



# **S3**

## **ENTENTE INTERVENUE ENTRE**

**d'une part,**

**La Commission scolaire de la  
Région-de-Sherbrooke**

**et d'autre part,**

**Le Syndicat du personnel  
technique et administratif de la  
CSRS -CSQ**

**MATIÈRES LOCALES ET  
ARRANGEMENTS LOCAUX**

**2018**

## Table des matières

1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne.....	3
1-4.00 Harcèlement en milieu de travail.....	3
2-3.00 Liste de priorité d'embauche pour l'obtention d'une poste régulier, d'un remplacement, d'un surcroît de travail ou d'un poste particulier.....	4
3-2.00 Comité mixtes .....	7
3-4.00 Affichage et distribution.....	7
3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales....	8
3-8.00 Documentation .....	9
5-5.00 Participation aux affaires publiques.....	12
6-11.00 Versement de la paie .....	15
8-5.00 Santé et Sécurité .....	17
8-7.00 Changements technologiques.....	19
11-1.00 Adhésion à des produits financiers .....	20

Conformément à l'article 57 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent que les sujets énumérés ci-après constituent les matières sur lesquelles portent les stipulations négociées et agréées à l'échelle locale.

## 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne

### 1-3.01

La commission et le syndicat reconnaissent que toute salariée et tout salarié a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12).

La commission convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute salariée ou tout salarié, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'alinéa précédent.;

### 1-3.02

Aucune menace, contrainte ou représailles ne peut être exercée contre une salariée ou un salarié en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

## 1-4.00 Harcèlement en milieu de travail

### 1-4.01

Le harcèlement en milieu de travail consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la salariée ou du salarié et qui entraîne, pour celle-ci ou celui-ci, un milieu de travail néfaste.

### 1-4.02

La salariée ou le salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement; à cet effet, la commission prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement ou en vue de faire cesser tout harcèlement porté à sa connaissance.

### 1-4.03

La salariée ou le salarié qui prétend être harcelé doit s'adresser à une représentante ou un représentant de la commission pour tenter de trouver une solution en appliquant, s'il y a lieu, la démarche et les mécanismes prévus à la politique de la commission.

#### **1-4.04**

La plaignante ou le plaignant ou le syndicat, avec l'accord de celle-ci ou de celui-ci, peut soumettre un grief selon la procédure prévue aux articles 9-1.00 et 9-2.00. Ce grief est entendu en priorité.

2-3.00 Liste de priorité d'embauche pour l'obtention d'une poste régulier, d'un remplacement, d'un surcroît de travail ou d'un poste particulier

#### **2-3.01 Dispositions générales**

La Commission maintient les listes de priorité en vigueur au moment de la signature de la présente entente.

La Commission utilise cette liste pour le comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, un remplacement, un surcroît de travail ou un poste particulier.

La Commission établit la liste de priorité d'embauche par durée d'emplois (année-mois-jour) correspondant à toutes les heures faites à la Commission toutes classes d'emplois confondues.

Les catégories d'emplois sont celles définies au plan de classification.

Il est de la responsabilité de la personne salariée de maintenir leurs coordonnées à jour et d'aviser par écrit (pas de télécopie) la Commission si elle est non disponible.

La personne salariée temporaire qui commence un remplacement le termine, à moins qu'il en soit convenu autrement entre le Syndicat et la Commission.

#### **2-3.02 Inscription**

La Commission inscrit sur cette liste le nom des personnes salariées temporaires qui répondent aux critères suivants :

1. Avoir une durée d'emploi d'au moins 600 heures de travail et plus à l'intérieur de 12 mois dans une même classe d'emplois.
2. Ne pas faire l'objet d'une évaluation négative. Advenant une évaluation négative, deux (2) évaluations positives annuleront cette dernière.
3. Détenir les qualifications et les exigences requises.

La personne salariée temporaire peut demander d'être inscrite dans une autre classe d'emplois si celle-ci est de niveau égal ou inférieur selon la procédure en vigueur.

