

PRINTEMPS

JOURNAL SYNDICAL

Volume 1, numéro 2

2022

Voici la deuxième édition du journal syndical. Nous vous parlerons entre autres des changements apportés à la convention collective suite à son entrée en vigueur le 18 décembre dernier. Cette convention sera en vigueur jusqu'au 31 mars 2023.

Si vous souhaitez que nous traitons 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 questionnements.

Votre comité exécutif



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

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>

CHANGEMENTS NOUVELLE CONVENTION S6 2020-2023

Période d'essai

Clause 1-2.15

Une nouveauté pour la période d'essai: Le centre de service peut maintenant prolonger de 30 jours effectivement travaillés la période d'essai d'une personne en lui fournissant au préalable et par écrit les éléments qui sont sujets à amélioration.

Poste particulier

Clause 1-2.26

La durée maximale d'un poste particulier passe de 24 à 36 mois.

De plus, la séquence pour l'octroi d'un poste particulier a changé. Il est maintenant offert selon l'article 7-1.11 de la convention collective, donc à tous comme un poste nouvellement créé.

Congés

Clause 5-1

Le mot funéraille a été remplacé par cérémonie. De plus le congé pour décès d'un proche pourra débiter à partir de la journée du décès OU incluant le jour de la cérémonie. Si la personne salariée accompagne une personne en processus de fin de vie et d'aide médicale à mourir, en faisant la demande, elle pourra bénéficier du congé à compter du jour précédent le décès.

Contribution de l'employeur— assurance collective

Claude 5-3.01

À compter du 1er avril, la contribution de l'employeur au régime d'assurances maladie de base sera la même pour toute personne salariée à temps partiel ou à temps complet. De plus, la contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie de base triplera.

Prime de stabilité (SDG)

Clause 6-6.09

Au 1er avril, la prime d'horaire brisé changera d'appellation et deviendra

une prime de stabilisation. Les TSDG et les ESDG qui sont tenus d'interrompre leur travail durant une période excédant le temps prévue pour prendre son repas ou plus d'une fois par jour, pourront bénéficier de cette prime au taux unique de 6\$/jour.

Plan d'effectif (adapt. Scolaire)

Clause 7-3.24

À l'entrée en vigueur de la convention collective, les personnes salariées seront en mesure d'effectuer, en dehors de la présence des élèves, un temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves. Ce temps est établi sur une base hebdomadaire et doit tenir compte du type de clientèle.

Plan d'effectif (adapt. Scolaire)

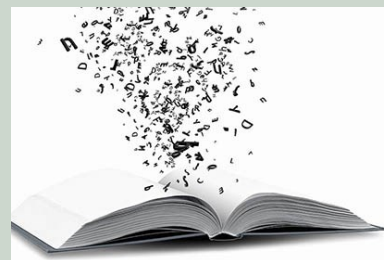
Clause 7-3.25

Le centre de services ne sera pas tenu de procéder à l'abolition d'un poste lorsque les heures du poste seront majorées de 10% ou moins pour un maximum de 2,5 heures. Cette majoration peut être effectuée une seule fois, tant que le poste ne fait pas l'objet d'une abolition ou tant qu'il n'est pas offert en séance d'affectation ou par affichage. Cette majoration ne peut avoir pour effet de modifier un poste à temps partiel en un poste à temps complet et ne peut, pour un poste à temps complet, excéder la durée de la semaine régulière de travail.

Mécanisme de sécurité d'emploi (SDG)

Clause 7-3.36

Les postes seront élaborés en respect du règlement sur les services de garde en milieu scolaire et devront tenir compte de la présence de la clientèle EHDAA qui fréquente le service de garde. Le règlement sur les services en milieu de garde scolaire stipule que le ratio est 1/20. La notion de "cherche à maintenir" ne devrait plus être appliquée.



