

**ENTENTE  
ENTRE**

LE CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE DES PREMIÈRES-SEIGNEURIES  
**ET**  
LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE SOUTIEN DU  
CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE DES PREMIÈRES-SEIGNEURIES(CSQ)

***ARRANGEMENTS LOCAUX***

***Application des textes de la convention collective du personnel de soutien 2020-2023***

À la suite de l'entrée en vigueur, EN DÉCEMBRE 2021, des nouveaux textes de la convention collective du personnel de soutien CSQ, les parties ont de nouveau analysé les impacts engendrés par l'application des principales modifications apportées et qui touchent particulièrement la perte de la permanence, les mouvements et les remplacements pour le personnel des Services directs aux élèves.

CONSIDÉRANT les modifications importantes apportées aux clauses traitant des mouvements de personnel et des remplacements pour le personnel des Services directs aux élèves;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de maintenir une stabilité des ressources dans les milieux;

CONSIDÉRANT les ententes déjà en application depuis quelques années au Centre des services scolaire des Premières-Seigneuries et ayant amené des résultats concluants, notamment en ce qui concerne la permanence et les remplacements en service de garde;

LES PARTIES ONT CONVENU PAR ÉCRIT D'APPLICATIONS SUR LES SUJETS SUIVANTS AU CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE DES PREMIÈRES-SEIGNEURIES POUR LES OPÉRATIONS DE LA RENTRÉE POUR L'ANNÉE SCOLAIRE 2022-2023:

Perte de la permanence (Annexe 1);  
Remplacements en service de garde (Annexe 2);  
Remplacement en adaptation scolaire (Annexe 3).

Les annexes jointes font partie intégrale de l'entente.

Les parties ont convenu que cette entente est valide pour 2022-2023 seulement. Il a été convenu de procéder à un bilan relativement à l'application de cette entente sur les sujets ci-haut mentionnés et de poursuivre leurs réflexions et discussions au cours de l'année scolaire 2022-2023 en vue de renouveler en tout ou en partie les applications pour 2023-2024. **Ces réflexions et ces discussions devront se faire dans le respect des nouveaux textes de l'entente nationale 2020-2023.** À ce moment, les sujets mentionnés à la présente pourraient faire l'objet d'ententes distinctes.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC CE 13<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE Juillet 2022.



---

CENTRE DE SERVICE SCOLAIRE



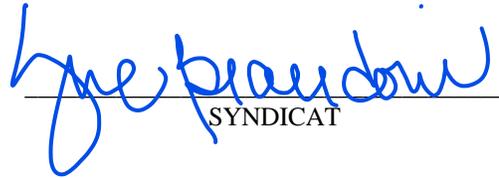
---

SYNDICAT



---

CENTRE DE SERVICE SCOLAIRE



---

SYNDICAT

## **Annexe 1**

## **PERTE DE LA PERMANENCE**

### **Convention collective [2020-2023]**

Clause 7-3.24

- I) « La salariée ou le salarié permanent qui choisit d'être réaffecté dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail, perd le bénéfice de la protection salariale dont elle ou il bénéficiait sur le poste qu'elle ou il détenait;

Malgré les dispositions de la clause 1-2.31, 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. »

### **Application CSDPS 2022-2023**

**(Après entente entre le Centre de services scolaire et le Syndicat du personnel de soutien)**

1<sup>re</sup> étape :

Si la ou le salarié permanent détient un poste à temps partiel en 2021-2022, il aura la possibilité de choisir, dès le 1<sup>er</sup> tour, un poste à temps partiel vacant :

- Elle ou il conserve sa permanence pour 2022-2023.
- Elle ou il ne peut pas se prévaloir du programme de réduction du temps de travail (annexe 23).

Si cette ou ce même salarié désire choisir un poste à temps plein, le maximum d'heures est de 26,25 heures/semaine ou le plus près à la hausse en choisissant parmi les postes vacants au 1<sup>er</sup> tour (afin d'éviter les protections salariales).

