



La sécurité avant tout!

Que l'on soit ouvrier, concierge, électricien, tuyauteur ou aide de métiers, notre travail quotidien nous expose, directement ou indirectement, à plusieurs facteurs de risque qui peuvent à court, moyen ou long terme mettre à mal notre santé. C'est ainsi que nos occupations peuvent aussi venir altérer notre qualité de vie en général en impactant notre capacité à réaliser certaines activités avec nos proches.

C'est pourquoi le Québec s'est doté d'un régime de loi et de protection qui oblige tous les acteurs du milieu du travail à prendre LEURS responsabilités pour réduire et faire disparaître tous les risques associés à l'exécution de leur travail.

La CNESST reconnaît cinq conditions gagnantes auprès des milieux qui prennent en charge efficacement la santé et la sécurité du travail :

- engagement et soutien de la haute direction;
- participation des travailleurs;

- responsabilités en santé et sécurité du travail des travailleuses et travailleurs et des employeurs;
- organisation de la prévention;
- évaluation de la performance de l'entreprise en santé et sécurité du travail.

On peut donc constater qu'il s'agit d'une responsabilité partagée entre les acteurs d'un milieu. De votre côté, vous avez la responsabilité de signaler tous les risques qui pourraient porter atteinte à votre santé et à votre sécurité au travail à l'employeur. Ce dernier devra mettre tout en œuvre pour apporter les correctifs nécessaires pour éliminer les risques.

Qu'est-ce que le Syndicat vient faire dans l'équation? Nous jouons le rôle du chien de garde. Nous représentons les salariés et nous devons nous assurer que l'employeur prend ses responsabilités et qu'il ne vous expose pas à des situations potentiellement dangereuses. Nous intervenons pour nous assurer que vous dispo-

siez des conditions gagnantes afin d'effectuer votre travail dans un environnement sain et sécuritaire, que vous puissiez le faire encore longtemps, que vous puissiez retrouver vos proches et profiter d'une qualité de vie jour après jour.

Nous exigeons donc que nos membres soient correctement formés pour effectuer les tâches assignées, qu'ils disposent du matériel en bon état pour exécuter le travail demandé et que les équipements de protections nécessaires soient à la disposition de tous les travailleurs.

Nous siégeons d'ailleurs au comité santé et sécurité au travail du CSSVT dans lequel vos représentants assurent les suivis nécessaires dans les différents dossiers qui vous préoccupent.

Nous avons donc besoin de vous pour nous signaler les problématiques. Travaillons ensemble pour faire de nos milieux de travail des endroits sécuritaires.

Jean-François Guilbault, vice-président

À noter à votre agenda :

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE :

Le mardi 8 avril à 17 h se tiendra une assemblée générale de la section Vallée-du-Suroît au bureau du Syndicat, au 394, rue Dufferin à Valleyfield.

Nous espérons vous y voir en grand nombre!

Formation sur les droits parentaux

Pour les futurs ou nouveaux parents, explication de vos droits en regard de la convention collective ainsi que du RQAP, le 15 avril à 19 h via ZOOM.

Grande fête : 25 années de service

Le 30 mai, venez fêter avec nous vos collègues qui ont atteint 25 ans de service!

Formation sur l'assurance-emploi

Présentation, par la conseillère de la CSQ, Mélanie Michaud, des éléments essentiels de la démarche en assurance-emploi, les 4 et 10 juin à 19 h via ZOOM.

5-9.00 Congé sans traitement

5-9.01 [Le Centre de services] accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel pour un motif qu'[il] juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé. Lorsque le congé est à temps partiel, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent à la salariée ou au salarié visé.

5-9.02 [Le Centre de services] accorde un congé sans traitement pour permettre à une salariée ou un salarié régulier de suivre sa conjointe ou son conjoint dont le lieu de travail changerait temporairement ou définitivement et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

5-9.03 [Le Centre de services] accorde à une salariée ou un salarié régulier qui en fait la demande un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, si l'octroi de ce congé a pour effet de permettre l'utilisation des services d'une personne en disponibilité.

5-9.04 Sous réserve des dispositions du 2e paragraphe de la clause 5-9.05, [le Centre de services] accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études dans un programme conduisant à l'obtention d'un diplôme dans une institution officiellement reconnue pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs.

5-9.05 [Le Centre de services] à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel d'une durée minimale de un (1) mois, sans excéder douze (12) mois consécutifs. La salariée ou le salarié régulier peut bénéficier de ce congé chaque fois qu'elle ou il a accumulé au moins cinq (5) ans d'ancienneté.

