

FEESP



CSN



Commission scolaire
de la Côte-du-Sud

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

COMMISSION SCOLAIRE DE LA CÔTE-DU-SUD

ET

SYNDICAT SOUTIEN SCOLAIRE BELLIMONT - CSN

**ARRANGEMENTS LOCAUX
ET
ADAPTATIONS LOCALES**

1^{er} mai 2002

3-3.00 LIBÉRATIONS ET CONGÉS SANS TRAITEMENT POUR ACTIVITÉS SYNDICALES (adaptation locale)

3-3.07 La personne salariée libérée en vertu des clauses 3-3.05 et 3-3.06 conserve son traitement (y compris les primes applicables, s'il y a lieu) et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la convention.

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

La commission remplace la personne salariée libérée lorsqu'il y a une personne salariée disponible pour effectuer le remplacement.

3-4.00 AFFICHAGE (arrangements locaux)

3-4.01 La commission reconnaît au syndicat le droit d'afficher dans ses édifices ou écoles tout document de nature syndicale émanant des organismes syndicaux et initialé par un représentant du syndicat.

Tel affichage doit se faire aux mêmes endroits où la commission et l'autorité compétente de l'école affiche ses propres communications. Toutefois, l'autorité compétente de l'école et le représentant du syndicat peuvent s'entendre pour déterminer un ou d'autres endroits d'affichage. Dans le cadre de la présente clause, la commission fournit un ou des tableaux d'affichage ou une partie équivalente à l'usage exclusif du syndicat.

Si la commission doit faire un affichage en vertu de la présente convention, elle affiche dans tous les établissements où elle a une personne salariée à son emploi.

(Adaptation locale)

3-4.03 Le syndicat peut utiliser le service de courrier interne ou le courrier électronique de la commission aux fins de distribution de documents syndicaux auprès de ses membres.

Le syndicat transmet à la commission les communiqués et avis qu'il envoie à ses membres par le courrier électronique de la commission.

3-5.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION POUR FINS SYNDICALES (arrangements locaux)

3-5.02 Après entente avec la commission ou la personne qu'elle désigne, une personne salariée, 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. De ce fait, cette personne salariée n'a droit à aucune rémunération supplémentaire.

La commission apporte une attention particulière aux demandes formulées en regard du paragraphe précédent et, comme règle générale, la commission permet cette absence.

3-8.00 DOCUMENTATION (arrangements locaux)

3-8.05 La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, copie de tous les règlements ou résolutions concernant une personne salariée, un groupe de personnes salariées ou l'ensemble des personnes salariées à qui s'applique la présente convention.

La commission fournit au syndicat, au début de l'année scolaire, le calendrier des rencontres du comité exécutif et du conseil des commissaires. La commission avise le syndicat de la tenue d'une assemblée spéciale. La commission fournit également au syndicat toute documentation pertinente relative aux réunions du conseil des commissaires.

4-2.00 CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT (adaptation locale)

4-2.05 La personne salariée représentant le personnel de soutien au conseil d'établissement qui accepte à la demande écrite de la direction de l'école d'agir à titre de secrétaire du conseil d'établissement reprend les heures consacrées aux réunions qui se situent en dehors de son horaire normal de travail. Ces heures sont prises à un moment où les étudiants ne sont pas présents.

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX (arrangements locaux)

5-1.01 H) Un maximum de trois (3) jours ouvrables par année pour couvrir tout événement énuméré ci-dessous et qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail :

- 1) Tout événement de force majeure (désastre, feu, inondation, mauvaises conditions atmosphériques, etc.);
- 2) Lorsque la personne salariée est victime d'un accident d'automobile: le temps nécessaire, le jour de l'événement;
- 3) Dans le cas de maladie ou accident de son enfant ou de l'enfant de son conjoint nécessitant une visite chez un professionnel de la santé;
- 4) Dans le cas de maladie ou accident grave du conjoint nécessitant des soins d'urgence dans un établissement de santé reconnu : le jour de l'événement;
- 5) Lors d'un divorce : le jour où la présence de la personne salariée est requise à la Cour (maximum d'un (1) jour par année).

