

ENTENTES

INTERVENUES ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE DU VAL-DES-CERFS

ET

**LE SYNDICAT DU PERSONNEL
TECHNIQUE, ADMINISTRATIF ET ÉDUCATIF
DU VAL-DES-CERFS - CSN**

(2010-2015)

PRÉAMBULE :

Les présentes ententes (matières locales, adaptations locales et arrangements locaux) ont été négociées et/ou renouvelées en respect avec la convention collective provinciale S6 2010-2015.

Les présentes ententes s'inscrivent dans le cadre légal et réglementaire particulier de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs publics et parapublics, le Code du travail, la Loi sur l'instruction publique et les politiques et règlements pertinents.

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS

1-2.00 DÉFINITIONS

1-2.07 Conjointe ou conjoint (Adaptation locale)

La clause 1-2.07 est remplacée par le texte suivant :

On entend par conjointes ou conjoints les personnes :

- a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;

Sous réserve que la dissolution du mariage ou de l'union civile par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

Belle-mère ou beau-père

On entend par belle-mère ou beau-père les personnes :

- a) qui sont la mère ou le père de la conjointe ou du conjoint;
- b) qui sont la conjointe ou le conjoint de la mère ou du père.

Belle-sœur ou beau-frère

On entend par belle-sœur ou beau-frère les personnes :

- a) qui sont la sœur ou le frère de la conjointe ou du conjoint.

1-2.15 Période d'essai (Adaptation locale)

La clause 1-2.15 est remplacée par le texte suivant :

Période d'emploi à laquelle une personne, autre qu'une personne salariée temporaire ou une personne salariée visée au chapitre 10-0.00, nouvellement embauchée est soumise pour devenir une personne salariée régulière. Cette période est de soixante (60) jours effectivement travaillés. Cependant, cette période est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés pour les personnes salariées occupant l'un des postes du personnel de la sous-catégorie des emplois de soutien technique.

La personne salariée occupant un poste à temps partiel est soumise à une période d'essai d'une durée équivalente à celle prévue ci-dessus, selon le cas, ou à une période d'essai d'une durée de huit (8) mois et quinze (15) jours consécutifs, soit la moindre de ces deux (2) périodes.

Toute absence pendant la période d'essai s'ajoute à cette période.

Lorsqu'une personne salariée temporaire remplaçante obtient, dans le cadre des dispositions de l'article 7-1.00, le poste où elle a effectué un remplacement, sans qu'il n'y ait eu interruption entre le moment de son remplacement et celui où le poste est devenu définitivement vacant, le temps travaillé pendant la période de remplacement est soustrait de la période d'essai pour devenir personne salariée régulière. Toutefois, en aucun cas la période d'essai de la personne salariée en cause ne peut être inférieure à vingt (20) jours effectivement travaillés comme personne salariée à l'essai.

Durant sa période d'essai, la personne salariée peut postuler un poste de la même classe d'emplois. Cependant, elle devra alors recommencer sa période d'essai dans ce nouveau poste.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-3.00 DISPOSITION RELATIVES À LA LISTE DE PRIORITÉ D'EMBAUCHE (Matière locale)

Aux fins d'application de l'article 2-3.00 de la convention, les parties locales conviennent de ce qui suit :

1. Préambule :

La présente liste de priorité d'embauche s'applique aux fins de comblement de postes de nature temporaire de même que pour l'octroi de postes réguliers en vertu de l'article 7-1.11 B) de la convention collective. Il est entendu que dans ce dernier cas, les personnes doivent soumettre leur candidature pour être considérées et répondre aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la Commission en vertu de l'article 7-1.02 de la convention collective.

1. Constitution de la liste de priorité d'embauche

La liste de priorité d'embauche est constituée des personnes :

- a) ayant accompli un travail à titre de personne salariée temporaire selon les modalités prévues à la présente;
- b) ayant occupé un poste particulier;
- c) salariées régulières non permanentes ayant été mises à pied suite à une abolition de poste;
- d) salariées en période d'essai, dont le poste a été aboli ou ayant été déplacées avant d'avoir complété leur période d'essai.

2. Mise à jour de la liste de priorité d'embauche

La liste de priorité d'embauche est mise à jour le 1^{er} avril de chaque année. La période de référence est du 1^{er} avril au 31 mars de chaque année. On y ajoute les heures effectuées depuis la dernière mise à jour, dans la classe d'emplois ou les classes d'emplois reconnues compatibles.

Une copie de la mise à jour est remise au Syndicat, au plus tard le 15 mai de chaque année.

La liste de priorité d'embauche, y incluant la durée d'emploi reconnue, est affichée pendant trente (30) jours dans chacun des immeubles de la Commission. Les demandes de modification seront traitées en priorité. La liste devient officielle trente-cinq (35) jours après sa réception au syndicat.

La liste de priorité d'embauche ainsi établie vaut jusqu'à ce qu'une révision soit acceptée par la Commission ou jusqu'à ce qu'une ou un arbitre en ait décidé autrement.

3. Inscription sur la liste de priorité d'embauche lors de la mise à jour

Les personnes ci-après verront leur nom inscrit sur la liste de priorité d'embauche au moment de la mise à jour, sous réserve :

- a) de répondre aux qualifications et exigences de la classe d'emplois;
- b) d'avoir accumulé, au cours de l'année de référence :
 - i) un minimum de six cent trente (630) heures effectivement travaillées dans une même classe d'emplois ou dans une classe d'emplois compatible, comprenant une période continue de deux cent dix (210) heures dans une même école ou service;

- ii) pour les personnes salariées visées par 1 c) et 1 d), elles sont immédiatement intégrées à la liste dans la classe d'emplois qu'elle quitte et les classes d'emplois reconnues compatibles.
- c) d'avoir satisfait aux exigences des mécanismes d'évaluation de rendement en vigueur à la Commission;
- d) de ne pas être une personne ayant démissionné depuis la dernière liste officielle.

