



Rappel : Formulaires

Il est important de remplir et de retourner dans les plus brefs délais les formulaires que le CSSVT à envoyer dans les établissements :

- Chaussures et vêtements de sécurité (clause 8-6.00);
- Vérification des fournaies (clause 6-8.00);
- Location et prêt de salles (clause 6-10.00);
- Appels d'urgence.

Affichage d'un poste en SST

Le Syndicat de Champlain est à la recherche d'une personne pour combler un poste régulier à temps plein de conseillère ou conseiller à la santé et la sécurité du travail.

La personne choisie sera libérée annuellement de son emploi au centre de services scolaire.

Toute personne intéressée doit soumettre sa candidature par courriel à Jessica Carrière, à jcarriere@syndicatdechamplain.com, au plus tard le 13 octobre à 16h.

Pour prendre connaissance de tous les détails de cet affichage, [cliquez ici](#).

Extrait de la convention : Ancienneté

8-1.00 ANCIENNETÉ

8-1.01 Lors de l'entrée en vigueur de la convention

La salariée ou le salarié à l'emploi du centre de services à la date d'entrée en vigueur de la convention conserve l'ancienneté acquise à cette date ainsi que l'ordre d'ancienneté.

8-1.02 Ordre d'ancienneté

L'ancienneté de la salariée ou du salarié régulier correspond à son ancienneté reconnue au 30 juin précédent et s'exprime en année, mois, jour. Sous réserve des clauses 8-1.03 et 8-1.04, l'ordre d'ancienneté de la salariée ou du salarié régulier établi selon le présent article ne peut être modifié.

8-1.03 Calcul de l'ordre d'ancienneté pour la salariée ou le salarié qui acquiert le statut de salariée ou salarié régulier

Lorsqu'une salariée ou un salarié acquiert le statut de salariée ou salarié régulier après la date d'entrée en vigueur de la convention, le centre de services calcule son ancienneté qu'elle ou il a accumulée au 30 juin de l'année précédente.

Est ainsi reconnue comme ancienneté toute période travaillée pour le compte du centre de services avant l'obtention de ce statut, à titre de salariée ou salarié visé aux clauses 1-2.30 ou 1-2.33, aux articles 10-1.00 et 10-2.00 ou à l'article 10-3.00 d'une convention collective antérieure, et ce, rétroactivement à sa première date d'embauche, à moins d'une interruption du travail de plus de vingt-quatre (24) mois, auquel cas le temps travaillé avant cette interruption n'est pas comptabilisé.

La période travaillée est calculée au prorata des heures régulières de travail.

À la date où cette salariée ou ce salarié acquiert le statut de salariée ou salarié régulier, le centre de services l'intègre à la liste d'ancienneté officielle selon son ordre d'ancienneté. Toutefois, lorsque la salariée ou le salarié visé au premier (1er) alinéa n'a pas accumulé d'ancienneté au 30 juin de l'année précédente, le centre de services l'intègre à la liste d'ancienneté officielle au dernier rang.

Le centre de services informe par écrit la salariée ou le salarié de son ancienneté, exprimée en année, mois, jour, ainsi que de son ordre d'ancienneté et en transmet copie au syndicat. Cette salariée ou ce salarié qui allègue une erreur dans le calcul de son ancienneté peut soumettre un grief conformément à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'avis transmis par le centre de services.

La salariée ou le salarié, qui appartient à un groupe de salariées ou salariés différent de celui mentionné ci-haut et qui s'intègre dans un poste de l'une des classes d'emplois prévues au Plan de classification est intégré à la liste d'ancienneté officielle au dernier rang. Cependant, son ancienneté pour des fins autres que les mouvements de personnel et la sécurité d'emploi correspond à sa période d'emploi au centre de services.

8-1.04 Perte de l'ancienneté et de l'ordre d'ancienneté

La salariée ou le salarié régulier perd son ancienneté et son ordre d'ancienneté dans les cas suivants :

Suite à la page 2



Extrait de la convention : Ancienneté (suite)

- A) lors d'une cessation définitive de son emploi;
- B) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois;
- C) lorsqu'elle ou il refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les dix (10) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

8-1.05 Mise à jour de la liste d'ancienneté

Le 30 juin de chaque année financière, le centre de services fait une mise à jour de la liste d'ancienneté pour l'ensemble des salariées et salariés réguliers déjà inscrits sur la liste officielle, en ajoutant pour chaque salariée ou salarié régulier une année additionnelle sans aucun prorata.

Au plus tard le 31 août de chaque année, une copie de cette liste est transmise au syndicat et est affichée pour une période de quarante-cinq (45) jours dans ses immeubles.

8-1.06 Liste d'ancienneté officielle

La liste d'ancienneté affichée devient officielle à l'expiration de la période d'affichage, sujette aux modifications résultant

d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt d'un grief originant de cette liste. Toute erreur alléguée relative à la mise à jour de la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis conformément à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. La présente clause s'applique à la suite de chaque mise à jour de la liste d'ancienneté.

