

S6b

**CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES DES PERSONNES SALARIÉES
COUVERTES PAR LE CERTIFICAT D'ACCREDITATION DU SYNDICAT
NATIONAL DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
DE LA COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL CSN**

ENTENTE INTERVENUE
ENTRE

La partie patronale:

La Commission scolaire
de Montréal

La partie syndicale:

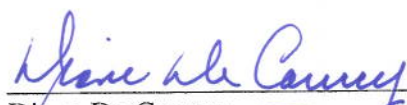
Le Syndicat national des employées et
employés de la Commission scolaire
de Montréal CSN

La présente lettre d'entente, contient pour les sujets qui y sont traités, des conditions de travail particulières qui sont appliquées aux personnes salariées de la Commission scolaire de Montréal couvertes par le certificat d'accréditation du Syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN. Sous réserve des dispositions de la présente lettre d'entente, toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce 9 e jour du mois de Novembre 2010.

LA COMMISSION SCOLAIRE
DE MONTRÉAL

LE SYNDICAT NATIONAL DES
EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE
LA COMMISSION SCOLAIRE DE
MONTRÉAL CSN


Diane De Courcy


Gilles Petitclerc


Lucie Lalande


Joëlle Landry


Marie-Christine Hébert


Anna Gisondi


François Lavallée


Marie-Josette Prudent


Claire Pelletier


Yvon Godin


Normand Viau


Olivia Mauricio


Denis Simard


Roger Lagacé

CHAPITRE A

DÉFINITIONS

A-1.00

Aux fins d'application de la présente lettre d'entente, les mots, les termes et les expressions dont la signification est ci-après déterminée, ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

Aux fins d'application de la présente lettre d'entente, afin de ne pas alourdir le texte, les mots, les termes et les expressions utilisés incluent le féminin, le cas échéant.

A-1.01

DÉPARTEMENT

Le département correspond à l'une des unités prévues à l'annexe A. Sous réserve des dispositions de la clause 7-3.07, lorsque la Commission décide de modifier, de soustraire ou d'ajouter un ou des départements, elle procède, pour la réaffectation des personnes salariées concernées, de la façon suivante :

- a) la Commission établit ses besoins dans le ou les départements touchés par sa décision;
- b) tous les postes touchés par la décision de la Commission sont offerts, par ancienneté, aux personnes salariées du/des départements concernés.
- c) après avoir épuisé les dispositions des paragraphes précédents et s'il en résulte qu'un ou des postes ne soient pas comblés, les dispositions de la clause 7-1.11 telles que modifiées par les clauses B-1.00, C-1.00, D-1.00, et E-3.00 s'appliquent.

A-1.02

SECTEUR

Le secteur correspond à l'une des unités prévues à l'annexe A. Sous réserve des dispositions de la clause 7-3.07 de la convention collective, lorsque la Commission décide de modifier, de soustraire ou d'ajouter un ou des secteurs, elle procède pour la réaffectation des personnes salariées concernées de la façon suivante :

- a) la Commission établit ses besoins dans chacun des secteurs touchés par sa décision;
- b) tous les postes touchés par la décision de la Commission sont offerts aux personnes salariées du/des secteurs concernés et le choix se fait selon l'ordre d'ancienneté;
- c) après avoir épuisé les dispositions des paragraphes précédents et s'il en résulte qu'un ou des postes ne soient pas comblés, les dispositions de la clause 7-1.11 de la convention collective telles que modifiées par la clause B-1.00 des présentes s'appliquent.

A-1.03

MUTATION

Mouvement d'une personne salariée à un autre poste à l'intérieur de la même classe d'emplois ou à une autre classe d'emplois à la Commission, dont le maximum de l'échelle de traitement est identique ou, s'il s'agit de

classes d'emplois rémunérées selon un taux de traitement unique, dont le taux est identique.

CHAPITRE B DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES DE SOUTIEN MANUEL, À L'EXCEPTION DES PERSONNES SALARIÉES DE LA CLASSE D'EMPLOIS D'OUVRIER D'ENTRETIEN CLASSE II (AIDE-CONCIERGE) ET DES PERSONNES SALARIÉES DE LA CLASSE D'EMPLOIS DE CUISINIER ET D'AIDE-GÉNÉRAL DE CUISINE

Le présent chapitre, concernant l'attribution de postes, n'est applicable qu'aux personnes salariées de soutien manuel, à l'exception des personnes salariées de la classe d'emplois d'ouvrier d'entretien classe II (aide-concierge) et des personnes salariées de la classe d'emplois de cuisinier et d'aide-général de cuisine.

Concernant les heures supplémentaires, il ne vise que les heures supplémentaires à être exécutées par les personnes salariées accomplissant les fonctions aux postes visés par le présent chapitre.

MOUVEMENT DE PERSONNEL

Le paragraphe A) de la clause 7-1.11 de la convention collective est sans effet.

B-1.00 PROCÉDURE D'AFFECTATION DÉFINITIVE

B-1.01 Le sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-1.11 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

La Commission offre le poste aux personnes salariées de la même classe d'emplois. Le poste ainsi laissé vacant ou, le cas échéant, le poste demeuré vacant est comblé par la Commission en choisissant d'abord parmi les personnes salariées régulières permanentes en disponibilité du personnel de soutien de la même classe d'emplois, couvertes ou non par le certificat d'accréditation, parmi les personnes salariées qui ont fait une demande de mutation conformément à B-1.04 des présentes, ainsi que parmi les personnes salariées détenant un poste d'une classe d'emplois inférieure bénéficiant d'une protection salariale prévue à la clause 7-3.21 de la convention collective à la condition qu'elles possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par elle. L'application du présent paragraphe doit respecter les dispositions prévues à la clause 7-3.44 de la convention collective.

Si plus d'une personne salariée candidate satisfait aux qualifications et exigences requises, le poste est accordé à celle qui possède le plus d'ancienneté ou à celle dont la durée d'emploi est la plus longue.

B-1.02 Le sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 7-1.11 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

a) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 7-1.11 de la convention collective, la Commission s'adresse à l'ensemble des personnes salariées régies par la présente convention, par affichage, pour promotion ou rétrogradation. Le poste est affiché sur les tableaux prévus à cette fin

pour une période de dix (10) jours ouvrables. Durant cette période, toute personne salariée peut poser sa candidature sur un formulaire fourni par la Commission. Une copie de l'affichage est transmise simultanément au Syndicat.

Toute personne salariée qui est absente ou qui prévoit l'être pour l'une des raisons prévues à la convention collective, peut par avis transmis à la Commission, poser sa candidature à tout poste qui pourrait être affiché durant son absence. Dans tel cas, la candidature ne vaut que pour la durée de son absence. Une copie de l'avis de candidature est transmise simultanément au Syndicat;

- b) dans les édifices, les tableaux d'affichage sont situés dans le local des ouvriers d'entretien classe II (aides-concierges) si tel local existe; à défaut, il est situé dans le local du concierge.

Dans un édifice, la Commission affiche sur les tableaux déjà prévus à cette fin.

- B-1.03** La Commission n'est tenue de procéder à l'affichage prévu au sous-paragraphe c) de la clause 7-1.11 de la convention collective que si elle doit procéder selon l'étape décrite à la clause B-1.02 des présentes.

LISTE DE MUTATION

- B-1.04** Toute personne salariée qui désire une mutation, soumet sa demande par écrit à la Commission entre le 1^{er} et le 15 mai de chaque année. La personne salariée doit préciser le nom de la classe d'emplois, le nom du département ainsi que du secteur, s'il y a lieu, où elle veut être affectée.

- B-1.05** Suite à l'application des dispositions prévues aux clauses A-1.01 ou A-1.02 des présentes, les personnes salariées visées peuvent s'inscrire sur la liste de mutation dans les quinze (15) jours qui suivent la décision de la Commission.

- B-1.06** La liste de mutation est valable pour la période comprise entre le 1^{er} juin et le 31 mai de l'année qui suit.

- B-1.07** Aucune demande de mutation n'est reçue en dehors du délai prévu à la clause B-1.04 des présentes, sauf sur recommandation expresse d'un médecin de la Commission ou à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation.

S'il y a recommandation du médecin traitant au retour d'une invalidité, cette recommandation est prise en considération par la Commission.

Malgré ce qui précède, la personne salariée temporaire qui devient régulière peut s'inscrire sur la liste de mutation dans les trente (30) jours de la réussite de la période d'essai prévue à la clause 1-2.15 de la convention collective.

- B-1.08** En vue d'établir la liste de mutation, la Commission fournit à chaque personne salariée la liste de toutes les fonctions par département et secteur. Elle fournit en même temps à chaque personne salariée un formulaire pour qu'elle puisse exprimer ses choix. Une copie de la liste

ainsi qu'une copie du formulaire complété sont transmises au Syndicat. Par la suite, la Commission informe le Syndicat de tout mouvement de personnel au fur et à mesure de leur occurrence.

Telle mutation n'est possible que dans la mesure où un poste est ou devient vacant.

B-1.09

Malgré les dispositions des clauses B-1.04 et B-1.05 des présentes, les personnes salariées détentrices d'un poste de la même classe d'emplois peuvent, une fois par année, interchanger leur poste.

Dans un tel cas, les personnes salariées désirant interchanger leur poste doivent en faire conjointement la demande à la Commission. Une copie de telle demande est transmise simultanément au Syndicat.

Les personnes salariées s'étant prévaluées d'un poste-à-poste en vertu de la présente clause ne pourront se prévaloir d'une autre mutation que dans les six mois suivant ce poste-à-poste.

Par ailleurs, tout poste-à-poste se verra annulé si l'une des deux personnes démissionne dans un délai de six mois suivant ce poste-à-poste.

La Commission procède aux réaffectations dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande à la condition que les personnes salariées possèdent les qualifications requises et autres exigences déterminées par elle.

Elle en avise simultanément le Syndicat.

B-1.10

Procédure d'attribution d'une camionnette

Lorsque la Commission attribue une camionnette, elle procède de la façon suivante :

- a) elle attribue la camionnette à la personne salariée la plus ancienne, qui ne conduit pas de camionnette, dans la classe d'emplois du secteur concerné; s'il y a un poste vacant dans la classe d'emplois du secteur concerné, la Commission comble le poste avant d'attribuer définitivement la camionnette;
- b) malgré le paragraphe a) et en ce qui a trait au Secteur du réaménagement et rénovations mineures, la Commission attribue la camionnette en fonction des besoins propres à ce secteur.

En cas de grief, la charge de la preuve incombe à la Commission.

Lors de l'octroi d'une camionnette, la Commission peut en refuser l'attribution à une personne salariée si elle a des motifs sérieux à l'effet que cette personne salariée pourrait faire preuve d'inconduite ou de négligence dans la conduite d'une camionnette ou encore si elle ne détient pas de permis de conduire approprié.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

B-1.11

Lorsque, dans le cadre de l'application des clauses 7-3.14 à 7-3.20 de la convention collective, il existe un poste vacant à temps complet à combler dans la classe d'emplois où le poste est aboli ou dans la classe d'emplois

où la personne salariée est tenue de déplacer, le processus de déplacement se limite au suivant :

La personne salariée régulière dont le poste est aboli a le choix :

1. soit de prendre le poste vacant de la classe d'emplois;
2. soit de déplacer une personne salariée moins ancienne de la classe d'emplois.

La personne salariée ainsi déplacée, le cas échéant, a le choix :

1. soit de prendre le poste vacant;
2. soit de déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois dans l'un des secteurs de la Gestion immobilière du Service des ressources matérielles ou dans tout autre département, le cas échéant. La personne salariée ainsi déplacée prend alors un poste vacant, et ce, peu importe le département.

Si la personne salariée en cause est à l'essai, la Commission met fin à son emploi à compter de la date de l'abolition du poste ou de la date où elle est déplacée.

