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, est considéré comme des heures supplémentaires.*

**8-3.11****Adaptation locale :**

Malgré la clause 8-3.01, lorsqu'une personne salariée occupe un poste dont la semaine régulière de travail est inférieure à 35 heures ou à 38 heures 45 minutes, elle peut se voir offrir des heures supplémentaires à taux simple, 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, jusqu'à concurrence de 35 heures par semaine ou 38 heures 45 minutes par semaine selon la catégorie d'emplois visés.

## **CHAPITRE 9-0.00      RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE**

### **9-1.00      PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

#### **9-1.03**

Le texte de la convention collective nationale est remplacé par le texte prévu à l'*Entente concernant la procédure de règlement des griefs en Annexe 10*.

## CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

### 10-2.00 PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT DANS UNE CAFÉTÉRIA ET PERSONNE SALARIÉE SURVEILLANTE D'ÉLÈVES DONT LE POSTE COMPORTE UNE SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL DE 15 HEURES OU MOINS

#### Rappel au travail, embauche et remplacement

#### 10-2.06

#### Texte de la convention collective nationale :

##### **A) Rappel au travail**

*En cas de rappel, la commission procède par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi en offrant les horaires de travail comportant des heures fixes et ayant le plus grand nombre d'heures de la façon suivante :*

- a) *elle fait appel, par lieu physique, aux personnes salariées mises à pied depuis moins de 24 mois, à compter du début de l'année scolaire suivant la dernière mise à pied;*
- b) *à défaut, elle fait appel aux personnes salariées mises à pied depuis moins de 24 mois, à compter du début de l'année scolaire suivant la dernière mise à pied et qui sont inscrites sur une liste au niveau de la commission.*

##### **B) Embauche**

*Si la procédure de rappel ne permet pas de combler l'ensemble des besoins, la commission offre ces horaires de travail, par ordre d'ancienneté, de la façon suivante :*

- a) *en cumul au sein du même établissement, aux personnes salariées régulières;*
- b) *à défaut, aux personnes salariées temporaires inscrites sur la liste de priorité d'embauche;*
- c) *à défaut, aux autres personnes salariées temporaires;*
- d) *à défaut, à toute autre personne.*

*Le texte de la convention collective nationale s'applique sauf pour les particularités mentionnées à l'Entente sur l'embauche en cours d'année d'une personne salariée travaillant dans une cafétéria et d'une personne salariée surveillante d'élèves dont le poste comporte une semaine régulière de travail de 15 heures ou moins en Annexe 11.*

#### Adaptation locale :

L'article 10-2.06 s'applique en tenant compte de l'adaptation locale suivante :

Pour les postes de surveillant d'élèves œuvrant dans une école primaire dont l'affectation est d'au moins 60 minutes par jour, un temps équivalent à 5 heures par année réparties sur 180 jours effectivement travaillés est ajouté pour effectuer les autres tâches demandées par la direction en dehors du temps prévu à la surveillance (rapport de comportement, réunion d'équipe école, etc.).

**Les adaptations locales prévues à la présente entente entrent en vigueur à la date de la signature sauf pour l'adaptation locale à l'article 10-2.06 qui sera effectif à compter de l'année scolaire 2019-2020.**

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à \_\_\_\_\_ ce \_\_\_\_\_ jour du mois \_\_\_\_\_ 2018.

**POUR LA COMMISSION SCOLAIRE  
DES HAUTS-CANTONS**

**POUR LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE  
SOUTIEN DE LA COMMISSION SCOLAIRE  
DES HAUTS-CANTONS (CSN)**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ANNEXE 1 - Entente concernant le comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail ou d'un poste particulier dans le secteur général**

CONSIDÉRANT QUE les parties désirent permettre une application plus simple de l'article 7-1.15 A) b) et/ou c) de la convention collective S6 à l'égard du comblement de postes temporairement vacants, de surcroîts de travail ou de postes particuliers dans le secteur général tout en s'assurant du respect des droits des personnes salariées ;

**LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :**

1. Le considérant fait partie intégrante des présentes;
2. Aux fins de l'application de l'article 7-1.15 A) b) et/ou c), l'Employeur peut afficher le poste temporairement vacant, le surcroît de travail ou le poste particulier à combler au sein du même bureau, du même service, de la même école ou du même centre où se trouve le poste.
3. Lorsque l'Employeur décide de recourir à l'affichage, il doit le faire en conformité avec les modalités suivantes :
  - a. L'affichage doit répondre à ces exigences :
    - i. L'affichage doit être fait à un endroit visible et accessible à tous les salariés de soutien du même bureau, du même service, de la même école ou du même centre où se trouve le poste à combler, et cela, pendant un délai d'au moins 5 jours ouvrables;
    - ii. L'affichage doit mentionner qu'il est effectué en vertu de l'article 7-1.15 A) b) et/ou c) de la convention collective et qu'il s'adresse aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00 du même bureau, du même service, de la même école ou même centre où se trouve le poste. Dans le cas de 7-1.15 A) b), il s'adresse aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00 qui seraient en mesure d'effectuer l'affectation en cumul sans que cela ne génère de conflit d'horaire ni ne constitue des heures supplémentaires et dans le cas de 7-1.15 A) c), il s'adresse aux personnes pour qui cette affectation constituerait une promotion, une mutation impliquant un changement de quart de travail, une mutation ou une rétrogradation impliquant une augmentation d'heures;
    - iii. L'affichage doit comporter, entre autres, une description sommaire du poste, son statut, le titre de la ou du supérieur immédiat, l'horaire de travail, le nom de la classe d'emplois, l'échelle ou le taux de traitement, les qualifications requises et autres exigences déterminées par la Commission, la durée de la semaine régulière de travail, la durée prévue, s'il est possible de la déterminer, du poste temporairement vacant, du surcroît de travail ou du poste particulier le nom du bureau, du service, de l'école ou du centre, la date limite pour poser sa candidature, la nature des tests qu'elle entend administrer ainsi que le nom de la ou du responsable à qui elle doit être transmise. Les tests doivent être en relation avec les qualifications requises et autres exigences déterminées par la Commission;
    - iv. Dans tous les cas où la Commission détermine des exigences autres que celles prévues au Plan de classification, ces dernières doivent être en relation avec le poste à combler. À ce titre, la Commission peut aussi exiger la connaissance d'un logiciel dont l'usage est réservé

spécifiquement à la Commission ou aux commissions scolaires. Dans ce cas, elle doit avoir offert dans l'année précédant un affichage une activité permettant aux personnes salariées régulières l'apprentissage de ce logiciel en lien avec cette exigence. Cette activité est réputée inscrite dans le programme de perfectionnement et ses coûts sont puisés à même les sommes prévues à la clause 5-7.09. Lorsqu'une telle activité n'est pas prévue au programme de perfectionnement, la Commission l'offre tout de même, mais celle-ci ne peut être dispensée avant qu'il ne se soit écoulé un délai d'au moins 15 jours suivant l'offre;