### **2-3.03 Mise à jour**

La Commission :

1. Met à jour la liste de priorité en date du 1<sup>er</sup> avril de chaque année.
2. Établit la liste par durée d'emploi (année-mois-jour) toutes classes d'emplois confondues. Le total des heures détermine le rang.
3. Affiche la liste provisoire au plus tard le 15 mai de chaque année pour une période de 10 jours ouvrables.

La liste devient officielle pour son utilisation lors des comblements de postes de l'affichage du mois de mai pour l'affectation des postes et des remplacements à partir du 1<sup>re</sup> juillet.

### **2-3.04 Pour le comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé (7-1.03 – 7-3.22 C)**

La Commission :

1. Comble le poste, par ordre de durée d'emploi, en choisissant parmi les salariées et salariés inscrits sur la liste, dans la classe d'emplois visée, et qui ont complété l'équivalent d'une (1) année de durée d'emploi reconnue sur cette liste;
2. Comble le poste en choisissant parmi les autres salariées et salariés temporaires inscrits sur la liste, sans égard à l'ordre de durée d'emploi.

### **2-3.05 Pour le comblement d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier (7-1.22 – 7-1.25)**

La Commission

Comble le poste en choisissant, parmi les salariées et salariés inscrits sur la liste, dans la classe d'emplois visée, par ordre de durée d'emploi en mentionnant la date, l'heure et le délai pour retourner l'appel.

À défaut d'avoir un retour d'appel dans les 24h ouvrables, la Commission offre le remplacement à la salariée et au salarié suivant sur la liste.

### **2-3.06 Information**

À chaque mise à jour, la Commission :

1. Transmet la liste au Syndicat.

2. Informe la salariée et le salarié de son inscription sur la liste et de son droit de demander d'être inscrit dans une classe d'emplois égale ou inférieure. De plus, la Commission l'informe de l'ensemble de ses droits et obligations.
3. Met la mise à jour sur le site Web de la Commission et informe les salariées et salariés selon la procédure en vigueur.

Toute correction suite à une demande de révision est immédiatement appliquée mais ne peut avoir d'effet rétroactif.

### **2-3.07 Radiation**

La salariée et salarié temporaire peut être radiée de la liste pour l'un des motifs suivants :

- A. Le refus d'une offre d'emploi en vertu des présentes à l'exception de l'une des situations suivantes :
  - a) Un congé en vertu des droits parentaux au sens de la convention collective et des Lois en vigueur;
  - b) Un accident du travail au sens de la convention collective et des Lois en vigueur;
  - c) Une activité syndicale;
  - d) Une invalidité avec présentation de pièces justificatives;
  - e) Si la tâche offerte représente un nombre d'heures par semaine inférieur à 15h.
  - f) Être aux études avec présentation de pièces justificatives.
  - g) Tout autre motif jugé valable par la Commission.
- B. Le défaut de se présenter au travail à la date convenue sans motif jugé valable par la Commission.
- C. L'obtention d'un poste.
- D. Ne pas avoir fourni de prestation de travail pendant une période de douze mois.
- E. Avoir reçu deux évaluations négatives.

### **2-3.08 Recours**

Le Syndicat ou la personne salariée temporaire peut contester les listes. Le grief doit préciser les corrections demandées et les motifs les justifiant. Seules les modifications apportées à la liste durant l'année scolaire en cours peuvent faire l'objet d'un grief.

La personne salariée temporaire a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage si elle se croit lésée dans les droits qui lui sont reconnus aux présentes.

### 3-2.00 Comité mixtes

#### 3-2.01

Toute représentante ou tout représentant du syndicat nommé à un comité mixte prévu à la convention peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.

#### 3-2.02

Toute représentante ou tout représentant du syndicat nommé à un comité mixte non prévu à la convention et dont la formation est acceptée par la commission et le syndicat, ou par les parties négociantes à l'échelle nationale, peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.