Si la personne salariée ne peut exercer l'un des choix ci-haut prévus, conformément aux autres dispositions de la présente clause ou si elle ne peut être tenue d'accepter une réaffectation en vertu de ces mêmes dispositions, la personne salariée régulière est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

B-2.00

PROCÉDURE D'AFFECTATION TEMPORAIRE

La clause 7-1.15 de la convention collective est remplacée par les dispositions du présent article.

B-2.01

Lorsque la Commission décide de combler un poste temporairement vacant, elle procède de la façon suivante :

1. elle doit faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.44 de la convention collective;
2. à défaut, la Commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu de la loi;
3. à défaut, la Commission peut faire appel à une personne salariée bénéficiant d'une protection salariale dans cette classe d'emplois en vertu du paragraphe b) de la clause 7-3.21 de la convention collective, et ce, par ancienneté;
4. à défaut, elle offre le poste de la façon décrite aux clauses B-2.02 à B-2.08 des présentes, selon le cas.

B-2.02

Lorsque la Commission décide de procéder à une affectation temporaire pour remplacer une personne salariée de la classe d'emplois de conducteur de véhicules lourds, elle procède de la façon suivante dans le département concerné :

- a) par une personne salariée de la classe d'emplois d'aide-conducteur du département concerné, et ce, par ancienneté;
- b) à défaut, par une personne salariée de la classe d'emplois de conducteur de véhicule léger du Bureau concerné qui possède les qualifications requises et autres exigences déterminées, et ce, par ancienneté dans la mesure où le remplacement est d'une durée préalablement déterminée de plus de 10 jours ouvrables;
- c) à défaut d'appliquer les dispositions prévues au paragraphe b) ou si aucune personne salariée de la classe d'emplois de conducteur de véhicule léger n'accepte, les dispositions de la clause B-2.03 des présentes s'appliquent.

B-2.03

Lorsque la Commission décide de procéder à une affectation temporaire pour le remplacement d'une personne salariée de la classe d'emplois d'aide-conducteur de véhicules lourds ou de conducteur de véhicules légers dans le Bureau du transport ou de la Gestion immobilière, elle procède de la façon suivante :

- a) par la personne salariée du Bureau concerné qui possède les qualifications requises et autres exigences déterminées, et ce, par ancienneté.
- b) à défaut, par une personne salariée disponible sur la liste de priorité d'embauche qui possède les qualifications requises et autres exigences déterminées par la Commission, et ce, par ancienneté.

Aux fins d'application de la présente clause, lorsque ce remplacement est effectué par une personne salariée de la classe d'emplois d'aide de métier ou de déménageur, celle-ci conserve le salaire de sa classe d'emplois.

B-2.04

À défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, la Commission doit faire appel à la personne salariée mise à pied en tenant compte de l'ancienneté dans la mesure où telle personne salariée répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la Commission. Dans ce cas, la personne salariée n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

B-2.05

Pendant la période d'affichage, pendant les délais précédant la nomination et pendant la durée de toute affectation temporaire, si aucune personne salariée n'accepte une telle affectation temporaire, ou encore, si la Commission n'a pas été en mesure de trouver aucune personne salariée pour assumer cette affectation temporaire, la Commission peut désigner la personne salariée capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté.

Une telle affectation temporaire ne dépassera pas trois (3) jours ouvrables.

Il est entendu que les dispositions prévues à la présente clause s'appliquent exclusivement au Bureau du transport.

B-2.06

À défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, la Commission peut faire appel à une personne salariée inscrite sur la liste de priorité d'embauche.

B-2.07

À défaut d'avoir comblé le poste selon la clause B-2.06 des présentes, la Commission peut faire appel à une personne salariée régulière ou à défaut, à une personne salariée temporaire qui possède déjà une affectation temporaire dans une autre classe d'emplois, et ce, par ancienneté de la façon prévue ci-après :

- a) Les personnes salariées régulières de la classe d'emplois d'ouvrier d'entretien classe II (aide-concierge) qui désirent obtenir une promotion, mutation ou rétrogradation temporaire dans un emploi d'ouvrier manuel peuvent manifester leur intérêt en s'inscrivant sur les listes de remplacement dans les classes d'emplois désirées lors du choix annuel de poste. En ce qui concerne les autres personnes salariées, celles-ci peuvent s'inscrire sur ces mêmes listes en envoyant une lettre à la Commission à cet effet entre le 15 mai et le 15 juin de chaque année ou en s'inscrivant sur la liste de priorité d'embauche dans la classe d'emplois correspondante.
- b) Aux fins d'application de la présente clause, les personnes salariées doivent posséder les qualifications pour les classes d'emplois visées et fournir à la Commission le cas échéant, les pièces justificatives à cet effet.

Si les qualifications sont obtenues en cours d'année, les personnes salariées visées peuvent s'inscrire sur ces listes en informant la Commission par lettre en y joignant les pièces justificatives démontrant qu'elles possèdent les qualifications requises pour la classe d'emplois visée.

- c) La personne salariée régulière conserve son poste durant cette promotion, mutation ou rétrogradation et y retourne une fois celle-ci terminée.
- d) La personne salariée temporaire qui accepte une telle affectation est retirée de celle à laquelle elle était affectée. Par conséquent, une fois cette nouvelle affectation terminée, la personne salariée temporaire retourne sur la liste de priorité d'embauche.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas à la personne salariée temporaire qui peut cumuler sans conflit d'horaire l'affectation à laquelle elle était affectée et l'affectation proposée à la condition que la semaine régulière de travail de 38h45 ne soit pas dépassée.

- e) Pour les postes de conducteur de véhicules lourds pour la nutrition ou le courrier et pour les postes d'aide de métier aux graffitis demandant une formation ou des connaissances particulières, seules les personnes salariées ayant suivies ladite formation ou détenant lesdites connaissances particulières peuvent s'inscrire sur les listes de remplacements attitrées à ces postes.

Advenant l'absence de personnes salariées candidates ou d'un nombre insuffisant de personnes salariées candidates sur les listes de remplacements attitrées à ces postes, une formation est offerte, par ancienneté, en fonction des besoins de la Commission, aux personnes salariées désirant s'inscrire, qui possèdent les qualifications requises pour les classes d'emplois concernées.

- f) Au terme de l'affectation accordée conformément à la présente clause, si une personne salariée obtient une évaluation négative, celle-ci peut-être radiée de la liste de remplacement pour une

période maximale de 12 mois à moins qu'elle suive une formation pertinente aux tâches à exécuter, à l'intérieur de ladite période.

Dans les 12 mois suivant sa réinscription si cette personne salariée obtient une nouvelle évaluation négative dans le cadre de l'exécution de postes de même nature, celle-ci est alors radiée définitivement de la liste.

Cependant après une période de 24 mois, une personne salariée peut demander d'être réinscrite sur la liste de remplacement. Pour ce faire, elle doit faire parvenir à la Commission une demande écrite mentionnant la raison de cette demande; une copie de cette demande est transmise au Syndicat. Cette demande devra être acceptée par la Commission.

- g) En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la Commission.
- h) Découlant de ce qui précède, tous les postes et affectations laissés temporairement vacants, doivent être comblés de la façon prévue à la lettre d'entente « liste de priorité d'embauche ».

B-2.08 Lorsque la Commission décide de procéder à une affectation temporaire d'une personne salariée pour agir comme chef d'équipe ou responsable de groupe, elle procède de la façon suivante :

l'affectation est offerte aux personnes salariées du secteur concerné ou du département d'où relève l'équipe ou le groupe, et ce, par ancienneté.

B-2.09 Lorsque la Commission décide de procéder à une affectation temporaire pour le remplacement d'une personne salariée agissant comme chef d'équipe ou responsable de groupe, elle procède de la façon suivante :

le remplacement est offert aux personnes salariées étant sous la responsabilité quotidienne du chef d'équipe ou du responsable de groupe absent, et ce, par ancienneté.

B-2.10 La personne salariée qui accepte une affectation temporaire à titre de personnel cadre conserve et accumule son ancienneté conformément à la convention.

B-2.11 Lorsque la Commission se retrouve dans une situation d'urgence nécessitant une intervention immédiate et rapide, elle procède de la façon suivante, dans le cas où un secteur ne peut répondre à cette urgence en raison de l'absence de la ou des personnes salariées dans la classe d'emplois concernée :

1. la Commission fait appel aux personnes salariées rattachées aux secteurs réaménagement et rénovations mineures ou du système mécanique et gestion de l'énergie en fonction de leurs disponibilités;
2. à défaut, la Commission fait appel à une personne salariée d'un autre secteur.

Lorsque la Commission fait appel à une personne salariée d'un autre secteur, celle-ci conserve son ancienneté. La Commission s'engage également, dans la mesure du possible et selon ses besoins, à respecter le

concept de proximité géographique.

Il est entendu que les dispositions définies à la présente clause s'appliquent exclusivement à la Gestion immobilière et ne peuvent être utilisées que pour une durée maximale de 24 heures à moins qu'il n'y ait aucune personne salariée disponible sur la liste de priorité d'embauche.

B-2.12 Toutes les affectations prévues à l'article B-2.00 ne doivent pas avoir pour effet d'occasionner à la personne salariée le cumul de deux (2) postes.

B-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les dispositions prévues à la présente clause remplacent les dispositions de l'article 8-3.00 de la convention collective.

B-3.01 Tout travail expressément requis par 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.

B-3.02 Les heures supplémentaires sont accordées à la personne salariée qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé au cours des heures régulières de travail, il est accordé à une personne salariée dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

B-3.03 Lorsque la Commission décide d'offrir des heures supplémentaires à une personne salariée, elle procède de la façon suivante :

a) Travail déjà commencé

1. pour les heures supplémentaires à exécuter pour un travail déjà commencé durant les heures régulières, ces heures supplémentaires sont offertes à la personne salariée qui a commencé ledit travail et ceci est également valable pour tout jour de congé ainsi que pour tout jour de congé chômé et payé;
2. à défaut, les heures supplémentaires sont offertes par classe d'emplois, par ancienneté et à tour de rôle, aux personnes salariées du secteur concerné;
3. à défaut, les heures supplémentaires sont offertes, par classe d'emplois, par ancienneté et à tour de rôle, aux personnes salariées à la Gestion immobilière du Service des ressources matérielles dont les noms apparaissent sur les listes d'heures supplémentaires définies à la clause B-3.10 des présentes.

b) Travail non commencé

Les heures supplémentaires à exécuter pour un travail non commencé durant les heures régulières sont offertes de la façon suivante :

1. les heures supplémentaires sont offertes par classe d'emplois, par ancienneté et à tour de rôle aux personnes salariées du secteur concerné;

2. à défaut, les heures supplémentaires sont offertes par classe d'emplois, par ancienneté et à tour de rôle, aux personnes salariées à la Gestion immobilière du Service des ressources matérielles dont les noms apparaissent sur les listes d'heures supplémentaires définies à la clause B-3.10 des présentes.

c) **Travail en rappel**

Les heures supplémentaires à exécuter en rappel sont offertes de la façon suivante :

1. les heures supplémentaires sont offertes par classe d'emplois, par ancienneté et à tour de rôle, aux personnes salariées à la Gestion immobilière du Service des ressources matérielles dont les noms apparaissent sur les listes d'heures supplémentaires définies à la clause B-3.10 des présentes. Ces listes doivent prendre en considération l'arrivée ou le départ du personnel travaillant dans les secteurs ou à la Gestion immobilière. Ces listes doivent également être affichées mensuellement aux endroits prévus à cette fin et indiquer les personnes salariées qui ont déjà été rappelées.

Ces listes doivent être mises à jour mensuellement par la Commission, en y indiquant la prochaine personne salariée devant être appelée et elles doivent être affichées aux endroits prévus à cette fin.

