

AUTOMNE

JOURNAL SYNDICAL

Volume 2, numéro 1

2022

Voici la première édition du journal syndical pour l'année 2022-2023. Beaucoup de sujets seront en publication cette année avec la fin de notre convention collective en mars 2023.

Si vous avez des sujets auxquels vous désirez obtenir de l'information, n'hésitez pas à nous en faire part. Il nous fera plaisir de les inclure dans une prochaine édition.

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 : Geneviève Dagenais, Jacinthe Leduc, Mélissa Fontaine, Karine Beauchemin, Anick Péloquin.

Syndicat du personnel
TAE
du Val-des-Cerfs

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

Jacinthe Leduc, Présidente

Karine Beauchemin, Secrétaire, trésorière par intérim

Mélissa Fontaine, VP secteur général

Anick Péloquin, VP secteur adaptation scolaire, présidente par intérim

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>

ASSURANCE SALAIRE— LONGUE DURÉE

Dans notre contrat d'assurance collective, l'assurance salaire de longue durée est facultative. Ce qui veut dire que vous devez adhérer à cette assurance si vous désirez en bénéficier. L'assurance salaire longue durée est nécessaire si votre invalidité vient à dépasser une durée de 2 ans. Si vous n'avez pas cette assurance, au délai de 2 ans, vous devrez revenir travailler ou démissionner. Il est parfois possible de garder un lien d'emploi avec le centre de services après ce délai pour une durée d'un an, sans toutefois détenir le poste que vous aviez avant le début de votre invalidité. Lors d'un possible retour, vous devrez vous choisir un poste parmi ceux disponibles en respectant l'ordre d'ancienneté. Il est important aussi de rappeler que vous pourrez annuler cette assurance quand vous serez à 2 ans de votre retraite étant donné que celle-ci ne sera plus nécessaire.

SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

Nous tenons à vous rappeler que peu importe votre corps d'emploi, peu importe le secteur dans lequel vous travaillez (secteur général, surveillant d'élèves du chapitre 10 15 hrs et moins, service de garde ou adaptation scolaire) votre supérieur immédiat est la direction de l'établissement ou le directeur du service. En aucun temps, une autre personne ne peut être nommé à ce titre. Même si la direction a délégué certaines tâches à une autre personne, celle-ci n'est en aucun temps votre supérieur immédiat. En cas de discord, pour demander un congé ou autres, vous devez en tout temps vous référer à votre supérieur immédiat.

ACCIDENT/INCIDENT

Lorsque survient un accident/incident, nous sommes souvent portés à minimiser l'impact de ce dernier sur notre corps ou notre mental. Par accident/incident, nous parlons bien évidemment de blessures physiques qui se produisent sur le lieu de votre travail (CNESST) mais aussi d'accident ou incident comme d'une blessure infligée par un élève ou par toutes autres personnes. Un incident est également une situation qui peut, à la longue ou dès le premier incident, affecter votre état psychologique. Cela peut être mineur, mais si cela survient régulièrement, les effets peuvent s'accumuler et devenir un problème pour vous. Afin de pouvoir faire la preuve que c'est l'accumulation de ces incidents qui vous affectent, nous devons être en mesure de le démontrer. Bien évidemment les notes que nous vous conseillons de prendre ne sont pas à négliger. Il existe aussi un formulaire à remplir qui sera signé par votre direction et envoyé aux ressources humaines et au syndicat. Nous pourrions alors vous aider quand le besoin sera là. Même si vous devez remplir plusieurs formulaires dans la même journée ou dans la même semaine, nous vous encourageons à le faire. La violence dans les écoles, sous toutes ses formes (morsures, graffignages, insultes verbales, bousculades, etc.), ne doit pas être banalisée et passer sous silence.

Retenues sur la paie

Un employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal (**Ex : pension alimentaire**), une convention collective (**clause 6-9.04 parle de versement en trop seulement en ayant une entente de remboursement avec la personne salariée et le syndicat. À défaut d'entente, le CSS fixe les modalités sans toutefois dépasser 10% de son traitement brut par paie**), un décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire. L'employeur peut également effectuer une retenue sur le salaire si le salarié y consent par écrit et pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit. Le salarié peut révoquer cette autorisation en tout temps, sauf lorsqu'elle concerne une adhésion à un régime d'assurance collective ou à un régime complémentaire de retraite. L'employeur verse à leur destinataire les sommes ainsi retenues (extrait de la loi des normes du travail, art. 49). Ce qui veut dire que l'employeur ne peut retenir une somme sur votre paie sans votre autorisation écrite que vous pouvez révoquer en tout temps (**Ex : frais dépassement cellulaire**). **Un avis du CSS pour vous aviser de la retenue n'est pas une autorisation de votre part.**

Négociations 2023

Lors de la dernière assemblée générale, les mandats pour les prochaines négociations furent approuvés afin de mandater le comité de négociation du secteur scolaire et la table centrale à entamer le processus de négociation sur cette base.