La personne peut être inscrite dans une classe d'emplois avec des restrictions.

L'ordonnancement annuel des personnes pour les fins de rappel, s'effectuera par classe d'emplois, en fonction de la durée d'emploi acquise depuis la dernière mise à jour et en ajoutant les heures acquises durant l'année de référence.

4. Inscription dans plus d'une classe d'emplois

La personne dont le nom apparaît sur la liste de priorité d'embauche, dans l'une ou l'autre des classes d'emplois spécifiées ci-après, sera automatiquement inscrite dans la ou les classes d'emplois préalablement identifiées comme compatibles au niveau des fonctions de travail.

Classes d'emplois de la liste de priorité d'embauche	Classes d'emplois reconnues compatibles
Technicien(ne) en organisation scolaire	Technicien(ne) en administration avec les options appropriées Secrétaire d'école Agent(e) de bureau, classe I Secrétaire Agent(e) de bureau, classe II Auxiliaire de bureau
Technicien(ne) en administration	Agent(e) de bureau classe I Secrétaire Agent(e) de bureau, classe II Auxiliaire de bureau
Agent(e) de bureau, classe principale	Agent(e) de bureau, classe I Secrétaire Agent(e) de bureau, classe II Opérateur(trice) en reprographie Auxiliaire de bureau
Secrétaire d'école	Agent(e) de bureau, classe I Secrétaire Agent(e) de bureau, classe II Opérateur(trice) en reprographie Auxiliaire de bureau
Secrétaire de gestion	Secrétaire Agent(e) de bureau classe I Agent(e) de bureau, classe II Opérateur(trice) en reprographie Auxiliaire de bureau
Agent(e) de bureau, classe I	Secrétaire Agent(e) de bureau, classe II Opérateur(trice) en reprographie Auxiliaire de bureau
Secrétaire	Agent(e) de bureau, classe II Opérateur(trice) en reprographie Auxiliaire de bureau
Magasinier, classe I	Opérateur(trice) en reprographie Magasinier classe II
Opérateur(trice) en imprimerie	Opérateur(trice) en reprographie
Agent(e) du bureau, classe II	Auxiliaire de bureau
Technicien(ne) en service de garde	Éducatrice en service de garde, classe principale Éducatrice en service de garde
Technicien(ne) en éducation spécialisée	Préposé(e) aux élèves handicapés

Technicien(ne) en informatique, classe principale	Technicien(ne) en informatique Opérateur(trice) en informatique
Technicien(ne) en informatique	Opérateur(trice) en informatique
Technicien(ne) en travaux pratiques	Appariteur

5. Modalités de rappel

La Commission recourt à la liste de priorité d'embauche afin de combler un poste temporairement vacant ou une fraction de poste temporairement vacant pour une période prédéterminée de plus dix (10) jours ouvrables, dans le cadre des clauses de la convention collective S6 ou ententes qui en font référence et ce, après avoir offert ce poste préalablement aux personnes salariées de l'unité d'accréditation qui sont en disponibilité ou pouvant être assignées temporairement en vertu d'une loi;

La Commission communique par téléphone avec la personne salariée temporaire disponible.

Il appartient à la personne salariée temporaire de maintenir à jour les coordonnées permettant à la Commission d'entrer en communication avec elle.

En cas d'absence de la part de la personne salariée temporaire, celle-ci dispose d'une période de 24 heures pour retourner l'appel téléphonique, sans quoi elle sera considérée non disponible.

Si la Commission n'arrive pas à rejoindre la personne salariée temporaire dans les 24 heures, elle pourra communiquer avec une autre personne.

La Commission attribue le poste disponible à la personne salariée mise à pied depuis moins de deux (2) ans qui possède le plus d'ancienneté dans la classe d'emplois visée, et ensuite à la personne salariée temporaire qui possède, sur la liste de priorité d'embauche, le plus de durée d'emploi dans la classe d'emplois visée.

Dans tous les cas, la personne salariée doit être disponible pour toute la durée de l'affectation prévue.

Dans tous les cas, la personne salariée inscrite sur la liste de priorité d'embauche en vigueur doit poursuivre le poste temporaire qu'elle a accepté tant et aussi longtemps que le remplacement est de 3 jours et plus par semaine. La personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire au sens de l'article 1-2.21 de la convention collective S6 doit poursuivre le poste temporaire qu'elle a accepté tant que celui-ci demeure requis ou au plus tard au 30 juin de l'année scolaire en cours et ce, quelque soit le nombre de jours par semaine de ce remplacement.

Les postes ponctuels de dix (10) jours ouvrables ou moins ne sont pas assujettis aux motifs de radiation.

La Commission lorsqu'elle doit recourir à la liste de priorité d'embauche pour combler simultanément plus d'un poste à durée prédéterminée de plus de dix (10) jours ouvrables doit proposer les postes à la personne salariée temporaire qui possède le plus de durée d'emploi dans la classe d'emploi visée. Le ou les postes restants sont offerts par la suite selon cette même procédure.

6. Motifs de refus valables

- a) l'emploi offert est à plus de 50 kilomètres du domicile;
- b) un congé parental au sens de la loi sur les normes du travail, pour la durée des congés qui y sont prévus;
- c) une invalidité, un accident du travail ou un accident d'auto, au sens de la convention, sur présentation de pièces justificatives;
- d) études à temps plein, dans une activité relative aux classes d'emplois couvertes par le Syndicat du personnel technique, administratif et éducatif du Val-des-Cerfs - CSN, pour une période maximale de 24 mois;

- e) obligation de la personne salariée temporaire de demeurer auprès de son conjoint ou de son enfant gravement malade, sur présentation de pièces justificatives;
- f) non-disponibilité pour un motif jugé valable par la Commission.

7. Radiation de la liste de priorité d'embauche

La radiation sera effective dès la manifestation de l'un des motifs ci-dessous mentionnés, et fera l'objet d'un avis écrit à la personne salariée et au Syndicat.