B-3.04

- a) Si après avoir épuisé les dispositions prévues à la clause B-3.03 des présentes, la Commission n'a pas trouvé une personne salariée de la classe d'emplois de conducteur ou d'aide-conducteur disponible pour effectuer des heures supplémentaires, elle l'offre à tour de rôle et dans l'ordre suivant :

1. *Gestion immobilière du Service des ressources matérielles*

Les heures supplémentaires sont offertes aux personnes salariées de la classe d'emploi d'aide de métier à la Gestion immobilière du Service des ressources matérielles inscrites sur la liste prévue à la clause B-3.10 des présentes.

2. *Bureau du transport*

Les heures supplémentaires sont d'abord offertes aux personnes salariées de la classe d'emplois de déménageur du département concerné inscrites sur la liste prévue à la clause B-3.10 des présentes. À défaut, elles sont offertes aux personnes salariées de la classe d'emplois de conducteur de véhicules légers du département concerné inscrites sur les listes prévues à la clause B-3.10 des présentes.

- b) Lorsque des heures supplémentaires sont requises dans la classe d'emplois de déménageur et que le nombre de personnes salariées de cette classe d'emplois inscrites sur les listes prévues à la clause B-3.10 des présentes est insuffisant pour exécuter les heures supplémentaires offertes, la Commission procède comme ci-après prévu :

les heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux personnes salariées des classes d'emplois d'aide-conducteur de véhicules lourds et de conducteur de véhicules légers du

département concerné qui sont inscrites sur les listes prévues à la clause B-3.10 des présentes.

Aux fins d'application des paragraphes a) et b) de la clause B-3.04 des présentes, lorsque les heures supplémentaires sont effectuées dans une classe d'emplois dont le taux unique est supérieur à celui de la classe d'emplois détenue par la personne salariée qui effectue les heures supplémentaires, telles heures supplémentaires sont rémunérées selon le taux unique supérieur. Il en est de même dans le cas où les heures supplémentaires sont reprises en congé sans perte de traitement.

Lorsque les heures supplémentaires sont effectuées dans une classe d'emplois dont le taux unique est inférieur à celui de la classe d'emplois détenue par la personne salariée qui effectue les heures supplémentaires, telles heures supplémentaires sont rémunérées selon le taux unique de la personne salariée qui exécute les heures supplémentaires. Il en est de même dans le cas où les heures supplémentaires sont reprises en congé sans perte de traitement.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES POUR LES PERSONNES SALARIÉES DE LA CLASSE D'EMPLOIS DE MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES ET D'OUVRIER CERTIFIÉ D'ENTRETIEN (SPÉCIALISÉ EN MACHINES FIXES)

Heures supplémentaires planifiées pour les personnes salariées de la classe d'emplois de mécanicien de machines fixes ou les personnes salariées de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) rattachées aux établissements scolaires

B-3.05

Malgré les dispositions prévues à la clause B-3.03 des présentes, lorsque la Commission décide d'offrir des heures supplémentaires aux personnes salariées de la classe d'emploi de mécanicien de machines fixes rattachées aux établissements d'enseignement, elle offre les heures supplémentaires de la façon suivante :

- a) les heures supplémentaires sont offertes prioritairement à la personne salariée de la classe d'emplois de mécanicien de machines fixes de l'établissement d'enseignement concerné;
- b) à défaut, les heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux personnes salariées de la classe d'emplois de mécanicien de machines fixes qui se sont inscrites sur la liste de rappel d'urgence;
- c) à défaut, les heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux personnes salariées de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) qui se sont inscrites sur la liste de rappel d'urgence.

Aux fins d'application de la présente clause, lorsque les heures supplémentaires sont effectuées par une personne salariée de la classe d'emploi d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes), celle-ci conserve le salaire de sa classe d'emplois.

B-3.06

Malgré les dispositions prévues à la clause B-3.03 des présentes, lorsque la Commission décide d'offrir des heures supplémentaires aux personnes salariées de la classe d'emploi d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) rattachées aux établissements d'enseignement, elle offre les heures supplémentaires de la façon suivante :

- a) les heures supplémentaires sont offertes prioritairement à la personne salariée de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) de l'établissement d'enseignement;
- b) à défaut, les heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux personnes salariées de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes), qui se sont inscrites sur la liste de rappel d'urgence;
- c) à défaut, les heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux personnes salariées de la classe d'emplois de mécanicien de machines fixes qui se sont inscrites sur la liste de rappel d'urgence.

Aux fins d'application de la présente clause, lorsque les heures supplémentaires sont effectuées par une personne salariée de la classe d'emploi de mécanicien de machines fixes, celles-ci sont rémunérées au salaire de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes).

Heures supplémentaires en rappel pour les personnes salariées de la classe d'emplois de mécanicien de machines fixes ou d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) rattachées aux établissements d'enseignement

B-3.07

Dans les cas de rappel d'urgence dans un établissement spécifique, la personne salariée de la classe d'emplois de mécanicien de machines fixes ou d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) rattachée à cet établissement est rappelée en priorité.

À défaut, la procédure décrite à la clause B-3.09 des présentes s'applique.

Heures supplémentaires planifiées pour les personnes salariées de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) rattachées à la Gestion immobilière

B-3.08

Malgré les dispositions prévues à la clause B-3.03 des présentes, lorsque la Commission décide d'offrir des heures supplémentaires planifiées aux personnes salariées de la classe d'emploi d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) rattachées à la Gestion immobilière, elle offre les heures supplémentaires de la façon suivante :

- a) les heures supplémentaires sont offertes prioritairement à tour de rôle aux personnes salariées de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) du secteur concerné;
- b) à défaut, les heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux personnes salariées de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) à la Gestion immobilière qui se sont inscrites pour faire des heures supplémentaires;
- c) à défaut, les heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux personnes salariées de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) des établissements d'enseignement qui se sont inscrites sur la liste de rappel d'urgence;
- d) à défaut, les heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux personnes salariées de la classe d'emplois de mécanicien de machines

fixes des établissements d'enseignement qui se sont inscrites sur la liste de rappel d'urgence.

Aux fins d'application de la présente clause, lorsque les heures supplémentaires sont effectuées par une personne salariée de la classe d'emploi de mécanicien de machines fixes celles-ci sont rémunérées au salaire d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes).

Advenant le fait qu'il y ait des personnes salariées de la classe d'emplois de mécanicien de machines fixes à la Gestion immobilière, le présent article s'applique avec les modifications nécessaires, soit le remplacement des termes ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) par mécanicien de machines fixes et vice versa.

Heures supplémentaires en rappel pour les personnes salariées de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) rattachées à la Gestion immobilière du Service des ressources matérielles

B-3.09

Malgré les dispositions prévues à la clause B-3.03 des présentes, lorsque la Commission décide d'offrir des heures supplémentaires en rappel d'urgence aux personnes salariées de la classe d'emploi d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) rattachées à la Gestion immobilière, elle offre les heures supplémentaires de la façon suivante :

- a) les heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux personnes salariées de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) à la Gestion immobilière inscrites sur la liste de rappel d'urgence;
- b) à défaut, les heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux personnes salariées de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) des établissements d'enseignement qui se sont inscrites sur la liste de rappel d'urgence;
- c) à défaut, les heures supplémentaires sont offertes à tour de rôle aux personnes salariées de la classe d'emplois de mécanicien de machines fixes des établissements d'enseignement qui se sont inscrites sur la liste de rappel d'urgence.

Aux fins d'application de la présente clause, lorsque ces heures supplémentaires sont effectuées par une personne salariée de la classe d'emploi de mécanicien de machines fixes; celles-ci sont rémunérées au salaire de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes).

Advenant le fait qu'il y ait des personnes salariées de la classe d'emplois de mécanicien de machines fixes à la Gestion immobilière, le présent article s'applique avec les modifications nécessaires, soit le remplacement des termes ouvrier certifié d'entretien (spécialisé en machines fixes) par mécanicien de machines fixes et vice versa.

LISTE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

B-3.10

Chaque département constitue pour chaque classe d'emplois les listes d'heures supplémentaires :

1. Liste de rappel d'urgence

La personne salariée du département qui désire effectuer des heures supplémentaires en rappel selon la clause B-3.12 des présentes l'indique par écrit. L'ordre d'inscription sur cette liste se fait, par le département, suivant l'ancienneté.

2. Liste régulière

La personne salariée qui désire effectuer des heures supplémentaires autres que celui mentionné au paragraphe 1 précédent l'indique par écrit. L'ordre d'inscription sur cette liste se fait, par département, suivant l'ancienneté.

Copie de ces listes est transmise à la fin de chaque mois au Syndicat.

- B-3.11** Aux fins d'application du présent article, un refus équivaut à des heures supplémentaires accomplies. De plus, l'absence pour cause de maladie ou autre, prévue ou non par la convention collective est considérée comme un refus d'effectuer des heures supplémentaires.
- B-3.12** Lorsqu'une personne salariée est rappelée de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle a droit à un congé minimum de quatre (4) heures ou à un congé tel que déterminé selon la clause B-3.14 des présentes, selon le calcul le plus avantageux.
- B-3.13** La Commission fournit les formulaires de réclamation de compensation des heures supplémentaires à être dûment signés par la personne salariée et approuvés par la Commission.
- B-3.14** Pour les heures supplémentaires effectuées, la personne salariée bénéficie d'un congé sans perte de traitement, dont la durée est déterminée comme suit :
- a) pour toute heure de travail effectuée en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire ou au cours d'une journée de congé hebdomadaire : une heure et demie de congé;
 - b) pour toute heure de travail effectuée au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention collective : une heure et demie de congé et ce, en plus du maintien du traitement de ce jour férié;
 - c) pour toute heure de travail effectuée le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire : deux heures de congé.
- B-3.15** Le moment du congé accordé en vertu des clauses B-3.12 ou B-3.14 des présentes est déterminé après entente entre la personne salariée et le supérieur immédiat. S'il n'y a pas entente sur les choix de dates exprimés de part et d'autre, ou si le supérieur immédiat ne peut garantir à la personne salariée la prise du congé pendant la période de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date où les heures supplémentaires ont été effectuées, la personne salariée est rémunérée selon la clause B-3.16 des présentes.
- B-3.16** Malgré les clauses qui précèdent, la Commission et la personne salariée peuvent s'entendre pour que les heures supplémentaires soient compensées

en argent. Dans ce cas, les heures supplémentaires sont rémunérées aux taux suivants :

- a) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire;
- b) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention collective, et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé;
- c) à son taux horaire double (200 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire.

Les heures supplémentaires rémunérées sont payées par la Commission dans un délai maximum d'un mois après la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la Commission.

CHAPITRE C DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES DE LA CLASSE D'EMPLOIS D'OUVRIER D'ENTRETIEN CLASSE II (AIDE-CONCIERGE)

Aux fins d'application du présent chapitre, l'appellation « aide-concierge » désigne « ouvrier d'entretien classe II (aide-concierge) ».

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

C-1.00 PROCÉDURE D'AFFECTATION DÉFINITIVE

La clause 7-1.11 de la convention collective est modifiée par ce qui suit :

C-1.01 Un poste vacant ou nouvellement créé d'aide-concierge ne peut faire l'objet d'un affichage.

C-1.02 Si le poste vacant est un poste de jour, la Commission offre prioritairement le poste à la personne salariée aide-concierge qui a fait une demande de mutation selon les dispositions de la clause C-1.05 des présentes. Par la suite, la Commission procède selon les dispositions des sous-paragraphes a) et suivants du paragraphe A) de la clause 7-1.11 de la convention collective, s'il y a lieu.

C-1.03 Si le poste vacant est un poste de soir ou de nuit et si la Commission n'a pu le combler selon le sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 7-1.11 de la convention collective, elle l'offre à la personne salariée aide-concierge régulière détenant un poste dont le pourcentage est de moins de 100 % et qui a fait une demande écrite pour obtenir un poste à temps plein.