5-1.06 **LA CLAUSE 5-1.06 DE L'ENTENTE NATIONALE EST REMPLACÉE PAR LA SUIVANTE : (arrangements locaux)**

- 1) La commission permet à une personne salariée de s'absenter, sans perte de traitement, lors de mauvaises conditions atmosphériques;
- 2) La commission accorde à cet effet un maximum de deux (2) jours ou l'équivalent par année scolaire;
- 3) Lorsque les mauvaises conditions atmosphériques amènent la fermeture temporaire d'un établissement (aux fins d'application de la présente clause, établissement signifie l'édifice dans lequel la personne salariée exerce ses fonctions), toutes les personnes salariées qui sont touchées par cette fermeture sont réputées avoir exercé leurs fonctions pendant tout le temps que dure cette fermeture;
- 4) La personne salariée tenue de se présenter au travail alors que le groupe de personnes salariées auquel elle appartient n'a pas à se présenter au travail, est rémunérée selon l'article 8-3.00.

5-3.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE (arrangements locaux)

5-3.39 Le 1^{er} juillet de chaque année, la commission créditée à toute personne salariée couverte par le régime prévu à la clause 5-3.31, sept (7) jours de congé de maladie, sauf pour la première (1^{re}) année de service de la personne salariée pour laquelle le crédit est de treize (13) jours. Ce crédit additionnel de six (6) jours ne s'applique pas dans le cas d'une personne salariée relocalisée en vertu de l'article 7-3.00.

Les sept (7) jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année selon le taux de traitement en vigueur à cette date, lorsque non utilisés au cours de l'année. Les six (6) jours additionnels accordés pour la première (1^{re}) année de service ne sont ni monnayables ni remboursables en aucun cas.

La personne salariée, qui a treize (13) jours ou moins de congés de maladie accumulés à son crédit au 1^{er} juin, peut, en avisant par écrit la commission avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du premier alinéa de la présente clause et non utilisés à cette date. La personne salariée ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.

La commission dispose d'une période de quinze (15) jours à compter du 30 juin pour monnayer le solde des sept (7) jours. La personne salariée peut ajouter ce solde aux vacances annuelles après avis donné à cet effet à l'employeur en même temps que le choix de vacances prévu à la clause 5-6.04.

Dans le cas d'une personne salariée occupant un poste à temps partiel, la valeur de chaque jour crédité est réduite au prorata de ses heures régulières travaillées par rapport aux heures régulières travaillées par une personne salariée occupant un poste à temps complet à l'emploi de la commission.

La personne salariée à temps partiel qui obtient un poste à temps complet voit à la date de l'occurrence du fait sa banque de jours non monnayables comblée jusqu'à concurrence de six (6).

5-6.00 VACANCES (arrangements locaux)

5-6.12 La personne salariée dont la nature du travail est telle qu'elle doit être mise à pied temporairement à cause du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur a droit à un montant correspondant au nombre de jours résiduels de vacances qui lui sont consentis en vertu de la clause 5-6.08, réparti sur l'ensemble des

versements de son traitement à compter de la première (1^{re}) période de paie d'avril jusqu'à sa mise à pied. Les autres dispositions de l'article 5-6.00 s'appliquent en les adaptant (sauf les clauses 5-6.02, 5-6.04 a), b), c), 5-6.05 et 5-6.06).

Lors de la dernière période de paie précédant la mise à pied de la personne salariée concernée, la commission effectue, s'il y a lieu, les ajustements nécessaires en plus ou en moins.

5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT (arrangements locaux)

5-10.01 Sur demande écrite de la personne salariée régulière, la commission accorde un congé sans traitement à temps plein pour des motifs qu'elle juge valables. La durée d'un tel congé est convenue entre la personne salariée et la commission.

5-10.02 Durant toute l'absence prévue au présent article, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté jusqu'à un maximum de douze (12) mois.

Lorsque le congé est supérieur à douze (12) mois, la personne salariée conserve, sans l'accumuler, l'ancienneté qu'elle détenait au moment où elle a débuté son treizième (13^e) mois de congé.

Malgré les dispositions qui précèdent, la personne salariée qui bénéficie d'un congé sans traitement pour fins de perfectionnement ou de formation continue d'accumuler son ancienneté pendant toute la durée de son congé sans traitement.