- b. Une copie de l'affichage doit être transmise au Syndicat;
  - c. Les personnes salariées à qui s'adresse l'affichage peuvent se porter candidates en postulant selon le mode prescrit par la Commission. Ils disposent de la période d'affichage prévue au paragraphe 3 i. pour le faire;
  - d. Après la période d'affichage, l'Employeur est réputé avoir offert le poste temporairement vacant, le surcroît de travail ou le poste particulier au sens de l'article 7-1.15 A) b) et/ou c) à toutes les personnes salariées régulières et les personnes salariées visées par l'article 10-2.00 du même bureau, du même service, de la même école ou du même centre où se trouve le poste temporairement vacant, le surcroît de travail ou le poste particulier à combler, dans le cas de 7-1.15 A) b), qui serait en mesure d'effectuer l'affectation en cumul sans que cela ne génère de conflit d'horaire ni ne constitue des heures supplémentaires et dans le cas de 7-1.15 A) c), pour qui cette affectation constituerait une promotion, une mutation impliquant un changement de quart de travail, une mutation ou une rétrogradation impliquant une augmentation d'heures;
  - e. Si une ou plusieurs candidatures reçues sont admissibles en vertu de l'article 7-1.15 A) b) et/ou c), L'Employeur comble le poste conformément à l'article 7-1.02 de la convention collective;
  - f. Si aucune candidature n'a été reçue ou n'est admissible en vertu de l'article 7-1.15 A) b) et/ou c) et l'article 7-1.02, l'Employeur continue la séquence conformément à ce qui est prévu à la convention collective;
  - g. Dans les 20 jours ouvrables de la fin de l'affichage, la Commission transmet au Syndicat le nom de la personne choisie, le nom des personnes qui ont posé leur candidature, leur ancienneté, leur durée d'emploi et leur classe d'emplois;
  - h. Dans les 30 jours ouvrables de la signature de la présente entente, l'Employeur informe les salariés de cette nouvelle procédure et du lieu où seront affichés les postes conformément à la présente dans chaque établissement;
4. La présente entente est une adaptation locale au sens de l'article 11-2.00 de la convention collective et de l'article 70 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2);

**ANNEXE 2 – Entente sur l'adoption du plan d'effectifs en adaptation scolaire**

ATTENDU QUE la convention collective du personnel de soutien S6 2015-2020 stipule à l'article 7-3.23 que la Commission doit adopter au plus tard le 20 août de chaque année financière, le plan d'effectifs du personnel du secteur de l'adaptation scolaire et avoir soumis obligatoirement celui-ci 5 jours avant son adoption au Syndicat pour fins de consultation;

ATTENDU QUE le Conseil des commissaires est l'autorité compétente de la Commission pour adopter les plans d'effectifs;

ATTENDU QUE le Conseil des commissaires se réunit le quatrième mardi du mois d'août de chaque année financière et que cette date peut être ultérieure au 20 août;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la lettre d'entente;
2. La Commission adopte au plus tard le 31 août de chaque année financière le plan d'effectifs du personnel qui œuvre dans le secteur de l'adaptation scolaire;
3. La Commission dépose à la partie syndicale 5 jours avant la séance d'affectation du personnel en adaptation scolaire un plan d'effectifs provisoire pour fins de consultation;
4. Le plan d'effectifs du personnel en adaptation scolaire demeure provisoire jusqu'à son adoption par le Conseil des commissaires, s'il survient des modifications au plan entre la date de la séance d'affectation et son adoption, les dispositions suivantes s'appliquent :
  - Poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant est comblé de façon temporaire conformément à la clause 7-1.19, et ce, jusqu'au prochain plan d'effectifs de l'année scolaire suivante et sous réserve de l'application de la clause 7-1.18;
  - Poste aboli ou qui fluctue à la baisse, le cas échéant, la Commission procède dans le respect de la clause 7-3.05 à une nouvelle affectation de la personne salariée ou comble l'horaire de travail en relation avec les qualifications de cette dernière;
  - Ajout d'heures (non reliées à une mesure spécifique) : la Commission accepte de considérer les ajouts d'heures prévues pour toute l'année scolaire comme étant des heures régulières. La Commission offre ces ajouts d'heures au sein de l'école concernée aux personnes salariées régulières de la classe d'emplois concernée. Cet ajout ne doit pas générer de conflit d'horaire avec le poste obtenu à la séance d'affectation et ne peut constituer des heures supplémentaires. À titre d'exemple, un poste de TES de 15h00/sem. octroyé à la séance d'affectation et auquel s'ajoute 2h00/sem. entre la séance d'affectation et l'adoption du plan d'effectifs au Conseil des commissaires, ce poste sera alors considéré comme étant régulier à 17h00/sem. avec les avantages s'y rattachant;
5. La présente entente est une adaptation locale au sens de l'article 11-2.00 de la convention collective et de l'article 70 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., R-8.2);

**ANNEXE 3 – Entente sur les modalités concernant la fusion de postes de techniciens et techniciennes en éducation spécialisée (ci-après appelés « TES ») à temps partiel situés dans des établissements distincts**

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'obtenir plus de stabilité sur les postes de TES à temps partiel;

CONSIDÉRANT la volonté du Syndicat d'obtenir des postes de TES ayant le plus grand nombre d'heures possible;

**LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :**

1. Les considérants font partie intégrante des présentes;
2. L'Employeur fusionne certains postes de TES à temps partiel qui sont affectés à plus d'un établissement conformément à l'article 7-3.23 de la convention collective 2015-2020;
3. Afin d'établir les avantages sociaux (articles 5-1.00, 5-2.00, 5-3.00 et 5-6.00 de la convention collective) applicables aux personnes salariées occupant les postes fusionnés en vertu du paragraphe précédent, l'Employeur considère le nombre d'heures résultant de la somme des heures des postes fusionnés.
4. Les parties sont d'accord pour exempter de l'application de l'article 6-5.00 les déplacements entre les différents établissements où sont affectées les personnes salariées occupant les postes fusionnés;
5. La présente entente est une adaptation locale au sens de l'article 11-2.00 de la convention collective et de l'article 70 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2);

**ANNEXE 4 – Entente sur le temps de planification, de préparation et d'organisation pour le personnel technique travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire**

CONSIDÉRANT QUE le texte de la convention collective nationale prévoit à la clause 7-3.24 e) des dispositions relatives à l'attribution d'un temps hebdomadaire de planification, de préparation et d'organisation qui doit tenir compte du type de clientèle;

CONSIDÉRANT QUE les parties désirent adapter la convention collective nationale pour préserver la pratique actuellement en vigueur à la Commission;

**LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :**

1. Les considérants font partie intégrante des présentes;
2. Un temps minimum hebdomadaire de planification, de préparation et d'organisation correspondant à l'équivalent de 5% des heures du poste de travail détenu par la technicienne ou le technicien du secteur de l'adaptation scolaire est consenti. Ce temps doit être compris et accordé à l'intérieur de la semaine régulière de travail. Ce 5% constitue un plancher;
3. Si la nature des services requis auprès des élèves en difficultés nécessite plus de 5% de temps de planification, de préparation et d'organisation, il en revient à la direction d'école d'autoriser ce temps additionnel;
4. Quant aux modalités d'organisation de ce temps de planification, de préparation et d'organisation dans l'horaire du poste, c'est à la direction que revient la décision. Toutefois, cette décision devrait être prise en collaboration avec la personne salariée visée et l'enseignante ou l'enseignant concerné;
5. Ce temps de planification, de préparation et d'organisation doit se réaliser dans des conditions propices à exécuter de telles activités;
6. La présente entente est une adaptation locale au sens de l'article 11-2.00 de la convention collective et de l'article 70 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2);

## **ANNEXE 5 – Entente sur le processus d'affectation du personnel régulier travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire**

ATTENDU QUE le texte de la convention collective nationale prévoit aux clauses 7-3.27 à 7-3.33 des dispositions relatives à l'attribution des postes à temps complet et à temps partiel;

ATTENDU QUE les parties désirent faciliter et simplifier le processus d'attribution des postes dans le secteur de l'adaptation scolaire en début d'année scolaire;

ATTENDU QUE le Syndicat désire une plus grande reconnaissance de l'ancienneté du personnel de soutien travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire lors de l'attribution des postes;

### **LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. Les postes réguliers à temps complet dont l'affectation est rattachée à un centre de jour primaire ou secondaire sont comblés par voie d'affichage et selon les modalités stipulées à la lettre d'entente intervenue entre le Syndicat du personnel de soutien de la Commission scolaire des Hauts-Cantons (CSN) et la Commission scolaire des Hauts-Cantons.
3. Quant aux postes réguliers à temps partiel, ils redeviennent automatiquement vacants à chaque année scolaire (application de la pratique « table rase »).
4. Dans les 10 jours qui précèdent l'entrée des élèves, la Commission tient une séance d'affectation afin de combler les postes suivants :
  - i. tous les postes réguliers à temps partiel;
  - ii. tous les postes réguliers à temps complet nouvellement créés, vacants ou libérés, sauf pour les postes au point 2 ci-haut mentionnés;
  - iii. tous les postes temporairement vacants dont la vacance est prévue jusqu'à la fin de l'année scolaire. Pour les postes temporairement vacants en raison de congés sans traitement, des libérations syndicales et des congés relatifs aux droits parentaux, les conditions suivantes s'appliquent:
    - i) Pour les congés sans traitement, la demande devra avoir été présentée au service des ressources humaines, selon les modalités prescrites par la convention collective et avoir été autorisée avant la tenue de la séance d'affectation;  
  
La personne salariée qui veut, pour un motif valable, mettre fin à un tel congé avant la fin de l'année scolaire produit un avis écrit selon les délais prescrits conformément aux dispositions prévues à la convention collective. La personne salariée reprend son poste conformément aux dispositions prévues à la convention collective.
    - ii) Pour les libérations syndicales, la demande devra avoir été présentée au service des ressources humaines, selon les modalités prescrites par la convention collective avant la tenue de la séance d'affectation;

La personne salariée qui veut mettre fin à une telle libération avant la fin de l'année scolaire produit un avis écrit selon les délais prescrits conformément aux dispositions prévues à la convention collective. La personne salariée reprend son poste conformément aux dispositions prévues à la convention collective.

- iii) Pour les congés en vertu des droits parentaux, la demande devra avoir été présentée au service des ressources humaines, selon les modalités prescrites par la convention collective en y incluant, le cas échéant, le congé de maternité ou de paternité ou d'adoption ainsi que le congé sans traitement en prolongation dudit congé, afin que la demande couvre toute l'année scolaire. Cette demande devra également avoir été autorisée avant la tenue de la séance d'affectation.

La personne salariée qui veut mettre fin à un tel congé avant la fin de l'année scolaire produit une demande ou un avis écrit selon les délais prescrits conformément aux dispositions prévues à la convention collective. La personne salariée reprend son poste conformément aux dispositions prévues à la convention collective.

