



Quand : Le 24 novembre à 19 h
Comment : Via Zoom

Pour qui : Pour tous ceux et celles qui aimeraient comprendre et maximiser leurs protections en assurance collective.

En prime : Les gens qui seront présents à la formation participeront automatiquement au tirage annuel d'un certificat de voyage de 2 000 \$!

Quelles sont vos obligations de durée pour vos protections? Saviez-vous que vous pouvez bénéficier de certaines exemptions? Êtes-vous à l'aise avec la façon de procéder à une demande de réclamation?

Pour vos questions, assistez à la rencontre virtuelle! Inscription obligatoire sur notre [site Internet](#).



Quand : Le 30 novembre à 16 h 30

Comment : Via Zoom

Pour qui : les récents ou les futurs parents qui se questionnent sur leurs droits selon la convention collective et sur le régime québécois d'assurance parentale.

Mélanie Michaud, conseillère à la sécurité sociale à la CSQ, et Mathieu Rhéaume, conseiller à la sécurité sociale au Syndicat, seront les personnes-ressources lors de cette rencontre.

Inscription obligatoire sur notre [site Internet](#) pour recevoir le lien pour la réunion et la documentation pour référence.

J'ai le droit!

Annuellement, une situation revient surnoisement hanter le personnel enseignant. En effet, il est toujours surprenant et choquant d'entendre à l'occasion une direction d'établissement passer de petits commentaires aux enseignantes et enseignants comme : « Tu n'as pas besoin de contacter le Syndicat! », « Pourquoi tu veux parler au Syndicat? », « Je t'ai donné la réponse, tu n'as pas besoin de t'informer au Syndicat. » Ou encore : « Parce que tu as appelé le Syndicat, je dois me justifier au Centre de services maintenant! » Ces exemples sont bien réels dans nos milieux. Ajoutons également le spectre de représailles de la direction qui peut suivre votre appel au Syndicat. Ces comportements sont inacceptables et doivent être vigoureusement dénoncés.

Rappelons tout d'abord que le droit de l'employé à communiquer avec son syndicat est balisé. L'entente nationale à la clause 14-3.00 le précise et le Code du travail l'encadre même très bien :

« Dans sa dimension collective, l'exercice du droit d'association au sens du Code du travail est notamment protégé par l'interdiction faite à un employeur de s'ingérer dans les activités d'une association de salariés [...] Il est également interdit à l'employeur de faire entrave aux activités du syndicat, que ce soit par menaces, contraintes ou propos mensongers [art. 12].

Dans sa dimension individuelle, le droit d'association est protégé par l'interdiction faite à toute personne d'exercer des menaces pour contraindre quelqu'un à se joindre ou s'abstenir de se joindre à une association [art. 13], de même que par l'interdiction faite à l'employeur de congédier un salarié ou de prendre des sanctions envers lui en raison de l'exercice par ce salarié d'un droit découlant du Code [art. 14].

La marge de manœuvre entre la liberté d'expression de l'employeur et la liberté d'association des salariés est mince. L'employeur doit notamment s'abstenir de promettre des avantages, de proférer des menaces ou de prendre des sanctions pour influencer le choix des salariés. Les interventions de l'employeur marquées par l'intimidation ou les déclarations mensongères lui sont également interdites [art. 12 et 13]. »

De plus, l'entente locale, au *chapitre 3-1.00 Communication et affichage des avis syndicaux*, concède clairement plusieurs droits du Syndicat et à ses représentants syndicaux dans leur établissement. On y mentionne que l'employeur reconnaît au Syndicat et aux représentants syndicaux :

- Le droit d'afficher tout document paraphé par une représentante ou un représentant syndical dans les locaux réservés aux enseignantes et enseignants;
- Le droit d'assurer la distribution de tout document au personnel enseignant (PE) sur les lieux de travail;
- Le droit d'utiliser le même système (casiers) que la direction pour distribuer sa documentation au PE;
- Le droit de recevoir immédiatement tout renseignement, document ou autre communication provenant du Syndicat et transmis par la direction;
- Le droit, après entente avec la direction de l'école, de transmettre exceptionnellement une communication urgente au PE.

Que tous le sachent, les enseignants et les enseignants ont droit de contacter leur Syndicat!

Dominic Hébert
Vice-président



Ai-je droit à un contrat au secteur des jeunes?

Plusieurs enseignantes et enseignants communiquent avec le bureau du Syndicat afin de connaître les balises du contrat : Quand commence-t-il ? Combien la suppléante ou le suppléant sera-t-il payé? Qu'est-ce que l'ajustement 20 jours ?

Afin de démêler tous ces concepts, voici ce que dit notre convention nationale au sujet du contrat (clause 5-1.11) :

« [Le Centre de services scolaire (CSS)] offre un contrat à temps partiel à la suppléante ou au suppléant occasionnel qu'[il] engage pour remplacer une enseignante ou un enseignant à temps plein ou à temps partiel, lorsqu'il est préalablement déterminé que la période d'absence de cette enseignante ou cet enseignant est supérieure à 2 mois consécutifs.