Telle demande doit être formulée par écrit à la Commission au moment du choix annuel des postes ou au moment de l'engagement. Une telle demande vaut jusqu'au prochain choix annuel des postes.

- C-1.04** Si, lors de l'application des clauses C-1.02 et C-1.03 des présentes, il y a plus d'une personne salariée candidate, le poste est accordé à celle d'entre elles qui possède le plus d'ancienneté.
- C-1.05** La personne salariée aide-concierge qui désire une mutation dans un poste de jour fait parvenir une demande écrite à la Commission; à la réception, une copie de cette demande est transmise au Syndicat. La Commission inscrit l'ancienneté sur les demandes de mutation reçues avant de les transmettre au Syndicat.
- C-1.06** Le sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 7-1.11 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :
- À défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe b) du paragraphe A) de la clause 7-1.11 de la convention collective, la Commission comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées qui ont fait une demande de promotion ou de rétrogradation selon les dispositions de la clause C-1.07 des présentes.
- Si plus d'une personne salariée candidate satisfait aux qualifications et exigences requises, le poste est accordé à celle d'entre elles qui possède le plus d'ancienneté.
- C-1.07** La personne salariée qui désire une promotion ou une rétrogradation à un poste d'aide-concierge fait parvenir une demande écrite à la Commission; une copie de cette demande est transmise simultanément au Syndicat.
- C-1.08** Aux fins d'application de la clause C-1.02 des présentes, les demandes de mutation déposées au-delà de dix (10) jours ouvrables après l'ouverture d'un poste ne sont pas considérées aux fins d'octroi de ce poste.
- C-1.09** La Commission informe simultanément le Syndicat de l'ouverture de tout poste de jour qui devient définitivement vacant ou est nouvellement créé.
- Pour la période se situant entre le choix annuel de poste et le 1^{er} janvier de chaque année scolaire, la Commission informe le Syndicat de tout poste de soir ou de nuit qui devient définitivement vacant ou nouvellement créé.
- C-1.10** Le fait pour une personne salariée de refuser un poste offert selon les clauses C-1.02, C-1.03 ou C-1.06 des présentes n'annule pas sa candidature pour d'autres postes d'aide-concierge vacants ou nouvellement créés.

CHOIX ANNUEL DES POSTES

- C-1.11**
- a) Chaque année, entre le 15 mai et le 15 juin, toutes les personnes salariées aides-concierges sont convoquées afin de procéder au choix de leur poste, et ce, sans perte de traitement. Ce choix se fait selon l'ordre d'ancienneté de chacun établi au 30 juin de l'année précédente;
 - b) lors de cette réunion, la Commission dépose, après consultation du Syndicat, une liste d'ancienneté ajustée en fonction du 30 juin de

l'année précédente. De plus, elle fournit à chaque personne salariée la liste de tous les postes comprenant les informations suivantes :

1. le nom et l'adresse des établissements scolaires;
2. les heures de travail;
3. le nombre de personnes salariées aides-concierges en réserve le jour, le soir et la nuit.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

C-1.12

Malgré les dispositions de l'article 7-3.00 de la convention collective à l'effet contraire, la Commission n'est pas tenue, en regard des postes d'aides-concierges, d'indiquer dans le plan d'effectif le nombre de postes maintenus ou abolis par établissement scolaire ni le nom de leurs titulaires.

La Commission doit toutefois indiquer le nombre total de postes maintenus de même que le nombre total de postes en surplus qui seront abolis dans cette classe d'emplois. Elle doit également mentionner, à titre indicatif, le nom de la ou des personnes salariées aide-concierge susceptible d'être mis à pied et/ou mis en disponibilité.

Dans ce cadre, la Commission procédera à la mise à pied et/ou la mise en disponibilité des personnes salariées aides-concierges par ordre inverse d'ancienneté et ce, jusqu'à concurrence du nombre de postes abolis indiqués au plan d'effectif.

C-2.00

PROCÉDURE D'AFFECTATION TEMPORAIRE

La clause 7-1.15 de la convention collective est remplacée par les dispositions suivantes :

C-2.01

Lorsque la Commission décide de combler un poste temporairement vacant :

1. elle doit faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.44 de la convention collective.
2. À défaut, la Commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi.
3. À défaut, elle offre le poste de la façon décrite aux clauses C-2.02 à C-2.10 des présentes.

C-2.02

Lorsque la Commission décide de combler temporairement un poste de la classe d'emplois de concierge définitivement vacant ou lorsqu'elle décide de remplacer pour plus d'une journée une personne salariée concierge de jour absente, elle procède de la façon suivante :

- a) par une personne salariée aide-concierge régulière affectée 5 jours à l'édifice, et ce, par ancienneté;
- b) à défaut, par une personne salariée aide-concierge régulière affectée de 1 à 4 jours à l'édifice, et ce, par ancienneté;

- c) à défaut, par une personne salariée aide-concierger régulière faisant partie de la réserve de jour, de soir ou de nuit;
- d) à défaut, par une personne salariée concierger régulière de soir ou de nuit affectée à l'édifice, et ce, par ancienneté;
- e) à défaut, par une personne salariée mise à pied en tenant compte de l'ancienneté dans la mesure où telle personne salariée répond aux qualifications et autres exigences déterminées par la Commission. Dans ce cas, la personne salariée n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence;
- f) à défaut, par une personne salariée bénéficiant d'une protection salariale dans la classe d'emplois en vertu du paragraphe b) de la clause 7-3.21 de la convention collective, et ce, par ancienneté;
- g) à défaut, par une personne salariée aide-concierger régulière qui s'est mise disponible sur la liste de promotion, lors du choix annuel de poste pour l'année scolaire suivante, lorsque le remplacement est pour une durée prédéterminée de plus de vingt semaines en date du 1^{er} juillet et, que celui-ci a débuté entre le 1^{er} mai et le 30 juin de l'année scolaire en cours et que les nouvelles personnes salariées aides-conciergers régulières affectées à cet établissement scolaire suite au choix annuel de postes refusent cette promotion;
- h) à défaut, par un aide-concierger affecté temporairement à l'établissement scolaire, et ce, par ordre d'ancienneté*;

Lorsque ce remplacement temporaire prend fin, la personne salariée aide-concierger ainsi promue retourne dans son affectation initiale si celle-ci existe toujours, sinon, elle retourne sur la liste de priorité d'embauche;

- i) à défaut, par une personne inscrite sur la liste de priorité d'embauche;
- j) à défaut, par toute autre personne.

C-2.03

Malgré les dispositions prévues à la clause C-2.02 des présentes, la personne salariée concierger de nuit (soir ou nuit) de l'établissement scolaire qui voit son horaire de travail reporté à un horaire de jour, a la priorité pour remplacer la personne salariée concierger de jour.

La présente disposition s'applique pour la période estivale comprise entre la fin des classes et la reprise de celles-ci et pour toute autre période convenue entre la Commission et le Syndicat.

C-2.04

Lorsque la Commission décide de remplacer la personne salariée concierger de soir ou de nuit absente, elle procède au remplacement de la façon suivante :

- a) par une personne salariée aide-concierger régulière du même établissement scolaire travaillant sur le même horaire (5 jours), et ce, par ancienneté;

* Le sous-paragraphe h) de la clause C-2.02 des présentes sera abrogé advenant la caducité de la lettre d'entente portant sur le sujet.

- b) à défaut, par une personne salariée aide-concierger régulière du même établissement scolaire travaillant sur le même horaire et affectée de 1 à 4 soirs ou nuits à l'établissement scolaire, et ce, par ancienneté;
- c) à défaut, par une personne salariée aide-concierger qui fait partie de la réserve de soir ou de nuit.

C-2.05 Lorsque la Commission décide de remplacer une personne salariée aide-concierger absente (jour, soir ou nuit), elle procède au remplacement de la façon suivante :

- a) par une personne salariée aide-concierger qui fait partie de la réserve de jour, de soir ou de nuit selon le cas;
- b) par une personne salariée aide-concierger (remplaçante-concierger) dont les services ne sont pas utilisés à leur fonction première. Dans ce cas, le choix se fait par ordre d'ancienneté inverse.

La procédure prévue au paragraphe b) de la présente clause ne s'applique pas pour le remplacement d'une personne salariée aide-concierger travaillant de soir ou de nuit.

C-2.06 À défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, la Commission doit faire appel à la personne salariée mise à pied en tenant compte de l'ancienneté dans la mesure où telle personne salariée répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la Commission. Dans ce cas, la personne salariée n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

C-2.07 À défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, la Commission doit faire appel à une personne salariée aide-concierger régulière qui s'est mise disponible sur la liste de promotion temporaire, lors du choix annuel de poste pour l'année scolaire suivante, lorsque le remplacement est pour une durée prédéterminée de plus de vingt semaines en date du 1^{er} juillet et, que celui-ci a débuté entre le 1^{er} mai et le 30 juin de l'année scolaire en cours et que les nouvelles personnes salariées aides-conciergers régulières affectées à cet établissement scolaire suite au choix annuel de postes refusent cette promotion.

C-2.08 À défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, la Commission doit faire appel à une personne salariée inscrite sur la liste de priorité d'embauche.

C-2.09 Pendant la période d'affichage, pendant les délais précédant la nomination et pendant la durée de toute affectation temporaire, si aucune personne salariée n'accepte une telle affectation temporaire, ou encore, si la Commission n'a pas été en mesure de trouver aucune personne salariée pour assumer cette affectation temporaire, la Commission peut désigner la personne salariée capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté.

Une telle affectation temporaire ne dépassera pas trois (3) jours ouvrables.

C-2.10 Toutes les affectations prévues à la clause C-2.00 des présentes ne doivent pas avoir pour effet d'occasionner à la personne salariée le cumul de deux

(2) postes.

C-2.11 Lorsque la Commission décide de procéder à une affectation temporaire d'une personne salariée pour agir comme chef d'équipe ou responsable de groupe, elle procède en l'offrant aux personnes salariées aides-concierges, par ancienneté, à moins que la personne salariée ne possède pas les qualifications requises et autres exigences déterminées par la Commission.

C-2.12 Lorsque la Commission décide de procéder à une affectation temporaire d'une personne salariée pour agir comme chef d'équipe ou responsable de groupe dans un établissement scolaire, elle procède en l'offrant par ancienneté aux personnes salariées aides-concierges de l'établissement scolaire, à moins que la personne salariée ne possède pas les qualifications requises et autres exigences déterminées par la Commission.

C-2.13 Aux fins de l'entretien ménager durant la période estivale, soit la période comprise entre la date de fermeture et la date d'ouverture des classes pour les élèves, la procédure est celle qui suit :

- a) la Commission pourra déplacer des personnes salariées aides-concierges de leur lieu de travail et les affecter à un (1) ou des lieux de travail différents de ceux qu'ils ont obtenus en vertu de la clause C-1.00 des présentes, et ce, par ancienneté inverse, par établissement scolaire;
- b) la Commission se réserve aussi le droit d'affecter les personnes salariées aides-concierges ainsi déplacées à des fonctions différentes de celles qu'elles exerçaient auparavant de façon régulière. Dans ce cas, ces personnes salariées seront déplacées à ladite fonction selon l'ordre inverse de leur ancienneté.

C-3.00 FONCTIONS GÉNÉRALES DE LA CLASSE D'EMPLOIS D'OUVRIERS D'ENTRETIEN CLASSE II (AIDE-CONCIERGE)

C-3.01 Lors d'une affectation dans un établissement scolaire :

- a) la personne salariée aide-concierge relève de l'autorité compétente désignée par la Commission;
- b) la personne salariée aide-concierge doit accomplir le travail qui lui est demandé par l'autorité compétente désignée par la Commission, soit sous forme de directive verbale et/ou écrite;
- c) la personne salariée aide-concierge doit se conformer à toutes les directives provenant de l'autorité compétente désignée par la Commission. Dans un tel cas, les tâches à accomplir peuvent être modifiées en tenant compte du travail demandé ainsi que des imprévus.