#### 3-2.03

La représentante ou le représentant du syndicat nommé à un comité mixte est remboursé de ses dépenses par la partie qu'elle ou il représente, sauf si autrement prévu. De ce fait, elle ou il n'a droit à aucune rémunération additionnelle.

#### 3-2.04

La représentante ou le représentant du syndicat doit informer à l'avance sa supérieure ou son supérieur immédiat du nom du comité auquel elle ou il est appelé à participer ou pour lequel elle ou il effectue un travail et de la durée prévue de son absence.

#### 3-2.05

Les réunions du comité mixte se tiennent au moment convenu entre les parties au comité, normalement durant les heures de travail.

### 3-4.00 Affichage et distribution

#### 3-4.01

La commission met à la disposition des syndicats des tableaux d'affichage placés en évidence dans ses immeubles, généralement ceux ou près de ceux utilisés par la commission pour ses propres documents ou près du lieu d'entrée et de sortie des salariées ou salariés.

### **3-4.02**

Le syndicat peut afficher sur ces tableaux un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale émanant du syndicat, pourvu qu'il soit signé par une représentante ou un représentant du syndicat et que copie conforme soit remise à la personne désignée par la commission.

### **3-4.03**

Le syndicat peut distribuer tout document de nature syndicale ou professionnelle à chacune des personnes salariées sur les lieux de travail, mais en dehors du temps durant lequel chacune de ces salariées ou chacun de ces salariés dispense ses services.

Le syndicat peut déposer dans les casiers respectifs de chaque salariée ou salarié, s'il en est, tout document de nature syndicale ou professionnelle.

Le syndicat peut bénéficier du service de courrier interne de la commission en autant qu'il soit déjà à la disposition du syndicat le 16 décembre 2005. Dans le cas contraire, la commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir, par écrit, de l'utilisation du service de courrier interne par le syndicat.

## **3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales**

### **3-5.01**

Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe de salariées ou salariés visé.

### **3-5.02**

Après entente avec la commission ou sa représentante ou son représentant désigné, une salariée ou un salarié, devant normalement travailler pendant la durée d'une assemblée de son syndicat, peut s'absenter de son travail pour y assister à la condition de reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence, et ce, 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. Cette salariée ou ce salarié n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

La reprise des heures de travail peut s'effectuer sur une période maximum de trois (3) semaines après entente avec la direction de l'unité administrative.

### **3-5.03**

De plus, lorsque, à la demande de la commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion syndicale de salariées ou salariés se tient pendant l'horaire de travail, ces salariées ou salariés peuvent assister à cette réunion sans perte de traitement, y compris les

primes applicables le cas échéant, ni remboursement pour la période de temps que dure la réunion.

### **3-5.04**

À la demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses immeubles, en autant que disponible, un local convenable pour fins d'assemblées syndicales concernant les membres de l'unité de négociation. La demande doit parvenir à la commission quarante-huit (48) heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local soit laissé tel que pris.

### **3-5.05**

La Commission continue de fournir au Syndicat, et ce, aux mêmes conditions, un local pour fins de secrétariat. Toutefois, ces conditions peuvent être modifiées par la Commission, après consultation avec le Syndicat.

Ce local est à l'usage exclusif du Syndicat.

L'usage du local syndical au Centre Bowen peut être retiré pour des raisons de nécessité administrative moyennant un préavis de soixante (60) ouvrables au Syndicat de la part de la commission, sauf s'il s'agit d'une situation urgente. Dans ce cas, la commission fournit un autre local disponible de dimension équivalente, s'il en est, selon des modalités et conditions à être convenues entre la commission et le syndicat, lesquelles ne doivent pas être globalement plus onéreuses pour le syndicat que celles prévalant avant le retrait du local.

L'accessibilité au local est possible en tout temps pour les membres du CE sauf lors d'un événement tel un incendie, une inondation, un désastre rendant l'immeuble inutilisable ou pour des raisons de santé ou sécurité pour ses utilisateurs.