Motifs de radiation :

- a) absence de prestation de travail d'un minimum de 315 heures dans la classe d'emplois ou les classes d'emplois reconnues compatibles, entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année;
- b) à la deuxième (2^e) évaluation négative;
- c) obtention d'un poste régulier à la Commission;
- d) obtention d'un poste à temps plein chez un autre employeur;
- e) défaut de se présenter au travail à la date convenue entre la personne salariée et l'employeur, sans motif jugé valable par la Commission;
- f) fait l'objet d'une mesure disciplinaire;
- g) demande personnelle de la personne salariée.

8. Radiation dans la classe d'emplois

La radiation dans la classe d'emplois sera effective dès la manifestation de l'un des motifs ci-dessous mentionnés, et fera l'objet d'un avis écrit à la personne salariée et au Syndicat.

Motifs de radiation :

- a) Au troisième (3^e) refus d'un remplacement prédéterminé ou d'une affectation temporaire de plus de dix (10) jours ouvrables au cours de la période où la liste de la priorité d'embauche est en vigueur, sous réserve des motifs de refus mentionnés à l'article 6.
- b) Refus d'un poste régulier qui comporte 17,5 heures et plus par semaine ou au troisième (3^e) refus d'un poste régulier qui compte moins de 17,5 heures par semaine, au cours de la période où la liste de la priorité d'embauche est en vigueur.
- c) Au troisième (3^e) refus d'un poste régulier qui comporte plus d'une plage horaire au cours de la période où la liste de la priorité d'embauche est en vigueur.
- d) Au troisième (3^e) refus du remplacement d'une fraction d'un poste régulier, au cours de la période où la liste de priorité d'embauche est en vigueur, sous réserve des motifs de refus mentionnés à l'article 6.

Il est entendu qu'il s'agit de trois (3) refus au total, peu importe le motif.

9. Mécanismes d'évaluation

Le formulaire d'évaluation de rendement sera complété et signé par le supérieur immédiat qui aura utilisé les services d'un employé salarié temporaire, pour une période continue de 210 heures, dans une même classe d'emplois.

L'employé salarié temporaire pourra également faire part de ses commentaires sur le formulaire et devra signer celui-ci afin d'attester qu'il a pris connaissance de l'évaluation.

10. Autres modalités associées à la liste de priorité d'embauche

- 1. La liste de priorité d'embauche ne s'applique pas aux personnes salariées temporaires couvertes par le chapitre 10-1.00 et 10-2.00 de la convention collective.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-3.00 LIBÉRATION ET CONGÉS SANS TRAITEMENT POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

3-3.07 (Adaptation locale)

La clause 3-3.07 est remplacée par le texte suivant :

La personne salariée libérée en vertu des clauses 3-3.05 et 3-3.06 conserve son traitement (y compris les primes applicables, s'il y a lieu) et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la convention.

Le syndicat rembourse trimestriellement à la commission toute somme versée à cette personne salariée à titre de traitement seulement (y compris les primes applicables, s'il y a lieu), et ce, dans les trente (30) jours de la production par la commission d'un état de compte à cet effet comprenant la date et la durée de chaque absence.

Les parties s'entendent pour que le syndicat rembourse toutes les libérations syndicales en vertu de la clause 3-3.06 selon les modalités suivantes :

- a) le syndicat rembourse, à la commission, 100 % du traitement de la personne libérée.

Les parties s'entendent pour que le syndicat rembourse les autres libérations syndicales selon les modalités suivantes :

- b) le syndicat rembourse, à la commission, 50 % du traitement de la personne libérée si elle n'est pas remplacée dans la semaine où elle a été libérée;
- c) le syndicat rembourse, à la commission, 100 % du traitement de la personne libérée si elle est remplacée dans la semaine où elle a été libérée.

3-4.00 AFFICHAGE

3-4.03 (Arrangement local)

La clause 3-4.03 de la convention est remplacée par le texte suivant :

Le syndicat bénéficie du service de courrier interne de la commission aux fins de distribution de documents syndicaux auprès de ses membres.

Dans le cas d'envois inhabituels (autre que correspondance sous enveloppe), le syndicat assume les frais supplémentaires pour la commission, s'il y a lieu.

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

3-5.05 (Arrangement local)

Le Syndicat peut utiliser l'équipement de bureau de la Commission et doit rembourser le coût réel du matériel.

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE

5-1.00 CONGÉ SPÉCIAUX ET CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

5-1.01 Congés spéciaux – Forces majeures (Adaptation locale)

La clause 5-1.01 est remplacée par le texte suivant :

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

1. a) Une maladie ou un accident de la conjointe ou du conjoint qui oblige la personne salariée à l'accompagner d'urgence chez un médecin.

b) Une maladie ou un accident de la conjointe ou du conjoint qui nécessite l'hospitalisation et ce; pour le temps requis pour l'admission à l'hôpital et pour prêter une assistance immédiate et suffisante à la personne malade;

c) Une intervention chirurgicale grave de la conjointe ou du conjoint nécessitant la présence de la personne salariée;

d) Les dispositions 1a), 1b) et 1c) s'appliquent aussi à l'enfant de la personne salariée, de plus de 18 ans. De même, ces dispositions s'appliquent au père, à la mère, au frère et à la sœur de la personne salariée qui cohabite avec lui ou avec elle;

e) Une maladie, une intervention chirurgicale ou un accident de l'enfant de la personne salariée ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint qui nécessite l'hospitalisation ou qui oblige la personne salariée à accompagner la personne dans une clinique médicale ou chez un médecin;

f) En cas de décès de la personne qui a été tuteur légal de la personne salariée ou dont la personne salariée est le tuteur légal; si la personne salariée n'a pas droit à l'un des congés spéciaux prévus à la clause 5-1,01 c) d) et e) de la convention collective S6, sur présentation des pièces justificatives permettant la validation de l'absence.

