



---

## **Soirée d'information « Mouvement de personnel SDÉ »**

### **Extraits de la Convention Collective S3 2010-2015**

8 juin 2011



## **Définitions relatives aux postes**

### **1-2.21 Poste**

Affectation particulière d'une salariée ou d'un salarié pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne à l'exception d'une affectation à un poste particulier.

Sous réserve de l'article 7-3.00, toute salariée ou tout salarié détient un poste à l'exception d'une salariée ou d'un salarié temporaire qui n'en détient pas.

Sous réserve de la clause 10-2.02, les salariées ou salariés visés par le chapitre 10-0.00 ne détiennent pas de poste.

### **1-2.22 Poste en service de garde**

Poste dans la classe d'emplois de technicienne ou de technicien en service de garde, d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale ou d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde.

### **1-2.23 Poste en adaptation scolaire**

Poste dans l'une des classes d'emplois suivantes :

- technicienne ou technicien en éducation spécialisée;
- technicienne ou technicien en travail social;
- technicienne-interprète ou technicien-interprète;
- préposée ou préposé aux élèves handicapés.

### **1-2.24 Poste à temps complet**

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont égales ou supérieures à soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail.

Malgré l'alinéa précédent, un poste périodique est à temps complet seulement si le nombre d'heures de service actif effectué dans le poste est égal ou supérieur à soixante-quinze pour cent (75 %) du nombre d'heures de l'année régulière de travail.

### **1-2.25 Poste à temps partiel**

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont moindres que soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail.

Malgré l'alinéa précédent, un poste périodique dont le nombre d'heures de service actif effectué dans le poste est moindre que soixante-quinze pour cent (75 %) de l'année régulière de travail est un poste à temps partiel.

La commission ne peut diviser un poste, autre qu'un poste à temps partiel, en plusieurs postes à temps partiel, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

## **Quelques définitions générales**

### **1-2.19 Période d'essai**

Période d'emploi à laquelle une salariée ou un salarié, autre qu'une salariée ou un salarié temporaire, nouvellement embauché est soumis pour devenir salariée ou salarié régulier. Cette période est de soixante (60) jours effectivement travaillés. Cependant, cette période est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés pour les salariées ou salariés occupant l'un des postes de la sous-catégorie des emplois de soutien technique.

La salariée ou le salarié occupant un poste à temps partiel est soumis à une période d'essai d'une durée équivalente à celle prévue ci-haut, selon le cas, ou à une période d'essai d'une durée de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux (2) périodes.

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

La présente clause s'applique sous réserve du sous-paragraphe f) du paragraphe B) de la clause 2-1.01.

### **1-2.28 Promotion**

Mouvement d'une salariée ou d'un salarié à un autre poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'elle ou il quitte ou, s'il s'agit de classes d'emplois rémunérées selon un taux de traitement unique, dont le taux est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'elle ou il quitte.

### **1-2.29 Rétrogradation**

Mouvement d'une salariée ou d'un salarié à un autre poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle ou il quitte ou, s'il s'agit de classes d'emplois rémunérées selon un taux de traitement unique, dont le taux est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle ou il quitte.

### **1-2.30 Salariée ou salarié**

Les expressions « salariée ou salarié », « salariée et salarié », autant au singulier qu'au pluriel, signifient et comprennent les salariées ou salariés ci-après définis et à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'appliquent, conformément à l'article 2-1.00.

### **1-2.31 Salariée ou salarié à l'essai**

La salariée ou le salarié qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.19 pour devenir salariée ou salarié régulier.

### **1-2.32 Salariée ou salarié permanent**

La salariée ou le salarié régulier qui a complété deux (2) années de service actif à la même commission dans un poste à temps complet.

L'absence pour invalidité couverte par l'assurance salaire, l'absence pour invalidité due à un accident du travail ou à une lésion professionnelle, tant que la salariée ou le salarié en cause continue de recevoir des prestations pour ces invalidités en vertu de la convention, constituent du service actif aux fins d'acquisition de la permanence, et ce, malgré la clause 1-2.38.

Par exception à la règle d'acquisition de la permanence, la salariée ou le salarié qui a acquis sa permanence en vertu des dispositions qui précèdent ou en vertu d'une convention collective antérieure et qui occupe un poste à temps partiel conserve son statut de permanent dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi depuis qu'elle ou il a acquis sa permanence.

### **1-2.33 Salariée ou salarié régulier**

- A) La salariée ou le salarié ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.19.
- B) La salariée ou le salarié qui, au service de la commission ou de la ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, avait acquis le statut de salariée ou salarié régulier ou l'équivalent.