Malgré l'alinéa précédent, après 2 mois consécutifs d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel, [le CSS] offre à la suppléante ou au suppléant occasionnel qui l'a remplacé durant tout ce temps, un contrat à temps partiel, sans effet rétroactif. Une ou des absences de la suppléante ou du suppléant occasionnel totalisant 3 jours ou moins pendant l'accumulation de ces 2 mois consécutifs de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation. »

Donc, une des deux conditions précédentes doit être rencontrée afin que le CSS offre un contrat à la suppléante ou au suppléant.

Le mythe des 20 jours

Le mythe des 20 jours subsiste encore ! Il n'y a aucun déclencheur de contrat après 20 jours de suppléance. Il faut se tourner vers le chapitre 6 de la convention nationale afin de bien saisir pourquoi cette légende se perpétue depuis de nombreuses années. En effet, lorsqu'on remplace pendant

20 journées consécutives la même enseignante ou le même enseignant absent (sans avoir manqué plus de 3 jours de travail), il y a une opération mathématique au niveau de la paye qui s'effectue automatiquement. C'est ce qu'on appelle l'ajustement 20 jours. La suppléante ou le suppléant se voit alors attribuer le salaire auquel elle ou il a droit dans l'échelle de traitement, selon sa scolarité et son expérience, et ce, rétroactivement depuis le début de la suppléance. On paye donc la suppléante ou le suppléant au 1/200 de son salaire annuel. Par exemple, si un enseignant au 3^e échelon salarial fait annuellement 52 954 \$, on divise le salaire par 200 et on obtient 264,77 \$ pour chaque journée de travail, et ce, peu importe le nombre de minutes qu'elle ou qu'il a travaillé pendant les journées de suppléance. Ce montant sera proportionnel au pourcentage de tâche de l'enseignant absent. Le suppléant obtiendra ce montant pour le reste des journées de suppléance ou jusqu'à ce que le contrat se déclenche.

Il est très important de transmettre au CSS tous vos documents de scolarité et votre expérience de travail, particulièrement si vous avez travaillé dans un autre CSS ou dans une école privée. Les CSS étant indépendants les uns des autres, il n'y a pas moyen de savoir si vous avez de l'expérience de travail et si vous devez être payé à l'échelon 1 ou à l'échelon 17. Si le service des ressources humaines n'a pas l'information, il vous payera par défaut à l'échelon 1.

Si vous avez des questions au sujet de la rémunération ou des contrats, n'hésitez pas à communiquer avec moi au bureau du Syndicat.

Sébastien Campbell
scampbell@syndicatdechamplain.com

Artiste recherché Couverture de votre planificateur

L'Outil de travail quotidien, c'est votre planificateur! C'est pourquoi, chaque année, le Syndicat de Champlain fait appel à ses membres pour en illustrer la page couverture.

Huile sur toile, peinture, lithographie, aquarelle, gravure, photographie : Nous attendons vos créations, peu importe leur format. Soyez imaginatifs, il n'y a ni sujet ni thème imposé.

Vous avez jusqu'au vendredi 17 décembre à 16 h pour nous faire parvenir, par courriel, une photographie de bonne qualité de l'œuvre que vous souhaitez proposer pour l'édition 2022-2023 du planificateur. Écrivez à Madame Jessica Carrière à l'adresse: jcarriere@syndicatdechamplain.com.

Le conseil d'administration fera un choix, lors de sa séance en décembre prochain, parmi les œuvres qui lui auront été soumises.

Notez bien que ce concours s'adresse uniquement aux membres du Syndicat de Champlain et que chaque artiste peut présenter un maximum de cinq œuvres.

Formation continue – Assignation

Lors de l'assemblée des personnes déléguées du 27 septembre dernier, nous informions les personnes déléguées que l'employeur ne peut pas assigner le personnel enseignant à des formations obligatoires. Cette pratique est contraire à la Loi sur l'instruction publique, article 22.01.

De plus, nous avons dénoncé oralement à l'employeur sa façon d'agir dans le dossier de la formation continue 2021-2022. Aussi, une lettre de dénonciation officielle a été envoyée le 4 octobre 2021 à l'employeur.

Si le CSSVT ou la direction vous assigne à une formation obligatoire, je vous invite à :

- Remplir le document en pièce jointe (pour chacune des formations obligatoires);

- Fournir une lettre, un document ou un courriel officiel du CSSVT ou de la direction qui vous convoque, vous assigne, vous impose ou vous oblige à participer à une formation;

Faites parvenir ces documents à : scampbell@syndicatdechamplain.com.

Enfin, notez que si le CSSVT ou la direction vous invite à participer à une formation et qu'il n'y a pas d'obligation d'y assister, nous ne déposerons pas de grief, car il s'agit d'une invitation et non d'une obligation.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter.

Dominic Hébert et
Sébastien Campbell

