



# Info-Soutien

Numéro 4 – 23 octobre 2019

Des Patriotes

## Assemblée générale convoquée

Le coup d'envoi des négociations pour le renouvellement de nos conventions collectives a été donné vendredi dernier, avec le dépôt au Conseil du Trésor des demandes syndicales sectorielles en éducation, soit pour le personnel enseignant et pour le personnel de soutien scolaire.

Vous trouverez sur notre site Internet les faits saillants du dépôt syndical, lequel contient toutefois de nombreuses autres demandes à expliquer.

Alors, si vous avez des questions, nous aurons des réponses ! Et le moment pour discuter largement de tout ceci, pour déplier les détails de ces demandes, pour discuter de stratégies et pour adopter un plan de mobilisation, c'est en assemblée générale.

Notez bien la date suivante à votre agenda et on se dit à bientôt !

### Section des Patriotes (soutien)

Le jeudi 21 novembre,  
à 18 h 30 à l'école secondaire  
De Mortagne (Boucherville)

## Action et influence

Lorsque vous vivez une situation d'iniquité ou que l'on ne respecte pas vos droits, et que vous voulez que ça change, vous faites appel à votre syndicat et c'est la bonne chose à faire.

Alors, qu'est-ce que le Syndicat peut faire pour vous ?

Tout dépend de la teneur de l'événement et de votre demande. Certains appels téléphoniques nous permettent de mieux vous outiller dans l'application de la convention et de vous offrir des conseils sur la façon d'intervenir dans vos milieux. À d'autres occasions, des personnes déléguées ou des membres nous demandent d'intervenir auprès de la Commission scolaire, car malgré les représentations réalisées auprès de leur supérieur immédiat, la situation dénoncée ne change pas. Dans ce cas, lorsqu'il s'agit d'une clause de la convention collective, nous discutons avec les dirigeants de la Commission scolaire et, dans la plupart des cas, les correctifs sont apportés rapidement.

Il arrive qu'une entente soit prise entre les parties pour régler une situation. Lorsque cela se produit, le Syndicat a, préalablement, analysé la situation afin de s'assurer qu'elle puisse être bénéfique pour le ou les membres et qu'elle ne nuise, en aucun cas, à l'ensemble.

Malheureusement, vous n'êtes pas sans savoir que la convention collective est parfois muette et que tout n'est pas conventionné. L'employeur a ce qu'on appelle un droit de gérance. Il est important de nous rappeler que ce droit ne lui donne pas le privilège de faire ce qu'il veut comme il le

veut. Il est limité par la convention collective, les arrangements locaux ainsi que les diverses lois, telles que la Loi sur les normes du travail.

Parfois, nous devons nous servir de notre pouvoir d'action et déposer des griefs afin d'obliger la discussion pour en arriver à une entente. Si c'est impossible, c'est un arbitre de grief qui tranchera en imposant des correctifs, s'il y a lieu. D'autres fois, nous cherchons plutôt à influencer les décisions ou les nouvelles orientations que veut prendre la Commission scolaire.

Mais dans tous les cas, comme le Syndicat travaille à défendre vos intérêts, lorsqu'il est mis au courant d'un changement dans une politique ou d'une réorganisation dans un département, il consulte les membres afin de s'assurer que les commentaires qu'il fera auprès de l'employeur seront à l'image de la réalité du milieu.

Par le biais de sondages, des commentaires recueillis lors des assemblées, nous bâtissons notre argumentaire et nous travaillons à influencer les décisions avant qu'elles ne soient mises en application.

Lorsque nos arguments pour faire changer les intentions de la partie patronale ne l'ont pas convaincue, nous ne baissons pas les bras, au contraire. Nous réévaluons la situation et nous changeons de stratégie.

Que nous utilisions notre pouvoir d'action ou d'influence, c'est le travail et la force de tous les membres du Syndicat de Champlain qui font que nous arrivons à faire avancer et à améliorer nos conditions de travail.