C-3.02 Lors d'une affectation à une équipe mobile :

- a) la personne salariée aide-concierge relève de l'autorité compétente désignée par la Commission. Il est sous la surveillance du chef d'équipe, le cas échéant, et;

- b) la personne salariée aide-concierge doit accomplir le travail qui lui est demandé par l'autorité compétente désignée par la Commission sous la forme de directive verbale et/ou écrite.

C-3.03

Lorsque la Commission décide d'offrir une location de salle et que la personne salariée concierge de l'établissement scolaire ou son remplaçant refuse une telle location, la Commission l'offre à la personne salariée aide-concierge de l'établissement scolaire, et ce, par ancienneté.

La Commission constitue annuellement une liste de personnes salariées concierges et une liste de personnes salariées aides-concierges ayant manifesté leur disponibilité par rang d'ancienneté. Ces deux listes sont utilisées en alternance et par rotation afin d'attribuer les locations de salles qui n'auront pas été octroyées aux personnes salariées visées de l'établissement scolaire. Ces listes sont en vigueur pour la durée de l'année scolaire.

Lorsque la location n'a pu être attribuée à une personne salariée concierge ou à une personne salariée aide-concierge de l'établissement scolaire concerné, la Commission fait appel aux personnes salariées concierges et aides-concierges qui se sont mises disponibles sur ces listes pour faire une telle location. En cas de conflit d'horaire, une personne salariée concierge ou une personne salariée aide-concierge ne peut se prévaloir de cette disposition dans la mesure où celui-ci aurait au préalable accepté une location dans son établissement scolaire.

Advenant que la personne salariée concierge ou la personne salariée aide-concierge, absente pour un des motifs reconnus à la convention collective, manifeste à son retour son intention de reprendre une location de salle de son établissement scolaire qui se répète plus d'une fois, celle-ci doit alors aviser la Commission dans un délai minimal de cinq jours ouvrables de l'occurrence de la prochaine location. Cette personne salariée reprend alors ladite location.

La personne salariée aide-concierge qui devient régulière en cours d'année peut manifester sa disponibilité dans les 30 jours de la réussite de la période d'essai. Son intégration à la liste des personnes salariées aides-concierges se fait alors en ajoutant son nom à la fin de celle-ci.

Les personnes salariées aides-concierges régulières peuvent manifester leur disponibilité lors du choix annuel de poste.

C-4.00

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les dispositions prévues à la présente clause C-4.00 remplacent les dispositions de la clause 8-3.00 de la convention collective.

C-4.01

La répartition des heures supplémentaires telle que prévue au présent article est considérée comme étant équitable aux fins d'application du présent article.

C-4.02

Tout travail expressément requis par l'autorité compétente 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.

- C-4.03** Les heures supplémentaires sont accordées à la personne salariée qui a commencé le travail.
- S'il n'est pas commencé au cours des heures régulières de travail, il est accordé à une personne salariée dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.
- C-4.04** La Commission établit une liste des personnes salariées intéressées à effectuer des travaux d'urgence dans le cadre de la clause C-4.06 des présentes, de la façon suivante :
- Lors du choix annuel des postes tel que prévu à la clause C-1.11 des présentes, toutes les personnes salariées aide-concierge régulières peuvent s'inscrire sur la liste ci-haut prévue.
- Telle inscription est valide à compter du changement de poste de travail subséquent au choix annuel des postes et demeure valide jusqu'au choix de poste de l'année suivante.
- Dans les quinze (15) jours suivant le choix annuel des postes, la Commission transmet au Syndicat une copie de la liste.
- C-4.05** Aux fins d'application des clauses C-4.01 et C-4.03 des présentes, les heures supplémentaires sont offertes de la façon suivante :
- Tout travail non commencé et expressément requis à titre d'heures supplémentaires sera réparti, à tour de rôle, entre les personnes salariées concierges et les personnes salariées aides-concierges en débutant par les personnes salariées concierges affectées à un lieu de travail (établissement scolaire, centre administratif, etc.).
- C-4.06** Lorsqu'une personne salariée est rappelée de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle a droit à un congé minimum de quatre (4) heures ou à un congé tel que déterminé selon la clause C-4.08 des présentes, selon le calcul le plus avantageux. Dans le cas d'un tel rappel, les heures supplémentaires sont offertes prioritairement à la personne salariée concierge de l'établissement scolaire. Si celle-ci ne peut effectuer les heures supplémentaires prévues à la présente clause ou, si le travail requiert la présence d'un ou de plusieurs personnes salariées aides-concierges en plus de la personne salariée concierge de l'établissement scolaire, il est réparti, à tour de rôle, entre les personnes salariées aides-concierges inscrites sur la liste décrite à la clause C-4.04 des présentes.
- C-4.07** La Commission fournit les formulaires de réclamation de compensation des heures supplémentaires à être dûment signés par la personne salariée et approuvés par la Commission.
- C-4.08** Pour les heures supplémentaires effectuées, la personne salariée bénéficie d'un congé sans perte de traitement dont la durée est déterminée comme suit :
- a) pour toute heure de travail effectuée en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire ou au cours d'une journée de congé hebdomadaire : une (1) heure et demie de congé;

- b) pour toute heure de travail effectuée au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention collective : une (1) heure et demie de congé et ce, en plus du maintien du traitement de ce jour férié;
- c) pour toute heure de travail effectuée le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire : deux (2) heures de congé.

C-4.09

Le moment du congé accordé en vertu des clauses C-4.06 ou C-4.08 des présentes est déterminé après entente entre la personne salariée et le supérieur immédiat. S'il n'y a pas entente sur les choix de dates exprimés de part et d'autre ou si le supérieur immédiat ne peut garantir à la personne salariée la prise du congé pendant la période de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date où les heures supplémentaires ont été effectuées, la personne salariée est rémunérée selon la clause C-4.10 des présentes.

C-4.10

Malgré les clauses qui précèdent, la Commission et la personne salariée peuvent s'entendre pour que les heures supplémentaires soient compensées en argent. Dans ce cas, les heures supplémentaires sont rémunérées aux taux suivants :

- a) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire;
- b) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention collective, et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé;
- c) à son taux horaire double (200 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire.

Les heures supplémentaires rémunérées sont payées par la Commission dans un délai maximum d'un mois après la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la Commission.

CHAPITRE D

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES DE LA CLASSE D'EMPLOIS DE CUISINIER ET D'AIDE-GÉNÉRAL DE CUISINE

D-1.00

PROCÉDURE D'AFFECTATION DÉFINITIVE

D-1.01

Le paragraphe A) de la clause 7-1.11 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes:

Poste à temps partiel et poste à temps complet

- a) la Commission comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées en disponibilité de la même classe d'emplois ou bénéficiant d'une des protections salariales prévues à la clause 7-3.21 de la convention collective;
- b) à défaut, la Commission comble le poste parmi les personnes salariées ayant demandé une mutation, et ce, par ancienneté;

- c) à défaut, la Commission comble le poste par la personne salariée figurant sur la liste de rappel de mise à pied de la même classe d'emplois;
- d) à défaut, la Commission comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées qui ont posé leur candidature lors de l'affichage du poste et pour qui cela constitue une demande de promotion ou de rétrogradation;
- e) à défaut, la Commission fait appel aux personnes salariées mises à pied à la suite du processus de sécurité d'emploi prévu à la clause D-1.03 et qui étaient en période d'essai.

Cette priorité d'embauche vaut pour une période de vingt-quatre (24) mois après la mise à pied.

Dans la mesure où la personne salariée obtient une nouvelle affectation définitive à la suite de l'application du présent paragraphe, la période d'essai est réduite du nombre de jours effectivement travaillés lors de la période d'essai survenue avant la fin d'emploi;

- f) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe e) des présentes, la Commission applique les sous-paragraphes e) et suivants du paragraphe B) de la clause 7-1.11 A) de la convention collective.

Les postes sont accordés conformément à la présente séquence à la personne salariée qui possède le plus d'ancienneté et qui répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la Commission;

Aux fins de la présente clause, la personne salariée figurant sur la liste de rappel de mise à pied qui refuse un poste pour la seconde fois est retirée de cette liste et figure alors sur la liste des personnes salariées inscrites sur la liste de priorité d'embauche.

DEMANDE DE MUTATION

D-1.02

Toute personne salariée qui désire une mutation soumet sa demande sur le formulaire de mise en candidature lors de l'affichage dudit poste, affiché conformément à la convention collective;

Cette demande sera alors traitée conformément à la procédure d'affectation définitive décrite à la clause D-1.01 des présentes.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

D-1.03

Les clauses 7-3.14 à 7-3.20 de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

Aux fins de l'application du mécanisme de sécurité d'emploi des personnes salariées de la classe d'emplois de cuisinier et d'aide-général de cuisine, la Commission constitue pour les classes d'emplois concernées, un bassin de postes vacants correspondant au nombre de postes abolis au plan d'effectif, mais en tenant compte des postes vacants existants, s'il y a lieu.

De cette façon, la Commission procède à la mise à pied et/ou à la mise en disponibilité des personnes salariées de la classe d'emplois de cuisinier et

d'aide-général de cuisine par ordre inverse d'ancienneté, jusqu'à concurrence du nombre de postes nécessaires à la constitution du bassin.

La personne salariée régulière dont le poste est aboli a le choix :

1. soit de prendre un poste vacant de sa classe d'emplois;
2. soit de déplacer une personne salariée moins ancienne de sa classe d'emplois.

La personne salariée ainsi déplacée, le cas échéant, a le choix :

1. soit de prendre un poste vacant de sa classe d'emplois;
2. soit de déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois qui n'a pas vu son poste aboli lors de la constitution du bassin.

La personne salariée ainsi déplacée, le cas échéant, prend un poste vacant dans le bassin.

Si la personne salariée est à l'essai, la Commission met fin à son emploi à compter de la date de l'abolition du poste ou de la date où elle est déplacée.

Si la personne salariée ne peut exercer l'un ou l'autre des choix ci-haut prévus, conformément aux autres dispositions de la présente clause ou si elle ne peut être tenue d'accepter une réaffectation en vertu de ces mêmes dispositions, la personne salariée régulière est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

La Commission applique les mêmes dispositions s'il existe un poste à temps partiel.

PROCESSUS D'AFFECTION TEMPORAIRE EN DÉBUT D'ANNÉE SCOLAIRE

D-1.04

Ce processus vient modifier l'octroi des affectations de jour de deux heures se retrouvant à la clause 10-2.00 de la convention collective.

Avant le 23 juin de chaque année scolaire, la Commission consulte le Syndicat sur le processus d'attribution des affectations de deux heures et des postes temporairement vacants, des postes définitivement vacants et des surcroûts de travail. La Commission décide, par la suite, du processus à être utilisé selon le nombre d'affectations ou de postes à combler et en tenant compte de la lourdeur administrative pouvant y être reliée.

Entre le 20 et le 25 août, les personnes salariées inscrites sur la liste de priorité d'embauche sont convoquées ou contactées afin de procéder à leur choix d'affectation parmi celles disponibles, le tout par ordre d'ancienneté. Dans le cas de congé parental ou d'une lésion professionnelle reconnue par la Commission de la santé et sécurité au travail (CSST) survenue à la Commission, la personne salariée est également considérée comme étant disponible pour obtenir une affectation et doit être également convoquée ou contactée, le cas échéant.

Lors du choix d'affectations, les personnes salariées recevront l'information suivante :

1. les affectations disponibles avec le nom et l'adresse de l'établissement scolaire;

2. les heures de travail;
3. la date de début;
4. la durée de l'affectation ou la durée prévisible du remplacement, le cas échéant.

