



Info-Soutien

22 avril 2021

Vallée-du-Suroît

Négociation nationale et grève du personnel enseignant

Ça piétine aux tables de négo! Du côté du personnel de soutien scolaire, les discussions sont au point mort et il n'y a rien de neuf aux tables depuis le dernier dépôt patronal du 31 mars dernier. Et ce, malgré que la partie patronale ait accepté la demande de blitz de négociations faite par la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ). En d'autres mots, la partie patronale s'est présentée aux rencontres en mode écoute et sans mandat.

Vous êtes tannés?

Nous aussi! Sachez que le Syndicat de Champlain multiplie les représentations auprès de la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ) pour porter votre exaspération quant à l'absence de réel mouvement dans les négociations. Parce que, pour nous, les changements en éducation passent aussi par le soutien scolaire!

On a voté pour un mandat de grève! Qu'est-ce qu'on attend?

Le mandat de grève que vous nous avez donné, avec une proportion favorable à 67 %, est clair : il s'agit d'une grève légale jusqu'à l'équivalent de 5 journées à exercer en coordination avec la Centrale, au moment jugé opportun, de façon progressive, sur une base rotative et régionale ou sur une base nationale, et ce, en tenant compte de la conjoncture de la négociation.

Or, nous n'avons toujours pas de consignes de la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ) quant à un éventuel mouvement de grève du personnel de soutien à ce moment-ci. Cependant, en période de négo, les retournements de situation ne sont pas rares et les choses évoluent parfois rapidement. Nous sommes, évidemment, à l'affût et nous poursuivons nos représentations au national pour que les choses bougent. Soyez-en assurés!

Bien entendu, nous vous informerons de tout développement de ce côté rapidement. Suivez nos publications!

Vous avez été nombreuses et nombreux à témoigner de votre soutien aux collègues enseignants et c'est tout à votre honneur!

La situation aux tables de négo actuellement est effectivement particulièrement frustrante pour le personnel de soutien, c'est un fait. Mais il est important de se rappeler que c'est ensemble que nous sommes plus forts et qu'il ne sert à rien de se diviser davantage.

Nous insistons : Pour des informations vérifiées, consultez nos publications. Il s'écrit et il se dit beaucoup de choses, notamment sur les réseaux sociaux... N'hésitez jamais à communiquer directement avec nous, nous sommes là pour répondre à vos questions.

Dominic Hébert
dhebert@syndicatdechamplain.com

Élection de section

Conformément à la Constitution et Règlements du Syndicat, il y aura élection aux postes suivants:

1. POSTES OUVERTS

Membres du Conseil exécutif, du Conseil d'administration et vice-présidence (mandat de 3 ans).

- **Poste n° 1** : Membre du Conseil exécutif, administratrice ou administrateur au Conseil d'administration et vice-présidente ou vice-président.
- **Postes n° 2 à 7** : Membre du Conseil exécutif.

2. ATTRIBUTIONS

Voir le document affiché au salon du personnel de votre école.

3. MISE EN CANDIDATURE

Seuls les membres en règle du Syndicat peuvent poser leur candidature (article 50).

La période de mise en candidature est du **22 avril au 7 mai 2021 16 h.**

Les formulaires de mise en candidature sont disponibles au salon du personnel ou sur le site web du Syndicat et devront être retournés dûment remplis à Manon Marois en format numérisé à l'adresse courriel mma-rois@syndicatdechamplain.com ou par télécopieur au 450 371-7004 **AU PLUS TARD LE 7 MAI 2021 À 16 H.**

4. MODALITÉS D'ÉLECTION

La proclamation de l'élection de la seule candidate ou du seul candidat proposé à un poste se fera par le président d'élection, le jour suivant la clôture de la mise en candidature. Pour ce faire, il communiquera à tous les membres, au dit jour, la liste des candidates ou candidats élus.