5-10.03 Durant toute absence prévue au présent article, la personne salariée continue de participer au régime d'assurance maladie de base et paie la totalité des primes et des contributions exigibles. Elle peut, en outre, si les règlements le permettent, participer aux autres plans d'assurance groupe et au régime supplémentaire de rentes, à la condition de payer la totalité des primes et des contributions exigibles.

5-10.04 À son retour, la personne salariée reprend son poste à moins qu'il n'ait été aboli pendant son absence ou que la personne salariée en cause n'ait été déplacée de son poste par application du chapitre 7-0.00.

5-10.05 En cas de démission, au cours ou à la fin d'un tel congé, la personne salariée rembourse à la commission toute somme déboursée pour et au nom de cette personne salariée.

- 5-10.06 La personne salariée qui utilise son congé pour d'autres fins que celles pour lesquelles elle l'a obtenu est considérée comme ayant démissionné à compter du début de son congé.
- 5-10.07 Le congé sans traitement prévu à la clause 5-10.01 et 5-10.09 peut être à temps partiel et ce, aux mêmes conditions. Dans ce cas, la personne salariée concernée conserve son statut de personne salariée régulière ou permanente, le cas échéant, mais elle est considérée quant aux autres conditions de travail comme une personne salariée à temps partiel.
- 5-10.08 Aux fins d'application de la clause 5-10.01, est réputé comme motif valable une demande de congé sans traitement qui a pour effet de permettre à la commission l'utilisation d'une personne salariée en disponibilité.
- 5-10.09 Malgré le premier (1^{er}) alinéa de la clause 5-10.01, suite à une demande écrite présentée au moins trois (3) mois à l'avance, une personne salariée régulière obtient un congé sans traitement d'une durée minimale de trois (3) mois sans excéder douze (12) mois consécutifs. Ce congé est accessible à toute personne salariée ayant sept (7) ans de service et elle peut en bénéficier une (1) fois par période de sept (7) ans de service.

La commission peut refuser une demande à cet effet si elle ne trouve pas une personne remplaçante, s'il y a lieu. De même, la commission n'est pas tenue d'accorder à plus d'une personne salariée à la fois par bureau, service, école ou centre, un tel congé pour la même période. La personne salariée la plus ancienne a alors priorité.

De plus, les clauses 5-10.04 et 5-10.05 s'appliquent lors de ce congé.

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT (arrangements locaux)

- 6-1.13 Le syndicat choisit l'option suivant laquelle la personne salariée détenant le poste reclassé en la manière ci-haut prévue est confirmée dans ce poste et renonce au système prévu à la clause 6-1.12.

6-6.00 VÉRIFICATION DES FOURNAISES (adaptation locale)

- 6-6.05 Sous réserve des dispositions de la clause 8-3.06, la commission peut exiger d'une personne salariée qu'elle procède à la vérification des fournaises les samedis, les dimanches et les jours chômés et payés. Cette personne salariée reçoit, pour chaque visite d'école institutionnelle ou centre, une compensation, tenant compte de la nature de l'établissement et équivalente au nombre d'heures qui suit :

- a) Écoles classe 1 : - école secondaire Louis-Jacques-Casault
 - école secondaire de Saint-Anselme
 - école secondaire de Saint-Damien.

La vérification est faite par une personne salariée ayant la classe d'emploi mécanicien de machines fixes ou qui possède la carte de compétence.

La rémunération est de trois (3) heures au taux de salaire régulier de la personne salariée.

- b) Écoles classe 2 : Toutes les écoles secondaires, sauf celles énumérées en a)

La rémunération est de deux (2) heures.

- c) Écoles classe 3 Toutes les écoles primaires

La rémunération est d'une (1) heure.

La rémunération pour les écoles identifiées en b) et c) est :

2001-01-01 au 2001-12-31 : 17,07 \$
à compter du 2002-01-01 : 17,50 \$

Il est entendu que la visite d'une bâtisse ne se limite pas à la vérification de la salle de machines. La personne salariée doit effectuer une vérification complète selon un devis qui lui est préalablement remis.

Lorsque deux (2) immeubles d'une même école institutionnelle ou centre sont situés à plus d'un (1) kilomètre l'un de l'autre, ils sont, aux fins de la présente clause seulement, considérés comme deux (2) écoles institutionnelles ou centres distincts.