En cours d'année, les postes et affectations temporairement vacants sont comblés en vertu de la liste de priorité d'embauche et en fonction de la clause D-1.05 des présentes.

PROCESSUS D'AFFECTION TEMPORAIRE EN COURS D'ANNÉE SCOLAIRE

D-1.05

Une personne salariée travaillant dans les cafétérias et détenant une affectation de deux heures par jour est considérée aux fins des présentes comme disponible et peut se voir offrir temporairement une affectation comportant un minimum de quatre heures par jour, et ce, de la façon prévue à l'entente « liste de priorité d'embauche », lorsque l'affectation est prédéterminée de plus de dix jours ou le devient éventuellement.

Lorsqu'une affectation temporaire devient déterminée de plus de dix (10) jours, la personne salariée temporaire nommée au départ retourne sur la liste de priorité d'embauche.

La Commission offre alors cette affectation devenue vacante, conformément au paragraphe précédent, à la personne salariée inscrite sur la liste de priorité d'embauche possédant le plus d'ancienneté et qui est disponible pour travailler dans cet établissement scolaire.

Dans un tel cas, lorsque l'affectation temporaire prend fin, la personne salariée retourne sur la liste de priorité d'embauche.

La personne salariée qui ne désire pas se prévaloir de cette opportunité, doit en informer la Commission par écrit.

Sous réserve de ses disponibilités, la personne salariée qui ne s'est pas prévalu de son droit et qui a refusé à trois (3) reprises une affectation qui lui a été offerte est considérée comme étant non disponible pour effectuer de telles affectations, et ce, pour la durée de l'année scolaire en question.

La personne salariée régulière qui s'est inscrite sur la liste de priorité d'embauche et qui a refusé à trois (3) reprises une affectation offerte en vertu de cette liste est radiée de cette dite liste pour l'année scolaire en cours. Cette personne salariée peut se réinscrire sur la liste de priorité d'embauche l'année suivante si elle désire se faire à nouveau offrir des affectations temporaires.

REPLACEMENT D'UN RESPONSABLE DE CAFÉTÉRIA

D-1.06

Lorsque la Commission décide de remplacer une personne salariée responsable de cafétéria (à l'exception du personnel cadre) absente par une personne salariée régie par la présente entente, elle procède de la façon suivante :

Le remplacement est offert aux personnes salariées possédant les qualifications requises et étant sous la responsabilité quotidienne de cette dernière.

Par ailleurs, la personne salariée qui accepte une affectation temporaire à titre de personnel cadre conserve et accumule de l'ancienneté conformément à la convention collective.

D-2.00 PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DE SOIR DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES OU DE FORMATION PROFESSIONNELLE

D-2.01 La séquence d'affectation prévue à la clause 10-1.04 de la convention collective est remplacée par la suivante :

- a) la Commission rappelle au travail les personnes salariées qui détenaient une affectation à la session précédente. Ce rappel s'effectue par lieu physique, par classe d'emplois, et ce, par ancienneté;
- b) à défaut, la Commission fait appel aux personnes salariées régulières qui détenaient une affectation à la session précédente, et ce, par ancienneté;
- c) à défaut, la Commission fait appel aux personnes salariées régulières n'ayant pas travaillé à la session précédente et ayant posé leur candidature conformément à la clause 10-1.02 de la convention collective, et ce, par ancienneté;
- d) à défaut, la Commission fait appel aux personnes salariées temporaires qui ont posé leur candidature conformément à la clause 10-1.02 de la convention collective, et ce, par ancienneté.

Aux fins d'application de la présente clause, cette séquence ne doit pas occasionner de dépassement de la semaine régulière de travail.

La Commission communique au Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables du choix des personnes salariées candidates, les noms des personnes salariées retenues.

D-3.00 HEURES ADDITIONNELLES, SEMAINE DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

D-3.01 La clause 8-3.00 de la convention collective est remplacée par ce qui suit:

Avant de recourir à des personnes salariées temporaires, toutes les heures de travail additionnelles à celles attribuées aux personnes salariées régulières ainsi que celles attribuées aux personnes visées par l'article 10-2.00 de la convention collective sont accordées de la façon suivante :

a) **Heures additionnelles planifiées**

La Commission accorde de façon équitable, par classe d'emploi, le temps de travail à être effectué en surplus dans les cafétérias, à taux simple, parmi les aides-généralistes et les cuisinières et cuisiniers détenant un poste régulier, parmi les personnes salariées détenant une affectation en vertu de la clause 10-2.00 de la convention collective et parmi les personnes salariées temporaires effectuant un remplacement dans un tel poste pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables, jusqu'à concurrence de la semaine régulière de travail de 38 h 45 en tenant compte de l'ancienneté et de la demande de ces personnes salariées ainsi que leur disponibilité à pouvoir effectuer lesdites heures.

La personne qui accepte de faire du temps en surplus n'est pas assurée d'obtenir un nombre fixe et quotidien de temps à effectuer en surplus.

À défaut pour cette personne salariée de pouvoir faire une partie du temps ainsi octroyé, celui-ci est redistribué selon le paragraphe b) qui suit;

b) Heures additionnelles non planifiées

La Commission accorde, par classe d'emploi, le temps de travail à être effectuée en surplus dans les cafétérias, à taux simple, parmi les aides-générales et les cuisinières et cuisiniers détenant un poste régulier, parmi les personnes salariées détenant une affectation en vertu de la clause 10-2.00 de la convention collective et parmi les personnes salariées temporaires effectuant un remplacement dans un tel poste pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables, et ce, par rotation, jusqu'à concurrence de la semaine régulière de travail de 38 h 45 en tenant compte de l'ancienneté et de la demande de ces personnes salariées ainsi que leur disponibilité à pouvoir effectuer lesdites heures.

D-3.02 La Commission fournit annuellement au Syndicat la liste des établissements où du temps en surplus aura été effectué et sera susceptible de l'être dans le futur, et ce, aux fins de mutation.

D-3.03 Le temps travaillé en surplus sera rémunéré ou repris, après entente avec le supérieur immédiat, à taux simple jusqu'à concurrence de la semaine régulière de travail, soit 38 h 45. À défaut d'entente dans les trente (30) jours du temps travaillé en surplus, la personne salariée sera rémunérée pour le temps ainsi effectué. Tout travail accompli un samedi ou un dimanche est rémunéré de la même façon pourvu que le nombre d'heures total de la semaine régulière n'excède pas 38 h 45.

D-3.04 Le temps travaillé en surplus sera rémunéré selon la clause 8-3.00 de la convention collective dans les cas où le nombre d'heures travaillées dans une semaine de travail dépasse le nombre d'heures prévues dans une semaine régulière de travail, soit 38 h 45.

D-3.05 Les heures additionnelles sont considérées pour le calcul de l'ancienneté en conformité avec la clause F-2.01 à F-2.03 des présentes.

CHAPITRE E DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES DE LA CLASSE DE GARDIEN

E-1.00 CONDITIONS DE TRAVAIL SPÉCIFIQUES AUX GARDIENS

E-1.01 La réussite d'un secondaire III, la capacité de communiquer et d'établir des relations interpersonnelles, de même qu'être en mesure de rédiger des rapports simples sont parmi les qualifications requises par la Commission.

E-1.02 La personne salariée régulière qui détient un poste de gardien à la Commission doit maintenir en vigueur et produire annuellement le certificat de bonne conduite émis par la Sûreté du Québec.

E-1.03 La personne salariée régulière qui détient un poste de gardien à la Commission s'engage à ne pas travailler, au bénéfice d'une agence de sécurité, dans l'un des établissements de la Commission.

E-1.04 La personne qui exerce la fonction de gardien à la Commission s'engage à respecter le caractère confidentiel ou la confidentialité de tout renseignement ou toute information dont elle aura connaissance par

l'exercice de sa fonction et elle s'engage à ne point divulguer ce renseignement ou cette information à moins d'avoir obtenu l'assentiment d'un représentant de la Commission.

E-2.00

TRAVAIL À FORFAIT

Les clauses 7-5.01 à 7-5.03 de la convention collective ne s'appliquent pas et sont remplacées par les dispositions suivantes :

Les clauses de la convention collective ou des présentes conditions de travail particulières ne peuvent être interprétées comme limitant le droit de la Commission de recourir à du travail à forfait pour du gardiennage lors des situations suivantes :

- a) face à l'occurrence de moyens de pression durant la phase de négociation des secteurs publics et parapublics;
- b) sous réserve de la clause E-4.00 des présentes, lors du remplacement occasionnel des personnes détentrices des postes sans égard au motif d'absence;
- c) lors d'événements spéciaux ou imprévus;
- d) lors d'un surcroît de travail;
- e) lors des séances du Conseil des commissaires;
- f) sous réserve de la clause E-4.00 des présentes, lors du comblement temporaire d'un poste vacant.

Cependant, les dispositions du présent article ne peuvent avoir pour effet d'empêcher de faire appel à une personne salariée en disponibilité ou à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi, dans un ou l'autre cas, cette personne doit satisfaire aux qualifications et autres exigences requises par la Commission pour le poste concerné.

E-3.00

PROCÉDURE D'AFFECTATION DÉFINITIVE

E-3.01

Le sous-paragraphe a) de la clause 7-1.11 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

La Commission offre le poste aux personnes salariées de la même classe d'emplois. Le poste ainsi laissé vacant ou, le cas échéant, le poste demeuré vacant est comblé par la Commission en choisissant d'abord parmi les personnes salariées régulières permanentes en disponibilité du personnel de soutien de la même classe d'emplois, couvertes ou non par le certificat d'accréditation, parmi les personnes salariées qui ont fait une demande de mutation conformément à la clause E-3.04 des présentes, ainsi que parmi les personnes salariées détenant un poste d'une classe d'emplois inférieure bénéficiant d'une protection salariale prévue à la clause 7-3.21 de la convention collective à la condition qu'elles possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par elle. L'application du présent paragraphe doit respecter les dispositions prévues à la clause 7-3.44 de la convention collective.

Si plus d'une personne salariée candidate satisfait aux qualifications et exigences requises, le poste est accordé à celle qui possède le plus d'ancienneté ou à celle dont la durée d'emploi est la plus longue.

E-3.02

Le sous-paragraphe c) de la clause 7-1.11 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

- a) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe b) de la clause 7-1.11 de la convention collective, la Commission s'adresse à l'ensemble des personnes salariées régies par la présente convention, par affichage, pour promotion ou rétrogradation. Le poste est affiché sur les tableaux prévus à cette fin pour une période de dix (10) jours ouvrables. Durant cette période, toute personne salariée peut poser sa candidature sur un formulaire fourni par la Commission. Une copie de l'affichage est transmise simultanément au Syndicat.

Toute personne salariée qui est absente ou qui prévoit l'être pour l'une des raisons prévues à la convention collective, peut par avis transmis à la Commission, poser sa candidature à tout poste qui pourrait être affiché durant son absence. Dans un tel cas, la candidature ne vaut que pour la durée de son absence. Une copie de l'avis de candidature est transmise simultanément au Syndicat;

- b) dans les établissements scolaires, les tableaux d'affichage sont situés dans le local des ouvriers d'entretien classe II (aides-concierges) si tel local existe; à défaut, il est situé dans le local du concierge.

Dans un établissement scolaire, la Commission affiche sur les tableaux déjà prévus à cette fin.

E-3.03 La Commission n'est tenue de procéder à l'affichage prévu à la clause 7-1.11 de la convention collective que si elle doit procéder selon l'étape décrite à la clause E-3.02 des présentes.

LISTE DE MUTATION

E-3.04 Toute personne salariée qui désire muter, soumet sa demande par écrit à la Commission entre le 1^{er} et le 15 mai de chaque année. La personne salariée doit préciser le nom de l'établissement scolaire ou du centre administratif, s'il y a lieu, où elle veut être affectée.