La personne salariée régulière déplacée en raison d'un retour de congé sans traitement, d'une libération syndicale ou d'un congé relatif aux droits parentaux devra :

1. choisir un poste temporairement vacant ou un surcroît de travail;  
ou, si aucun poste n'est disponible à ce moment :
  2. son nom sera inscrit sur la liste de priorité d'embauche et elle sera rappelée en tant que salariée régulière à la prochaine séance d'affectation.
5. La Commission offre les postes énumérés au point 4 en priorité aux personnes salariées régulières ayant obtenu un poste régulier dans le secteur de l'adaptation scolaire selon les séquences prévues aux points 6 et 7;
6. Les postes à temps complet prévus au plan d'effectif, exception faite des postes mentionnés au point 2, sont comblés de la façon suivante :
- a) la personne salariée permanente conserve le poste qu'elle détenait l'année précédente s'il existe toujours. Cependant, le poste de la personne salariée permanente dont le nombre d'heures a été augmenté au cours de l'année précédente et dont l'augmentation est maintenue en tout ou en partie au cours de la présente année est considéré comme un poste vacant;
  - b) la personne salariée permanente dont le poste est aboli et recréé avec un nombre d'heures inférieur se voit offrir ce poste en priorité, elle peut accepter ou refuser ce poste;
  - c) la Commission offre les postes vacants à temps complet et les postes libérés à temps complet aux personnes salariées régulières suivantes de la même classe d'emplois, et cela, selon leur rang d'ancienneté :
    - les personnes salariées permanentes dont le poste est aboli;
    - les personnes salariées permanentes qui ont fait une demande de mutation à l'intérieur d'un délai déterminé par la Commission, étant entendu que leur protection salariale

s'appliquera dorénavant à partir des heures de travail du poste vers lequel elles effectuent leur mutation;

- les personnes salariées en disponibilité;
- les personnes salariées qui bénéficient d'une protection salariale;

7. Les postes à temps complet résiduels, les postes à temps partiel et les postes temporairement vacants respectant les critères du point 4 c) sont ensuite comblés de la façon suivante :

a) la Commission offre ces postes aux personnes salariées régulières suivantes, et cela, selon leur rang d'ancienneté :

- les personnes salariées non permanentes;
- les personnes salariées permanentes dont le poste est aboli et qui renoncent à leur protection salariale, étant entendu qu'elles n'ont plus accès aux postes à temps complet résiduels suite à l'application du point 6;
- les personnes salariées permanentes qui ont fait une demande de mutation à l'intérieur d'un délai déterminé par la Commission et qui renoncent à leur protection salariale, étant entendu qu'elles n'ont plus accès aux postes à temps complet résiduels suite à l'application du point 6;

Ces personnes salariées peuvent également, à leur rang d'ancienneté, faire un cumul de postes de technicien en éducation spécialisée et de préposé aux élèves handicapés, et ce, aux conditions suivantes :

- les horaires des postes sont compatibles;
- le total des cumuls ne dépasse pas la semaine régulière de travail (maximum 35 heures);
- les dépenses encourues pour les déplacements sont à la charge de la personne salariée;

8. Les postes résiduels sont ensuite offerts aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche selon leur rang de nombre d'heures travaillées;

9. Les postes résiduels sont ensuite offerts par ancienneté aux autres personnes salariées régulières ayant manifesté un intérêt et possédant les qualifications requises;

10. Les postes résiduels peuvent ensuite être offerts à toute autre personne détenant les qualifications requises;

11. Une personne salariée peut mandater par écrit une autre personne pour effectuer un choix de poste à sa place. Une personne salariée qui est absente, sauf en raison d'un motif prévu à la convention collective et qui n'a pas désigné de mandataire pour faire un choix de poste à sa place, est réputée avoir démissionné.

12. La liste des postes vacants qui est remise lors de la séance constitue l'avis d'abolition de poste au sens de la clause 7-3.24 pour les personnes salariées concernées.

13. La présente entente est une adaptation locale au sens de l'article 11-2.00 de la convention collective et de l'article 70 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2);

**ANNEXE 6 – Entente sur la période d'évaluation des techniciens et techniciennes en éducation spécialisée (ci-après appelés « TES ») affectés à un centre de jour et à l'accompagnement auprès d'une clientèle présentant des troubles graves du comportement**

CONSIDÉRANT la lettre d'entente signée entre les parties en juin 2010 ayant comme objet « *Accessibilité aux postes de technicien et technicienne en éducation spécialisée affectés à des centres de jour et à l'accompagnement auprès d'une clientèle présentant des troubles graves du comportement* »;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de renouveler et d'actualiser cette entente;

CONSIDÉRANT QUE l'Employeur souhaite disposer d'une période de temps additionnel non prévue à la convention collective afin d'évaluer les compétences spécifiques des TES qui détiendront des postes affectés à un centre de jour et à l'accompagnement auprès d'une clientèle présentant des troubles graves du comportement (TGC), et cela, préalablement à l'acquisition de la permanence en vertu de l'article 1-2.18 de la convention collective;

CONSIDÉRANT QUE l'Employeur souhaite disposer d'une période de temps non prévue à la convention collective afin d'évaluer les compétences spécifiques des TES à l'essai (article 1-2.17), réguliers (article 1-2.19) ou temporaires (article 1-2.20) qui occuperont des postes, des surcroûts de travail ou des postes particuliers affectés à un centre de jour et/ou à l'accompagnement auprès d'une clientèle présentant des TGC;

CONSIDÉRANT QUE le Syndicat souhaite éviter que des exigences particulières ne soient imposées aux postes de TES affectés à un centre de jour ou à l'accompagnement auprès d'une clientèle TGC;

**LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :**

1. Les considérants font partie intégrante des présentes;
2. L'Employeur maintient les profils d'aptitudes pour les TES affectés à un centre de jour et pour ceux affectés à l'accompagnement auprès d'une clientèle TGC élaborés conformément à l'entente convenue avec le Syndicat en juin 2010. Ces profils d'aptitudes continuent à servir de canevas afin d'établir les grilles d'évaluation des compétences spécifiques nécessaires à de tels postes. L'Employeur s'engage à consulter le Syndicat advenant une modification de ces profils d'aptitudes et/ou de ces grilles d'évaluation;
3. Pour obtenir un poste temporairement vacant, un surcroît de travail, un poste particulier, un poste régulier à temps partiel ou régulier à temps complet affecté à un centre de jour ou à l'accompagnement d'une clientèle auprès d'une clientèle TGC, un ou une TES doit répondre à un des critères suivants :
  - a. N'avoir jamais été évalué au niveau des compétences spécifiques nécessaires à un tel poste selon la grille d'évaluation prévue au 2<sup>e</sup> paragraphe de la présente entente;
  - b. Avoir déjà été évalué positivement au niveau des compétences spécifiques nécessaires à un tel poste selon la grille d'évaluation prévue au 2<sup>e</sup> paragraphe de la présente entente;
  - c. Être en mesure de démontrer à la satisfaction de l'Employeur un changement permettant de croire qu'il ou elle serait en mesure d'atteindre le niveau de compétences spécifiques nécessaire à un tel poste malgré une évaluation négative survenue antérieurement selon la grille d'évaluation prévue au 2<sup>e</sup> paragraphe de la présente entente;

4. Malgré le paragraphe précédent, il est entendu que l'Employeur pourra évaluer la compétence des TES réguliers candidats à un poste d'intervenant « principal » affecté en centre de jour par le biais d'une entrevue de sélection, et cela, à partir de la grille d'évaluation prévue au 2<sup>e</sup> paragraphe. Dans ce cas, l'Employeur affiche le poste conformément à l'article 7-1.11 de la convention collective nationale et le comble avant la séance d'affectation du personnel travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire;
5. Nonobstant ce qui précède, un TES répondant aux critères du paragraphe 3b pour un poste d'intervenant « principal » affecté en centre de jour est jugé qualifié par l'Employeur et n'a donc pas à être évalué en entrevue s'il postule un tel poste;
6. Nonobstant l'article 1-2.18 de la convention collective, la ou le TES régulier ayant nouvellement obtenu un poste à temps complet affecté à un centre de jour ou à l'accompagnement auprès d'une clientèle TGC et n'ayant pas déjà complété positivement une évaluation des compétences spécifiques nécessaires à un tel poste doit compléter au minimum 180 jours de service actif et au maximum la période de service actif nécessaire en vertu de l'article 1-2.18 si elle est plus élevée que 180 jours avant l'acquisition de la permanence;
7. La période de 180 jours de service actif prévue au 4<sup>e</sup> paragraphe est à la disposition de l'Employeur afin de lui permettre d'effectuer une évaluation des compétences spécifiques nécessaires à un TES affecté à un centre de jour ou à l'accompagnement auprès d'une clientèle TGC prévue au 2<sup>e</sup> paragraphe;
8. Pour la ou le TES à l'essai, temporaire ou régulier ayant nouvellement obtenu un poste régulier à temps partiel, un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier affecté à un centre de jour ou à l'accompagnement auprès d'une clientèle TGC et n'ayant pas déjà complété positivement une évaluation des compétences spécifiques nécessaires à un tel poste, une période de 180 jours de service actif sera également à la disposition de l'Employeur afin de lui permettre d'effectuer une évaluation de la personne salariée à partir de la grille d'évaluation prévue au 2<sup>e</sup> paragraphe;
9. Dans le cas où une personne salariée étant dans la situation prévue au 6<sup>e</sup> paragraphe s'avèrerait évaluée négativement avant la fin de la période de 180 jours de service actif ou déciderait de renoncer à son poste, et ce, en cours d'année scolaire, l'Employeur et le Syndicat conviennent par entente des modalités de réaffectation temporaire de la personne salariée jusqu'à la prochaine séance d'affectation du personnel travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire. Dans ce cas et dans le cas où une personne salariée s'avèrerait évaluée négativement à la fin de l'année scolaire, mais avant la fin de la période prévue au point 3, elle sera considérée, lors de la séance d'affectation, comme ayant un statut de personne salariée régulière non permanente et devra faire un nouveau choix de poste à son rang d'ancienneté;
10. Dans le cas où une personne salariée étant dans une des situations prévues au 8<sup>e</sup> paragraphe s'avèrerait évaluée négativement avant la fin de la période de 180 jours de service actif ou avant la fin de son remplacement, surcroît de travail ou poste particulier, et ce, en cours d'année scolaire, l'Employeur et le Syndicat conviennent par entente des modalités de réaffectation temporaire de la personne salariée, s'il y a lieu et selon son statut, jusqu'à la fin de l'année scolaire;
11. Dans le cas d'une évaluation négative d'une personne salariée effectuée à partir de la grille d'évaluation prévue au 2<sup>e</sup> paragraphe, l'Employeur s'engage, avec l'accord de la personne salariée concernée, à fournir au Syndicat la preuve complète du processus d'évaluation de la personne salariée dans les 30 jours suivant la décision;

12. Les parties conviennent qu'une évaluation négative à partir de la grille d'évaluation prévue au 2<sup>e</sup> paragraphe ne peut être basée sur des motifs d'ordre disciplinaire et donc qu'elle est une mesure purement administrative;
13. En cas de contestation d'une évaluation négative à partir de la grille d'évaluation prévue au 2<sup>e</sup> paragraphe, le fardeau de la preuve incombe au Syndicat;
14. La présente entente ne peut être invoquée à titre de précédent devant quelconque instance;
15. La présente entente est une adaptation locale au sens de l'article 11-2.00 de la convention collective et de l'article 70 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2);

**ANNEXE 7 – Entente sur la période d'évaluation des techniciens et techniciennes en éducation spécialisée (ci-après appelés « TES ») affectés à des classes multi-handicapées auprès d'élèves ayant une déficience intellectuelle moyenne à sévère et/ou un trouble du spectre de l'autisme (ci-après appelée « DIM-S/TSA »)**

CONSIDÉRANT QUE les parties se sont entendues sur des façons de faire permettant plus de souplesse au niveau des tâches des TES dans le respect de la convention collective S-6 permettant ainsi la création de 11 nouveaux postes de TES à temps complet dont 2 postes sont affectés à des classes multi-handicapées ayant une clientèle DIM-S/TSA;

CONSIDÉRANT QUE l'Employeur souhaite disposer d'une période de temps additionnel non prévue à la convention collective afin d'évaluer les compétences spécifiques des TES qui détiendront les postes affectés aux classes multi-handicapées DIM-S/TSA, et cela, préalablement à l'acquisition de la permanence en vertu de l'article 1-2.18 de la convention collective;