### **1-2.34 Salariée ou salarié temporaire**

- A) La salariée ou le salarié qui est embauché comme tel pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas quatre (4) mois, à moins d'entente écrite avec le syndicat.
- B) La salariée ou le salarié remplaçant défini à la clause 1-2.35.
- C) La salariée ou le salarié embauché comme tel pour occuper un poste définitivement vacant ou nouvellement créé entre le début de la vacance et le moment du comblement définitif.
- D) La salariée ou le salarié temporaire embauché comme tel pour occuper un poste particulier.
- E) La salariée ou le salarié embauché comme tel pour effectuer des heures dans le cadre de la clause 7-1.29.

### **1-2.35 Salariée ou salarié remplaçant**

La salariée ou le salarié qui est embauché comme tel pour remplacer une salariée ou un salarié absent pendant la durée de cette absence.

## **Sécurité d'emploi du secteur des services directs aux élèves**

### **Section II Sécurité d'emploi du secteur des services directs aux élèves**

Seules les dispositions de la présente section s'appliquent à la sécurité d'emploi des salariées et salariés réguliers ou à l'essai détenant un poste en adaptation scolaire ou un poste en service de garde à moins d'une disposition expresse à l'effet contraire.

#### **7-3.13 Date d'abolition de poste**

Sous réserve de l'article 7-1.00, la commission ne peut effectuer d'abolition de poste qu'à une seule date qu'elle détermine laquelle doit se situer entre le 1<sup>er</sup> juillet et l'entrée des élèves.

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

#### **7-3.14 Motifs de non abolition de poste**

La commission n'est pas tenue de procéder à une abolition lorsque le poste n'est modifié que d'une façon parmi les suivantes :

- A) lorsque le poste est transféré à une distance de moins de dix (10) kilomètres de son lieu de travail habituel; toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un autre rayon;
- B) lorsqu'il y a changement de supérieure ou supérieur immédiat;
- C) lorsque le poste est transféré dans une autre unité administrative du même lieu physique;
- D) lorsque la répartition du temps de travail entre des unités administratives ou des lieux physiques se situant dans le rayon prévu au paragraphe A) est modifiée.

Un poste ne peut pas être modifié plus d'une fois à tous les trois (3) ans à moins d'entente avec le syndicat.

#### **7-3.15 Réaffectation préalable à une abolition d'un poste en adaptation scolaire**

Avant de procéder à l'abolition d'un poste, la commission peut, malgré la clause 7-3.17, réaffecter la salariée ou le salarié titulaire de ce poste à un autre poste de la même classe d'emplois comportant le même nombre d'heures hebdomadaires de travail, à l'intérieur d'un rayon de dix (10) kilomètres de son lieu de travail de l'année précédente. Le poste devenant ainsi vacant est considéré comme étant aboli.

Dans le cas d'une réaffectation visée à l'alinéa précédent, la salariée ou le salarié peut demander que son poste soit aboli si la réaffectation est substantielle.

La commission consulte le syndicat avant de procéder à une réaffectation substantielle d'une salariée ou d'un salarié. Celle-ci ou celui-ci est présent lors de cette rencontre. La commission et le syndicat conviennent des modalités de cette consultation.

### **7-3.16 Assignation des tâches lors de l'abolition d'un poste**

La commission peut assigner à d'autres salariées ou salariés les tâches et fonctions d'un poste qui est aboli. Cette assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive ni de danger pour la santé ou la sécurité des salariées ou salariés.

### **7-3.17 Consultation du syndicat**

La commission consulte le syndicat au moins quinze (15) jours avant la date d'abolition établie conformément à la clause 7-3.13 sur les éléments suivants, et ce, par classe d'emplois :

- A) l'identification des postes abolis;
- B) le nom et le statut de la ou du titulaire du poste aboli;
- C) le bien-fondé de l'abolition de poste;
- D) le nombre de postes maintenus;
- E) l'identification des postes vacants qu'elle entend combler;
- F) les postes visés aux paragraphes D) et E) doivent comprendre le temps prévu à la clause 8-2.08 ou 8-2.09, selon le cas. Ce temps doit être identifié pour chacun des postes, à l'exception des postes de la classe d'emplois de préposée ou préposé aux élèves handicapés.

### **7-3.18 Avis à la salariée ou au salarié dont le poste est aboli**

À la suite de cette consultation, la commission avise par écrit la salariée ou le salarié dont le poste est aboli au moins cinq (5) jours avant la date d'abolition de poste. Toutefois, la salariée ou le salarié à l'essai, dont l'emploi prend fin, reçoit un préavis d'une durée de quatorze (14) jours.

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

#### **7-3.19**

La salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté est, selon son statut, réaffecté dans un autre poste ou son emploi prend fin s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié à l'essai. À défaut d'obtenir un poste conformément aux clauses 7-3.22 et 7-3.23, la salariée ou le salarié permanent est mis en disponibilité ou s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié régulier il est mis à pied.