## **3-8.00 Documentation**

### **3-8.01**

En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la convention, la commission et le syndicat transmettent la documentation prévue au présent article.

### **3-8.02**

À moins qu'il en soit convenu autrement entre les deux parties, une fois par mois, la commission fournit au syndicat une liste complète, par ordre alphabétique, des personnes salariées à qui s'appliquent la convention en indiquant pour chacune :

- A. Matricule
- B. Nom et prénom
- C. Date de naissance

- D. Adresse complète
- E. Numéro de téléphone maison
- F. Numéro de téléphone cellulaire
- G. Adresse courriel
- H. Sexe
- I. Code correspondant à l'état du lien d'emploi (retraite, démission, etc.)
- J. Date du changement du lien d'emploi
- K. Code correspondant au type d'absence ou de congé (invalidité, préretraite, maternité, etc.)
- L. Date de début de l'absence
- M. Date de fin de l'absence
- N. Durée d'emploi du personnel temporaire et chapitre 10
- O. Numéro de contrat permettant de distinguer les cas entre eux
- P. Date du début du contrat
- Q. Date de fin du contrat
- R. Date d'entrée en service à la commission
- S. Ancienneté
- T. Statut (temps plein, permanent, etc.)
- U. Échelon
- V. Primes
- W. Nombre d'heures du poste
- X. Horaire du poste
- Y. Classe d'emplois
- Z. Lieu de travail

### **3-8.03**

À cette occasion, la commission transmet au syndicat, copie de toute directive ayant trait à l'application de la convention et adressée directement ou par le biais de la supérieure ou du supérieur immédiat à une salariée ou un salarié, à un groupe de salariées ou salariés ou à l'ensemble des salariées et salariés.

#### **3-8.04**

La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, copie de tous les règlements ou résolutions concernant une salariée ou un salarié, un groupe de salariées ou salariés ou l'ensemble des salariées et salariés à qui s'applique la convention.

#### **3-8.05**

Tant que la commission n'a pas transmis au syndicat les documents mentionnés aux clauses 3-8.04 et 3-8.05, ces documents ne peuvent être utilisés contre la salariée ou le salarié concerné.

#### **3-8.06**

Dans les soixante (60) jours du 30 avril 2006, la commission transmet au syndicat, pour information, copie des règlements ou politiques ou copie d'extraits de ces règlements ou politiques concernant la gestion du personnel couvert par la convention; par la suite, la commission transmet au syndicat les modifications apportées à ces règlements ou politiques ou copie de toute nouvelle politique ou nouveau règlement concernant la gestion de ce personnel.

#### **3-8.07**

Le syndicat fournit à la commission, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses représentantes ou représentants, le titre de leur fonction, le nom du comité prévu à la convention ou formé en vertu de celle-ci, dont elles ou ils font partie, s'il y a lieu, et l'avise de tout changement.

#### **3-8.08**

La commission transmet au syndicat le nom de la salariée ou du salarié qui obtient un congé sans traitement de plus d'un mois ou un congé accordé en vertu de l'article 5-4.00 et indique la durée prévue du congé. Le syndicat est informé de toute prolongation.

#### **3-8.9**

La commission informe également le syndicat en même temps qu'elle en informe la salariée ou le salarié de toute coupure de traitement reliée à l'application de la convention.

#### **3-8.10**

La commission transmet au syndicat, dès que possible avant la réunion, une copie de la convocation et de l'ordre du jour des réunions du conseil des commissaires et du comité exécutif de même que les procès-verbaux à être acceptés par les commissaires. De plus, une copie du dossier du Conseil des commissaires est fournie au syndicat.

## 5-5.00 Participation aux affaires publiques

### 5-5.01

La commission reconnaît à la salariée ou au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyennes et citoyens.

### 5-5.02

La salariée ou le salarié régulier qui se porte candidate ou candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans traitement pouvant s'étendre de la journée de la déclaration des élections à la dixième (10e) journée qui suit le jour des élections.