CONSIDÉRANT QUE l'Employeur souhaite disposer d'une période de temps non prévue à la convention collective afin d'évaluer les compétences spécifiques des TES à l'essai (article 1-2.17), réguliers (article 1-2.19) ou temporaires (article 1-2.20) qui occuperont de façon temporaire des postes affectés aux classes multi-handicapées DIM-S/TSA;

**LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :**

1. Les considérants font partie intégrante des présentes;
2. L'Employeur établit un profil d'aptitudes pour les TES affectés à un poste dans une classe multi-handicapée DIM-S/TSA. Ce profil d'aptitudes sert de canevas afin d'établir la grille d'évaluation des compétences spécifiques nécessaires à un tel poste. L'Employeur s'engage à consulter le Syndicat sur ce profil d'aptitudes et sur cette grille d'évaluation;
3. Pour obtenir un poste temporairement vacant, un surcroît de travail, un poste particulier, un poste régulier à temps partiel ou régulier à temps complet affecté à une classe multi-handicapée DIM-S/TSA un ou une TES doit :
  - a. N'avoir jamais été évalué au niveau des compétences spécifiques nécessaires à un tel poste selon la grille d'évaluation prévue au point 2 de la présente entente;
  - b. Avoir déjà été évalué positivement au niveau des compétences spécifiques nécessaires à un tel poste selon la grille d'évaluation prévue au point 2 de la présente entente;
  - c. Être en mesure de démontrer, à la satisfaction de l'Employeur, un changement permettant de croire qu'il ou elle serait en mesure d'atteindre le niveau de compétences spécifiques nécessaire à un tel poste malgré une évaluation négative survenue antérieurement selon la grille d'évaluation prévue au point 2 de la présente entente;
4. Nonobstant l'article 1-2.18 de la convention collective, la ou le TES régulier ayant nouvellement obtenu un poste à temps complet affecté dans une classe multi-handicapée DIM-S/TSA et n'ayant pas déjà complété positivement une évaluation des compétences spécifiques nécessaires à un tel poste doit compléter au minimum 180 jours de service actif et au maximum la période de service actif nécessaire en vertu de l'article 1-2.18 si elle est plus élevée que 180 jours avant l'acquisition de la permanence;

5. La période de 180 jours de service actif prévue au point 4 est à la disposition de l'Employeur afin de lui permettre d'effectuer une évaluation des compétences spécifiques nécessaires à un TES affecté à une classe multi-handicapée DIM-S/TSA à partir de la grille d'évaluation prévue au point 2;
6. Pour la ou le TES à l'essai, temporaire ou régulier ayant nouvellement obtenu un poste régulier à temps partiel, un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier affecté dans une classe multi-handicapée DIM-S/TSA et n'ayant pas déjà complété positivement une évaluation des compétences spécifiques nécessaires à un tel poste, une période de 180 jours de service actif sera également à la disposition de l'Employeur afin de lui permettre d'effectuer une évaluation de la personne salariée à partir de la grille d'évaluation prévue au point 2;
7. Dans le cas où une personne salariée étant dans la situation prévue au point 4 s'avèrerait évaluée négativement avant la fin de la période de 180 jours de service actif ou déciderait de renoncer à son poste, et ce, en cours d'année scolaire, l'Employeur et le Syndicat conviennent par entente des modalités de réaffectation temporaire de la personne salariée jusqu'à la prochaine séance d'affectation du personnel travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire. Dans ce cas et dans le cas où une personne salariée s'avèrerait évaluée négativement à la fin de l'année scolaire, mais avant la fin de la période prévue au point 3, elle sera considérée, lors de la séance d'affectation, comme ayant un statut de personne salariée régulière non permanente et devra faire un nouveau choix de poste à son rang d'ancienneté;
8. Dans le cas où une personne salariée étant dans une des situations prévues au point 6 s'avèrerait évaluée négativement avant la fin de la période de 180 jours de service actif ou avant la fin de son remplacement, surcroît de travail ou poste particulier, et ce, en cours d'année scolaire, l'Employeur et le Syndicat conviennent par entente des modalités de réaffectation temporaire de la personne salariée, s'il y a lieu et selon son statut, jusqu'à la fin de l'année scolaire;
9. Dans le cas d'une évaluation négative d'une personne salariée effectuée à partir de la grille d'évaluation prévue au point 2, l'Employeur s'engage, avec l'accord de la personne salariée concernée, à fournir au Syndicat la preuve complète du processus d'évaluation de la personne salariée dans les 30 jours suivant la décision;
10. Les parties conviennent qu'une évaluation négative à partir de la grille d'évaluation prévue au point 2 ne peut être basée sur des motifs d'ordre disciplinaire et donc qu'elle est une mesure purement administrative;
11. En cas de contestation d'une évaluation négative à partir de la grille d'évaluation prévue au point 2, le fardeau de la preuve incombe au Syndicat;
12. La présente entente ne peut être invoquée à titre de précédent devant quelque instance;
13. La présente entente est une adaptation locale au sens de l'article 11-2.00 de la convention collective et de l'article 70 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2);

## **ANNEXE 8 – Entente sur le modèle d'organisation des petits points de service de garde**

CONSIDÉRANT QUE dans le cadre de sa mission, la Commission encourage, par son soutien et son accompagnement, l'ouverture et le maintien de services de garde de qualité dans ses écoles;

CONSIDÉRANT QUE la Commission s'est dotée d'une règle de régie interne qui rend l'autofinancement d'un service de garde obligatoire;

CONSIDÉRANT QUE la Commission respecte le principe d'équité dans l'organisation, la répartition des ressources et le fonctionnement de chacun de ses services de garde;

CONSIDÉRANT QUE la création d'un poste de technicienne en service de garde comportant le plus grand nombre d'heures possible dans chacun des petits points de service de garde nuirait considérablement à la capacité de ces derniers à s'autofinancer;

CONSIDÉRANT QUE les parties désirent explorer des solutions novatrices et souples afin d'assurer la survie des petits points de service de garde tout en y maintenant des services de qualité;