6-6.06 Malgré ce qui précède, l'indemnité n'est pas versée lorsque la personne salariée est à l'école ou au centre pour toute activité entraînant une rémunération prévue à la convention (location et prêt de salles, heures supplémentaires). Dans ce cas, la rémunération doit être au moins égale à celle prévue à la clause 6-6.05.

6-6.07 Aux fins d'application des dispositions qui précèdent, la commission recueille une (1) fois par année, par voie d'affichage, la liste des concierges, des concierges de nuit, des ouvrières et des ouvriers d'entretien ainsi que des aides de métier, intéressés à effectuer ces vérifications.

Lorsque cette liste comporte plus d'une personne salariée, toute vérification de fournaises d'une école ou d'un centre doit être offerte, par ordre d'ancienneté dans chaque classe d'emplois, d'abord à la ou au concierge de l'école ou d'un centre, à la ou au concierge de nuit de l'école ou d'un centre, à l'ouvrière ou à l'ouvrier d'entretien de l'école ou d'un centre, à l'aide de métier de l'école ou d'un centre, ou le cas échéant d'un(e) mécanicien(ne) de machine fixe.

Si aucune personne salariée de l'école ou d'un centre n'est inscrite sur la liste, la vérification peut être faite par une autre personne salariée d'une autre école ou d'un autre centre inscrite sur cette liste. Si aucune de ces personnes salariées n'est disponible, les dispositions prévues à la clause 6-6.05 s'appliquent.

6-6.08 Dans le cas où, à la date d'entrée en vigueur de la convention, les vérifications de fournaises étaient effectuées par des personnes salariées autres que celles d'entretien ménager, la commission continue d'utiliser ces autres personnes salariées.

6-8.01 **Location et prêt de salles (adaptation locale)**

Lorsque la commission décide de confier la location et prêt de salles à ses personnes salariées, les tâches décrites ci-dessous sont confiées à la ou au concierge possédant le plus d'ancienneté dans l'école ou le centre.

Afin de faciliter la gestion des locations de salles, la commission recueille une fois par année, par voie d'affichage, la liste des concierges, ouvriers d'entretien ou autres personnes salariées intéressées à effectuer ce travail. Cette liste est annexée à la politique de location de salles de la commission scolaire.

La personne salariée à qui la commission demande de s'occuper de la location et prêt de salles, en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunérée selon les dispositions qui suivent :

- a) pour l'ouverture de l'école, du centre et des locaux utilisés, la surveillance au cours de l'activité et la fermeture de l'école, du centre et des locaux utilisés :

Taux du 1998-07-01 au 1998-12-31	Taux du 1999-01-01 au 1999-12-31	Taux du 2000-01-01 au 2000-12-31	Taux du 2001-01-01 au 2001-12-31	Taux à compter du 2002-01-01
13,07 \$	13,27 \$	13,60 \$	13,94 \$	14,29 \$

- b) pour la préparation des locaux, de l'équipement et du mobilier requis ainsi que pour effectuer le nettoyage :

Taux du 1998-07-01 au 1998-12-31	Taux du 1999-01-01 au 1999-12-31	Taux du 2000-01-01 au 2000-12-31	Taux du 2001-01-01 au 2001-12-31	Taux à compter du 2002-01-01
15,34 \$	15,57 \$	15,96 \$	16,36 \$	16,77 \$

- c) Ces taux de traitement, calculés conformément aux deux paragraphes précédents, sont majorés de onze pour cent (11%) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux. Quant aux vacances, cette personne salariée est sujette aux dispositions des lois applicables. Si la personne salariée bénéficie déjà de l'article 5-6.00 de la convention, le pourcentage de onze pour cent (11%) est porté à quinze pour cent (15%).

Lorsque le taux régulier de la personne salariée est plus élevé, ce taux régulier s'applique.

La rémunération minimum d'une personne salariée, en vertu du présent article, au cours d'une même journée, est égale, pour chaque période concernée de la convention, à la somme des montants prévus aux paragraphes a) et b) précédents pour une (1) heure de travail.

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI (adaptation locale)

7-3.16 Mécanisme général de sécurité d'emploi

La personne salariée régulière déplacée en vertu du paragraphe 1) de la clause 7-3.15 choisit un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois ou déplace la personne la moins ancienne dans son établissement dans sa classe d'emplois.

