



## **Rôle des élus (CE – Sollicitation)**

Pour commencer la rencontre, un rappel a été fait sur le rôle des élus syndicaux qui siègent au conseil exécutif de la section de la Vallée-du-Suroît. Premièrement, il est important de rappeler que ce comité traite exclusivement des enjeux collectifs en lien avec l'employeur : conditions de travail, formation, santé et sécurité, etc. Les dossiers individuels sont du ressort du conseiller en relation de travail et parfois, lorsque nécessaire, du vice-président.

Pour la logistique, il y a cinq rencontres par année, qui se tiennent les vendredis après-midi et pour lesquelles une libération est prévue. Jean-François Guilbault a également mentionné que Marc Daigneault partira à la retraite prochainement et qu'il n'y aura plus de concierge au CE. On invite donc les membres intéressés à y penser, puisqu'il est intéressant d'avoir un CE représentatif.

## **Vacances pendant l'année**

Des discussions sont en cours auprès du CSSVT pour permettre aux concierges ayant droit à une cinquième semaine de vacances (après 19 ans de service) de pouvoir la prendre durant l'année scolaire. Cela ne concernerait que ceux qui ont atteint les 5 semaines de vacances. L'idée serait d'utiliser les concierges polyvalents ou retraités pour combler les besoins pendant ces absences.

## **Mentorat**

Jean-François Guilbault et les membres du CE ont rappelé qu'ils travaillent encore en CRT à faire avancer le dossier du mentorat. On souhaite vraiment voir arriver ce soutien pour les nouveaux concierges qui se retrouvent souvent seuls dans leur établissement. C'est un encadrement minimal qui aiderait leur intégration.

## **Protocoles d'entente avec les municipalités**

Des protocoles entre les municipalités et le CSSVT permettent présentement la location des locaux en dehors des heures d'école. Or, dans certains cas, les concierges n'ont pas été correctement rémunérés selon le type de travail effectué (ouverture vs entretien). Sachant cela, et pensant faire des économies, l'employeur a transféré l'entretien aux villes. On se rend compte que, malheureusement, celles-ci ne respectent pas toujours leur engagement. En réponse à cela, le Syndicat a demandé l'accès à tous les protocoles d'entente pour effectuer des réclamations pour les heures supplémentaires engendrées par le non-respect des protocoles. Le CE a invité les membres à documenter les cas problématiques dans leurs écoles à l'aide de notes et de photos.

### **Sondage – Matériel d'entretien d'été**

Le CSS a réalisé un sondage afin de connaître l'inventaire de la machinerie disponible dans l'ensemble du CSS et à quel endroit celle-ci se situe. De cette façon, il sera possible et plus facile d'avoir accès à un appareil dont on aurait besoin et qui serait localisé dans un autre établissement. Cette nouvelle façon de consigner la flotte de machine et d'appareils devrait permettre une meilleure gestion du matériel.

### **Processus d'engagement – Respect des règles**

Le Syndicat a rappelé que l'employeur doit respecter le plan de classification lors de l'affichage d'un poste. Ce dernier contient les classes d'emploi, les tâches sommaires et les qualifications requises. Dans les situations où aucun candidat satisfaisant les qualifications ou les critères ne postule, le droit de gérance s'applique et l'employeur peut alors recruter la personne qu'il souhaite, sauf dans le cas où une qualification légale est requise comme avec les tuyauteurs et les électriciens. Le respect de l'ancienneté, lorsqu'un poste est offert à l'interne est toujours la demande faite auprès du CSS par le Syndicat.

### **Santé et sécurité – Amiante**

Le Syndicat de Champlain suit de près le dossier de la présence d'amiante sur les lieux de travail. Principalement en ce qui concerne la question de la formation du personnel qui effectue des travaux dans des endroits qui présentent de l'amiante. Le CSS ne détient aucun registre de son personnel informant de qui a reçu la formation pour effectuer des travaux en présence d'amiante.

Le Syndicat a rappelé que faire intervenir des employés non formés expose l'employeur à des poursuites criminelles. Une formation conforme à la mise à jour de 2022 a été donnée le 31 mars pour tous les employés de l'Atelier qui pourraient être appelés à travailler en situation d'amiante. De plus, une formation est prévue prochainement pour les concierges et celles et ceux qui auraient manqué la première.