8-1.07 Salariée ou salarié absent lors de l'affichage de la liste d'ancienneté

Lors de l'affichage de la liste d'ancienneté, le centre de services en transmet copie à la salariée ou au salarié qui a été absent pendant les quatre (4) premières semaines de l'affichage; cela ne peut cependant avoir pour effet d'empêcher la liste d'ancienneté de devenir officielle ni de retarder ou de prolonger la période d'affichage.

Source : Convention collective 2020-2023

Extrait des Arrangements locaux : Congés spéciaux

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

5-1.01 La commission accorde à chaque salariée ou salarié, sans perte de traitement, pour tenir compte des situations particulières ci-après mentionnés, les congés spéciaux suivants :

- A) son mariage ou union civile : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour du mariage;
- B) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, frère, sœur, de son enfant : le jour de l'événement;
- C) le décès de sa conjointe ou son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint habitant sous le même toit : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles; au sens du présent paragraphe, le mot conjointe ou conjoint a la même signification qu'à la clause 1-2.10;
- D) le décès de ses père, mère, frère, sœur : cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- E) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles; dans le cadre de l'application du présent paragraphe, seule la définition de conjointe ou conjoint de la clause 1-2.10 s'applique;
- F) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une salariée ou un salarié n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;

G) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tous les événements de force majeure suivants : désastre, incendie, inondation et autres événements de force majeure du même genre, qui obligent une salariée ou un salarié à s'absenter de son travail, ou pour toute autre raison qui oblige la salariée ou le salarié à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat peuvent convenir d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement.

Conformément au paragraphe G) de la clause 5-1.01, la commission et le syndicat conviennent que la commission accorde une permission d'absence sans perte de traitement pour les motifs suivants :

- 1) l'hospitalisation ou le traitement à l'hôpital ou son équivalent, de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, ou d'une personne à la charge vivant sous le même toit. Ce principe s'applique également pour le père ou la mère de la salariée ou du salarié lorsque ces derniers demeurent en dehors du domicile de cette personne;
- 2) le décès de l'ex-conjointe ou l'ex-conjoint : le jour des funérailles auxquelles assiste la salariée ou le salarié;
- 3) la présence en cour de justice reliée aux procédures de divorce ou de séparation légale impliquant la salariée ou le salarié ou pour les rencontres entre les parties et leurs procureurs dans un cas de règlement de séparation ou de divorce non contesté;

Extrait des Arrangements locaux : Congés spéciaux (suite)

- 4) la présence devant le Conseil arbitral d'assurance-chômage, devant la Régie du logement et la comparution dans une cour de justice dans une cause où la salariée ou le salarié est partie et ce, pour un maximum d'une (1) journée par année;
- 5) accident d'automobile dans lequel la salariée ou le salarié est un impliqué et qui ne lui laisse pas un temps suffisant pour régler la situation.

Dans les cas prévus aux paragraphes C), D) et E) précédents, l'obligation que le congé comprenne le jour des funérailles n'est pas retenue lorsque la salariée ou le salarié ne peut quitter la localité où elle ou il est affecté pour des raisons de non accessibilité au transport. Dans ce cas, la salariée ou le salarié quitte sa localité d'affectation dès qu'un transport devient disponible et le congé court à compter de la date du départ de la salariée ou du salarié de la localité où elle ou il est affecté.

De plus, si, dans les cas prévus aux paragraphes C), D) et E) précédents, il y a incinération ou inhumation, à une période postérieure aux funérailles, la salariée ou le salarié peut se prévaloir de l'option suivante :

paragraphe C): six (6) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à l'incinération ou l'inhumation.

paragraphe D): quatre (4) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation.

paragraphe E): deux (2) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation.

Cette répartition ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours total prévu lorsque les conditions de la clause 5-1.02 s'appliquent.

5-1.02 La salariée ou le salarié n'a droit à un congé spécial, sans perte de traitement, dans les cas visés aux paragraphes C), D) et E) de la clause 5-1.01, que si elle ou il

assiste aux funérailles; si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du domicile de la salariée ou du salarié, celle-ci ou celui-ci a droit à un (1) jour additionnel et à deux (2) jours additionnels si les funérailles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de son domicile.

De plus, pour les régions visées par les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-9.00 ainsi que pour le territoire compris entre Tadoussac et Rivière Moisie, s'il faut traverser le fleuve, le syndicat et la commission peuvent convenir d'un nombre de jours additionnels.

5-1.03 Dans tous les cas, la salariée ou le salarié doit prévenir sa supérieure ou son supérieur immédiat et produire, sur demande écrite, la preuve, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits.

5-1.04 La salariée ou le salarié, appelé comme témoin dans une cause où elle ou il n'est pas partie ou comme juré, bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, elle ou il doit remettre à la commission, sur réception, l'indemnité de traitement qu'elle ou il reçoit à titre de jurée ou juré ou témoin.

5-1.05 En outre, la commission, sur demande, permet à une salariée ou un salarié de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où :

A) elle ou il subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;

B) sur l'ordre de la direction de la santé publique, elle ou il est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;

C) à la demande expresse de la commission, elle ou il subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

5-1.06 La commission peut aussi permettre à une salariée ou un salarié de s'absenter, sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article qu'elle juge valable.