7-5.00 TRAVAIL À FORFAIT (arrangements locaux)

7-5.04 L'attribution du travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer de mise à pied, ni de mise en disponibilité, ni de rétrogradation, ni de réduction d'heures de travail parmi les personnes salariées régulières et à l'essai à la commission. L'attribution de travail à forfait ne doit pas non plus avoir pour effet d'empêcher de rappeler au travail une personne salariée dans la mesure où telle personne salariée répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission.

De plus, dans le cas où le nombre de personnes salariées en disponibilité dans les classes d'emplois pertinentes (y compris les personnes salariées en disponibilité pour qui telle affectation constituerait une mutation) permettrait l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, la commission s'engage à mettre un terme à ce contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin d'affecter ces personnes salariées en disponibilité en remplacement du sous-traitant. Dans le cas où le contrat porte sur plusieurs établissements de la commission (exemple : entretien ménager), l'obligation de mettre fin au contrat s'interprète par établissement.

Aux fins d'application du paragraphe précédent, l'obligation faite à la commission ne vaut que dans la mesure où l'abolition du contrat permet l'affectation à temps complet sur base annuelle, cyclique ou saisonnière, d'une ou plusieurs des personnes salariées en disponibilité.

Il est entendu qu'aux fins d'application des paragraphes 2 et 3 qui précèdent, l'obligation de mettre un terme à un contrat vaut également lors de l'octroi d'un contrat dans la mesure où toutes les autres conditions prévues à ces paragraphes 2 et 3 sont respectées.

Une personne salariée souffrant d'incapacité partielle peut être replacée dans un poste créé par l'annulation d'un contrat dans la mesure où telle personne salariée répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission et qu'elle fasse part de son intérêt à la commission. Si cette situation est possible, la commission doit annuler le contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (arrangements locaux)

8-2.06 La commission maintient l'horaire de travail en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention tel qu'établi, conformément aux dispositions de la convention collective antérieurement applicable.

La commission et le syndicat acceptent de rendre flexibles les horaires individuels de travail des personnes salariées.

Dans ce cadre, l'horaire régulier de travail d'une personne salariée peut, sur demande de cette personne ou de son supérieur immédiat, être modifié par entente entre les parties pour une période préalablement déterminée, tout en respectant en moyenne, le nombre d'heures prévues aux clauses 8-2.01, 8-2.02 ou 8-2.04.

- 8-2.10
- a) L'horaire de travail des concierges, des ouvriers d'entretien et des aides de métier travaillant le soir est transféré dans l'horaire de jour lorsque les élèves jeunes n'ont pas de cours en raison d'une journée pédagogique ou lors d'un congé prévu au calendrier scolaire.
 - b) L'horaire de travail des concierges, des ouvriers d'entretien et des aides de métier travaillant la nuit est transféré dans l'horaire de soir lorsque les élèves jeunes n'ont pas de cours en raison d'une journée de planification ou lors d'un congé prévu au calendrier scolaire.

En conséquence, l'horaire de soir se situe entre 16 heures et minuit.

- c) Malgré les deux (2) paragraphes précédents, au cours de la période allant du 25 juin jusqu'au jour qui précède le début de l'année scolaire, pour les élèves jeunes, l'horaire de travail des concierges, des ouvriers d'entretien et des aides de métier travaillant le soir ou la nuit est transféré dans l'horaire de jour.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ (arrangements locaux)

8-5.01 La commission et le syndicat coopèrent par l'entremise du comité de relations de travail pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées qui sont conformes aux lois et réglementations gouvernementales.

8-5.02 La commission et le syndicat peuvent convenir de la formation d'un comité spécifique de santé et de sécurité au travail.

8-5.03 Lorsqu'une personne salariée exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, elle doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat ou un représentant autorisé de la commission.

Dès qu'il est arrivé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, le représentant autorisé de la commission convoque un des membres du comité prévu à la clause 8-5.01 ou 8-5.02. Si ces personnes ne sont pas disponibles, le représentant autorisé de la commission convoque un autre représentant syndical; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter le supérieur immédiat ou le représentant autorisé de la commission.