Si cette ou ce même salarié souhaite choisir un poste à temps plein comportant un plus grand nombre d'heures, il pourra le faire au 2<sup>e</sup> tour et suivants uniquement.

Si la ou le salarié permanent libère son poste à temps plein pour choisir un poste à temps partiel :

- Elle ou il conserve sa permanence uniquement pour 2022-2023.
- Elle ou il peut parler au 1<sup>er</sup> tour, mais n'aura pas le droit de supplanter un permanent.
- Elle ou il ne peut pas se prévaloir du programme de réduction du temps de travail (annexe 23).

## Annexe 2

## REMPLACEMENT EN SERVICE DE GARDE

### Convention collective

[2020-2023]

#### Éclatement de la clause 7-1.25 (10 jours et +)

##### A) Adaptation scolaire

- Remplacements
- Surcroûts
- Postes particuliers

Notion de cumul sans conflit d'horaire (par ancienneté)

##### B) Service de garde

- Remplacements

Notion de cumul sans conflit d'horaire (par ancienneté)

Ajout d'une étape par la suite (7-1.25 d) pour les remplacements) :

Fractionnement du poste en 3 périodes hebdomadaires :

- AM
- Midi
- PM

Chaque période est offerte en cumul, et ce, par ancienneté.

- Surcroît ou poste particulier en service de garde  
(Idem à A)

**\*\*\* Application jusqu'à la prise pour effet de la nouvelle convention 2023 \*\*\***

#### **7-1.27 Ajout d'une clause pour un remplacement prévu pour l'année scolaire pour les Services directs aux élèves :**

- Après les séances des comblements de postes : offrir à l'interne par ordre d'ancienneté en promotion, mutation ou rétrogradation incluant les personnes éligibles;
- Pas de mouvement en cascade;
- Si retour de la personne remplacée le centre de services scolaire peut affecter la ou le salarié à d'autres tâches.

#### **7-1.28 Ajout d'heures en service de garde**

- Aucune modification

### **Application CSDPS 2022-2023**

**(Après entente entre le Centre de services scolaire et le Syndicat du personnel de soutien)**

Reconduction de l'entente pour les services de garde avec les précisions suivantes :

- Remplacement pour l'année scolaire complète à l'intérieur du service de garde en tenant compte de la façon dont les postes ont été bâtis :
  - Différence de deux (2) heures entre deux postes;
  - Limite de trois (3) mouvements;
  - Si retour de la personne en cours d'année, application de la clause 7-1.27, 3<sup>e</sup> paragraphe;
  - Une ou un salarié ne peut pas faire partie d'un mouvement à la fois dans le service de garde et dans l'école.

B) Remplacement 10 (10) jours et plus (après le 1<sup>er</sup> septembre) :  
- Application de la clause 7-1.25 B).

C) Remplacement moins de dix (10) jours :  
- Application de la clause 7-1.25 B).

Il est convenu que cette entente est exclue de tous griefs visés par le chapitre 9-2.00. Les parties conviennent d'analyser les situations portées à leur attention et de les régler, s'il y a lieu.

Excluant les services de garde visés par les services de l'équipe d'éducateur(trice)s volante.

**\*\*\* Application jusqu'à la prise pour effet de la nouvelle convention 2023 \*\*\***

D) **REMPLACEMENT DANS LA CLASSE D'EMPLOI TSG ET ÉCP.**

Pour tout remplacement traité en A ou B, la tâche complète est donnée (et non pas scindée en plusieurs plages). La notion de deux (2) heures prévues au point A) ne s'applique pas pour une promotion à titre de technicien en service de garde et d'éducateur en service de garde classe principale.

**A) REMPLACEMENT PRÉVU POUR TOUTE L'ANNÉE SCOLAIRE ET CONNU AVANT LE 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE EST OFFERT DANS L'ORDRE SUIVANT :**

- Liste d'éligibilité et/ou plan de relève dans un premier temps (traitée par le Service des ressources humaines);
- À défaut, promotion à l'intérieur du SDG au personnel qualifié (devient le 1<sup>er</sup> mouvement dans l'entente sur les remplacements à l'interne);
- À défaut, promotion à l'intérieur du SDG au personnel détenant une autre formation pertinente à l'emploi et possédant au moins 4 ans d'expérience;
- À défaut, promotion à l'intérieur du SDG au personnel détenant une autre formation pertinente à l'emploi sans égard à l'expérience.