Toutefois, la salariée ou le salarié à l'essai dont le poste est aboli ou qui est supplanté, est réputé demeurer une salariée ou un salarié temporaire inscrit sur la liste de priorité d'embauche ou une salariée ou un salarié couvert par le chapitre 10-0.00, selon le cas, sans perte de droits et sans avoir pour effet de conférer un avantage additionnel.

Dans ce cadre, la salariée ou le salarié qui avait le statut de salariée ou salarié temporaire est réinscrit à la liste de priorité d'embauche selon la durée d'emploi qu'elle ou il détenait avant l'obtention d'un poste, le tout sous réserve des modalités de la liste de priorité d'embauche.

Dans ce cadre, la salariée ou le salarié qui occupait un emploi en vertu de l'article 10-1.00 ou 10-2.00 retourne à son ancien emploi ou en mise à pied, selon le cas, ce qui entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ayant fait suite à l'obtention d'un poste, le tout sous réserve des articles 10-1.00 ou 10-2.00.

**7-3.20**

Le mécanisme de sécurité d'emploi a lieu lors de l'affectation annuelle au cours de laquelle la commission comble les postes définitivement vacants ou nouvellement créés selon la séquence prévue à la clause 7-3.22.

**7-3.21**

La commission procède à l'affectation annuelle :

- A) lors d'une séance regroupant les salariées ou salariés concernés :
- a) pour l'application des première (1<sup>re</sup>) et deuxième (2<sup>e</sup>) étapes prévues à la clause 7-3.22, cette séance a lieu à une date convenue entre la commission et le syndicat. À défaut d'entente, la commission détermine la date de la séance laquelle doit avoir lieu entre le 1<sup>er</sup> juillet et l'entrée des élèves. La commission informe, cinq (5) jours avant la séance, toute salariée ou tout salarié visé à la clause 7-3.22 des postes maintenus et des postes vacants qu'elle entend combler;
  - b) pour l'application de la troisième (3<sup>e</sup>) étape prévue à la clause 7-3.22, cette séance a lieu à une date convenue entre la commission et le syndicat. Toutefois, cette séance ne doit pas avoir lieu à la même date que celle prévue au sous-paragraphe précédent à moins d'entente à l'effet contraire.  

Le défaut de convenir d'une date ne peut pas avoir pour effet d'empêcher la commission de tenir une séance à la date qu'elle détermine dans la mesure où cette séance a lieu après la date prévue au sous-paragraphe précédent et avant l'entrée des élèves;
  - c) la commission informe toute salariée ou tout salarié visé à la clause 7-3.22 de la date et du lieu, cinq (5) jours avant les séances prévues aux sous-paragraphe a) et b).
- B) à défaut de procéder selon le paragraphe A), la commission avise par écrit la salariée ou le salarié dont le poste est aboli des choix qui s'offrent à elle ou à lui, conformément à la clause 7-3.23. La salariée ou le salarié doit communiquer sa décision par écrit dans le délai convenu entre la commission et le syndicat. À défaut d'entente, la salariée ou le salarié doit communiquer sa décision dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de cet avis. De même, pour toute autre salariée ou tout autre salarié ayant un choix à exercer, la commission lui indique les choix qui s'offrent à elle ou lui conformément à la clause 7-3.23 et la salariée ou le salarié communique sa décision dans le même délai. La commission informe également toute salariée ou tout salarié visé à la clause 7-3.22 des postes vacants qu'elle entend combler.

## **Séance d'affectation des services directs au élèves**

### **7-3.22 Séquence d'affectation annuelle**

L'affectation annuelle se fait selon les étapes suivantes :

#### **A) 1<sup>re</sup> étape**

La commission comble les postes vacants en choisissant, dans la même classe d'emplois et par ordre d'ancienneté, parmi l'ensemble des salariées ou salariés permanents<sup>1</sup>.

Ce choix s'effectue en respectant les modalités suivantes :

- a) pour l'ensemble des salariées ou salariés permanents, le poste attribué doit comporter un nombre d'heures égal ou inférieur au nombre pour lequel la salariée ou le salarié bénéficie d'une garantie de traitement que lui confère son statut de salariée ou de salarié permanent<sup>2</sup>;
- b) lorsque la mise en application de la réserve prévue au sous-paragraphe précédent a pour effet d'empêcher une salariée ou un salarié permanent de se voir attribuer un poste qui lui permettrait d'éviter une protection salariale ou une mise en disponibilité, cette salariée ou ce salarié obtient alors un poste comportant un nombre d'heures plus élevé mais pour lequel l'écart est le moindre entre les heures dudit poste et le nombre d'heures pour lequel elle ou il bénéficie d'une garantie de traitement.