Ce qui est traité à la table centrale (Tout ce qui a une incidence monétaire)

Salaire

Les conditions de travail

Le régime de retraite

Les droits parentaux

Les assurances collectives

Les lanceurs d'alertes

Les travaux en cours

Ce qui est traité à la table sectorielle (Renouvellement de la convention collective). Chaque cible vise plusieurs demandant (48 au total) touchant différentes clauses de la convention.

Cible 1 : Agir pour la santé et la sécurité

Cible 2 : Réduire la précarité d'emploi

Cible 3 : Améliorer les conditions de travail

Cible 4 : Valoriser le travail du personnel de soutien

Cible 5 : Favoriser la mobilité du personnel

Cible 6 : Bonifier le régime d'assurances

Cible 7 : Promouvoir les relations de travail

Rappel

Congé mobile

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 (de 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.

Congé affaire personnelle

Inclus dans votre banque de maladie (7 jours ou calculé selon le pourcentage de votre poste), vous avez droit de prendre 2 journées pour des raisons personnelles. Il est mieux de déclarer le bon motif lorsque nous nous absents. Ex. : "Je dois m'absenter pour aller me faire tatouer, je vais donc déclarer un congé pour affaire personnelle au lieu d'un congé maladie". Ce sera déduit de la même banque, mais vous déclarerez la bonne raison. Autre exemple, vous désirez prendre congé lors de la semaine de relâche, mais votre banque de vacances est épuisée, vous pouvez prendre 2 journées pour affaire personnelle avec vos 2 journées mobiles, vous aurez donc seulement 1 journée à vos frais ou à prendre d'une autre banque.



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 mentionnée 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.

Un merci spécial

Nous tenons à remercier les 34 membres présents lors de la dernière assemblée générale. Malgré un retard d'une heure, ceux-ci furent patients et compréhensifs. Nous n'avions pas le quorum de 40 membres, incluant les membres de l'exécutif. Le comité et les membres présents ont fait plusieurs téléphones afin d'inciter d'autres membres à venir nous rejoindre pour pouvoir voter sur les points à l'ordre du jour.

Départ d'un membre de notre comité exécutif

Notre présidente, oui oui, notre présidente, nous quittera sous peu afin d'aller relever de nouveaux défis au sein du conseil du secteur scolaire. Elle veillera à la poursuite de nos intérêts et sera au sein même du comité des prochaines négociations de la table sectorielle.

Merci pour toutes ces années à défendre nos droits, à demander de meilleures conditions et à travailler d'arrache-pied nuit et jour pour tes membres et ce, sans calculer ton temps ou tes dépenses! Tu es une personne d'exception et ton expertise nous manquera!

Pour nous, membres de l'exécutif, tu es plus que notre présidente, tu es la "El presidente" ou "Jace" pour les intimes. Tu es notre mentore, une dame de cœur dans le corps d'une lionne. Tu es et tu seras toujours gravée dans nos cœurs.

Nous perdons notre mentore, mais soyez assuré, chers membres, que nous saurons vous conseiller et vous défendre tout comme Jacinthe savait le faire. Nous avons les outils et les ressources pour poursuivre la mission du syndicat. L'intérim du poste de présidence sera assumé par Anick Péloquin pour la prochaine année. Elle sera soutenue par le reste de l'équipe.

Pour nous rejoindre, veuillez nous faire parvenir un courriel (csntae@cssvdc.gouv.qc.ca) ou appeler au bureau syndical au 450-372-0165 poste 65030.

Bonne chance Jacinthe dans tes nouveaux projets et merci pour toutes ces années d'implication syndicale!

Les membres du comité exécutif



Veuillez s.v.p. mettre à jour vos coordonnées à l'aide du code QR ci-haut ou à l'adresse suivante:

<https://libreservice.csn.qc.ca/adhesion/#/>
[SyndicatpersonnelTAEdValdes-CerfsCSN](https://syndicatpersonnelTAEdValdes-CerfsCSN)

Services de garde

Plusieurs dépliants vous sont maintenant accessibles sur notre site internet. Ces dépliants parlent entre autres des nouvelles clauses de la convention touchant les SDG, les mesures budgétaires touchant les SDG et divers dépliants sur les saines habitudes à avoir lors de vos interventions. Vous pouvez y accéder via notre site internet sous la rubrique documents ou via ce lien :

<https://sptae-vdc.com/services-de-garde/>

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

Il nous fera plaisir de répondre à vos questions.