S'il y a élection, celle-ci se tiendra par scrutin secret à l'assemblée générale **du mercredi 9 juin 2021.**

5. COMITÉ D'ÉLECTION

Les membres du Comité d'élection de la section soutien scolaire de la Vallée-du-Suroît sont :

- Sylvain Dallaire et Patrick Cloutier .



Info-Soutien
tél. : 450-371-7407
télécop. : 450-371-7004

syndicatdechamplain.com

Affichage

7-1.12

L'avis d'affichage comporte entre autres :

- une description sommaire du poste ou du poste particulier;
- un résumé de l'horaire de travail;
- le titre de la classe d'emplois;
- le titre de la supérieure ou du supérieur immédiat;
- l'échelle ou le taux de traitement;
- les qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission;
- la durée de la semaine régulière de travail ou le nombre d'heures hebdomadaires de travail au moment de l'affichage pour un poste en service de garde;
- le nom du service, de l'école, du centre d'éducation des adultes ou du centre de formation professionnelle.

L'avis comporte aussi la date limite pour poser sa candidature, le nom de la ou du responsable à qui elle doit être transmise ainsi que la nature des tests que la commission entend administrer. Ces tests doivent être en relation avec les qualifications requises et les autres exigences déterminées par la commission.

De plus, dans le cadre de la clause 7-1.20, l'affichage doit aussi inclure les modalités et caractéristiques suivantes :

- le poste d'origine de la salariée ou du salarié régulier qui est affecté à un poste particulier continue d'être détenu par celle-ci ou celui-ci pour les vingt-quatre (24) premiers mois, sous réserve de l'application de l'article 7-3.00;
- le poste particulier devient un poste régulier s'il est maintenu au-delà des vingt-quatre (24) premiers mois;
- dans un tel cas, ce poste est octroyé à celle ou celui qui détenait le poste particulier en question.

Cet avis est affiché sur le site Web de la commission et le demeure six (6) jours ouvrables.

La salariée ou le salarié intéressé par l'affichage, qu'il s'agisse d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation, soumet sa candidature en utilisant le site Web1, selon le mode prescrit par la commission; elle ou il peut aussi obtenir toute information supplémentaire relative à la description des tâches à accomplir, et ce, à titre indicatif.

7-1.13

Lorsque la commission offre un poste à une salariée ou un salarié, celle-ci ou celui-ci doit donner sa réponse à la respon-

sable ou au responsable de l'affichage. 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.

7-1.14

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la fin de l'affichage, la responsable ou le responsable transmet sa recommandation à l'autorité compétente qui doit procéder à la nomination à la première occasion. Dans le même délai, la commission communique au syndicat, le nom des candidates ou candidats et leur ancienneté en indiquant celle ou celui qui a été choisi.

7-1.15

La salariée ou le salarié entre en fonction dans les quinze (15) jours ouvrables de sa nomination. À défaut, la commission accorde à la salariée ou au salarié la classe d'emplois et les conditions relatives au nouveau poste comme si elle ou il était en fonction.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée ou au salarié à l'essai qui doit, quant à elle ou lui, avoir complété avec succès sa période d'essai avant que sa nomination à son nouveau poste ne puisse prendre effet.

Sous réserve des alinéas précédents, la salariée ou le salarié affecté d'une façon régulière à un poste reçoit le titre de la classe d'emplois et le traitement y afférent à compter de son affectation.

Période d'adaptation

7-1.16

En tout temps, pendant la période d'adaptation de trois (3) mois qui suit une mutation ou une promotion, si la commission détermine que la salariée ou le salarié ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne la salariée ou le salarié à son ancien poste. En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission.

La salariée ou le salarié muté ou promu peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de la mutation ou de la promotion.

L'application des alinéas précédents entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de la mutation ou de la promotion et la salariée ou le salarié concerné n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Une salariée ou un salarié peut, dans ce cadre, redevenir disponible et être retourné à sa commission d'origine, le cas échéant.