La salariée ou le salarié permanent dont le poste est aboli ou qui est supplanté doit faire son choix en vertu de la clause 7-3.23, en respectant les modalités prévues aux sous-paragraphe a) et b) précédents.

#### **B) 2<sup>e</sup> étape**

Par la suite, elle comble les postes vacants en choisissant, par ordre d'ancienneté, parmi l'ensemble des salariées et salariés réguliers.

Sous réserve de l'alinéa précédent, la salariée ou le salarié permanent qui, à l'étape 1, n'a eu d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste à temps partiel, est réaffecté temporairement dans un poste à temps complet de sa classe d'emplois ou de la classe d'emplois qu'elle ou il occupe qui devient vacant en cours de séance, et ce, jusqu'à ce que la commission l'affecte dans un poste comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail, conformément à la clause 7-3.27.

À cette étape, la salariée ou le salarié régulier dont le poste est aboli ou qui est supplanté doit faire son choix en vertu de la clause 7-3.23.

---

<sup>1</sup> Sont aussi visés par ce paragraphe les salariées ou salariés permanents :

- Mis en disponibilité;
- Bénéficiant d'une protection salariale et d'un droit de retour en vertu de l'application des clauses 7-3.25 à 7-3.28 et des clauses 7-3.30 à 7-3.32;
- Bénéficiant du droit d'occuper un emploi convenable en vertu de la clause 7-4.20.

<sup>2</sup> Pour la salariée ou le salarié en service de garde, le poste attribué doit comporter un nombre d'heures égal ou inférieur au nombre à partir duquel est calculée la protection salariale prévue à la clause 7-3.31.

Malgré ce qui précède, la salariée ou le salarié dont le poste a été aboli et qui a obtenu, dans le cadre du premier alinéa, un poste qui constituerait une promotion, conformément aux modalités prévues à la clause 7-3.24 F), n'exerce pas de choix en vertu de la clause 7-3.23.

### **C) 3<sup>e</sup> étape**

Par la suite, elle procède par ordre d'ancienneté, sans égard au secteur, selon l'ordre suivant :

- a) elle comble le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emplois, parmi les salariées ou salariés en disponibilité, les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi et les salariées ou salariés ayant un droit de retour ou bénéficiant d'une protection salariale en vertu de l'article 7-3.00;
- b) elle s'adresse à l'ensemble des salariées ou salariés. Toutefois, les salariées ou salariés des services directs aux élèves ne peuvent poser leur candidature que sur les nouveaux postes qui n'ont pas été offerts aux étapes précédentes;
- c) elle comble le poste en choisissant parmi les salariées ou salariés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans;
- d) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées et salariés temporaires inscrits sur la liste de priorité d'embauche de l'article 2-3.00 et qui ont complété l'équivalent d'une (1) année de durée d'emploi reconnue sur cette liste;
- e) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées et salariés couverts par le chapitre 10-0.00 ayant complété leur période de probation. La salariée ou le salarié bénéficie du présent paragraphe pour une période de dix-huit (18) mois après sa mise à pied;
- f) elle comble le poste en choisissant, parmi les autres salariées ou salariés temporaires inscrits sur la liste de priorité d'embauche de l'article 2-3.00 sans tenir compte de l'ordre de durée d'emploi et sans égard à la classe d'emplois;
- g) à défaut, elle peut embaucher toute autre personne.

Dans le cas de la salariée ou du salarié visé aux sous-paragraphes d) et e), si plus d'une candidate ou d'un candidat possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, celle-ci procède suivant l'ordre de durée d'emploi.

### **7-3.23 Choix de la salariée ou du salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté**

La salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté doit faire son choix selon les modalités suivantes :

A) La salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté doit :

- prendre un poste vacant de sa classe d'emplois;
- ou
- supplanter une salariée ou un salarié moins ancien de sa classe d'emplois.

À cette étape, la salariée ou le salarié permanent doit effectuer son choix parmi les postes à temps complet.

B) À défaut de pouvoir exercer l'un ou l'autre des choix prévus au paragraphe précédent, la salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté doit :

- prendre un poste vacant de sa classe d'emplois;
- ou
- supplanter une salariée ou un salarié moins ancien de sa classe d'emplois.

À cette étape, la salariée ou le salarié permanent choisit le poste à temps partiel comportant le plus grand nombre d'heures lorsqu'elle ou qu'il effectue son choix.

C) À défaut, de pouvoir exercer l'un ou l'autre des choix prévus au paragraphe précédent, la même procédure s'applique à la salariée ou au salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté, et ce, dans une classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie et ainsi de suite.

