

JOURNAL SYNDICAL

Volume 1, numéro 1

Voici la première édition du journal syndical. L'objectif est de vous transmettre des informations pertinentes sur la convention collective ainsi que sur les règles administratives du centre de services scolaire du Val-des-Cerfs. Nous espérons que celui-ci vous donnera les informations nécessaires ou significatives pour prendre les meilleures décisions possible pour votre parcours professionnel.

Nous tenterons de vous informer sur divers sujets et de les vulgariser comme entre autre les congés spéciaux, la période d'essai, les séquences d'embauches etc.

Si vous souhaitez que nous traitions d'un sujet en particulier, n'hésitez pas à nous en faire part, il nous fera plaisir de l'inclure dans une prochaine édition. Nous tenterons de produire le journal une fois par saison pour débiter et nous verrons par la suite.

En espérant que ce nouveau mode de communication vous plaise et réponde à vos questions.

Votre comité exécutif



De gauche à droite : Mélissa Fontaine, Geneviève Dagenais, Anick Péloquin, Jacinthe Leduc, Karine Beauchemin, Cynthia Bérard et Éric Dufresne.

AUTOMNE

2021

Syndicat du personnel
TAE
du Val-des-Cerfs

Voici la présentation de votre comité exécutif et les moyens de nous joindre :

Jacinthe Leduc, Présidente

Éric Dufresne, Trésorier

Karine Beauchemin, Secrétaire

Cynthia Bérard, Agente de Grief

Mélissa Fontaine, VP secteur général

Anick Péloquin, VP secteur adaptation scolaire

Geneviève Dagenais, VP secteur service de garde

700, rue Denison Ouest

Granby J2G 4G3

Tél : 450-372-0165 p. 65030

Courriel : csntae@csvdc.qc.ca

Page Facebook : <https://www.facebook.com/Syndicat-du-personnel-TAE-du-Val-Des-Cerfs>

LEXIQUE

Personne salariée

Clause 1-2.16

Une personne salariée comprend les personnes à l'essai, permanentes, régulières et temporaires.

Personne salariée à l'essai

Clause 1-2.17

Une personne salariée qui n'a pas complété sa période d'essai.

Personne salariée permanente

Clause 1-2.18

Personne salariée régulière qui a complété 2 années de service actif au centre dans un poste à temps complet. Exception faite pour la personne salariée régulière dans un poste à temps partiel, elle obtient sa permanence lorsqu'elle obtient un poste à temps complet et que sa période d'adaptation se termine. L'acquisition de la permanence est retardée proportionnellement à la durée de l'interruption de sa durée d'absence.

Personne salariée régulière

Clause 1-2.19

Personne salariée ayant complété sa période d'essai.

Personne salariée temporaire

Clause 1-2.20

Personne qui est embauchée pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail pour une période n'excédant pas 20 semaines ou pour effectuer un remplacement.

SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur général

Emploi de soutien administratif (secrétariat, agente de bureau, technique informatique, administrative, en organisation scolaire, en travaux pratiques, en travail social, en transport, en documentation, surveillance d'élèves.

Secteur de l'adaptation scolaire

Emploi de préposé(e) aux élèves handicapés, technicien(ne) en éducation spécialisée et technicien(ne) interprète.

Secteur du service de garde

Éducateur(trice) et technicien(ne) en service de garde.

Chapitre 10

(Dispositions particulières)

Surveillant d'élèves—emploi de 15 heures et moins.

CLASSE D'EMPLOIS

Clause 1-2.05

L'une des classes d'emplois dont les titres apparaissent aux échelles de traitement aux annexes 1 et 2 de la convention.

MOUVEMENT

Mutation

Clause 1-2.13

Mouvement d'une personne salariée à un autre poste à l'intérieur de la même classe d'emploi ou à une autre classe d'emploi, dont le maximum de l'échelle de traitement est identique.

Promotion

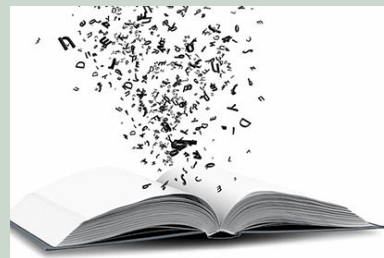
Clause 1-2.27

Mouvement d'une personne salariée à un autre poste d'une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui de la classe d'emploi qu'elle quitte.

Rétrogradation

Clause 1-2.28

Mouvement d'une personne salariée à un autre poste d'une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui de la classe d'emploi qu'elle quitte.



Poste à temps complet

Clause 1-2.24

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont égales ou supérieures à 75% de la semaine régulière de travail (35 heures).

Poste à temps partiel

Clause 1-2.25

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont moindres que 75 % de la durée de la semaine régulière de travail (35 heures).

Poste particulier

Clause 1-2.26

Affectation particulière d'une personne salariée pour l'accomplissement de ses tâches dans le cadre d'un projet particulier à caractère temporaire pour une période n'excédant pas 24 mois à compter de la date du début du projet.