E-3.05 La liste de mutation est valable pour la période comprise entre le 1^{er} juin et le 31 mai de l'année qui suit.

E-3.06 Aucune demande de mutation n'est reçue en dehors du délai prévu à la clause E-3.04 des présentes, sauf sur recommandation expresse d'un médecin de la Commission ou à la suite d'une promotion.

S'il y a recommandation du médecin traitant au retour d'une invalidité, cette recommandation est prise en considération par la Commission.

Malgré ce qui précède, la personne salariée temporaire qui devient régulière peut s'inscrire sur la liste de mutation dans les trente (30) jours de la réussite de la période d'essai prévue à la clause 1-2.15 de la convention collective.

E-3.07 En vue d'établir la liste de mutation, la Commission fournit à chaque personne salariée la liste de toutes les fonctions par département et secteur. Elle fournit en même temps à chaque personne salariée un formulaire pour qu'elle puisse exprimer ses choix. Une copie de la liste ainsi qu'une copie du formulaire complété sont transmises au Syndicat. Par la suite, la Commission informe le Syndicat de tout mouvement de personnel au fur et à mesure de leur occurrence.

Telle mutation n'est possible que dans la mesure où un poste est ou devient vacant.

E-4.00 PROCÉDURE D'AFFECTATION TEMPORAIRE

La clause 7-1.15 de la convention collective est remplacée par les dispositions suivantes :

E-4.01 Lorsque la Commission décide de combler un poste temporairement vacant, elle procède de la façon suivante :

1. elle doit faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.44 de la convention collective.
2. À défaut, la Commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu de la loi.
3. À défaut, la Commission peut faire appel à une personne salariée bénéficiant d'une protection salariale dans cette classe d'emplois en vertu du paragraphe b) de la clause 7-3.21 de la convention collective, et ce, par ancienneté.
4. À défaut, elle offre le poste de la façon décrite aux clauses

E-4.02 des présentes.

E-4.02

Lorsque la Commission décide de procéder à une affectation temporaire pour remplacer une personne salariée de la classe d'emplois de gardien, elle procède de la façon suivante:

- a) par une personne salariée de la classe d'emploi de gardien ne détenant pas une semaine de trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes, et ce, par ancienneté sans que cela puisse constituer des heures supplémentaires;
- b) à défaut, en ayant recours à du travail à forfait en conformité avec la clause E-2.00 des présentes.

Au début ou à la suite du quart de travail, un maximum de quatre (4) heures de travail est obligatoire pour assurer le gardiennage en l'absence du gardien prévu à l'horaire de travail; le temps ainsi effectué est considéré comme des heures supplémentaires.

Afin de répondre à une situation d'urgence telle l'absence de gardiennage, la Commission offre, par ordre d'ancienneté, aux gardiens en postes, des heures supplémentaires et à défaut, le cas échéant, elle peut obliger la personne en poste ayant le moins d'ancienneté à exécuter ces heures supplémentaires.

E-5.00

JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

Les clauses 5-2.04 et 5-2.05 de la convention collective ne s'appliquent pas et sont remplacées par les dispositions suivantes :

Afin de faciliter l'organisation du travail, les jours chômés et payés peuvent être déplacés ou regroupés; dans ce cas, la Commission procède à tour de rôle entre les personnes concernées, en débutant par la personne ayant le moins d'ancienneté.

E-6.00

HEURES ADDITIONNELLES

Avant de recourir à du travail à forfait au Centre administratif, des heures additionnelles peuvent être offertes jusqu'à concurrence de trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes par semaines sans que cela puisse constituer des heures supplémentaires, aux personnes qui ne bénéficient pas d'une semaine de travail de trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes.

E-7.00

SEMAINE DE TRAVAIL, HORAIRE DE TRAVAIL, LIEU DE TRAVAIL ET PAUSES

Les articles 8-2.01 à 8-2.06 de la convention collective ne s'appliquent pas et sont remplacés par les dispositions suivantes :

La semaine régulière de travail est de trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes (38 h 45), réparties du lundi au dimanche, mais comportant deux (2) jours consécutifs de congé pour la personne détenant un poste de trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes.

La durée de la journée régulière est de sept (7) heures quarante-cinq (45) minutes.

Les personnes travaillant sur l'horaire de nuit et sur l'horaire de soir, sur l'horaire de jour le samedi ou le dimanche, de même que les personnes travaillant lors de jours chômés et payés, bénéficient d'un temps de repas de trente (30) minutes payé, mais en contrepartie ce temps de repas est pris sur les lieux et dans le cadre du travail.

Le temps de repos est de quinze (15) minutes payées par demi-journée de travail, sauf pour les personnes travaillant sur l'horaire de soir, de même que les personnes travaillant sur l'horaire de jour le samedi ou le dimanche, où le temps est crédité à la fin de la journée de travail.

Les personnes travaillant sur l'horaire de nuit et sur l'horaire de soir, sur l'horaire de jour le samedi ou le dimanche, de même que les personnes travaillant lors des jours chômés et payés, exercent leur emploi au poste de garde du centre administratif (rue Sherbrooke); les personnes travaillant de jour du lundi au vendredi exercent leur emploi en rotation, entre le poste de garde du centre administratif (rue Sherbrooke) et le poste de garde de l'annexe (rue Rachel).

E-8.00

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Les clauses 7-3.14 à 7-3.20 de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

Aux fins de l'application du mécanisme de sécurité d'emploi des personnes salariées de la classe d'emplois de gardien de sécurité, la Commission constitue, pour les classes d'emplois concernées, un bassin de postes vacants correspondant au nombre de postes abolis au plan d'effectif, mais en tenant compte des postes vacants existants, s'il y a lieu.

De cette façon, la Commission procède à la mise à pied et/ou à la mise en disponibilité des personnes salariées de la classe d'emplois de gardien de sécurité par ordre inverse d'ancienneté, jusqu'à concurrence du nombre de postes nécessaires à la constitution du bassin.

La personne salariée régulière dont le poste est aboli a le choix :

1. soit de prendre un poste vacant de sa classe d'emplois;
2. soit de déplacer une personne salariée moins ancienne de sa classe d'emplois.

La personne salariée ainsi déplacée, le cas échéant, a le choix :

1. soit de prendre un poste vacant de sa classe d'emplois;
2. soit de déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois qui n'a pas vu son poste aboli lors de la constitution du bassin.

La personne salariée ainsi déplacée, le cas échéant, prend un poste vacant dans le bassin.

Si la personne salariée est à l'essai, la Commission met fin à son emploi à compter de la date de l'abolition du poste ou de la date où elle est déplacée.

Si la personne salariée ne peut exercer l'un ou l'autre des choix ci-haut prévus, conformément aux autres dispositions de la présente clause ou si elle ne peut être tenue d'accepter une réaffectation en vertu de ces mêmes dispositions, la personne salariée régulière est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

La Commission applique les mêmes dispositions s'il existe un poste à temps partiel.

CHAPITRE F ANCIENNETÉ

F-1.00 DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES AUTRES QUE CELLES TRAVAILLANT DANS LES CAFÉTÉRIAS

F-1.01 Les clauses 8-1.06, 8-1.07 et 8-1.09 de la convention collective sont remplacées par la suivante :

- a) la liste d'ancienneté en vigueur au moment de la signature de la présente entente vaut jusqu'au 30 octobre 2011;
- b) au plus tard le 1^{er} octobre de chaque année, la Commission fait une mise à jour de la liste d'ancienneté. Cette dernière est calculée au 30 juin précédent et une copie de cette liste est transmise au Syndicat;
- c) entre le 1^{er} et le 15 octobre, la Commission affiche dans les lieux de travail la mise à jour de la liste d'ancienneté aux fins de validation.

Durant cette période, des modifications peuvent être apportées par la Commission suite à une demande écrite formulée par la personne salariée et par le Syndicat. Cependant, cette demande ne peut rétroagir au-delà de la période écoulée depuis la dernière mise à jour.

Au plus tard le 31 octobre, la liste définitive d'ancienneté est affichée dans lieux de travail et une copie est transmise au Syndicat.

La liste transmise au Syndicat indique pour chacune des personnes salariées les renseignements suivants :

le nom, le prénom, le numéro matricule, la classe d'emplois et l'ancienneté.

Cette liste est fournie par ordre alphabétique de classes d'emplois et par ordre d'ancienneté.

La copie de la liste transmise au Syndicat comporte l'adresse et le numéro de téléphone de chacune des personnes salariées; quinze (15) exemplaires de cette copie sont transmis au Syndicat.

F-1.02 Cette méthode de calcul sera utilisée au plus tard jusqu'au 30 juin 2012, à moins d'entente contraire, afin de l'appliquer à une date antérieure (tel que prévu aux dispositions de la convention collective 2010-2015).

F-2.00 DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS LES CAFÉTÉRIAS

F-2.01 Aux fins de mouvement de personnel et de sécurité d'emploi dans le Secteur des services alimentaires, la définition de l'ancienneté prévue à l'article 8-1.00 de la convention collective et au paragraphe 7 de la lettre d'entente « liste de priorité d'embauche » est modifiée de la façon suivante :

- a) l'ancienneté des personnes salariées travaillant dans une cafétéria équivaut à la première journée de travail effectif à la Commission;
- b) advenant un changement de classe d'emploi, hors du Secteur des services alimentaires, l'ancienneté de la personne salariée sera calculée selon la convention collective en tenant compte des heures additionnelles;

F-2.02 La personne salariée travaillant dans une cafétéria doit posséder une date d'embauche de plus de cinq (5) années avant d'être considérée au paragraphe g) de la clause 7-1.11 de la convention collective.

F-2.03 La date d'embauche de la personne salariée est considérée aux fins du calcul des vacances, au sens de la convention collective.

CHAPITRE G DIVERS

G-1.00 AUTORITÉ COMPÉTENTE RELATIVE À LA CLASSE D'EMPLOIS D'OUVRIER D'ENTRETIEN CLASSE II (AIDE-CONCIERGE)

Aux fins d'application du présent chapitre, l'appellation « aide-concierge » désigne « ouvrier d'entretien classe II (aide-concierge) ».

Lorsque la Commission procède à un changement de l'autorité compétente, elle avise par écrit toute personne salariée concernée et le Syndicat, et ce, avant que tel changement prenne effet.

G-2.00 RÉGIME LOCAL D'ASSURANCE-VIE

Les personnes salariées assurées en vertu du contrat d'assurance avec l'Industrielle-Alliance peuvent continuer d'y participer selon les dispositions prévues à ce contrat conformément à la Loi concernant la Commission des écoles catholiques de Montréal (L.Q. 1985, c. 60).

G-3.00 AFFICHAGE DES POSTES DÉFINITIVEMENT VACANTS DE LA CLASSE D'EMPLOIS DE CONCIERGE

Aux fins d'application du présent chapitre, l'appellation « aide-concierge » désigne « ouvrier d'entretien classe II (aide-concierge) ».

A défaut d'avoir comblé le poste vacant de concierge selon le paragraphe g) de la clause 7-1.11 de la convention collective applicable aux personnes salariées concierges, la Commission procède de la façon suivante :

1. elle s'adresse aux personnes salariées aide-concierge par affichage pour promotion;

2. tel poste est affiché sur les tableaux prévus à cette fin pour une période de dix (10) jours ouvrables. Durant cette période, la personne salariée aide-concierge peut poser sa candidature en faisant parvenir sa demande écrite au Service des ressources humaines. Les copies de l'affichage et une liste des candidatures sont transmises simultanément au Syndicat.

La personne salariée aide-concierge qui est absente ou qui prévoit l'être pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective peut poser sa candidature par un avis transmis à la Commission. Dans un tel cas, la candidature de la personne salariée aide-concierge ne vaut que pour la durée de son absence. Une liste des candidatures est transmise simultanément au Syndicat.