Dans tous les cas prévus aux sous paragraphes précédents, la personne salariée doit fournir une pièce justificative attestant de la nécessité de sa présence.

2. Accident d'automobile lorsque la personne salariée se rend au travail, pour le temps nécessaire qui entre en conflit avec ses heures de travail prévues pour les constatations d'usage et les dispositions urgentes, sur présentation des pièces justificatives permettant la validation de l'absence.

3. Lorsque la personne salariée est requise par le ministère de l'immigration pour acquérir sa citoyenneté.

* *Nous entendons par événement de force majeure, un événement extérieur à la personne salariée, que celle-ci, ne pouvait prévoir, auquel elle ne pouvait résister et qui a rendu absolument impossible l'exécution de l'obligation.*

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

5-2.01 (Arrangement local)

Le texte suivant modifie le 1^{er} alinéa de 5-2.01 :

Les personnes salariées bénéficient de dix-huit (18) jours, chômés et payés garantis, sans perte de traitement, au cours de chaque année financière, dont deux (2) jours seront mobiles.

5-2.01 (Adaptation locale)

Le texte suivant s'ajoute mais sans modifier l'arrangement local de 5-2.01 :

Ces deux jours mobiles seront accordés après avoir informé au moins 48 heures à l'avance son supérieur immédiat.

5-6.00 VACANCES

5-6.04 (Adaptation locale)

Le texte suivant s'ajoute à la clause 5-6.04 de la convention :

- d) La personne salariée malade, mais en service actif, qui doit éventuellement subir une intervention chirurgicale dont les démarches et/ou les examens préopératoires ont été entrepris avant la période prévue de vacances, pourra convertir ses jours de vacances en jours maladie, si elle est invitée à subir cette intervention chirurgicale pendant ladite période de vacances et si elle a préalablement fait part, par écrit, de sa situation au service des ressources humaines.

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-6.00 PRIMES

6-6.09 Prime d'horaire brisé (Adaptation locale)

La clause 6-6.09 est remplacée par le texte suivant :

La technicienne ou le technicien en service de garde, l'éducatrice ou l'éducateur en service de garde, classe principale, ainsi que, l'éducatrice ou l'éducateur en service de garde qui est tenu d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre son repas (qui est d'un maximum d'une heure et quinze minutes (1h15)) ou plus d'une (1) fois par jour, reçoit la prime qui lui est versée en plus de son traitement régulier, selon le taux en vigueur.

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

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Section I Dispositions générales

7-1.02 (Adaptation locale)

Le texte suivant s'ajoute à la clause 7-1.02 de la convention :

Cumul de postes réguliers

1. Une personne salariée peut cumuler plus d'un poste en plus de son poste principal en vertu des articles 7-1.00 et 7-3.00, si le tout est compatible avec son horaire et les dispositions légales qui sont applicables;

2. Toute personne ayant acquis un statut régulier visé par la présente unité d'accréditation ne sera pas tenue d'effectuer une autre période d'essai au moment où elle obtient conformément à l'article 7-1.11B) un poste régulier qu'elle décide de cumuler. Toutefois, cette personne est assujettie à la période d'adaptation sur ce nouveau poste, lorsque prévu à l'article 7-1.07 de la convention collective;
 3. Il est entendu que si la période d'adaptation n'est pas concluante, la Commission met fin à l'emploi cumulé;
 4. Toute personne qui détient déjà un ou plusieurs postes qui obtient en cumul un nouveau poste alors qu'elle est en période d'essai doit compléter une période d'essai sur ce nouveau poste;
 5. Advenant que la personne salariée termine plus rapidement la période d'essai sur l'un de ses postes, les périodes d'essai non complétées se poursuivent jusqu'à ce que survienne l'une des conditions prévues à l'article 1-2.15 de la convention collective;
-

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 ANCIENNETÉ

8-1.02 (Adaptation locale)

La clause 8-1.02 est remplacée par le texte suivant :

L'ancienneté de toute personne salariée régulière correspond à sa période d'emploi dans l'une des classes d'emplois de soutien prévues au Plan de classification, pour le compte de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède. À partir du 1^{er} juillet 2006, une personne salariée régulière accumule de l'ancienneté, au rythme d'une année additionnelle à chaque année financière, et ce, sous réserve des clauses 8-1.04 et 8-1.05.

8-1.03 Calcul de l'ancienneté et détermination du rang d'ancienneté (Adaptation locale)

La clause 8-1.03 est remplacée par le texte suivant :

L'ancienneté d'une personne salariée régulière s'exprime en années, en mois, en jours et son rang d'ancienneté est déterminé comme suit :

a) **Personne salariée qui acquiert le statut de personne salariée régulière**

À partir du 1^{er} juillet 2006, lorsqu'une personne salariée acquiert le statut de personne salariée régulière, la commission lui attribue un rang d'ancienneté en fonction de l'ancienneté qu'elle a accumulée au 30 juin précédent. À défaut d'ancienneté, la commission lui attribue un rang en fonction de son premier jour de travail à la commission.

Est reconnue comme ancienneté toute période travaillée pour le compte de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, à titre de personne salariée visée aux clauses 1-2.15 ou 1-2.20 ou aux articles 10-1.00 ou 10-2.00, et ce, rétroactivement à sa première date d'embauche, à moins d'une interruption de travail de plus de vingt-quatre (24) mois. Auquel cas, le temps travaillé avant cette interruption n'est pas comptabilisé.

La période travaillée est calculée au prorata des heures régulières de travail.

b) **Personne qui provient d'un autre groupe et qui s'intègre dans un poste**

L'ancienneté d'une personne salariée qui appartient à un groupe de personnes salariées différent de celui mentionné au paragraphe a) de la présente clause et qui

s'intègre dans un poste de l'une des classes d'emplois du personnel de soutien, correspond à sa période d'emploi à la commission au 30 juin précédent.