### **LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :**

1. Les considérants font partie intégrante de l'entente;
2. Voici la liste des petits points de service de garde au sens de la présente entente :
  - d'Audet à Audet
  - des Sommets à Saint-Sébastien
  - des Monts-Blancs à Saint-Augustin-de-Woburn
  - de la Voie-Lactée à Notre-Dame-des-Bois
  - de Sainte-Cécile à Sainte-Cécile-de-Whitton
  - de Saint-Romain à Saint-Romain
  - des Trois Cantons à Saint-Isidore-de-Clifton
  - de Notre-Dame-de-Lorette à La Patrie
  - de Notre-Dame-du-Paradis à Dudswell
  - de La Source à Nantes
  - de Saint-Luc à Barnston à Coaticook
  - de Sancta-Maria à Dixville
  - de Notre-Dame-de Toutes-Aides à Saint-Malo
  - de Ligugé à Martinville
  - de la Rose-des-Vents à Stornoway
3. Un ou deux petit(s) point(s) de service de garde est/sont rattaché(s) à un service de garde principal sous la responsabilité d'une technicienne en service de garde situé dans un service de garde distinct;
4. La répartition de la responsabilité des petits points de service de garde aux techniciennes en service de garde est à la discrétion de la Commission après consultation du Syndicat. Il est entendu qu'une technicienne en service de garde ne peut avoir plus d'un service de garde et deux petits points de service de garde sous sa responsabilité;

5. Advenant que la clientèle inscrite de façon régulière dans un petit point de service de garde atteigne plus de 40 élèves pour deux années consécutives sur la base des données d'inscription du 30 septembre de chaque année scolaire, la Commission crée un poste de technicienne en service de garde;
6. La Commission fournit au Syndicat, à chaque année avant le 30 novembre, les données d'inscription des élèves réguliers et sporadiques au 30 septembre et les effectifs de tous ses services de garde;
7. Afin de compenser pour les responsabilités et les tâches additionnelles inhérentes à leur fonction qui découlent du ou des petits points de service de garde supplémentaires dont elles ont la responsabilité, les techniciennes en service de garde se voient retirer une partie de tâche de présence élèves. Il est entendu qu'elles doivent tout de même effectuer un minimum de 3 heures de présence élèves par semaine dans leur service de garde respectif;
8. Les techniciennes en service de garde doivent effectuer une présence physique d'un minimum de 3 heures par 2 semaines dans chacun des petits points de service de garde sous leur responsabilité afin d'assurer le support et la coordination de la ou des éducatrice(s) en service de garde et du programme d'activités. Afin de rencontrer cet objectif, la plage horaire de présence de la technicienne dans un service de garde doit concorder, sauf exception, avec celle de la ou des éducatrice(s);
9. La Commission rembourse les frais de déplacement encourus par les techniciennes en service de garde visées par la présente entente, et ce, en conformité avec sa politique relative aux frais de déplacement et de séjour;
10. Afin de compenser pour les responsabilités et les tâches additionnelles qui découlent du fait qu'il n'y a pas de poste de technicienne en service de garde dédié uniquement à leur petit point de service de garde, les personnes salariées détenant les postes d'éducatrice en service de garde comportant le plus grand nombre d'heures de leur petit point de service de garde bénéficient d'une prime horaire de 1,00 \$/heure, et cela, pour toutes les heures effectivement travaillées, prévues à leur poste. À cette prime s'appliquent tous les avantages sociaux prévus à la convention collective;
11. Dans le cas où la personne salariée bénéficiant de la prime prévue au 10<sup>e</sup> paragraphe s'absente de façon continue pendant une période de plus de 20 jours ouvrables, la personne salariée remplaçante bénéficie également de la prime selon les mêmes modalités;
12. Tout ajout et/ou ouverture d'un ou de petit(s) point(s) de service de garde qui n'est pas expressément énuméré au 2<sup>e</sup> paragraphe doit être convenu entre les parties par le biais d'une entente écrite;
13. Au 1<sup>er</sup> juillet 2016, la Commission crée un poste de technicienne en service de garde au service de garde de l'école des Monts-et-Lacs de Lac-Drolet;
14. L'inexécution d'un des paragraphes de l'entente de la part d'une des parties, peu importe la raison, ouvre la possibilité à la résiliation de l'entente. Avant de résilier l'entente, une partie doit avoir préalablement avisé par écrit l'autre partie 60 jours avant la résiliation;
15. Dans ces circonstances, la présente entente cesse d'avoir effet au 30 juin 2020 ou en cas de résiliation 60 jours après avoir avisé par écrit l'autre partie, et ce, sans admission aucune quant au bien-fondé ou non des prétentions respectives des parties, relativement à l'organisation des services de garde à la Commission et sans que cette entente ne puisse être déposée devant un quelconque tribunal à titre de précédent, sauf, pour en assurer sa pleine application;
16. La présente entente entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2016 et se termine le 30 juin 2020.

**ANNEXE 8.1 - Annexe à l'entente sur le modèle d'organisation des petits point de service de garde**

CONSIDÉRANT QUE le point 12 de l'entente prévoit que tout ajout et/ou ouverture d'un ou de petit(s) point(s) de service de garde qui n'est pas expressément énuméré au 2<sup>e</sup> paragraphe doit être convenu entre les parties par le biais d'une entente écrite;

CONSIDÉRANT QUE le point 4 de l'entente prévoit que la répartition de la responsabilité des petits points de service de garde aux techniciennes en service de garde est à la discrétion de la Commission après consultation du Syndicat. Il est entendu qu'une technicienne en service de garde ne peut avoir plus d'un service de garde et deux petits points de service de garde sous sa responsabilité;

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties au sujet du considérant précédent lors d'une rencontre tenue le 22 juin 2016;

**LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :**

1. Les considérants font partie intégrante de l'entente;
2. Les parties conviennent de l'ajout du petit point de service de garde de l'école Saint-Paul à Scotstown à la liste des petits points de service de garde énumérés au point 2 de l'entente;
3. La présente annexe entre en vigueur au 30 septembre 2016 et se termine le 30 juin 2020.