### **7-3.24 Modalités**

Dans les cas prévus aux clauses 7-3.22 et 7-3.23, les modalités suivantes s'appliquent :

- A) le poste vacant visé est celui que la commission entend combler;
- B) la salariée ou le salarié visé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission;
- C) si un poste comporte, outre les exigences ou qualifications requises par le Plan de classification, d'autres exigences déterminées par la commission, on tient d'abord compte de ces exigences et ensuite de l'ordre d'ancienneté;
- D) une salariée ou un salarié ne peut en supplanter une ou un autre que si elle ou il possède plus d'ancienneté que cette dernière ou ce dernier;
- E) seule la salariée ou seul le salarié détenant un poste peut être supplanté;

- F) seul un mouvement de personnel dans le cadre de la deuxième étape prévue au paragraphe B) et aux sous-paragraphe b), e) et f) du paragraphe C) de la clause 7-3.22 peut entraîner une promotion. Toutefois, la salariée ou le salarié doit avoir démontré au préalable, pour la classe d'emplois qui constituerait une promotion, qu'elle ou il répond aux qualifications et exigences requises et aux autres exigences déterminées par la commission selon les modalités qu'elle détermine;
- G) lorsqu'une salariée ou un salarié régulier non permanent est rétrogradé, son traitement est établi conformément au paragraphe B) de la clause 6-2.15;
- H) lorsqu'une salariée ou un salarié permanent détenant un poste en adaptation scolaire est rétrogradé, son traitement est établi conformément à la clause 7-3.26, sous réserve de la clause 7-3.29;
- I) lorsqu'une salariée ou un salarié permanent détenant un poste en service de garde est rétrogradé, son traitement est établi conformément à la clause 7-3.30, sous réserve de la clause 7-3.32;
- J) malgré les dispositions de la clause 1-2.32, lorsqu'une ou un salarié permanent choisit un poste à temps partiel alors qu'au moins un poste à temps complet lui est accessible, elle ou il perd sa permanence;
- K) une salariée ou un salarié permanent ne peut refuser un poste en deçà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de l'abolition de son poste ou de sa supplantation;
- L) lorsqu'une salariée ou un salarié occupant un poste à temps partiel est réaffecté dans un poste à temps complet ou supplante une salariée ou un salarié occupant un poste à temps complet, par exception expresse, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cette salariée ou ce salarié a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence;
- M) si aucune des salariées ou salariés en disponibilité ou en protection salariale n'accepte le poste offert, la commission désigne, sous réserve du paragraphe K), la salariée ou le salarié possédant le moins d'ancienneté parmi ces salariées ou salariés;
- N) les postes que la commission identifie comme étant vacants, dans le cadre de la clause 7-3.17, ne peuvent être abolis ou modifiés lors de l'affectation annuelle;
- O) une salariée ou un salarié permanent ne peut en aucun cas être réaffecté dans un poste périodique;
- P) tous les mouvements de personnel résultant de l'application de la clause 7-3.23 prennent effet à la date prévue à la clause 7-3.13.

### **7-3.25 Stabilité d'une année à l'autre**

Lorsque le plan d'intervention établi au bénéfice d'un élève recommande le maintien d'une même intervenante ou d'un même intervenant auprès de ce dernier, la commission peut, malgré les dispositions des clauses 7-3.22 et 7-3.23, maintenir une salariée ou un salarié de la classe d'emplois de technicienne ou technicien en éducation spécialisée dans son poste. Si ce poste est visé par une telle mesure, la commission peut maintenir en place une même intervenante ou un même intervenant auprès de la clientèle EHDAA, conformément aux recommandations contenues au plan d'intervention pour une durée maximale de deux (2) années scolaires en sus de la première année scolaire pendant laquelle cette mesure a été mise en place. En prévision de l'affectation annuelle, la commission informe les salariées et salariés de tous les postes visés par une telle recommandation au plan d'intervention.

Si le poste visé par cette mesure est à temps partiel et que, dans le cadre de l'affectation annuelle ou du comblement définitif d'un poste, la salariée ou le salarié obtient un poste à temps complet, elle ou il en devient titulaire avec reconnaissance de tous les droits et avantages applicables. Cependant, la commission peut décider de la ou le réaffecter sur une base temporaire dans le poste à temps partiel qu'elle ou il détenait et qui est visé par la recommandation de maintien prévue au plan d'intervention. Cette affectation dure jusqu'à ce que la commission l'affecte au poste à temps complet, dont elle ou il est devenu titulaire. Il appartient à la commission de combler l'horaire de travail de la salariée ou du salarié par des tâches du personnel de soutien en relation avec ses qualifications et cette réaffectation ne peut avoir pour effet de lui imposer des heures brisées ou un changement de quart de travail.