### 5-5.03

La salariée ou le salarié régulier, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considéré comme ayant démissionné, à moins que la raison pour laquelle elle ou il ne se présente pas soit un des motifs d'absence prévus à la convention. Dans ce cas, la salariée ou le salarié doit en aviser la commission et, sauf impossibilité de sa part de se présenter au travail le premier jour ouvrable suivant cette absence, elle ou il est considéré comme ayant démissionné à compter de ce jour.

### 5-5.04

La salariée ou le salarié régulier, élu à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction selon les modalités prévues par la commission; la commission ne peut refuser ce congé sans motif valable.

### 5-5.05

La salariée ou le salarié régulier élu à une élection provinciale ou fédérale demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.

### 5-5.06

Dans les vingt et un (21) jours de la fin de son mandat, la salariée ou le salarié doit signifier à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

À son retour, elle ou il réintègre le poste qu'elle ou il détenait à son départ, si celui-ci est disponible, le tout sous réserve du chapitre 7-0.00.

## 5-9.00 Congés sans traitement (En attente du règlement avec le SEE - pour le moment = statu quo)

Donner le droit aux congés sans traitement aux salariés et salariées du chapitre 10-0.00.

### 5-9.01

La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé. Lorsque le congé est à temps partiel, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent à la salariée ou au salarié visé.

### 5-9.02

La commission accorde un congé sans traitement pour permettre à une salariée ou un salarié régulier de suivre sa conjointe ou son conjoint dont le lieu de travail changerait temporairement ou définitivement, et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

### 5-9.03

La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier qui en fait la demande un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel, si l'octroi de ce congé a pour effet de permettre l'utilisation des services d'une personne en disponibilité.

### 5-9.04

Sous réserve du deuxième alinéa de la clause 5-9.05, la commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études dans un programme conduisant à l'obtention d'un diplôme dans une institution officiellement reconnue pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs.

### 5-9.05 Congé sans traitement (En attente du règlement avec le SEE - pour le moment = statu quo)

La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée minimale d'un mois, sans excéder douze (12) mois consécutifs. La salariée ou le salarié régulier peut bénéficier de ce congé à chaque fois qu'elle ou il a accumulé au moins trois (3) ~~cinq (5)~~ ans d'ancienneté. Daniel doit nous revenir – il doit parler avec DG

La commission n'est pas tenue d'accorder à plus d'une salariée ou d'un salarié à la fois par bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, ce congé pour ou durant la même période; la salariée ou le salarié le plus ancien a priorité dans ce cas. De même la commission peut

refuser une demande à cet effet si elle ne trouve pas une remplaçante ou un remplaçant s'il y a lieu.

#### **5-9.06**

La salariée ou le salarié qui est atteint d'une maladie prolongée, attestée par un certificat médical accepté par la commission obtient, si elle ou il a épuisé les bénéfiques prévus aux clauses 5-3.32 et 5-3.45, un congé sans traitement à temps complet pour le reste de l'année financière déjà commencée.

#### **5-9.07**

La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite au moins trente (30) jours avant le début du congé sauf dans le cas prévu à la clause 5-9.03; la demande est faite par écrit et doit préciser les motifs ainsi que les dates de début et de fin du congé. De plus, toute demande de congé sans traitement à temps partiel doit préciser l'aménagement du congé.

#### **5-9.08**

Dans les cas où un congé sans traitement à temps partiel est prévu au présent article, il doit y avoir entente entre la commission et la salariée ou le salarié sur l'aménagement de ce congé et sur les autres modalités d'application.

#### **5-9.09**

Durant son absence, l'ancienneté de la salariée ou du salarié est calculée conformément à l'article 8-1.00 de la convention; elle ou il maintient sa participation au régime d'assurance maladie en payant en totalité les primes et les contributions exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant; elle ou il peut participer aux régimes complémentaires, à la condition de payer en totalité les primes et les contributions exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant, si les règlements de ces régimes le permettent.