Dans tous les cas, seuls les cent cinquante (150) personnes salariées aide-concierge les plus anciennes selon la liste d'ancienneté peuvent être candidats pour un tel poste.

La Commission accorde le poste en choisissant parmi les personnes salariées aides-concierges qui ont posé leur candidature et qui répondent aux exigences du poste à combler.

Lors d'un affichage, s'il y a plus d'un poste vacant, la personne salariée aide-concierge peut poser sa candidature sur un (1) ou plusieurs postes;

3. si aucune personne salariée candidate n'est choisie selon les dispositions qui précèdent ou en l'absence de candidature, la Commission réaffiche le poste au bénéfice des deux cents (200) plus anciennes personnes salariées aide-concierge en mentionnant que les cent cinquante (150) ouvriers d'entretien les plus anciens conservent la priorité dans l'attribution du poste;
 - à la suite de cet affichage, la Commission comble le poste en l'accordant d'abord à l'une des cent cinquante (150) personnes salariées plus anciennes ayant posé sa candidature;
 - à défaut d'avoir comblé le poste selon ce qui précède, la Commission comble le poste en l'accordant à l'une des personnes salariées candidates placées entre le cent cinquante et unième et le deux centième rang de la liste d'ancienneté;
 - à défaut d'avoir comblé le poste selon ce qui précède, la Commission peut nommer la personne salariée aide-concierge qui accepte une telle nomination;
4. le rang d'une personne salariée candidate sur la liste d'ancienneté s'établit au premier jour ouvrable suivant la date de la fin de l'affichage du ou des postes.

Afin d'être nommée, une personne salariée candidate doit toujours répondre aux exigences du poste à combler.

Une copie de toute nomination est transmise simultanément au Syndicat.

G-4.00 HORAIRE DE TRAVAIL

G-4.01 Les horaires de travail en vigueur sont les suivants :

- a) aide-concierge de jour : 07 :00 à 15 :15
aide-concierge de soir : 15 :30 à 23 :45
aide-concierge de nuit : 00 :01 à 07 :45
- b) Gestion immobilière (SRM) : 07 :30 à 15 :45
Bureau du transport : 07 :30 à 15 :45 (déménageur)
08 :00 à 16 :15 (entretien mécanique)
07 :45 à 16 :00 (centre de tri et livraison)
- c) Secteur des services alimentaires :
jour : 07 :00 à 15 :15
soir : 15 :30 à 23 :45

G-4.02 La Commission peut ajuster ou modifier les horaires de travail selon les dispositions prévues à cet effet à l'article 8-2.00 de la convention collective.

La Commission et le Syndicat peuvent convenir d'horaires flexibles pour les personnes salariées couvertes par leur certificat d'accréditation tout en respectant en moyenne le nombre d'heures prévues aux clauses 8-2.01 b) et 8-2.03 de la convention collective.

Durant la période estivale comprise entre la fin des classes et la reprise de celles-ci, les personnes salariées aides-concierges des établissements scolaires travaillant le soir ou la nuit sont transférés dans l'horaire de jour dans les établissements scolaires où il n'y pas de cours.

Cependant, l'équipe d'entretien ménager (concierge et aide-concierge) en fonction au 1^{er} juillet, peut proposer un horaire différent suite à un consensus. Cette proposition doit être faite au plus tard dans les trois (3) premiers jours ouvrables du mois de juillet. Cet horaire est soumis par toute l'équipe, en utilisant le formulaire prévu à cet effet, à l'approbation de la direction de l'établissement scolaire, laquelle tient compte de ses besoins pédagogiques et administratifs. Cette dernière doit transmettre sa réponse au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de la proposition ou à défaut, dans les cinq (5) premiers jours ouvrables du mois de juillet si la proposition fut soumise après le 1^{er} juillet. En cas de refus, celle-ci doit indiquer aux membres de l'équipe, à l'intérieur des mêmes délais, les motifs justifiant sa décision et les dispositions du 1^{er} paragraphe s'appliquent.

Durant la semaine de relâche, les parties peuvent s'entendre afin de transférer dans l'horaire de jour, une ou plusieurs personnes salariées aides-concierges travaillant le soir ou la nuit.

G-4.03 À la demande de l'une ou l'autre des parties, la Commission et le Syndicat conviennent de former un comité paritaire de travail dans les 15 jours ouvrables de la demande afin d'examiner la possibilité de modifier la semaine régulière de travail (sa répartition) ainsi que les heures de travail des personnes salariées prévues à la convention collective ainsi qu'aux présentes conditions particulières.

G-5.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

G-5.01

La clause 8-6.01 de la convention collective est modifiée par ce qui suit :

La Commission fournit gratuitement aux personnes salariées tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port.

a) **LES PERSONNES SALARIÉES DE LA CLASSE D'EMPLOIS D'OUVRIER D'ENTRETIEN CLASSE II (AIDE-CONCIERGE)**

Aux fins d'application du présent chapitre, l'appellation « aide-concierge » désigne « ouvrier d'entretien classe II (aide-concierge) ».

Les personnes salariées aide-concierge régulières ont droit à un crédit annuel de 200 \$ afin de se procurer des vêtements de travail identifiés à la CSDM. Ceux-ci doivent être portés et visibles durant les heures de travail.

Dans la mesure où ces personnes salariées régulières détiennent un poste régulier au 1^{er} juillet, elles choisissent parmi les vêtements se retrouvant sur la liste suivante :

- | | |
|---------------------------|---------------|
| - chemise manches courtes | - polo |
| - t-shirt | - pantalon |
| - veste | - débardeur |
| - chemise manches longues | - manteau |
| - bas | - bermuda |
| - capri | - ceinture |
| - gants | - imperméable |
| - chapeau [†] | |

Le crédit de 200 \$ ne comprend pas les chaussures de sécurité et le montant des taxes fédérale et provinciale.

Chaque personne salariée aide-concierge régulière devra maintenir un minimum de trois pantalons ainsi que cinq hauts (excluant le manteau).

La présente liste de vêtements peut être modifiée après entente entre les parties.

Le port du bermuda et du capri ne sont permis que durant la période estivale comprise entre la fin des classes et la reprise de celles-ci.

Le Syndicat sera invité à participer au comité d'analyse des appels d'offres du fournisseur selon les procédures en vigueur à la Commission.

b) **LES PERSONNES SALARIÉES DÉTENANT UN EMPLOI DE SOUTIEN MANUEL À LA GESTION IMMOBILIÈRE DU SERVICE DES RESSOURCES MATÉRIELLES ET DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES**

Les personnes salariées régulières détenant un emploi de soutien manuel rattachées à la Gestion immobilière et aux établissements scolaires ont droit à un crédit annuel de 200 \$ afin de se procurer des vêtements de travail identifiés à la CSDM. Ceux-ci doivent être portés et visibles durant les heures de travail.

[†] Le port du chapeau doit respecter le code de vie de l'établissement scolaire.

Dans la mesure où ces personnes salariées régulières détiennent un poste régulier au 1^{er} juillet, elles choisissent parmi les vêtements se retrouvant sur la liste suivante :

- | | |
|---------------------------|---------------|
| - chemise manches courtes | - polo |
| - t-shirt | - pantalon |
| - veste | - débardeur |
| - chemise manches longues | - manteau |
| - bas | - ceinture |
| - gants | - imperméable |
| - chapeau | |

Le crédit de 200 \$ ne comprend pas les chaussures de sécurité et le montant des taxes fédérale et provinciale.

Chaque personne salariée ouvrier manuel régulière rattachée à la Gestion immobilière et aux établissements d'enseignement devra maintenir un minimum de trois pantalons ainsi que cinq hauts (excluant le manteau).

De plus, les personnes salariées de la classe d'emplois de soudeur et les personnes salariées de la classe d'emplois de spécialiste en mécanique d'ajustage ont droit à chaque année à un couvre-tout d'usage courant dans le métier. Ce couvre-tout est nettoyé au besoin, et ce, aux frais de la Commission.

La présente liste de vêtements peut être modifiée après entente entre les parties.

Le Syndicat sera invité à participer au comité d'analyse des appels d'offres du fournisseur selon les procédures en vigueur à la Commission.

c) LES PERSONNES SALARIÉES DE LA CLASSE D'EMPLOIS DE CONDUCTEUR DE VÉHICULES LOURDS, DE CONDUCTEUR DE VÉHICULES LÉGERS, D'AIDE-CONDUCTEUR DE VÉHICULES LOURDS ET DE DÉMÉNAGEUR

Dans la mesure où ces personnes salariées détiennent un poste régulier au 1^{er} juillet, ces personnes salariées ont droit à un crédit annuel de 300 \$ pour l'achat de vêtements qui doivent être portés et visibles durant les heures de travail et qui se retrouvent sur la liste suivante :

- | | |
|---------------------------|-------------|
| - chemise manches courtes | - polo |
| - t-shirt | - pantalon |
| - veste | - débardeur |
| - chemise manches longues | - manteau |
| - cravate | - bermuda |
| - bas | - ceinture |
| - chapeau | - gants |

Le crédit de 300 \$ ne comprend pas les chaussures de sécurité et le montant des taxes fédérale et provinciale.

La présente liste de vêtements peut être modifiée après entente entre les parties.

Le Syndicat sera invité à participer au comité d'analyse des appels d'offres du fournisseur selon les procédures en vigueur à la Commission.

d) PERSONNES SALARIÉES DE LA CLASSE D'EMPLOIS DE MÉCANICIEN

Dans la mesure où ces personnes salariées détiennent un poste régulier au 1^{er} juillet, ces personnes salariées ont droit, selon la coutume établie, à des sarraus ou salopettes ou pantalons et chemises de travail. Lesquels sont nettoyés au besoin, et ce, aux frais de la Commission.

e) PERSONNES SALARIÉES DE LA CLASSE D'EMPLOIS DE GARDIEN DE SÉCURITÉ

La Commission fournit à ces personnes salariées détenant un poste régulier au 1^{er} juillet, les vêtements de travail dont elle exige le port et la visibilité.

f) PERSONNES SALARIÉES DE LA CLASSE D'EMPLOIS DE CUISINIER ET D'AIDE-GÉNÉRAL DE CUISINE

Dans la mesure où ces personnes salariées détiennent un poste régulier au 1^{er} juillet, ces personnes salariées ont droit à une allocation annuelle de 150 \$ net pour l'achat de vêtements blancs, incluant le pantalon pied de poule ou blanc, qui doivent être portés durant les heures de travail. Cette allocation sera versée au mois de novembre de chaque année scolaire.

Le crédit de 150 \$ net ne comprend pas les chaussures de sécurité et le montant des taxes fédérale et provinciale.

La personne salariée qui devient régulière en cours d'année reçoit un montant calculé au prorata du nombre de mois travaillés.

Les tabliers et les filets à cheveux sont fournis par la Commission.

G-6.00

APPLICATION DE LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE

Les conditions de travail particulières du personnel couvert par le certificat d'accréditation du Syndicat national des employées et employés de la Commission scolaire de Montréal CSN contenues à la présente annexe sont sujettes à l'application du chapitre 9 de la convention collective.

G-7.00

DISPOSITION TRANSITOIRE

Les parties reconnaissent que la référence à la convention collective est en fonction de la convention collective 2005-2010. À cet effet, les parties devront se revoir pour procéder aux adaptations nécessaires, si besoin en est, en fonction du texte de la présente convention collective.

ANNEXE A

Département	Secteurs
Bureau du transport	
Gestion immobilière	8 secteurs : <ul style="list-style-type: none"> - Secteur Ouest - Secteur Sud - Secteur Centre - Secteur Est - Secteur Nord - Secteur des écoles dédiées (FGA, FP, ESEHDAA) - Système mécanique et gestion de l'énergie - Réaménagements et rénovations mineures
Entretien ménager	
Secteur des services alimentaires	