Le poste à temps complet, qui est alors temporairement vacant, est comblé suivant les dispositions de la clause 7-1.25.

### **Protection salariale ou de classe d'emplois pour la salariée ou le salarié permanent détenant un poste en adaptation scolaire**

#### **7-3.26 Rétrogradation involontaire**

La salariée ou le salarié permanent qui n'a d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste qui constitue pour elle ou lui une rétrogradation, par application de la clause 7-3.23 ou du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-3.34 de la convention, conserve sa classe d'emplois et le traitement y afférent.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale et de classe d'emplois, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

Cette salariée ou ce salarié bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant ou nouvellement créé dans sa classe d'emplois que la commission décide de combler, conformément à la clause 7-3.22.

### **7-3.27 Poste comportant un nombre d'heures moindre**

Lorsque, à la suite de l'application de la clause 7-3.23 de la convention, une salariée ou un salarié permanent n'a d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail, elle ou il est réputé réaffecté sur une base temporaire et la réaffectation dure jusqu'à ce que la commission l'affecte, malgré la clause 7-1.03 et l'article 7-3.00, dans un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emplois ou de la classe d'emplois qu'elle ou il occupe, si elle ou il a été rétrogradé, comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail. Lors de cette réaffectation sur une base temporaire, il appartient à la commission de combler l'horaire de travail de la salariée ou du salarié par des tâches du personnel de soutien en relation avec ses qualifications. Cette réaffectation ne peut avoir pour effet d'imposer des heures brisées ou un changement de quart de travail.

La présente clause s'applique également à la salariée ou au salarié qui obtient par application de la clause 7-3.26 un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

Cette salariée ou ce salarié, tant qu'elle ou il demeure réputé réaffecté sur une base temporaire, bénéficie, en outre, du droit de retour mentionné au troisième alinéa de la clause 7-3.26, et ce, sur un poste comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail avant sa réaffectation.

### **7-3.28 Poste à caractère cyclique ou saisonnier**

Dans le cas où une salariée ou un salarié permanent n'a d'autre choix, dans le cadre de la clause 7-3.23 de la convention, que d'être réaffecté dans un poste à temps complet, à caractère cyclique ou saisonnier, elle ou il bénéficie de la protection salariale suivante :

- elle ou il conserve la rémunération établie sur la base de son taux de traitement et de son nombre d'heures régulières de travail applicables immédiatement avant son affectation, et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure;
- toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant son affectation est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies; ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de la salariée ou du salarié progresse.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

Cette salariée ou ce salarié bénéficie, en outre, du droit de retour mentionné au troisième alinéa de la clause 7-3.26, et ce, sur un poste à temps complet qui n'est pas à caractère cyclique ou saisonnier.

### **7-3.29 Refus d'un poste dans le cadre du droit de retour**

Lorsqu'une salariée ou un salarié refuse d'accepter un poste qui lui est offert dans le cadre du droit de retour dont elle ou il bénéficie en vertu du troisième alinéa de la clause 7-3.26, elle ou il perd alors tous les bénéfices inhérents à ce droit; les dispositions relatives à la rétrogradation volontaire prévues à la clause 6-2.15 s'appliquent à la salariée ou au salarié dont la réaffectation à l'origine de son droit de retour constituait pour elle ou lui une rétrogradation. En outre :

- A) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié visé à la clause 7-3.27, elle ou il n'est plus réaffecté sur une base temporaire, il n'appartient plus à la commission de combler son horaire de travail et elle ou il est alors rémunéré suivant les heures effectivement travaillées;
- B) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié visé à la clause 7-3.28 elle ou il ne bénéficie plus des deuxième et troisième alinéas de la clause 7-3.28 et est rémunéré suivant les heures effectivement travaillées.

### **Protection salariale ou de classe d'emplois pour la salariée ou le salarié permanent détenant un poste en service de garde**

#### **7-3.30 Rétrogradation involontaire**

Lorsque, par application de la clause 7-3.23, la salariée ou le salarié permanent n'a d'autre choix que d'être réaffecté à un poste qui constitue pour elle ou lui une rétrogradation elle ou il conserve sa classe d'emplois, le traitement afférent et bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emplois conformément au troisième alinéa de la clause 7-3.26.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale et de classe d'emplois, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

#### **7-3.31 Poste comportant un nombre d'heures moindre**

Lorsque, par application de la clause 7-3.23, une salariée ou un salarié permanent n'a d'autre choix que d'être réaffecté à un poste dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est de :