\*Dans tous les cas, le remplacement est offert par ancienneté.

**B) REMPLACEMENT QUI SURVIENT EN COURS D'ANNÉE :**

- Promotion à l'intérieur du SDG au personnel qualifié dans un premier temps;
- À défaut, promotion à l'intérieur du SDG au personnel détenant une autre formation pertinente à l'emploi et possédant au moins 4 ans d'expérience;
- À défaut, liste d'éligibilité et/ou plan de relève (traitée par le Service des ressources humaines);
- À défaut, promotion à l'intérieur du SDG au personnel détenant une autre formation pertinente à l'emploi sans égard à l'expérience.

\*Dans tous les cas, le remplacement est offert par ancienneté.

\*Aucun mouvement en cascade en cours d'année.

## **PRÉAMBULE :**

PERSONNEL VISÉ : Classe d'emploi des éducateurs(trices) en service de garde

DURÉE DE L'ENTENTE : 2022-2023

PRINCIPE de stabilité des ressources à l'intérieur des services et des écoles

IMPORTANT : Il n'est pas permis à un(e) employé(e) de laisser son travail pour en prendre un autre en cours d'année scolaire.

## **A) REMPLACEMENT : pour l'année scolaire complète**

*Opération annuelle*

**MODALITÉS :** Adaptation de la clause 7-1-27 pour des mutations à l'intérieur du service de garde

**Par service de garde**, en respectant la façon dont les postes sont bâtis  
exemple : mouvement à l'intérieur de Chabot et non pas Chabot-Oasis

**Se fait au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2022.**

**Remplacements qui seront considérés :**

- Retraits préventifs déjà en cours (donc entrée en vigueur avant le dernier jour de travail des éducateurs et éducatrices en service de garde; soit avant le 30 juin 2023).
- Invalidité long terme (prise en charge par la SSQ).
- Congé sans traitement d'une année complète sur la totalité du poste.
- Congé de maternité pour la durée de l'année scolaire.
- Congé sans traitement pour études d'une année complète sur la totalité du poste.
- Postes qui pourraient se libérer au cours des séances d'affectation et comblés temporairement pour la durée de l'année scolaire.
- Outre le retrait préventif, les remplacements doivent être **connus au plus tard à la fin de la 2<sup>e</sup> étape de la séquence d'affectations.**

**Il doit y avoir un minimum de 2 heures/semaine** de différence entre deux postes en service de garde.

**Limite de trois mouvements** par remplacement :

**Employé(e)s non admissibles pour des mouvements à l'interne :**

- Personnel régulier non disponible pour effectuer le remplacement en totalité.
- Personnel temporaire (occasionnel ou liste de priorité d'embauche).

Il a été convenu que les **salarié(e)s à l'essai** pouvaient être admissibles aux remplacements disponibles pour l'année scolaire, et ce, **dans le même corps d'emploi uniquement.** Cependant, le syndicat et l'employé(e) ne pourront invoquer le fait que l'employé(e) n'était pas affecté à son poste régulier et le fait que ces heures soient augmentées au moment de sa période d'essai, advenant une évaluation négative. Le calcul pour la durée de la période d'essai se fera en fonction de son poste régulier.

**Remplacements non considérés :**

- Invalidité court terme
- Accident de travail (CSST)
- Congé partiel sans traitement (incluant le congé parental sans traitement)
- Retour progressif

Pour les remplacements qui résulteront de l'application de la présente, le CSS appliquera la clause 7-1-27, 2<sup>e</sup> paragraphe

**Exceptionnellement**, il peut arriver qu'une personne remplacée revienne au travail en cours d'année. Dans ces circonstances le CSS appliquera la clause 7-1-27, 3<sup>e</sup> paragraphe.

