



Commande du planificateur 2022-2023

Vous avez jusqu'au 24 février pour commander votre planificateur auprès de la personne déléguée de votre établissement ou de la personne responsable du courrier syndical. Dépêchez-vous d'aller la voir pour lui signifier votre intérêt à recevoir votre exemplaire.

Veuillez noter que pour des raisons écologiques évidentes, vous ne recevrez pas de planificateur dans votre établissement si vous n'en faites pas la commande.

RQAP et assurance-emploi : Impacts des montants forfaitaires et de la rétroactivité salariale

Si vous avez reçu des prestations du RQAP ou des prestations de l'assurance-emploi pendant la période visée par la rétroactivité salariale et les montants forfaitaires (avril 2020 à décembre 2021), vous pourriez avoir droit à des ajustements ou avoir des déclarations à effectuer.

À cet effet, nous vous invitons à consulter l'infolettre disponible sur le site du Syndicat de Champlain en cliquant sur le [lien suivant](#).



Appelez-nous les « Voldemort » de l'éducation!

Que cela nous plaise ou non, le personnel de soutien fait partie de ceux-dont-il-ne-faut-pas-prononcer-le-nom.

Je ne décolère pas depuis la conférence de presse du ministre Roberge concernant la réouverture des écoles. À plusieurs reprises, durant la conférence, il a rassuré le Québec tout entier en disant que les écoles seraient sécuritaires pour le retour des enfants et des enseignants, le 17 janvier. Devons-nous comprendre qu'il n'était pas important qu'elles le soient pour le personnel-dont-on-ne-doit-pas-prononcer-le-nom?

Parlons-en des écoles sécuritaires!

Des lecteurs de CO2 sont prioritairement installés dans les classes. Et les autres locaux, c'est pour quand? Le ministre n'a-t-il pas oublié qu'à sa demande, des services de garde exceptionnels ont été ouverts, et ce, dès le 5 janvier? N'aurait-il pas été bienveillant de sa part de souligner leur dévouement? Est-ce qu'en guise de reconnaissance, il aurait pu leur offrir une prime? N'est-ce pas à cause de ce dévouement que les travailleurs essentiels des autres secteurs peuvent exercer leur métier en toute quiétude?

La désinfection du matériel et des locaux, la distribution des tests rapides, la recherche de remplaçants pour le personnel manquant, etc. encore des tâches que font ceux-dont-il-ne-faut-pas-prononcer-le-nom. Quelle chance d'avoir du personnel aussi compétent dans les écoles! Ces travailleurs qui réussissent à donner un service de qualité malgré la pression constante et l'ajout de tâches qui, en temps normal, ne seraient pas à faire. Mais la résilience dont fait preuve le personnel a ses limites. Quelle tristesse de voir des gens partir en maladie, quitter pour travailler dans un autre domaine ou partir pour la retraite plus tôt qu'ils ne l'avaient prévu!

Parlez-en du soutien scolaire, osez prononcer les mots *personnel de soutien* dans vos sorties médiatiques, et vous verrez que rien de fâcheux ne vous arrivera, Monsieur le ministre. Cependant, pour des milliers de personnes, cela signifierait qu'elles ont enfin un peu de reconnaissance de votre part. Admettez-le, le personnel de soutien est un maillon essentiel en éducation.

Guyline Bachand

La nouvelle convention : Quand est-ce qu'on en parle?

Nous suivrons, au cours des prochaines semaines, une formation sur la nouvelle convention. Après cette formation, nous serons en mesure de vous expliquer plus en détail les changements apportés par la nouvelle convention.

En attendant, voici quelques faits saillants de votre nouveau contrat de travail :

- Augmentations salariales de 2 % par année, avec des bonifications supplémentaires pour certaines classes d'emplois;
- Modification de la prime d'horaires brisés qui passe de 4,05 \$ par jour à 6,00 \$ par jour à compter du 1^{er} avril 2022. Ça représente une augmentation de 48 %;

- Augmentation significative des contributions de la partie patronale au régime d'assurance maladie;
- Intégration, uniformisation et simplification des procédures de mouvement de personnel;
- Amélioration de la sécurité d'emploi et des protections salariales;
- Investissement de plus d'un million de dollars dans des initiatives de formation et de perfectionnement en lien avec l'accompagnement lors d'un retour au travail, l'encadrement de stagiaires et le mentorat.

Guyline Bachand



Journées pédagogiques et relâche scolaire

Est-ce que je dois travailler lors des journées pédagogiques et lors de la semaine de relâche?

Vous êtes nombreux à vous interroger à ce sujet. Et pour cause! Vous vous faites dire tellement de choses différentes... Alors comment s'y retrouver? Voici quelques précisions nécessaires.

Tout d'abord, il faut se poser la question suivante : Suis-je une personne salariée régulière? Si vous répondez oui, votre présence est requise lors des journées pédagogiques et ce, peu importe votre classe d'emplois et peu importe votre nombre d'heures. Les pédagogiques sont des journées régulières de travail et, par conséquent, votre présence au travail est requise. L'employeur ne peut pas vous imposer de rester à la maison et ne pas vous payer. Il y a une seule exception : lors de la semaine de relâche, les éducateurs en service de garde, les classes principales et les techniciens en SDG subissent une mise à pied temporaire.