- moins de quatre-vingts pour cent (80 %) du nombre d'heures hebdomadaires de travail du poste détenu l'année précédente, elle ou il est réaffecté sur une base temporaire et la réaffectation s'applique jusqu'à ce que la commission l'affecte à un poste vacant ou nouvellement créé dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail correspond à quatre-vingts pour cent (80 %) du nombre d'heures hebdomadaires de travail du poste détenu l'année précédente. Il appartient à la commission de combler l'horaire de travail jusqu'à quatre-vingts pour cent (80 %) du nombre d'heures hebdomadaires de travail du poste de l'année précédente par des tâches du personnel de soutien en relation avec ses qualifications;

ou est de :

- moins de soixante-quinze pour cent (75 %) de trente-cinq (35) heures hebdomadaires de travail, elle ou il est réaffecté sur une base temporaire et la réaffectation s'applique jusqu'à ce que la commission l'affecte à un poste vacant ou nouvellement créé dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail correspond à soixante-quinze pour cent (75 %) de trente-cinq (35) heures hebdomadaires de travail. Il appartient à la commission de combler l'horaire de travail jusqu'à soixante-quinze pour cent (75 %) de trente-cinq (35) heures hebdomadaires de travail par des tâches du personnel de soutien en relation avec ses qualifications.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

### **7-3.32 Droit de retour**

La salariée ou le salarié visé aux clauses 7-3.30 et 7-3.31, tant qu'elle ou il demeure réputé réaffecté sur une base temporaire ou en rétrogradation, bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant ou nouvellement créé qui rencontre minimalement les deux (2) critères prévus à la clause 7-3.31 que la commission décide de combler.

L'application de l'alinéa précédent ne peut entraîner une promotion.

Lorsqu'une salariée ou un salarié refuse d'accepter un poste qui lui est offert dans le cadre d'un droit de retour, elle ou il perd alors tous les bénéfices inhérents à ce droit.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention, d'une protection salariale ou de classe d'emplois, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

## **Dispositions particulières des services directs aux élèves**

### **Section III Dispositions particulières – Secteur des services directs aux élèves**

La présente section s'applique exclusivement pour les postes en service de garde et les postes en adaptation scolaire.

#### **Comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé**

##### **7-1.24**

Malgré la clause 7-1.01, la commission peut combler temporairement un poste nouvellement créé ou définitivement vacant après l'entrée des élèves jusqu'à la fin de l'année scolaire. Le cas échéant, elle utilise la séquence prévue à la clause 7-1.25.

#### **Séquence de comblement d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier**

##### **7-1.25**

**A)** Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier en adaptation scolaire, elle procède comme suit :

Si la durée prévue de la vacance est d'au moins cinq (5) jours ouvrables :

- a) elle affecte à ce poste ou à ce surcroît une salariée ou un salarié en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- b) à défaut, conformément aux clauses 7-4.15, 7-4.18 et 7-5.01, la commission peut offrir une affectation temporaire à une salariée ou un salarié à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Elle peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;
- c) à défaut, elle l'offre en cumul à une salariée ou un salarié régulier ou à une salariée ou un salarié visé par le chapitre 10-0.00 du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas. Le cumul ne doit pas entraîner de conflit d'horaire avec le poste, l'emploi ou le remplacement en cours. Il ne change ni le statut ni le poste ou l'emploi et ne constitue pas des heures supplémentaires;
- d) à défaut, la commission l'offre à la salariée ou au salarié régulier mis à pied à la suite de l'application de l'article 7-3.00 depuis moins de deux (2) ans, à la salariée ou au salarié régulier mis à pied périodiquement à la suite de l'application de l'article 7-2.00 sans toutefois entraîner un conflit avec la période prévue du comblement offert par la présente clause;
- e) à défaut, elle procède selon l'article 2-3.00;
- f) à défaut, elle peut embaucher toute autre personne.

**B)** Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant en service de garde, elle procède comme suit :

Si la durée prévue de la vacance est d'au moins cinq (5) jours ouvrables :