#### **5-9.10**

La salariée ou le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue, pour un motif raisonnable, sur avis écrit transmis au moins trente (30) jours avant son retour.

#### **5-9.11**

À son retour, la salariée ou le salarié réintègre le poste qu'elle ou il détenait à son départ, sous réserve de l'article 7-3.00 de la convention.

#### **5-9.12**

En cas de démission au cours ou à la fin de ce congé, la salariée ou le salarié rembourse à la commission toute somme qu'elle a déboursée pour et en son nom.

### 5-9.13

La salariée ou le salarié qui utilise son congé à d'autres fins que celles pour lesquelles elle ou il l'a obtenu est considéré comme ayant démissionné à compter du début de son congé.

### 5-9.14 Congé sans traitement (En attente du règlement avec le SEE - pour le moment = statu quo)

La Commission accorde un congé sans traitement de moins d'un mois à tous les 2 ans. (Possibilité de régler 5 griefs : 2005-2010 137+141+2010-2105-003+023+029).

## 6-11.00 Versement de la paie

### 6-11.01

La paie de la personne salariée lui est versée selon le système de dépôt direct, à tous les deux jeudis. De plus, une paie est calculée pour les personnes salariées pour couvrir la période se terminant le 30 juin. Si un jeudi coïncide avec un jour où les institutions financières ne peuvent faire les versements en raison de leur fermeture, la paie est déposée la journée précédente.

La première paie d'une personne salariée est déposée dans un délai maximum d'un mois après son embauche.

La personne salariée en vacance continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de la présente entente.

La commission donne accès aux relevés de salaire uniquement de façon électronique par le biais d'un système sécurisé disponible sur le Web. Les parties conviendront de mesures transitoires.

Advenant une difficulté dans l'application de la présente entente, la commission et le syndicat se rencontreront afin de trouver une solution au problème.

### 6-11.02

Les renseignements sur le relevé de salaire doivent indiquer notamment :

- A. le nom de la commission;
- B. les nom et prénom de la personne salariée;
- C. l'identification de sa classe d'emplois;
- D. le nombre d'heures payées au taux régulier;
- E. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable, le cas échéant;
- F. le traitement brut et le traitement net;

- G. les primes;
- H. la cotisation syndicale;
- I. les retenues pour fins d'impôts;
- J. les cotisations au régime de retraite;
- K. les cotisations au Régime de rentes du Québec;
- L. la cotisation au RQAP;
- M. la cotisation d'assurance emploi;
- N. la période concernée;
- O. la déduction à des produits financiers;
- P. le cumulatif des gains et déductions en autant qu'ils sont déjà fournis par la commission à la date de la signature de la convention;
- Q. tout autre renseignement déjà fourni par la commission en date du 16 décembre 2005.

#### **6-11.03**

Avant de réclamer d'une salariée ou d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, la commission s'entend avec elle ou lui et le syndicat sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement. Ces modalités doivent faire en sorte que la déduction n'excède jamais plus de dix pour cent (10 %) du traitement brut par paie.

#### **6-11.04**

Dans le cas où, à la suite d'une erreur de la commission, celle-ci omet de verser la paie d'une salariée ou d'un salarié à la date prévue ou verse des montants inférieurs à ceux réellement dus, la commission s'engage, après demande à cet effet de la salariée ou du salarié concerné, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues.

#### **6-11.05**

La commission verse la dernière paie au plus tard dans les trente (30) jours suivant son départ. Dans le cas d'un départ à la retraite, le paiement des banques accumulées sera versé ultérieurement.

#### **6-11.06**

La commission informe par écrit la salariée ou le salarié du montant perçu en son nom de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

### **6-11.07**

La commission indique sur les feuillets fiscaux appropriés le total des cotisations syndicales versées par une salariée ou un salarié au cours de l'année civile correspondante.

## **8-5.00 Santé et Sécurité**

### **8-5.01**

La commission et le syndicat coopèrent par l'entremise du comité des relations du travail ou d'un comité spécifique de santé et sécurité pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariées et salariés.