[Le Centre de services] n'est pas tenu d'accorder à plus d'une salariée ou d'un salarié à la fois par bureau, service, école, ce congé pour ou durant la même période; la salariée ou le salarié le plus ancien a priorité dans ce cas. De même, [le Centre de services] peut refuser une demande à cet effet si [il] ne trouve pas une remplaçante ou un remplaçant s'il y a lieu.

5-9.06 [Le Centre de services] accorde à toute salariée ou tout salarié atteint d'une maladie prolongée, sur

Suite au verso



5-9.00 Congé sans traitement (suite)

présentation d'un certificat médical, un congé sans traitement pour une durée maximale d'un (1) an, lorsqu'elle ou il a épuisé les bénéfices que lui accordent les régimes d'assurance-salaire et de congés de maladie.

[Le Centre de services] renouvelle le congé mentionné au paragraphe précédent selon la procédure prescrite pour un maximum de deux (2) fois.

Après l'application des deux premiers paragraphes de la présente clause, [le Centre de services] renouvelle le congé mentionné au premier paragraphe de la présente clause selon la procédure prescrite pour un maximum de trois (3) fois si ce délai permet à la salariée ou au salarié d'être admissible à la retraite avec ou sans réduction actuarielle. Ce congé, renouvelé selon les dispositions du présent paragraphe est irrévocable et au terme de cette période ou de ces périodes, la salariée ou le salarié est réputé avoir démissionné sans autre avis ni procédure ou formalité.

5-9.07 La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite au moins trente (30) jours avant le début du congé sauf dans le cas prévu à la clause 5-9.03; la demande est faite par écrit et doit préciser les motifs ainsi que les dates de début et de fin du congé. De plus, toute demande de congé sans traitement à temps partiel doit préciser l'aménagement du congé.

5-9.08 Dans les cas où un congé sans traitement à temps partiel est prévu au présent article, il doit y avoir entente entre [le Centre de services] et la salariée ou le salarié sur l'aménagement de ce congé et sur les autres modalités d'application.

5-9.09 Durant son absence, l'ancienneté de la salariée ou du salarié est calculée conformément à l'article 8-1.00 de la

convention; elle ou il peut alors participer aux régimes d'assurances prévus à l'article 5-3.00 de la convention et aux régimes complémentaires, à la condition de payer en totalité les primes et les contributions exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant, si les règlements de ces régimes le permettent.

5-9.10 La salariée ou le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue, pour un motif raisonnable, sur avis écrit transmis au moins trente (30) jours avant son retour.

5-9.11 À son retour, la salariée ou le salarié réintègre le poste qu'elle ou il détenait à son départ, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00 de la convention.

5-9.12 En cas de démission au cours ou à la fin de ce congé, la salariée ou le salarié rembourse [au Centre de services] toute somme qu'[il] a déboursée pour et en son nom.

5-9.13 La salariée ou le salarié qui utilise son congé sans traitement pour d'autres fins que le ou les motifs invoqués lors de sa demande, peut être considéré en situation de congédiement par [le Centre de services] à compter du moment où [le Centre de services] procède par résolution du [Conseil d'administration].

Le syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision de congédier, dans ce cas, sera prise, et ce, au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la réunion.

Le syndicat et la salariée ou le salarié concerné peuvent intervenir et assister au vote lors de la session publique. Le syndicat et [le Centre de services] peuvent convenir de modalités différentes.

Source : Arrangements locaux

TAUX DE TRAITEMENT HORAIRE

Voici les taux horaires pour les classes d'emplois du soutien manuel pour les trois (3) prochaines années.

Semaine : 38,75 heures	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
Électricienne ou électricien, classe principale (5103)	31,93 \$	32,72 \$	33,87 \$
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien (5117)	28,65 \$	29,37 \$	30,39 \$
Tuyauteuse ou tuyauteur (5115)	29,70 \$	30,45 \$	31,52 \$
Aide de métiers (5334)	24,13 \$	24,73 \$	25,60 \$
Concierge, classe II (5302)	25,26 \$	25,89 \$	26,79 \$
Concierge, classe I (5301)	25,98 \$	26,62 \$	27,56 \$
Concierge de nuit, classe II (5304)	25,26 \$	25,89 \$	26,79 \$
Concierge de nuit, classe I (5303)	25,98 \$	26,62 \$	27,56 \$
Gardienne ou gardien (5316)	23,78 \$	24,37 \$	25,22 \$
Jardinière ou jardinier (5321)	26,81 \$	27,48 \$	28,44 \$
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (5318)	23,78 \$	24,37 \$	25,22 \$