**ANNEXE 9 - Entente sur la liste d'ancienneté du personnel en adaptation scolaire**

ATTENDU QU'à la séance d'affectation du personnel régulier travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire se tenant habituellement à la mi-août de chaque année financière, la liste d'ancienneté calculée au 30 juin précédent n'est pas officielle.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la lettre d'entente;
2. Pour la séance d'affectation du personnel régulier travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire, les parties conviennent d'utiliser la liste d'ancienneté officielle au 30 juin de l'année précédente en intégrant à celle-ci les personnes salariées ayant obtenu un poste régulier au cours de l'année scolaire précédente la séance;
3. La Commission fournit au Syndicat, au plus tard 5 jours ouvrables avant la séance d'affectation, la liste d'ancienneté des personnes salariées régulières œuvrant dans le secteur de l'adaptation scolaire;
4. Cette liste est affichée au plus tard 5 jours ouvrables avant la séance d'affectation sur le Portail de la Commission dans la communauté des ressources humaines;
5. Le Syndicat informe les personnes salariées régulières du secteur de l'adaptation scolaire nouvellement intégrées à la liste qu'elles disposent jusqu'au jour précédent la séance à midi pour procéder à la vérification et s'il y a lieu, à la demande de révision par écrit du calcul de leur ancienneté auprès du service des ressources humaines. Par la suite, les personnes salariées nouvellement intégrées à la liste ne pourront invoquer une erreur de calcul de leur ancienneté afin de contester leur choix de poste obtenu à la séance d'affectation;
6. La présente entente est une adaptation locale au sens de l'article 11-2.00 de la convention collective et de l'article 70 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

## **ANNEXE 10 - Entente sur la procédure de règlement des griefs**

CONSIDÉRANT QUE les parties désirent avoir une procédure de règlement des griefs qui favorise les discussions et les échanges préalablement au dépôt des griefs;

CONSIDÉRANT QUE le Syndicat est constamment confronté à l'enjeu d'avoir à respecter le délai de dépôt des griefs lorsque des faits pouvant mener à un grief surviennent et cela au détriment des discussions et échanges avec l'Employeur qui pourrait permettre de résoudre les problématiques sans nécessiter le dépôt de griefs;

CONSIDÉRANT QUE la période de cessation totale ou partielle des activités de la Commission déterminée annuellement en conformité avec l'article 5-6.04 a) i) de la convention collective S6 2015-2020 complexifie la procédure de règlement de griefs pendant cette période;

### **LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :**

1. Les considérants font partie intégrante des présentes;
2. L'article 9-1.03 de la convention collective S6 2015-2020 est remplacé par ce qui suit :

Dans tous les cas de griefs, la Commission et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

#### **a) Première étape**

Le Syndicat soumet, par écrit et transmet par courriel, à l'autorité désignée par la Commission ou à la Commission, si elle n'en a pas désignée, un exposé sommaire des faits qui permet d'identifier le problème soulevé pouvant donner naissance à un grief.

Les personnes représentantes du Syndicat et les personnes représentantes de la Commission peuvent discuter et échanger de façon formelle ou informelle pour étudier la problématique et tenter de la régler.

En cas d'absence de réponse ou de réponse insatisfaisante de la part de la Commission, le Syndicat soumet le grief, par écrit, à l'autorité désignée par la Commission ou à la Commission, si elle n'en a pas désignée, dans les 30 jours ouvrables de la date où l'exposé sommaire des faits pouvant donner naissance à un grief a été soumis à l'autorité désignée par la Commission ou à la Commission, si elle n'en a pas désignée. Pour un grief concernant une personne salariée à l'essai, le délai de grief est de 10 jours ouvrables de la date où elle devient personne salariée régulière si cette échéance est la plus éloignée.

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être soumis dans les 90 jours de calendrier de la dernière manifestation de cette conduite.

À la demande écrite de la Commission ou du Syndicat, les personnes représentantes du Syndicat et les personnes représentantes de la Commission doivent se rencontrer dans les 10 jours ouvrables de la réception du grief, et ce, pour étudier le grief et tenter de le régler. Cependant, pour tout grief

contestant une situation de harcèlement psychologique, un congédiement ou un hyperconflit, les parties doivent se rencontrer pour étudier le grief et tenter de le régler.

Toutefois, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit ni à la personne salariée ni au Syndicat.

Afin de participer à cette rencontre, un maximum de 3 personnes représentantes syndicales peuvent être libérées sans perte de traitement.

Dans les 20 jours ouvrables de la date de réception du grief, la Commission énonce au Syndicat par écrit sa position sur le grief soulevé et en transmet une copie à la personne salariée.

**b) Deuxième étape**

En l'absence de réponse ou en cas de réponse insatisfaisante de la part de la Commission, le grief est réputé soumis à l'arbitrage 50 jours ouvrables à compter de son dépôt par le Syndicat.

3. La Commission et le Syndicat conviennent que la période de cessation totale ou partielle des activités de la Commission déterminée annuellement en conformité avec l'article 5-6.04 a) i) de la convention collective ne constitue pas des jours ouvrables au sens de l'article 9-1.03 de la présente entente.
4. La présente entente est une adaptation locale au sens de l'article 11-2.00 de la convention collective et de l'article 70 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

**ANNEXE 11 - Entente sur l'embauche en cours d'année d'une personne salariée travaillant dans une cafétéria et d'une personne salariée surveillante d'élèves dont le poste comporte une semaine régulière de travail de 15 heures ou moins.**

CONSIDÉRANT QUE les parties désirent favoriser l'embauche en cours d'année lorsqu'un poste couvert par l'article 10-2.00 devient définitivement vacant ;

**LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :**

1. Le considérant fait partie intégrante des présentes;
2. Lorsqu'un poste devient définitivement vacant en cours d'année, la Commission procède au comblement en appliquant l'article 10-2.06 C);
3. Dans les 30 jours ouvrables de la signature de la présente entente, l'Employeur informe les salariés de cette nouvelle procédure;
4. La présente entente est une adaptation locale au sens de l'article 11-2.00 de la convention collective et de l'article 70 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2);