L'équité salariale, c'est l'application du principe du « salaire égal pour un travail de valeur équivalente ». Les critères d'évaluation se démarquent par 4 facteurs (efforts, qualifications, responsabilités et conditions de travail) et de 17 sous-facteurs. Les pointages de calcul obtenus se réfèrent par la suite à un rangement salarial. Il faut des changements significatifs pour modifier un rangement, un argumentaire étoffé, des recherches et des analyses doivent être faits dans les règles de l'art afin de démontrer l'équité salariale dans l'un des corps d'emplois qui nous représentent. Pour voir à quoi ressemble l'exercice d'équité salariale vous pouvez consulter le site suivant : www.cnesst.gouv.qc/fr/equite-salariale Donc, l'équité salariale n'a rien à voir avec la négociation d'une convention collective et de l'augmentation salariale que nous pouvons obtenir.

Congés mobiles

Entente locale

Les personnes salariées qui bénéficient des avantages sociaux ont droit à 18 jours chômés et payés (fériés) dont 2 jours sont mobiles (congés mobiles). Ces personnes ont droit à 2 congés mobiles par année (juillet à juin) calculés selon le pourcentage du poste (poste de 28 hrs semaine aura droit à 1,6 jours congés mobiles équivalent de 2 jours). Ceux-ci ne sont pas transférables à l'année suivante. S'ils ne sont pas utilisés au 30 juin, ils seront perdus. Pour prendre vos congés mobiles, vous devez aviser votre supérieur immédiat 48 heures à l'avance. Vous n'avez pas besoin de son approbation, il a seulement besoin d'être avisé.

Période d'essai

Clause 1-2.15

Chaque personne nouvellement embauchée est soumise à une période d'essai pour devenir une personne salariée régulière. Cette période est de 60 jours effectivement travaillés (équivalent à 420 h) ou pour les emplois techniques de 90 jours effectivement travaillés (équivalent à 630 h). Pour les postes à temps partiel, la durée est équivalente à celle prévue ci-haut mentionné ou est de 8 mois et 15 jours, soit la moins longue des deux périodes. Toute absence pendant cette période d'essai s'ajoute à celle-ci. Durant cette période, vous pouvez postuler sur un autre poste si vous le désirez. Vous pourrez alors faire le choix de terminer votre période d'essai sur ce poste ou recommencer votre période sur le nouveau poste. Une entente locale

vient par contre mentionner que si vous avez complété plus de la moitié de votre période d'essai et que vous mutez dans la même classe d'emploi, vous pourrez alors entrer en fonction dans votre nouveau poste et poursuivre votre période d'essai déjà commencée. À cette durée, il sera ajouté 1/3 de la durée totale de la période d'essai prévue (60 ou 90 jours).

Si la période d'essai ne répond pas aux exigences de l'organisme, vous serez alors mis à pied de façon définitive.

Période d'adaptation (secteur général)

Clause 7-1.07

Chaque personne salariée régulière qui change pour un nouveau poste aura droit à une période d'adaptation. Dans le premier 25 jours de cette période, d'une durée maximale de 50 jours, la personne peut décider de retourner sur son poste précédent, en autant que ce nouveau poste en soit un particulier, une promotion ou une mutation. Si après le premier 25 jours, la personne décide de continuer d'occuper ce poste, le supérieur peut renoncer aux 25 jours supplémentaires ou décider de poursuivre la période d'adaptation. S'il décide de renoncer au 25 jours supplémentaires, le poste détenu anciennement par la personne sera alors disponible à l'affichage et elle sera officiellement détentrice de ce nouveau poste. S'il décide de poursuivre et que la période d'adaptation de 50 jours est concluante, le poste sera également disponible à l'affichage. Si la période d'adaptation de 50 jours n'est pas concluante, la personne se verra retourner sur son ancien poste.

Pause

Clause 8.2-05

Une personne salariée a droit à 15 minutes de repos payées, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période. Une demi-journée de travail signifie une période continue de 3 heures de travail ou plus dans une même classe d'emploi. La personne ayant une journée de travail comportant 6 heures de travail ou plus toujours dans une même classe d'emploi a droit à deux périodes de repos.



Affichage (secteur général)

7-1.11 A)

7-1.12

Un poste est soumis au processus d'affichage dans un délai maximal de 30 jours suivant sa libération durant laquelle le centre décide de l'abolition ou du comblement de ce poste. Les postes sont affichés pour une durée de 5 jours. L'affectation de la personne salariée à son nouveau poste doit se faire au maximum 40 jours après la fin de l'affichage. À partir de janvier, l'employeur n'est plus dans l'obligation de procéder à l'affichage. Il peut procéder au remplacement temporaire du nouveau poste jusqu'au prochain plan d'effectif pour l'année scolaire suivante.

Dotation

Chapitre 7 ou 10

Il existe plusieurs séquences, selon le secteur, pour combler un poste. Afin que nous puissions nous assurer du respect de ces séquences, nous vous conseillons fortement de faire parvenir un courriel au syndicat pour nous signifier que vous avez déposé votre candidature sur un poste (csntae@csvdc.qc.ca).

Pause