- a) elle affecte à ce poste une salariée ou un salarié en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- b) à défaut, conformément aux clauses 7-4.15, 7-4.18 et 7-5.01, la commission peut offrir une affectation temporaire à une salariée ou un salarié à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Elle peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;
- c) à défaut, elle l'offre en cumul à une salariée ou un salarié régulier du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas. Le cumul ne doit pas entraîner de conflit d'horaire avec le poste ou le remplacement en cours. Il ne change ni le statut ni le poste et ne constitue pas des heures supplémentaires;
- d) à défaut, à moins d'en convenir autrement avec le syndicat, elle fractionne le poste en périodes hebdomadaires distinctes, en fonction de l'horaire de travail du poste, soit une période pour les avant-midi, une période pour les midis et une période pour les après-midi. Elle offre en cumul la fraction que constitue chacune de ces périodes aux salariées ou aux salariés réguliers du même service de garde ou aux salariées ou salariés visés par le chapitre 10-0.00 de la même école. Le cumul ne doit pas entraîner de conflit d'horaire avec le poste, l'emploi ou le remplacement en cours. Il ne change ni le statut ni le poste ou l'emploi et ne constitue pas des heures supplémentaires.
- e) à défaut, la commission l'offre à la salariée ou au salarié régulier mis à pied à la suite de l'application de l'article 7-3.00 depuis moins de deux (2) ans, à la salariée ou au salarié régulier mis à pied périodiquement à la suite de l'application de l'article 7-2.00 sans toutefois entraîner un conflit avec la période prévue du comblement offert par la présente clause;
- f) à défaut, elle procède selon l'article 2-3.00;
- g) à défaut, elle peut embaucher toute autre personne.

**C)** Lorsque la commission décide de combler un surcroît de travail ou un poste particulier en service de garde, elle procède conformément au paragraphe A).

## **Modalités de la séquence**

### **7-1.26**

Dans le cadre des sous-paragraphes c) et d) du paragraphe A) et des sous-paragraphes c), d) et e) du paragraphe B) de la clause 7-1.25, si plus d'une candidate ou d'un candidat possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, la commission doit d'abord tenir compte de l'ordre d'ancienneté puis, le cas échéant, de l'ordre de durée d'emploi.

Dans le cadre du sous-paragraphe d) du paragraphe A) et du sous-paragraphe e) du paragraphe B) de la clause 7-1.25, la salariée ou le salarié régulier mis à pied, en vertu des articles 7-2.00 ou 7-3.00, occupant un poste temporairement vacant n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

La salariée ou le salarié régulier affecté temporairement à un poste qui constitue pour elle ou lui une promotion est rémunéré de la même façon qu'elle ou il le serait si elle ou il était promu à ce poste, et ce, à compter du premier jour de l'affectation.

La salariée ou le salarié réintègre son poste aux conditions et avec les droits dont elle ou il jouissait avant son affectation lorsque celle-ci se termine, sous réserve de l'application de l'article 7-3.00.

Le traitement d'une salariée ou d'un salarié n'est pas diminué à la suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.

## **Comblement d'un poste temporairement vacant pour la durée de l'année scolaire**

### **7-1.27**

Une fois l'an, après avoir procédé à l'affectation annuelle prévue à la clause 7-3.21, la commission offre aux salariées et salariés réguliers, par ordre d'ancienneté si plus d'une candidate ou d'un candidat possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, les postes temporairement vacants dont la vacance est prévue pour la durée de l'année scolaire. Ces postes sont accessibles en promotion, mutation ou rétrogradation. Toutefois, la salariée ou le salarié doit avoir démontré au préalable, pour la classe d'emplois qui constituerait une promotion, qu'elle ou il répond aux qualifications et exigences requises et aux autres exigences déterminées par la commission selon les modalités qu'elle détermine.

Le poste laissé temporairement vacant par la salariée ou le salarié affecté conformément aux dispositions de l'alinéa précédent est comblé suivant les dispositions de la clause 7-1.25. Toutefois, les parties locales peuvent en convenir autrement.

En cas de retour au travail de la salariée ou du salarié titulaire du poste temporairement vacant en cours d'année scolaire, la commission peut, malgré toute disposition à l'effet contraire dans la convention, décider de la réaffecter ou de le réaffecter à d'autres tâches ou de réaffecter la salariée ou le salarié jusqu'alors affecté temporairement au poste jusqu'à la fin de l'année scolaire à d'autres tâches. Une telle réaffectation doit être compatible avec les qualifications de la salariée ou du salarié.



Syndicat du personnel  
de soutien en éducation



Fédération du personnel  
de soutien scolaire (CSQ)



CSQ

### SPSÉ-CSQ

Syndicat du personnel de soutien en éducation (CSQ)

1435 St-Martin Ouest Bureau 475  
Laval (Québec)  
H7S 2C6

Téléphone: 450-668-4111  
Télécopie : 450-668-3389  
Courriel: [info@spse.ca](mailto:info@spse.ca)

Facebook : <http://www.facebook.com/spse.laval.csq>  
Twitter : [http://twitter.com/spse\\_csq](http://twitter.com/spse_csq)

**Yves Brouillette**, Président

**Danielle Ditata**, Vice-présidente

Éducatrice et éducateur en service de garde,  
Éducatrice et éducateur en service de garde,  
Classe principale  
Surveillante et surveillant d'élèves

**Martin Contant**, Vice-président

Technicienne et technicien en service de garde  
Secteur adaptation scolaire  
Secteur administratif