



# Info-Soutien

25 avril 2024

Vallée-du-Suroît

## 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 no 1** : Membre du Conseil exécutif, administratrice ou administrateur au Conseil d'administration et vice-présidente ou vice-président.

**Postes no 2 à 5** : 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 **26 avril au 10 mai 2024 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 au 394, rue Dufferin ou en format numérisé à l'adresse courriel suivante : [mmarois@syndicatdechamplain.com](mailto:mmarois@syndicatdechamplain.com), **AU PLUS TARD LE 10 MAI 2024 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, au dit jour, la liste des candidates ou candidats élus sur le site web du Syndicat.

S'il y a élection, celle-ci se tiendra par scrutin secret à l'assemblée générale **du mardi 11 juin 2024.**

### 5. COMITÉ D'ÉLECTION

Les membres du Comité d'élection de la section soutien scolaire de la Vallée-du-Suroît sont :  
Daniel Imbeault et Michel Leduc.

## Choix de vacances

### 5-6.04

Les vacances doivent se prendre normalement au cours de l'année financière suivant celle de leur acquisition.

### 5-6.05

La période de vacances est déterminée de la façon suivante :

A) Après consultation du syndicat ou de l'ensemble des syndicats concernés, avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, le centre de services peut fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités d'une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, à moins d'entente avec le syndicat, au cours de laquelle la salariée ou le salarié doit prendre toutes les vacances auxquelles elle ou il a droit ou une partie équivalente à la période de cessation; la salariée ou le salarié, qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de

jours utilisés au cours de la cessation, prend l'excédent de ses jours selon les modalités prévues ci-après.

B) La salariée ou le salarié choisit, avant le 15 avril de chaque année, les dates auxquelles elle ou il désire prendre ses vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les salariées ou salariés du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, s'il y a lieu.

Néanmoins, la salariée ou le salarié détenant un poste en service de garde ou un poste en adaptation scolaire doit prendre ses vacances lorsque, selon le cas, les élèves de l'école ou du service de garde sont absents. Elle ou il peut également les utiliser, pour retarder ou éviter une mise à pied temporaire ou pour anticiper son retour au travail après une mise à pied temporaire.

Suite à la page 2



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

[syndicatchamplain.com](http://syndicatchamplain.com)

# Choix de vacances (suite)

C) Dans tous les cas, le choix de vacances de la salariée ou du salarié est soumis à l'approbation du centre de services qui tient compte des exigences du bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle en cause; le centre de services rend sa décision dans les trente (30) jours de la date mentionnée au paragraphe B) précédent et si le choix de la salariée ou du salarié est refusé, elle ou il doit procéder à un nouveau choix.

D) Lorsque la période de vacances a été approuvée par le centre de services, un changement est possible, à la demande de la salariée ou du salarié, si les exigences du service, bureau, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle le permettent et si la période de vacances des autres salariées ou salariés n'en est pas modifiée.

## 5-6.10

Sous réserve de la clause 5-6.11, la salariée ou le salarié bénéficie de :  
20 jours ouvrables de vacances si elle ou il a moins de 17 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

21 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 17 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

22 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 19 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

23 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 21 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

24 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 23 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

25 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 25 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition.

Source : *Convention collective 2020-2023*

## 8-5.00 Santé et sécurité

### 8-5.01

Le centre de services et le syndicat coopèrent par l'entremise du comité des relations du travail ou d'un comité spécifique de santé et sécurité pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariées et salariés.

### 8-5.02

La salariée ou le salarié doit :

A) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;

B) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;

C) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables au centre de services.

### 8-5.03

A) Le centre de services doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariées et salariés; il doit notamment :

B) s'assurer que les immeubles sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de la salariée ou du salarié;

C) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des salariées et salariés;

D) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;

E) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;

F) permettre à la salariée ou au salarié de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la loi et des règlements s'appliquant au centre de services;

G) mettre en place des mesures de sécurité pour les salariées et les salariés dont l'horaire de travail est de soir ou de nuit.

### 8-5.04

La mise à la disposition des salariées ou salariés de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables au centre de services, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par le centre de services, le syndicat et les salariées ou salariés, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

Source : *Convention collective 2020-2023*

## Droit de refus

### Qu'est-ce que le droit de refus?

Le droit de refus peut être exercé lorsqu'il y a un danger immédiat ou de nature à causer d'autres dangers. Il ne peut pas être planifié à l'avance. Le droit de refus est exercé de façon individuelle.

### Que devez-vous faire en cas de droit de refus?

Avisez aussitôt votre supérieur immédiat ou son représentant. Donnez les raisons du droit de refus. Demeurez disponible sur les lieux de travail.

Appelez au Syndicat pour parler à la conseillère en santé et sécurité du travail, Edith Moreau, au numéro 450-371-7404, poste 202 pour aviser de votre droit de refus.

Par la suite, après évaluation du droit de refus, l'employeur et le Syndicat prendront les décisions en fonction de la situation.