Guyline Bachand

## Les modifications d'horaire

La convention collective prévoit que l'affichage d'un poste doit comporter minimalement un horaire de travail. Après avoir été déterminé, cet horaire peut effectivement être modifié, mais pas de n'importe quelle façon.

### Secteur général et adaptation scolaire

D'une part, la Commission scolaire a le pouvoir de modifier un horaire pour des besoins d'ordre administratif ou pédagogique. Pour ce faire, elle doit donner au salarié concerné un avis écrit au moins 30 jours avant l'entrée en vigueur du nouvel horaire. Si le salarié n'est pas d'accord, il est possible de le contester et la Commission devra prouver que les changements à l'horaire étaient nécessaires. Les horaires peuvent aussi être modifiés après entente écrite entre la Commission et le Syndicat. D'autre part, un ajustement d'horaire peut aussi être effectué, dans ce cas, l'employeur doit donner un préavis de 10 jours, consulter le salarié visé et fournir les motifs justifiant

ce changement. L'ajustement doit se faire à l'intérieur d'une amplitude de 60 minutes situées avant ou après l'horaire régulier de travail. L'horaire ne peut être ajusté plus de deux fois par année, en respectant l'amplitude initiale de 60 minutes.

### Services de garde

La Commission scolaire peut modifier l'horaire d'un poste après avoir consulté l'ensemble des salariés du service de garde, à l'occasion d'une rencontre d'équipe, et après avoir donné un préavis de 10 jours à la personne salariée concernée avant l'entrée en vigueur du nouvel horaire.

Comme vous pouvez le constater, l'horaire de travail est encadré et, lorsqu'il est déterminé, il doit être respecté à moins d'une entente de modification. Le non-respect de l'horaire de travail peut entraîner des mesures disciplinaires. Assurez-vous d'avoir une entente officielle pour modifier votre horaire au besoin.



Info-Soutien  
tél. : 450-462-2581 / 1-800-361-5101  
télécop. : 450-462-4534

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

Les articles non signés sont de Guyline Bachand

# Qui sont les salariés temporaires ? Quels sont leurs droits ?

Vous détenez le statut de salarié temporaire lorsque vous êtes embauché pour l'une des situations suivantes :

- en remplacement d'une personne salariée absente;
- dans le cadre d'un surcroît de travail;
- pour occuper temporairement un poste vacant jusqu'à ce qu'il soit comblé définitivement;
- dans le cadre d'un projet particulier.

## Est-ce que vous cumulez de l'ancienneté ?

Non, c'est votre date d'embauche qui vous octroie une priorité d'embauche, le cas échéant. Tant et aussi longtemps que vous conservez un statut de salarié temporaire, vous n'apparaîtrez pas sur la liste d'ancienneté. C'est la liste de priorité d'embauche qui vous concerne. Ce qui ne veut pas dire que les heures que vous aurez travaillées seront perdues. La durée d'emploi à la Commission scolaire se cumule au fur et à mesure, et ce, depuis le premier jour d'une embauche; elle sera traduite en ancienneté et vous sera confirmée seulement au moment où vous aurez acquis le statut de salarié régulier,

c'est-à-dire, après avoir obtenu un poste et complété une période d'essai avec succès.

## Avez-vous des avantages sociaux ?

Pour avoir des avantages sociaux, il faut que votre présence soit initialement requise pour une période de plus de 6 mois ou que vous ayez travaillé de façon continue pendant 6 mois consécutifs. La prestation de travail peut se cumuler dans le cadre de plusieurs emplois distincts, mais sans qu'il y ait eu plus d'une interruption. Il est à noter que, les dimanches, les samedis, les jours chômés, les journées pédagogiques, la fermeture d'été, la période de mise à pied cyclique et une seule interruption de travail de 5 jours ou moins, ne constituent pas une interruption de travail.

Le statut de votre collègue peut être différent du vôtre. Ce qui est vrai pour un ne l'est pas nécessairement pour l'autre, c'est pourquoi il est important de bien s'informer. Pour savoir quels sont les droits que vous confère la convention collective selon votre statut, n'hésitez pas à communiquer avec votre conseillère en relations de travail.