### **B) REMPLACEMENT : 10 jours et plus (après le 1<sup>er</sup> septembre)**

Application de la convention collective du personnel de soutien en vigueur (clauses 7-1.25 B et 7-1.26).

*En résumé :*

- 1) En cumul par ordre d'ancienneté (sans conflit d'horaire).
- 2) Liste priorité d'embauche pour les plages restantes.
- 3) Liste du personnel occasionnel pour les plages restantes.

### **EXEMPLES :**

- Invalidité court terme
- Accident de travail (CSST)
- Congé partiel sans traitement
- (incluant le congé parental sans traitement)
- Retour progressif
- Toutes nouvelles absences de 10 jours et plus

### **C) REMPLACEMENT : moins de 10 jours :** Application de B)

Dans l'éventualité où un employé vous fait la demande pour un congé pour une partie de la plage du matin ou de l'après-midi, et ce, pour un motif valable selon les congés auxquels il a droit, cette demande pourra être acceptée si cela vient faciliter le remplacement à l'interne. Si le seul moyen de remplacer est que l'employé s'absente pour la plage au complet, alors le milieu pourra exiger à l'employé de s'absenter pour la période complète.

Ce paragraphe ne s'applique pas pour la période du midi.

### **SUGGESTION**

Les technicien(ne)s des services de garde pourraient procéder en créant une liste de personnes intéressées dans leur service de garde, et ce, plutôt que de l'offrir à chaque fois.

### **PRÉCISION**

Une personne doit être disponible pour faire **l'entièreté du remplacement offert** (durée complète et plage de travail complète).

**\*\*\* Cette section fera l'objet de discussions à la signature des nouveaux textes de la convention 2023. Application jusqu'à la prise pour effet de la nouvelle convention \*\*\***

**Convention collective  
[2020-2023]****Pour tout remplacement en adaptation scolaire de 10 jours et plus qui surviendra en cours d'année scolaire :**

C'est la même application que l'ancienne convention collective; soit la notion de cumul seulement qui s'applique dans l'établissement concerné (Référence : clause 7-1.25 A);

**\*\*\* Application jusqu'à la prise pour effet de la nouvelle convention 2023 \*\*\***

**Pour les remplacements du personnel du Secteur des Services directs aux élèves (SDE) prévus pour la durée complète de l'année scolaire et connus avant la rentrée\*** : offerts par ancienneté parmi tout le personnel régulier qualifié du Centre de services scolaire que ce soit en promotion, mutation ou rétrogradation et ce peu importe la différence du nombre d'heures entre le poste libéré (poste d'origine) et le poste à remplacer, peu importe la classe d'emploi des SDE (notion d'éligibilité) et peu importe l'établissement. Cette opération s'effectue une seule fois par année après les affectations, à la grandeur du Centre de services scolaire. Cependant, un remplacement ne génère pas de mouvements en cascade (Référence : clause 7-1.27).

**Application CSDPS 2022-2023**

Le Centre de services scolaire et le Syndicat ont convenu d'appliquer la clause 7-1.27 selon un modèle similaire aux services de garde, mais pour l'adaptation scolaire en permettant, une fois par année, et ce, avant la rentrée scolaire, de combler un remplacement en adaptation scolaire prévu pour l'année complète (en mutation, promotion ou rétrogradation) parmi le personnel qualifié des services directs aux élèves à l'intérieur de l'établissement seulement, mais en permettant un deuxième mouvement pour chaque remplacement. La clause 7-1.27, 2e paragraphe permet aux parties locales d'en convenir.

Les avantages de cette application sont par exemple :

- \* maintenir la stabilité du personnel **à l'intérieur** de chaque école;
- \* offrir un remplacement pour l'année qui n'était pas connu en juin, mais plutôt en août;

(Advenant le cas où un éducateur en service de garde qualifié obtenait, par application de la présente, un remplacement sur un poste en adaptation scolaire, ce dernier ne pourrait pas se prévaloir de l'entente pour les mutations en service de garde « jeux de chaise »).