Si le problème n'est pas résolu, la procédure prévue par la loi s'applique.

- 8-5.04 Lorsque, dans le cadre de la loi concernant l'exercice du droit de refus par une personne salariée d'exécuter un travail, un représentant syndical est requis de s'absenter de son travail, celui-ci est libéré pour le temps nécessaire et ce, sans perte de traitement.
- 8-5.05 La personne salariée exerçant un droit de refus ne peut subir de mesures disciplinaires à cause de l'exercice d'un tel droit à moins que celui-ci ait été exercé de façon abusive.
- 8-5.06 Lors de toute enquête concernant la santé-sécurité, une personne salariée représentante du syndicat doit être présente.
- Celle-ci est libérée de son travail sans perte de traitement et autres avantages. Les résultats de telle enquête doivent être transmis par écrit au syndicat.
- 8-5.07 La commission remet copie au syndicat de tout rapport d'enquête et de la liste des accidents du travail.
- 8-5.08 Toute personne salariée qui est demandée par la commission pour assister à une session de formation en santé-sécurité organisée par cette dernière est libérée sans perte de traitement et autres avantages prévus à la convention collective.
- Les mêmes conditions s'appliquent lorsque le comité prévu à la clause 8-5.01 ou 8-5.02 recommande qu'une ou plusieurs personnes salariées participent à une session de formation organisée par la commission ou par un autre organisme.
- 8-5.09 La commission doit s'assurer, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, que les personnes salariées qui utilisent un écran cathodique puissent accomplir leur travail sans danger pour leur santé, leur sécurité ou leur intégrité physique.
- 8-5.10 Rien dans la convention n'empêche le membre convoqué du comité prévu à la clause 8-5.01 ou 8-5.02 ou, le cas échéant, le représentant syndical, d'être accompagné d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 8-5.03; toutefois, la commission ou ses représentants doivent être avisés de la présence de ce conseiller avant la tenue de la rencontre.
- 8-5.11 L'employeur fournit gratuitement, une fois tous les deux ans, des chaussures de sécurité adéquates pour les personnes salariées de la catégorie soutien manuel (sauf gardienne ou gardien) et pour les personnes magasinnières. Exceptionnellement, les chaussures sont remplacées, si nécessaire, à l'intérieur de ce délai.

ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE ENTENTE

11-2.06 F) La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif.

Cette entente se termine le 30 juin 2003.

Cependant, les conditions de travail prévues aux arrangements locaux continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle entente.

IMPRESSION DES ARRANGEMENTS LOCAUX

La commission fait imprimer à ses frais, en format réduit, les présents arrangements locaux pour chacune des personnes salariées, en plus d'un nombre de copies suffisantes pour le syndicat.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montmagny,

ce _____^e jour de _____ 2002.

COMMISSION SCOLAIRE DE LA CÔTE-DU-SUD

SYNDICAT SOUTIEN SCOLAIRE BELLIMONT - CSN

Denys Bertrand, président

Yves Gagné, président

Gaston Caron, directeur général

Clément Dufour

Odette Guilmette, directrice
Service des ressources humaines

Pauline Godbout

**LETTRE D'ENTENTE
INTERVENUE
ENTRE
SYNDICAT SOUTIEN SCOLAIRE BELLIMONT - CSN
ci-dessous nommé : le Syndicat
ET
COMMISSION SCOLAIRE DE LA CÔTE-DU-SUD
ci-dessous nommée : la Commission**

<p>HORAIRE DE TRAVAIL</p> <p>ÉCOLE SECONDAIRE LOUIS-JACQUES-CASALT</p>
--

Les parties conviennent de maintenir l'horaire existant pour les concierges et les ouvriers d'entretien classe II, c'est-à-dire quatre (4) jours de huit (8) heures et la cinquième (5^e) journée de six heures et trois-quarts (6 ³/₄).

La présente entente demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montmagny,

ce _____^e jour de _____ 2002.

**COMMISSION SCOLAIRE
DE LA CÔTE-DU-SUD**

**SYNDICAT SOUTIEN SCOLAIRE
BELLIMONT - CSN**

Denys Bertrand, président

Yves Gagné, président

Gaston Caron, directeur général

Clément Dufour

Odette Guilmette, directrice
Service des ressources humaines

Pauline Godbout