Comme salariés réguliers, vous devez minimalement travailler le nombre d'heures prévu à votre horaire habituel. Toutefois, si vous souhaitez ne pas travailler lors de ces journées, il est possible de le faire en vous prévalant des congés prévus à la convention collective : journées pour affaires personnelles, reprise de temps supplémentaire, congé sans traitement. Cependant, certaines modalités d'autorisation existent. Renseignez-vous.

Pour les salariés temporaires, c'est un peu différent

L'employeur peut avoir des raisons de ne pas inclure les journées pédagogiques et la semaine de relâche dans l'affectation qu'il vous offre, par exemple, si l'enfant est absent, s'il ne

fréquente pas le service de garde, s'il n'y a pas de travail hors présence élève à effectuer, etc.

Cependant, l'employeur doit préciser, dès qu'il vous embauche, si votre présence sera requise ou non. Si cela n'a pas été mentionné au moment de l'embauche, l'employeur devrait vous faire travailler minimalement le nombre d'heures prévu à votre horaire habituel.

Par conséquent, si l'employeur vous a avisé lors de l'embauche qu'il n'aura pas besoin de vous, il ne pourra pas s'attendre à ce que vous soyez disponible lors d'une journée pédagogique. Si tel est le cas, vous serez libre d'accepter ou non de travailler.

Les salariés temporaires ayant le statut de « plus de 6 mois » (qui effectuent un remplacement prévu pour plus de 6 mois ou qui ont travaillé au moins 6 mois depuis leur embauche ou dans le cadre d'embauchages continus) qui souhaitent s'absenter lors des journées pédagogiques ou de la semaine de relâche peuvent le faire en se prévalant des congés prévus à la convention collective, comme nous l'avons expliqué plus haut.

En terminant, les salariés du chapitre 10 (surveillants travaillant moins de 15 heures) ne travaillent pas et ne sont pas rémunérés pour les journées pédagogiques et la semaine de relâche.

Si vous avez des questions concernant la possibilité de vous absenter lors des journées pédagogiques ou si vous vous questionnez sur vos droits en lien avec le nombre d'heures que vous devez travailler lors de ces journées, contactez votre conseillère en relations de travail au Syndicat.

Statut	Journées pédagogiques	Semaine de relâche
Salarié régulier	Oui	Oui (sauf SDG)
Salarié temporaire + de 6 mois	Oui	Oui (sauf SDG)
Salarié temporaire - de 6 mois	Selon les directives reçues à l'embauche	Selon les directives reçues à l'embauche
Salarié du chapitre 10	Non	Non

Il faut toujours valider l'information!

La convention collective est complexe et elle ne s'applique pas de la même façon à tous les salariés. Tout dépend du statut d'emploi. C'est pourquoi, il est important de vous informer auprès des bonnes personnes avant de prendre une décision et pour savoir si vos droits sont bien respectés. Vos collègues et votre supérieur immédiat, sans mauvaise foi de leur part, pourraient vous induire en erreur.

Par exemple :

- Je suis éducatrice en SDG et j'ai accepté, en plus de mon affectation régulière, de faire de la surveillance lors de la récréation habituellement faite par les enseignants. Puis-je laisser tomber cette surveillance?* La réponse est oui. Vous pouvez laisser cette deuxième affectation sans conséquence ni bris de contrat tant que vous continuez votre affectation principale.
- J'ai un poste à l'administration dans une école et ma direction veut que je m'occupe du local COVID et/ou des tests de dépistage rapides. Cela me donne une surcharge de travail. Suis-je obligé d'exécuter ces tâches?* Non, c'est volontaire. Vous n'avez aucune obligation de faire ces tâches et vous pouvez vous désister à tout moment.

- Je suis en remplacement au service des ressources informatiques et je dois accompagner mon père pour un rendez-vous chez l'ophtalmologiste. Est-ce que mon absence sera payée?* Si vous avez un statut de salarié temporaire prévu pour plus de 6 mois, la réponse est oui. Avec un billet justificatif, votre absence sera déduite de la banque de congés de force majeure – rendez-vous avec un spécialiste. Si vous avez un statut de salarié temporaire moins de 6 mois, votre absence sera payée sous le motif obligation familiale, si vous n'avez pas déjà utilisé les deux journées rémunérées que l'article 79.7 de la LNT prévoit. Si ces deux journées ont déjà été utilisées, votre absence sera autorisée, mais sans traitement.

Vous pouvez voir, selon la situation et votre statut, qu'il nous faut parfois poser quelques questions avant de pouvoir vous donner la bonne réponse, celle qui s'applique à votre cas personnellement.

Prenez le temps de valider les informations auprès de vos conseillères en relations de travail au Syndicat. Contactez Mariève Charest pour le secteur général et l'adaptation scolaire et Julie Larochelle pour les services de garde et le chapitre 10.

