



Info-Soutien

22 mars 2023

Vallée-du-Suroît

1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne

1-3.01

Le centre de services et le syndicat reconnaissent que toute salariée et tout salarié a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12).

Le centre de services convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute salariée ou tout salarié, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'alinéa précédent.

1-3.02

Aucune menace, contrainte ou représailles ne peut être exercée contre une salariée ou un salarié en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

Source : convention collective 2020-2023

Élection au conseil exécutif de la section

Une période de mise en candidature pour Jonathon Marceau au poste #4 et monsieur pourvoir les postes vacants au sein du conseil exécutif de la section de la Vallée-du-Suroît s'est tenue du 9 au 15 février dernier. Au cours de cette période, deux formulaires dûment remplis ont été déposés. Étant donné que deux postes étaient à combler, ces deux candidats ont été élus par acclamation. Il s'agit de monsieur

Normand Perron au poste #5.

Le comité d'élection se joint au conseil exécutif pour les remercier de leur implication et leur souhaiter la bienvenue au conseil exécutif de la section de la Vallée-du-Suroît.

Francis Perreault
Président du comité d'élection

3-4.00 Affichage et distribution

3-4.01

Le centre de services met à la disposition des syndicats des tableaux d'affichage placés en évidence dans ses immeubles, généralement ceux ou près de ceux utilisés par le centre de services pour ses propres documents ou près du lieu d'entrée et de sortie des salariées ou salariés.

3-4.02

Le syndicat peut afficher sur ces tableaux un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale émanant du syndicat, pourvu qu'il soit signé par une représentante ou un représentant du syndicat et que copie conforme soit remise à la personne désignée par le centre de services.

3-4.03

Le syndicat peut distribuer tout

document de nature syndicale ou professionnelle à chacune des salariées ou chacun des salariés sur les lieux de travail, mais en dehors du temps durant lequel chacune de ces salariées ou chacun de ces salariés dispense ses services.

Le syndicat peut déposer dans les casiers respectifs de chaque salariée ou salarié, s'il en est, tout document de nature syndicale ou professionnelle.

Le syndicat peut bénéficier du service de courrier interne du centre de services en autant qu'il soit déjà à la disposition du syndicat le 16 décembre 2005. Dans le cas contraire, le centre de services et le syndicat peuvent néanmoins convenir, par écrit, de l'utilisation du service de courrier interne par le syndicat.

Source : convention collective 2020-2023



La meilleure manière de rester informé est de vous **abonner à l'infolettre**. Ainsi, vous recevrez des nouvelles et des communications propres à votre section!



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

syndicatchamplain.com

5-10.00 Régime de congé sabbatique à traitement différé

5-10.01

Le régime de congé sabbatique à traitement différé vise à permettre à une salariée ou un salarié d'étaler son traitement sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé sabbatique avec traitement; ce régime ne peut s'appliquer qu'en conformité avec la loi ou les règlements.

5-10.02

Aux fins du présent article, le mot « contrat » signifie le contrat mentionné à l'annexe 6 de la convention.

5-10.03

Seul la salariée ou le salarié régulier est admissible au régime de congé sabbatique à traitement différé.

N'est pas admissible au régime la salariée ou le salarié en assurance salaire ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat. Par la suite, les dispositions prévues au contrat pour ces situations s'appliquent.

5-10.04

À la suite d'une demande écrite de la salariée ou du salarié, le centre de services peut accorder un congé sabbatique à traitement différé.

5-10.05

Le régime de congé sabbatique peut s'appliquer uniquement selon la période du contrat et la durée du congé déterminées au tableau ci-contre ainsi que selon les pourcentages suivants du traitement versé au cours du contrat :

Durée du congé	Durée de participation au régime (contrat)			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

5-10.06

La salariée ou le salarié doit revenir au travail, après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant ou après la durée du contrat.

5-10.07

Les montants de traitement différé ne peuvent être versés à la salariée ou au salarié à compter de la date de sa retraite et ne peuvent avoir pour but de différer de l'impôt.

5-10.08

Le centre de services et la salariée ou le salarié signent, le cas échéant, le contrat prévoyant les termes et modalités relatifs au congé.

5-10.09

La salariée ou le salarié ayant obtenu un congé sabbatique à traitement différé en vertu d'une convention collective antérieure continue d'être régi par les dispositions et le contrat de congé sabbatique à traitement différé qui lui était applicable, et ce, jusqu'au terme de ce contrat.

Source : Convention collective 2020-2023

1-4.00 Harcèlement en milieu de travail

1-4.01

Le harcèlement en milieu de travail consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la salariée ou du salarié et qui entraîne, pour celle-ci ou celui-ci, un milieu de travail néfaste.

1-4.02

La salariée ou le salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement; à cet effet, le centre de services prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement ou en vue de faire cesser tout harcèlement porté à sa connaissance.

1-4.03

La salariée ou le salarié qui prétend être harcelé doit s'adresser à une représentante ou un représentant du centre de services pour tenter de trouver une solution en appliquant, s'il y a lieu, la démarche et les mécanismes prévus à la politique du centre de services.

1-4.04

La plaignante ou le plaignant ou le syndicat, avec l'accord de celle-ci ou de celui-ci, peut soumettre un grief selon la procédure prévue aux articles 9-1.00 et 9-2.00. Ce grief est entendu en priorité.

Source : convention collective 2020-2023