Suite - changements nouvelle convention S6 2020-2023

Semaine et heure de travail

Clause 8-2.15

À compter du 1er avril, la prestation de travail requise de l'ÉSDG ou du PEH ou du surveillant d'élèves doit minimalement être d'une heure sans interruption si elle débute avant le début des classes le matin.

Harcèlement

Clause 9-1.03 et 11-8.00

Le délai pour déposer un grief d'harcèlement passe de 6 mois à 2 ans. Le terme harcèlement sexuel a également été aboli pour être remplacé par harcèlement afin d'inclure toute forme d'harcèlement.

Augmentation salariale

Vous venez de recevoir, rétroactivement, vos augmentations salariales pour les années 2020 et 2021. Nous recevrons notre dernière augmentation salariale de la présente convention le 1er avril prochain.

Avancement échelon

Concernant l'avancement d'échelon, celui-ci a lieu, soit le 1er janvier ou soit le 1er juillet chaque année. Rappelons qu'un échelon correspond à une année d'expérience jusqu'à concurrence du nombre d'échelon prévu au rangement de chaque corps d'emploi.

CRT (Comité des relations de travail)

Le CRT est un comité paritaire, ce qui implique le même nombre de personne du côté syndical que du côté patronal. Lors de ces rencontres (1 fois/mois), nous pouvons discuter de divers points concernant les conditions de travail et l'organisation du travail. C'est notamment lors de ces rencontres, que nous dénonçons le non respect de la convention collective dans certaines situations, nous discutons des conflits de travail qui sont non résolus. Il est donc important que vous nous teniez informés de ces sujets si vous désirez que nous puissions faire des représentations.

Choix de vacances

Les personnes salariées régulières recevront sous peu (au plus tard le 15 mai) leur feuille de choix de vacances. Vous devrez donc faire un plan de 14 mois pour écouler votre banque de vacances sans quoi les journées de vacances restantes vous seront monnayées à la fin de cette période. Vous aurez la possibilité également via cette feuille de décider de vous faire monnayer votre solde de journées maladies monnayables ou de les convertir en vacances. Une option sera ajoutée cette année, le CSS vous offrira également, tel que le prévoit la convention collective(5-3.39), la possibilité de convertir des journées de maladie monnayables restantes en journée de maladie non monnayables.

Journées de maladies monnayables vs journées de maladie non monnayables

Chaque personne nouvellement embauchée pour un poste de plus de 15 heures ou pour un remplacement ou un surcroît de plus de 6 mois et de plus de 15 heures, a droit à une banque de journées de maladie monnayables équivalent à 7 jours complets de 7 heures ou au prorata selon le pourcentage de leur affectation. Cette banque est renouvelable à chaque année au 1er juillet.

La banque de maladies non monnayables quant à elle, est disponible seulement lors de l'embauche initial pour un maximum de 6 jours complets de 7 heures ou au prorata de votre pourcentage de poste lors de votre embauche. Cependant, cette banque peut être renflouée une fois l'an en transférant le solde ou une partie de votre solde des journées maladies monnayables en maladies non monnayables jusqu'à concurrence de 6 jours.

Cette banque pourrait vous être utile lorsque par exemple, dans une année, vous avez utilisé toutes les journées de maladies dans votre banque de maladie monnayable et que vous devez vous absenter plus fréquemment. Ces journées de maladie non monnayables sont alors utilisées afin de vous rémunérer. Rappelons que dans le cas d'une invalidité sur une plus longue période, les 5 premiers jours d'absence (délai de carence) doivent être pris dans votre banque de maladies monnayables, si vous n'en n'avez plus, les absences seront alors prises dans la banque de journées de maladie non monnayables, s'il y a un solde. À défaut, vous serez sans traitement.



Grief (Chapitre 9-o.00)

Un grief (une plainte) se définit comme suit: toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

Un grief doit être déposé dans les 30 jours ouvrables de la date de l'évènement ou de la connaissance des faits.