### **8-5.02**

La salariée ou le salarié doit :

- A. prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- B. veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- C. se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables à la commission.

### **8-5.03**

La commission doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariées et salariés; elle doit notamment :

- A. s'assurer que les immeubles sur lesquels elle a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de la salariée ou du salarié;
- B. s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des salariées et salariés;
- C. fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
- D. fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- E. permettre à la salariée ou au salarié de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la loi et des règlements s'appliquant à la commission;
- F. mettre en place des mesures de sécurité pour les salariées et les salariés dont l'horaire de travail est de soir ou de nuit.

#### **8-5.04**

La mise à la disposition des salariées ou salariés de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la commission, le syndicat et les salariées ou salariés, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

#### **8-5.05**

Lorsqu'une salariée ou un salarié exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, elle ou il doit aussitôt en aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat ou une représentante ou un représentant autorisé de la commission.

Dès qu'elle ou il est avisé, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé de la commission convoque la représentante ou le représentant syndical mentionné à la clause 8-5.09, si elle ou il est disponible ou, dans un cas d'urgence, la déléguée ou le délégué syndical de l'immeuble concerné; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la supérieure ou le supérieur immédiat ou la représentante ou le représentant autorisé de la commission.

Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, la représentante ou le représentant syndical ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail sans perte de traitement y compris les primes applicables ni remboursement.

#### **8-5.06**

Le droit d'une salariée ou d'un salarié mentionné à la clause 8-5.05 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la commission et subordonnement aux modalités y prévues, le cas échéant.

#### **8-5.07**

La commission ne peut imposer à la salariée ou au salarié une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'elle ou il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 8-5.05.

#### **8-5.08**

Rien dans la convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 8-5.05; toutefois, la commission ou ses représentantes ou représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

### **8-5.09**

Le syndicat peut désigner expressément l'une de ses représentantes ou l'un de ses représentants au comité des relations du travail ou au comité spécifique de santé et sécurité, le cas échéant, comme chargé des questions de santé et de sécurité; cette représentante ou ce représentant peut s'absenter temporairement de son travail après en avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat, sans perte de traitement y compris les primes applicables ni remboursement, dans les cas suivants :

- A. lors de la rencontre prévue au troisième alinéa de la clause 8-5.05;
- B. pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une salariée ou d'un salarié.

## **8-7.00 Changements technologiques**

### **8-7.01**

Aux fins du présent article, l'expression « changements technologiques » signifie des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou sa modification servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à une salariée ou un salarié ou de causer une ou plusieurs abolitions de postes.

### **8-7.02**

La commission avise le syndicat de sa décision d'introduire un changement technologique.

### **8-7.03**

La commission consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique quant à l'organisation du travail, notamment sur les sujets suivants :

- A. la nature du changement;
- B. le service, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;
- C. la date prévue d'implantation;
- D. la salariée ou le salarié ou le groupe de salariées ou salariés concerné;
- E. de l'effet prévisible que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi.

**8-7.04**

La salariée ou le salarié, dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique, reçoit, si nécessaire, eu égard à ses aptitudes, l'entraînement ou la formation approprié; cet entraînement ou cette formation est aux frais de la commission et est dispensé normalement durant les heures de travail.

**8-7.05**

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la convention, notamment celles contenues au chapitre 7-0.00.

**11-1.00 Adhésion à des produits financiers**

**11-1.01**

La personne salariée peut adhérer à des produits financiers de la Capitale ou du Fonds de solidarité FTQ. La commission et le syndicat peuvent convenir d'ajouter des partenaires.

**11-1.02**

La commission collabore pour faciliter la réalisation de cette adhésion.

**En foi de quoi, les parties ont signé ce \_\_\_\_\_ .**

**Pour la Commission scolaire de  
la Région-de-Sherbrooke**

**Pour le Syndicat du personnel  
technique et administratif de la  
CSRS-CSQ**

---

---

---

---

---

---

---

---