Cependant, s'il s'agit d'une personne salariée qui intègre un poste à la suite d'un transfert ou d'une relocalisation prévu au paragraphe C) de la clause 7-3.43 et au paragraphe f) de la clause 7-3.44, son ancienneté acquise correspond à celle reconnue dans sa commission scolaire d'origine au 30 juin précédent.

Dans le cas des deux alinéas précédents, cette ancienneté ne peut être utilisée pour s'intégrer dans l'une des classes d'emplois prévues au Plan de classification, ni pour fins de mouvements de personnel et de sécurité d'emploi, sauf si cette ancienneté correspond à une période d'emploi effectuée dans une classe d'emplois prévue au Plan de classification et que cette personne salariée est visée par l'alinéa précédent. Auquel cas, elle se voit attribuer un rang correspondant à cette ancienneté. Dans le cas du premier alinéa, la personne salariée est intégrée au dernier rang.

Malgré le paragraphe précédent, il est entendu que l'ancienneté d'une personne salariée appartenant à une autre accréditation syndicale représentant le personnel de soutien correspond à sa période d'emploi de soutien prévues au Plan de classification, pour le compte de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou aux quelles celle-ci succède en excluant les heures de travail et le service actif acquis dans les classes d'emplois non couvertes par l'accréditation syndicale de soutien technique, administratif et éducatif du Val-des-Cerfs.

Lorsque nécessaire, une fois le calcul de l'ancienneté complété, si plusieurs personnes salariées régulières ont la même ancienneté, la commission procède à l'attribution de leur rang respectif par tirage au sort, en leur présence ainsi que celle d'une personne représentante syndicale.

La commission informe par écrit la personne salariée régulière de l'ancienneté qu'elle a accumulée à la date d'obtention de ce statut et du rang qu'on lui attribue. Une copie de cet avis est transmise simultanément au syndicat.

8-1.04 (Adaptation locale)

La clause 8-1.04 est remplacée par le texte suivant :

La personne salariée régulière conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants :

- a) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour une période supérieure à un mois, suivant l'article 5-10.03 de la convention collective S6.
- b) lorsqu'elle est mise à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois, pour un motif autre que le ralentissement cyclique des activités de son secteur, conformément à l'article 7-2.00.

8-1.07 (Adaptation locale)

La clause 8-1.07 est remplacée par le texte suivant :

La commission affiche la liste d'ancienneté sur son site Intranet ainsi que dans ses immeubles.

De plus, la personne salariée concernée est informée par écrit d'une modification à son ancienneté à la suite de cet affichage ou de la transmission de la liste d'ancienneté. Une copie de cette modification est transmise au syndicat.

8-1.10 (Adaptation locale)

La clause 8-1.10 est remplacée par le texte suivant :

La personne salariée temporaire accumule de l'ancienneté lorsqu'elle est en service actif. Son ancienneté s'exprime en années, mois, jours et heures. Par contre, cette ancienneté ne peut être utilisée pour s'intégrer dans l'une des classes d'emplois régulière prévue au Plan de classification du personnel de soutien ni pour fins de mouvements de personnel et de sécurité d'emploi.

De plus, si cette personne salariée a déjà travaillé à titre de personne salariée régulière, la commission lui reconnaît l'ancienneté acquise à ce titre. Pour ce qui est de l'ancienneté acquise au cours de la période prévue au paragraphe b) de la clause 8-1.04, celle-ci s'exprime en années, mois, jours et heures.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8-2.01 d) ou à 8-2.16

HORAIRE D'ÉTÉ (Arrangement local)

L'horaire d'été s'applique du vendredi qui suit le départ des enseignant jusqu'au vendredi du mois d'août qui précède la rentrée du personnel enseignant.

Durant cette période, pour le personnel de soutien technique et paratechnique, le personnel administratif et les techniciens en service de garde, la semaine régulière de travail est de 32h30 par semaine au lieu de 35 heures afin de permettre à ces personnes salariées de prendre un congé le vendredi après-midi sans perte de traitement.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

LES TEXTES SUIVANTS S'AJOUTENT APRÈS L'ARTICLE 10-2.00 DE LA CONVENTION :

10-3.00 PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT AU VOLET PASSE-PARTOUT DONT LE POSTE COMPORTE UNE SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL DE QUINZE (15) HEURES OU MOINS (Adaptation locale))

Dispositions transitoires

Les personnes embauchées sur des postes non syndiqués d'animatrice ou animateur passe-partout et à notre emploi au moment de la signature de la présente entente verront leur nom intégré à une liste de durée d'emplois selon les modalités prévues ci-dessous;

La date de durée d'emploi d'une éducatrice ou d'un éducateur volet passe-partout détenant un emploi au sens du chapitre 10-3.00 de la convention collective correspond à la période d'emploi de la personne salariée, comptée à partir du début de son emploi non syndiqué d'animateur passe-partout.

10-3.01

Les personnes embauchées pour travailler au volet passe-partout seront classées et rémunérées selon les taux prévus à la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde de façon plus spécifique, elles seront classées dans le champ d'activité «éducatrice ou éducateur volet passe-partout »;

10-3.02

La personne salariée visée par ce chapitre ne bénéficie pas de garantie d'heures et d'horaire. Sa prestation de travail peut varier selon les besoins;

10-3.03

En plus des dispositions prévues au présent chapitre, ces personnes salariées bénéficient des avantages suivants :