## Peut-on vous imposer une ou un stagiaire ?

La réponse est non. La convention collective est claire à cet effet : « La salariée ou le salarié doit accepter volontairement d'accueillir une ou un stagiaire. »

Dans le cas où votre direction décide d'accueillir une ou un stagiaire, et ce, malgré le fait que vous ayez mentionné que vous n'étiez pas d'accord, c'est alors elle qui devra l'encadrer, répondre à ces questions et faire les suivis nécessaires avec le maître de stage.

L'employeur pourrait être tenté de vous dire que, selon le plan de classification, vous pouvez être appelé à initier de nouveaux collègues au travail. Nous sommes cependant d'avis que former quelqu'un pour l'obtention d'un diplôme et initier au travail un nouvel employé n'a pas la même signification ni la même implication de votre part.

Si vous avez l'intention d'accueillir une ou un stagiaire, c'est probablement que vous avez à cœur qu'il y ait une relève bien préparée. Aussi, vous vous souvenez qu'il n'y a peut-être pas si longtemps quelqu'un a pris le temps de bien vous former.

## L'arrivée d'une ou d'un stagiaire, ça se prépare

« La salariée ou le salarié doit convenir préalablement avec sa supérieure ou son supérieur immédiat de l'organisation de son travail, en tenant compte du temps consacré à l'initiation, à la

formation, à l'encadrement et à l'évaluation du ou de la stagiaire. »

Vous vous dites qu'une paire de bras supplémentaire pourrait vous aider ? Qu'il reste un poste non comblé dans votre école ou encore qu'il y a un nouveau surcroît de travail ? Notez bien ceci :

**« Une ou un stagiaire ne peut être affecté à un surcroît de travail ou à un remplacement à moins d'y être affecté conformément aux dispositions de la convention et d'être rémunéré. »**

Si cette mission vous intéresse toujours, parlez-en avec votre supérieur immédiat et convenez des modalités entourant la charge supplémentaire que cela vous occasionnera. À titre d'exemple, vous pouvez négocier l'aménagement de votre horaire de travail ou une compensation de temps.

Lorsque nous accueillons dans une école une ou un stagiaire, nous agissons aussi à titre d'ambassadeurs de la Commission scolaire. En effet, si lors de leur passage, les stagiaires sont témoins du manque de dialogue ou de mésententes avec l'employeur, il y a des chances qu'ils y pensent à deux fois avant de choisir de faire carrière ici.

## Vous avez déménagé ?

N'oubliez pas de faire votre changement d'adresse auprès du Syndicat de Champlain également. Vous pouvez le faire en ligne; ça ne prend qu'une minute !

[syndicatchamplain.com/inscriptions/changement-dadresse](http://syndicatchamplain.com/inscriptions/changement-dadresse)



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

## L'employeur peut-il me demander de ne pas entrer travailler et ainsi, ne pas me rémunérer ?

Pensons ici à la semaine de relâche, aux journées pédagogiques ou encore lorsque l'enfant dont s'occupe une PEH est absent.

Il est tentant pour un employeur de vouloir épargner le coût du salaire de ses employés dans certaines circonstances. Toutefois, par chance, notre contrat de travail encadre ces situations.

Pendant la semaine de relâche, seules les personnes en service de garde peuvent être mises à pied. Toutes les autres doivent travailler, à moins de se prévaloir

d'un congé autorisé... et autorisé ne signifie pas imposé !

Les préposées et préposés aux élèves handicapés ne sont pas, selon le contrat de travail, soumis aux contraintes des rendez-vous médicaux ou des absences des élèves qu'elles ou qu'ils suivent. L'employeur peut les affecter à d'autres tâches dans l'école lorsque cela se produit.

Si vous vous questionnez sur une situation à laquelle vous faites face, contactez vos conseillères au Syndicat pour vous informer des règles qui s'appliquent.



Info-Soutien  
tél. : 450-462-2581 / 1-800-361-5101  
télécop. : 450-462-4534

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

Les articles non signés sont de Guylaine Bachand