Conflits internes

Lors de conflits entre membres du personnel à l'intérieur d'un milieu, la première étape à faire est d'en parler avec votre supérieur immédiat. Celui-ci se doit de faire des démarches afin de régler la situation. Par la suite, si la solution n'est pas adéquate, nous vous invitons à lui écrire et à demander la solution par écrit. Vous pouvez également mettre le syndicat en copie conforme.

L'employeur a l'obligation d'offrir un milieu de travail sain à ses employés.



Liste de priorité d'embauche

La liste de priorité d'embauche est constituée des personnes:

- A) ayant accompli un travail à titre de personne salariée temporaire selon les modalités prévues à la présente;
- B) Ayant occupé un poste particulier
- C) salariées régulières non permanentes ayant été mises à pied suite à une abolition de poste
- D) salariées en période d'essai, dont le poste a été aboli ou ayant été déplacées avant d'avoir complété leur période d'essai.

Pour être éligible pour s'inscrire sur la liste de priorité d'embauche, il faut certains critères don't:

- répondre aux qualifications requises et expériences de la classe d'emploi
- Avoir accumulé, au cours de la période de référence (1er avril au 31 mars de chaque année) un minimum de 630 heures effectivement travaillées dans une même classe d'emploi comprenant une période continue de 210 heures dans une même école ou service.
- Avoir satisfait aux exigences des mécanismes d'évaluation de rendement en vigueur au centre de services scolaire
- Ne pas être une personne ayant démissionné depuis la dernière liste officielle

La liste de priorité d'embauche est mise à jour au 1er avril de chaque année et entre en vigueur au début du mois de juin afin qu'elle puisse être utilisée pour combler les postes disponibles et vacants, s'il y a lieu, aux plans d'effectif de l'année scolaire suivante.

Dates des différentes séances d'affectation:

Jeudi 26 mai 2022	Mouvement de personnel (7-3.37 et suiv.) - Technicien/technicienne en SDG
Jeudi 2 juin 2022	Sécurité d'emploi (7-3.00) -Secteur général
Mardi 7 juin 2022	Mouvement de personnel (7-1.11) - Secteur général
Jeudi 9 juin 2022	Besoins d'été (7-2.06)
Lundi 27 juin 2022	Sécurité d'emploi (7-3.29 et suiv.) - Secteur adapt. Scolaire
Mardi 5 juillet 2022	Sécurité d'emploi (7-3.38) - Secteur services de garde
Jeudi 7 juillet 2022	Mouvement de personnel (7-1.11) - Adaptation scolaire et services de garde
Mardi 16 août 2022	Mouvement de personnel (7-1.11) - Adaptation Scolaire et services de garde (Ajouts, remplacements pour un an)
Mercredi 7 septembre 2022	Passe-partout

N'oubliez pas si vous avez quelques questionnements que ce soit, communiquer avec nous.

Il nous fera plaisir de répondre à vos questions.

Vous pouvez mettre à jour vos coordonnées à l'aide du code QR

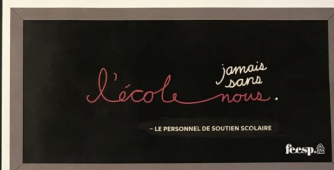


SYNDICAT DU PERSONNEL TECHNIQUE, ADMINISTRATIF ET ÉDUCATIF DU VAL-DES-CERFS - CSN

Pour rester informé :

Je mets à jour mes coordonnées :

- Courriel;
- Téléphone;
- Adresse;
- Carte d'adhésion.



Une seule étape facile avec le code QR



<https://libreservice.csn.qc.ca/adhesion/#/0925101TechniqueAdministratifEducatifValdesCerfs>



FÉSP.É | SECTEUR SCOLAIRE

Vous pouvez joindre votre syndicat au :

450 372-0165, poste 65030

csntae@csvdc.qc.ca

<https://m.facebook.com/Syndicat-du-personnel-TAE-du-Val-des-Cerfs-107696044166074/>

Où à l'adresse suivante:

<https://libreservice.csn.qc.ca/adhesion/#/0925101TechniqueAdministratifEducatifValdesCerfs>

Bon printemps!