Article 1-1.00 But de la convention
Article 1-2.00 Définitions (pour les dispositions pertinentes à leur statut)
Article 2-1.00 Champ d'application (pour les dispositions pertinentes à leur statut)
Article 2-2.00 Reconnaissance
Article 3-1.00 Représentation syndicale
Article 3-2.00 Réunion de comités paritaires
Clause 3-3.05 Libération pour activités syndicales locales
Clause 3-3.06 Libération pour activités syndicales extérieures
Clause 3-3.07 Modalités de remboursement
Article 3-4.00 Affichage
Article 3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales
Article 3-6.00 Retenue syndicale
Article 3-7.00 Régime syndical
Article 3-8.00 Documentation
Article 4-1.00 Comité de relations de travail
Article 5-4.00 Droits parentaux (selon les modalités prévues à la clause 10-2.04)
Article 5-5.00 Participation aux affaires publiques (sauf les clauses 5-5.05 et 5-5.06)
Article 5-8.00 Responsabilité civile
Clause 5-9.18 Lésion professionnelle
Article 5-10.00 Congé sans traitement (sauf la clause 5-10.09)
Article 6-1.00 Règles de classement
Article 6-2.00 pour les dispositions pertinentes à l'embauchage seulement (6-2.04, 6-2.05, 6-2.06, 6-2.07 et 6-2.08)
Article 6-3.00 Traitements et échelles de traitement
Article 6-4.00 Personne salariée hors-taux ou hors-échelle
Article 6-5.00 Frais de voyage et de déplacement
Article 6-9.00 Versement de la rémunération
Article 8-4.00 Mesures disciplinaires (s'applique à une personne salariée après une période de soixante (60) jours effectivement travaillés)
Article 8-5.00 Santé et sécurité
Article 8-6.00 Vêtements et uniformes
Article 8-7.00 Changements technologiques (sauf la clause 8-7.06)
Article 8-8.00 Changements informatiques
Article 9-1.00 Procédure de règlement des griefs (sauf pour les cas de congédiement)
Article 9-2.00 Arbitrage
Article 9-3.00 Arbitrage accéléré
Article 9-4.00 Arbitrage sans procureur
Article 9-5.00 Médiation arbitrale
Article 9-6.00 Mécontentement
Article 11-1.00 Contributions à une caisse d'épargne ou d'économie, à Fondation (Fonds de développement de la CSN pour la coopération et l'emploi) et à Bâtirente
Article 11-2.00 Adaptation locale de la convention
Article 11-3.00 Interprétation des textes
Article 11-4.00 Entrée en vigueur de la convention
Article 11-5.00 Respect des droits et libertés de la personne
Article 11-6.00 Annexes
Article 11-7.00 Impression de la convention
Article 11-8.00 Harcèlement sexuel
Annexe 1 Taux et échelles de traitement horaires
Annexe 8 Classement de certaines personnes salariées
Annexe 9 Griefs et arbitrage avant la date d'entrée en vigueur de la convention Personnel de soutien 140 FEESP – CSN (S6)
Annexe 13 Lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics
Annexe 14 Modifications à la lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics signée le 9 juillet 2010
Annexe 15 Droits parentaux
Annexe 16 Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales

Annexe 19 Lettre d'intention concernant des dépôts additionnels au Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR)

Annexe 28 Lettre d'entente concernant les relativités salariales entre le gouvernement du Québec et la Fédération des employées et employés de services publics Inc. (CSN)

10-3.04

La personne salariée couverte par le présent chapitre a droit au taux de traitement qui lui est applicable lequel est majoré de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, à l'exclusion des vacances. Quant aux vacances, ces personnes salariées ont également droit à un montant de huit pour cent (8 %) du traitement reçu, versé à chaque période de paie.

Droits parentaux

10-3.05

- a) La personne salariée visée par ce chapitre bénéficie de l'article 5-4.00 de la façon prévue aux paragraphes suivants.
- b) Le congé de maternité de la personne salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale est d'une durée de vingt et une (21) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.12, la personne salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines à la commission au cours des douze (12) mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la personne salariée admissible à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de vingt (20) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.13, la personne salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines à la commission au cours des douze (12) mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la personne salariée qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre des régimes est d'une durée de vingt (20) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.14, la personne salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines à la commission au cours des douze (12) mois précédant le congé.

- c) La personne salariée n'a pas droit au congé sans traitement et au congé partiel sans traitement en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, à l'exception du congé prévu au paragraphe b) de la clause 5-4.49.
- d) Les congés spéciaux prévus à la clause 5-4.21 sont sans traitement sous réserve de l'exception faite pour les quatre (4) jours avec maintien du traitement visés au paragraphe c) de la clause 5-4.21.
- e) Le traitement hebdomadaire de la personne salariée visée est le traitement hebdomadaire moyen des cinq (5) derniers mois. La période de mise à pied ne compte pas dans ce calcul du traitement moyen.

Séquence d'embauchage

10-3.06

La Commission scolaire est assujettie à une séquence de comblement quant à l'octroi de ces emplois qui sont offerts par groupe d'heures.

Les personnes salariées de l'unité d'accréditation sont informées de la tenue d'une séance d'affectation et de la date avant le 23 juin de chaque année scolaire.

A l'occasion de cette séance d'affectation, la Commission procède selon la séquence suivante parmi les personnes présentes ou mandatés:

- a) la Commission offre ces emplois aux personnes salariées ayant travaillé comme animatrice ou animateur passe-partout dont la date de durée d'emploi est inférieure au 1^{er} juillet 2010;
- b) à défaut, elle offre ces emplois en cumul sans générer de conflit d'horaire aux personnes salariées régulières qui détiennent un poste régulier d'éducatrice ou éducateur en service de garde;
- c) à défaut, elle offre ces emplois aux personnes salariées régulières de l'unité d'accréditation en cumul sans générer de conflit d'horaire;
- d) à défaut, elle offre ces emplois aux personnes salariées ayant travaillé comme animatrice ou animateur passe-partout dont la date de durée d'emploi est postérieure au 1^{er} juillet 2010;
- e) à défaut, elle offre ces emplois aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche d'éducatrice ou éducateur volet passe-partout;
- f) à défaut, la Commission peut offrir ces emplois aux personnes de son choix.

