



Séance d'affectation

En vertu de la clause 7-1.21, une séance d'affectation aura lieu à la commission scolaire le mardi 31 mai 2017 à 17 h, pour permettre le comblement des postes vacants. Voici ce que vous devez savoir:

- ◆ La commission accepte de combler immédiatement tous les postes qui deviendront vacants au cours de la séance.
- ◆ Les salariées et les salariés qui sont intéressés par un poste qui peut devenir vacant doivent être présents à la séance.
- ◆ La date limite pour poser sa candidature est la même que la date de la séance d'affectation.
- ◆ La commission offre des postes aux salariées et aux salariés par ordre d'ancienneté.
- ◆ La présence à la séance d'affectation vous donne le droit de postuler sur tous les postes qui peuvent devenir disponibles pendant la rencontre.
- ◆ Lorsque la commission offre un poste à une salariée ou à un salarié, celle-ci ou celui-ci doit donner sa réponse immédiatement.

Le fait d'accepter une nouvelle affectation rend celle-ci officielle. En cas de refus de la salariée ou du salarié, la commission offre le poste à la prochaine salariée ou au prochain salarié qui y a droit, toujours par ordre d'ancienneté.

Les postes qui resteront vacants à la fin de la séance seront comblés conformément à la clause 7-1.03 G en descendant.

Alain Charron

Horaire d'été

L'horaire d'été entre en vigueur à l'expiration de l'année scolaire prévue au calendrier pour prendre fin le jour précédant la rentrée au travail du personnel enseignant.

Le personnel de soutien manuel voit leur horaire réduit de deux heures trente (2 h 30) par semaine régulière de travail ou au prorata pour celles et ceux qui ne font pas trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38,75 heures).

Après entente avec leur supérieure ou supérieur immédiat, les salariées ou salariés du personnel de soutien manuel, à l'exception des concierges et aides-concierges peuvent avoir un horaire de travail d'été sur quatre (4) jours tout en assurant le service à la commission durant cinq (5) jours par semaine. Par conséquent, la commission offre des horaires de travail d'été en rotation sur quatre (4) jours, soit du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi, établis de la façon suivante : 7 h 15 à 12 h et 12 h 45 à 17 h 04.

Pour toutes les salariées et tous les salariés du personnel de soutien manuel à l'exception des concierges et aides-concierges, la période de repas se prend normalement entre midi (12 h 00) et midi quarante-cinq (12 h 45).

Source: Arrangements locaux, clauses 8-2.15, 8-2.16

Choix de vacances

Est-ce que le fait pour la commission de ne pas remplacer les employés en vacances peut, sans violer les dispositions de la convention collective, venir restreindre le droit des employés notamment quant au choix de la date de leurs vacances?

Aux règles édictées par les clauses 5-6.04 et suivantes, on peut y dégager les principes suivants qui apparaissent à l'examen des dispositions de la convention (et de la jurisprudence).

1. Les vacances doivent se prendre dans l'année qui suit leur acquisition. On ne peut donc pas les prendre par anticipation ou les accumuler d'une année à l'autre.
Ce seul énoncé ne signifie pas qu'une employée ou un employé peut prendre ses vacances n'importe quand pendant les 52 semaines de l'année en question. C'est la clause 5-6.05 qui établit les règles applicables à la prise de vacances.
2. Les personnes salariées sont d'abord soumises à une première obligation de prendre leurs vacances pendant la période de cessation des activités décidée par la commission.
3. Ce n'est que lorsque la salariée ou le salarié a droit à un nombre supérieur de jours de vacances, qu'il doit faire un choix de dates pour l'excédent de ses jours de vacances, et ce choix se fait selon la clause 5-6.06.
4. La première contrainte est que les vacances sont réparties entre les personnes salariées en tenant compte de leur ancienneté et du fait qu'elles travaillent dans le même bureau, le même service, la même école ou le même centre.
5. Une deuxième contrainte apparaît à l'effet que le choix des vacances de la personne salariée est toujours soumis à l'approbation de la commission.
6. Pour approuver ou désapprouver le choix de la salariée ou du salarié, la commission tient compte des exigences du bureau, du service ou du centre d'éducation où travaille cette personne.
7. L'expression « tient compte » signifie que la

commission a l'obligation de prendre en considération ou d'accorder de l'importance aux besoins du bureau, du service ou de l'école.

8. Si le choix de la personne salariée est refusé par la commission, cette personne doit faire un nouveau choix ou un second choix.
9. Une fois **approuvé** par la commission, tout changement à ce choix ne sera possible que si les exigences du service le permettent et que si cela ne modifie pas la période de vacances des autres employés.

La détermination des dates de vacances ne relève pas non plus d'un droit de gérance absolu de l'employeur, car en pareil cas la salariée ou le salarié n'aurait jamais rien à dire et aucun grief ne serait possible. Donc, la personne n'a pas le droit de décider seule de sa période de vacances tout comme la commission ne peut décider seule.

La salariée ou le salarié doit proposer les dates où il aimerait être en vacances mais il doit y avoir **approbation** par la commission de cette période de vacances.

Pour décider d'approuver le choix de la personne salariée, la commission doit tenir compte des exigences du service ou de l'école impliquée par ce choix. C'est donc dire que pour décider de ne pas approuver le choix proposé par la personne salariée, la commission doit, par le fait même, **avoir tenu compte** c'est-à-dire **avoir pris en considération** les exigences du service ou de l'école.

La décision de l'employeur ne doit pas être injuste, déraisonnable ou arbitraire. Il serait utopique de croire que la prise de vacances puisse se faire sans qu'un employeur n'en subisse les inconvénients. La commission peut donc invoquer **les exigences** de l'école ou du service pour refuser son approbation. Le motif invoqué doit être réel et il ne revient pas à la commission d'en faire la preuve. **L'exigence du service ou de l'école** correspond au besoin que la personne soit présente à l'école ou dans son service. Le seul fait de démontrer l'importance d'une salariée ou d'un salarié ne peut pas, en soi, justifier un refus de vacances. Tout salarié est important, autrement il n'aurait pas été embauché.

Alain Charron