10-3.07

A moins d'une disposition à l'effet contraire, aux fins du comblement de ces emplois, si plus d'une personne salariée satisfait aux conditions, chaque emploi est accordé distinctement d'abord à celle qui possède le plus d'ancienneté ou de durée d'emplois.

10-3.08

Tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement ou temporairement vacant après la séance d'affectation est un poste temporaire au sens de l'article 2-1.01 B) 1) de la convention collective et ce, jusqu'à la prochaine séance d'affectation. Lorsque la commission décide de combler un tel poste à durée prédéterminée de plus de dix (10) jours ouvrables, elle doit recourir à la liste de priorité d'embauche ou, à défaut, à la personne de son choix.

10-3.09

Aux fins de l'admissibilité à ces emplois, la Commission peut retenir les services d'une personne qui ne répond pas aux qualifications minimum requises à la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde;

10-3.10

Les personnes embauchées qui ne répondent pas aux qualifications requises sont embauchées au premier échelon de la classe d'emplois;

10-3.11

Les personnes embauchées comme éducateur volet passe-partout ne pourront accéder à la liste de priorité d'embauche d'éducatrice ou éducateur en service de garde;

10-3.12

Les personnes embauchées comme éducatrice ou éducateur en service de garde ne pourront accéder à la liste de priorité d'embauche d'éducatrice ou éducateur volet passe-partout;

10-4.00 PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT COMME PRÉPOSÉE OU PRÉ- POSÉ AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS EN SERVICE DE GARDE (Adapta- tion locale)

10-4.01

Les personnes embauchées pour répondre à des besoins pour une période prévue excédant vingt (20) semaines seront classées et rémunérées selon les taux prévus à la classe d'emplois de préposé aux élèves handicapés et n'ont pas droit à la prime d'horaire brisé à l'article 6-6.09 de la convention collective;

10-4.02

Cette personne salariée ne bénéficie pas de garantie d'heures et d'horaire. Sa prestation de travail peut varier selon les besoins et les présences des élèves au service de garde ;

Séquence d'embauchage

10-4.03

La Commission scolaire est assujettie à une séquence de comblement quant à l'octroi de ces emplois, il s'agit de la suivante :

- a) La Commission offre ces emplois en cumul sans générer de conflit d'horaire à la personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire qui intervient déjà auprès de l'élève en classe. Si plus d'une personne salariée satisfait à cette condition, l'emploi est accordé d'abord à celle qui possède le plus d'ancienneté ou de durée d'emploi;
- b) À défaut, elle offre ces emplois en cumul sans générer de conflit d'horaire à la personne salariée qui occupait cet emploi auprès de cet élève lors de l'année scolaire précédente, si elle est toujours affectée à la même école. Si plus d'une personne salariée satisfait à cette condition, l'emploi est accordé d'abord à celle qui possède le plus d'ancienneté ou de durée d'emploi;
- c) À défaut, elle offre ces emplois aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche de la classe d'emplois de préposé aux élèves handicapés;
- d) À défaut, elle offre ces emplois aux personnes de son choix.

10-4.04

A moins d'une disposition à l'effet contraire, aux fins du comblement de ces emplois, si plus d'une personne salariée satisfait aux conditions, l'emploi est accordé d'abord à celle qui possède le plus d'ancienneté ou de durée d'emplois.

Comblement d'un poste temporairement vacant

10-4.05

Tout surcroît de travail pour une période n'excédant pas vingt (20) semaines et tout poste qui devient temporairement vacant est un poste temporaire au sens de l'article 2-1.01 B) 1) de la convention collective. Lorsque la commission décide de combler un tel poste à durée prédéterminée de plus de dix (10) jours ouvrables, elle doit recourir à la liste de priorité d'embauche ou, à défaut, à la personne de son choix.

10-4.06

Les personnes salariées travaillant comme préposés aux élèves handicapés en service de garde visées par le chapitre 10-4.00 pourront être inscrites sur la liste de priorité d'embauche des préposés aux élèves handicapés lors de sa mise à jour, si elles répondent aux conditions qui y sont prévues.

En plus des dispositions prévues au présent chapitre, ces personnes salariées bénéficient des avantages suivants :

Article 1-1.00 But de la convention
Article 1-2.00 Définitions (pour les dispositions pertinentes à leur statut)
Article 2-1.00 Champ d'application (pour les dispositions pertinentes à leur statut)
Article 2-2.00 Reconnaissance
Article 3-1.00 Représentation syndicale
Article 3-2.00 Réunion de comités paritaires
Clause 3-3.05 Libération pour activités syndicales locales
Clause 3-3.06 Libération pour activités syndicales extérieures
Clause 3-3.07 Modalités de remboursement
Article 3-4.00 Affichage
Article 3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales
Article 3-6.00 Retenue syndicale
Article 3-7.00 Régime syndical
Article 3-8.00 Documentation
Article 4-1.00 Comité de relations de travail
Article 5-4.00 Droits parentaux (selon les modalités prévues à la clause 10-2.04)
Article 5-5.00 Participation aux affaires publiques (sauf les clauses 5-5.05 et 5-5.06)
Article 5-8.00 Responsabilité civile
Clause 5-9.18 Lésion professionnelle
Article 5-10.00 Congé sans traitement (sauf la clause 5-10.09)
Article 6-1.00 Règles de classement
Article 6-2.00 pour les dispositions pertinentes à l'embauchage seulement (6-2.04, 6-2.05, 6-2.06, 6-2.07 et 6-2.08)
Article 6-3.00 Traitements et échelles de traitement
Article 6-4.00 Personne salariée hors-taux ou hors-échelle
Article 6-5.00 Frais de voyage et de déplacement
Article 6-9.00 Versement de la rémunération
Article 8-4.00 Mesures disciplinaires (s'applique à une personne salariée après une période de soixante (60) jours effectivement travaillés)
Article 8-5.00 Santé et sécurité
Article 8-6.00 Vêtements et uniformes
Article 8-7.00 Changements technologiques (sauf la clause 8-7.06)
Article 8-8.00 Changements informatiques
Article 9-1.00 Procédure de règlement des griefs (sauf pour les cas de congédiement)
Article 9-2.00 Arbitrage
Article 9-3.00 Arbitrage accéléré
Article 9-4.00 Arbitrage sans procureur
Article 9-5.00 Médiation arbitrale
Article 9-6.00 Mésentente
Article 11-1.00 Contributions à une caisse d'épargne ou d'économie, à Fondation (Fonds de développement de la CSN pour la coopération et l'emploi) et à Bâtirente
Article 11-2.00 Adaptation locale de la convention
Article 11-3.00 Interprétation des textes
Article 11-4.00 Entrée en vigueur de la convention
Article 11-5.00 Respect des droits et libertés de la personne
Article 11-6.00 Annexes
Article 11-7.00 Impression de la convention
Article 11-8.00 Harcèlement sexuel
Annexe 1 Taux et échelles de traitement horaires
Annexe 8 Classement de certaines personnes salariées
Annexe 9 Griefs et arbitrage avant la date d'entrée en vigueur de la convention Personnel de soutien 140 FEESP – CSN (S6)
Annexe 13 Lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics
Annexe 14 Modifications à la lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics signée le 9 juillet 2010
Annexe 15 Droits parentaux
Annexe 16 Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales

Annexe 19 Lettre d'intention concernant des dépôts additionnels au Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR)

Annexe 28 Lettre d'entente concernant les relativités salariales entre le gouvernement du Québec et la Fédération des employées et employés de services publics Inc. (CSN)

10-4.08

La personne salariée couverte par le présent chapitre a droit au taux de traitement qui lui est applicable lequel est majoré de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, à l'exclusion des vacances. Quant aux vacances, ces personnes salariées ont également droit à un montant de huit pour cent (8 %) du traitement reçu, versé à chaque période de paie.

Droits parentaux

10-4.09

- a) La personne salariée visée par ce chapitre bénéficie de l'article 5-4.00 de la façon prévue aux paragraphes suivants.
- b) Le congé de maternité de la personne salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale est d'une durée de vingt et une (21) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.12, la personne salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines à la commission au cours des douze (12) mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la personne salariée admissible à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de vingt (20) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.13, la personne salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines à la commission au cours des douze (12) mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la personne salariée qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre des régimes est d'une durée de vingt (20) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.14, la personne salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines à la commission au cours des douze (12) mois précédant le congé.

- c) La personne salariée n'a pas droit au congé sans traitement et au congé partiel sans traitement en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, à l'exception du congé prévu au paragraphe b) de la clause 5-4.49.
- d) Les congés spéciaux prévus à la clause 5-4.21 sont sans traitement sous réserve de l'exception faite pour les quatre (4) jours avec maintien du traitement visés au paragraphe c) de la clause 5-4.21.
- e) Le traitement hebdomadaire de la personne salariée visée est le traitement hebdomadaire moyen des cinq (5) derniers mois. La période de mise à pied ne compte pas dans ce calcul du traitement moyen.

10-5.00 DISPOSITIONS RELATIVES À LA CONSTITUTION DE LA LISTE DE DURÉE D'EMPLOI (Adaptation locale)

Ces dispositions s'appliquent aux personnes salariées visées par chapitre 10-1.00, 10-2.00 et 10-3.00 de la convention collective.

10-5.01 Depuis le 1er juillet 2006, la date de durée d'emploi d'une personne salariée visée par le chapitre 10-1.00, 10-2.00 et 10-3.00 correspond à la période d'emploi de la personne salariée, comptée à partir du début de son emploi.

10-5.02 La liste de dates de durée d'emploi est mise à jour au 30 juin de chaque année et est transmise au syndicat avant le 25 août de l'année suivante.

10-5.03 La personne salariée perd sa date de durée d'emploi dans les circonstances suivantes :

- a) lors d'une cessation définitive de son emploi;
- b) lors d'une mise à pied ou interruption de travail d'une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois.

10-5.04 Dans le cas où deux personnes ont la même date de début d'emploi, celle qui aura effectué le plus grand nombre d'heures dans cet emploi dans l'année scolaire précédant la mise à pied, sera considérée comme ayant le plus de durée d'emploi. Si le nombre d'heures travaillées devait être identique, ce même calcul sera repris pour la deuxième année précédant la mise à pied, ainsi de suite jusqu'à ce qu'il y ait bris d'égalité.

DURÉE DES ENTENTES :

Les adaptations locales prendront fin à la signature de la nouvelle convention collective provinciale.

La matière locale et les arrangements locaux continueront de s'appliquer tant qu'ils ne seront pas modifiés, abrogés ou remplacés par entente entre les parties. Ils continuent d'avoir effet malgré l'expiration des stipulations de la convention collective qui sont négociées et agréées à l'échelle nationale.

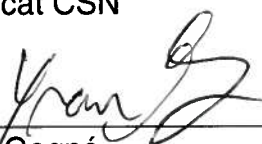
En foi de quoi, les parties ont signé à Granby, ce 10^e jour du mois juillet 2013.

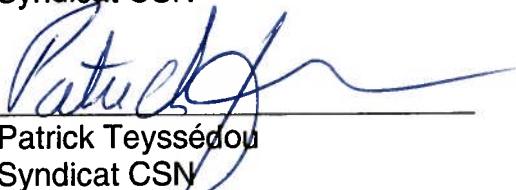

Jacinthe Leduc
Syndicat CSN


Chantale Cyr
Commission scolaire du Val-des-Cerfs


Elise Cossette
Syndicat CSN


Sylvie Trépanier
Commission scolaire du Val-des-Cerfs


Yvan Gagné
Syndicat CSN


Patrick Teyssédou
Syndicat CSN