



Récents et futurs parents, vous avez des questions sur vos droits en vertu de la convention collective et sur le Régime québécois d'assurance parentale ?

Inscrivez-vous à la rencontre d'information qui se tiendra en visioconférence le mercredi 27 avril 2022 à 16 h 30.

Détails et inscription sur notre site Internet, cliquez sur « [Inscriptions](#) ».

## Souper-conférence avec Laurence Jalbert

Le comité de la condition féminine du syndicat de Champlain vous convie à un souper-conférence en compagnie de la grande Laurence Jalbert :

Le 26 avril 2022 à 17 h 45,  
au restaurant L'Ancêtre,  
au 5370 chemin de Chambly à  
Saint-Hubert  
Coût : 30\$

Vous devez réserver votre place sur le [site du Syndicat de Champlain](#) en choisissant votre repas et votre modalité de paiement. Notez bien que vous devez payer votre billet avant la date de l'événement pour garantir votre place.

Vous avez jusqu'au 6 avril pour vous inscrire, les places sont limitées, dépêchez-vous!

N.B.: Avec votre amplitude de travail, nous comprenons que vous puissiez être juste dans le temps, ne soyez pas inquiètes, vous aurez le même service que les personnes déjà arrivées, le souper débutera à 18 h 30.

Bienvenue à toutes!

## De nouveaux visages au soutien

Nous tenons à souligner l'arrivée de deux nouvelles personnes au conseil exécutif de notre section. Nous sommes heureux de vous présenter messieurs Guillaume Robitaille, technicien en bâtiment des ressources matérielles et Yanick Vallée, technicien en éducation spécialisée à l'école secondaire de Chambly.

Durant la prochaine période de négociations, la conseillère Mariève Charest fera partie de l'équipe des négociations de notre instance nationale, tout un défi qu'elle relèvera. Nous lui souhaitons bonne chance! Madame Caroline Trudeau se joint donc à l'équipe pour la remplacer.

Bienvenue à tous les trois dans l'équipe!



Encore une fois, les membres du conseil exécutif tiennent à souligner le travail extraordinaire et essentiel que vous accomplissez dans les milieux, notamment votre participation aux divers comités, votre souci de comprendre et de faire appliquer les clauses de la convention collective, l'accueil chaleureux que vous faites aux nouveaux membres, etc. Pour toutes ces raisons et pour tellement d'autres encore, nous vous disons merci !

Nous vous invitons donc à participer en

grand nombre au tirage de l'une des 10 cartes-cadeaux de différents commerces de la région et de la Forfaiterie. Vous aurez la chance de remporter un prix d'une valeur pouvant aller jusqu'à 500\$.

Le concours sera mis en ligne du 4 au 10 avril sur le site Internet du Syndicat. Gardez l'œil ouvert et parlez-en à vos collègues. Le tirage aura lieu le 11 avril, nous publierons le nom des gagnants sur nos réseaux sociaux.

Bonne chance à tous et à toutes!

## Du nouveau dans la convention collective

Mise en place d'une norme de rémunération d'au moins une (1) heure en début de journée pour certaines classes d'emplois (clause 8-2.06)

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, la prestation de travail requise de l'éducatrice ou de l'éducateur en service de garde, de la préposée ou du préposé aux élèves handicapés et de la surveillante ou du surveillant d'élèves doit minimalement être d'une (1) heure sans interruption si elle débute avant le début des classes le matin.

Aux fins d'application de la présente clause, est incluse dans cette période minimale d'une heure sans interruption, toute prestation de travail effectuée, peu importe l'affectation et la classe d'emplois, en respect des attributions caractéristiques de la classe d'emplois.

Le travail requis pour assurer le minimum de rémunération sans interruption devra être en lien avec les attributions caractéristiques de la classe d'emplois pour laquelle la salariée ou le salarié peut bénéfi-

cier du minimum de rémunération. On ne pourra donc pas exiger des bénéficiaires de cette disposition qu'ils fassent n'importe quelle tâche lors de l'exécution de la prestation de travail.

Il est possible que l'ajout d'heure ne vous convienne pas en raison de votre situation familiale. En effet, lorsque vous avez choisi votre poste, c'était en fonction de vos disponibilités et de vos obligations. Sachez que vous pouvez refuser que votre horaire du matin soit modifié s'il vous est impossible d'effectuer le nouvel horaire. Cependant, dans le Plan des effectifs prévus pour l'année scolaire 2022-2023, le poste sera créé en fonction de cette nouvelle application.

Nous discutons présentement avec l'employeur afin de voir les différentes possibilités de tâche à exécuter pour combler les minutes manquantes.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec votre conseillère en relations de travail.



# Loi sur la santé et la sécurité du travail

Saviez-vous que les formulaires concernant la santé et la sécurité du travail, soit la déclaration d'accident et d'incident du travail et le constat de situation à risque sont des documents conçus par le Centre de services scolaires des Patriotes que ce dernier rend disponibles sur La Sphère?

Ces documents répondent à l'obligation du CSSP, l'employeur, d'adresser les risques à la santé et la sécurité qui lui sont signalés par ses employés. Au verso de ces formulaires, on y trouve, notamment, le cadre légal de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) et celui de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Voici une liste non exhaustive des obligations de l'employé en vertu de cette loi :

## Cadre légal de la LSST

### Obligations de l'employé (article 49 de la L.S.S.T.)

- ⇒ Veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- ⇒ Participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail

Il est donc de votre responsabilité d'informer votre employeur via ses représentants (les directions) des accidents et/ ou des incidents qui vous sont arrivés et aussi des situations qui ont le potentiel de dégénérer si elles ne sont pas adressées.

Que les événements soient de nature physique ou psychologique, il est important de remplir chacune des sections du formulaire. En tant que travailleur, vous pouvez faire des suggestions de correctifs et de moyens à mettre en place, mais il faut se rappeler que le moyen choisi est un droit de gérance de l'employeur.

### Obligations de l'employeur (article 51 de la L.S.S.T.)

- ⇒ L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur.

Pour que l'employeur via ses représentants (les directions) corrige une situation, il doit en être informé. Il a aussi la responsabilité du choix du moyen à mettre en place pour éviter la répétition de l'événement ou encore pour que la situation à risque ne se détériore pas. Un complément d'enquête, une évaluation du risque et une rencontre avec le travailleur font partie des moyens que l'employeur prend pour s'acquitter de son obligation. Cependant, si le moyen choisi ne contrôle pas les risques, vous devez aviser promptement l'employeur par courriel ou en remplissant un nouveau formulaire pour décrire la situation où le risque est toujours présent.

Une fois le formulaire SST rempli, numérisé et envoyé à la direction de l'école par courriel, que se passe-t-il ? Il vous appartient en tant que travailleur d'en assurer le suivi auprès de votre direction. Il est également de votre responsabilité, après un délai raisonnable, de demander une copie du formulaire signé à la direction. Que vous fassiez le choix de passer par votre délégué syndical, votre représentant SST ou d'acheminer vous-même votre déclaration d'accident et d'incident du travail ou votre constat de situation à risque auprès de l'employeur, vous devez vérifier auprès de votre direction pour que le suivi soit fait.

Notez bien que si votre déclaration implique les agissements de la direction, acheminez votre formulaire directement au Syndicat ([ssat@syndicatdechamplain.com](mailto:ssat@syndicatdechamplain.com)) et non à la direction.

Si après toutes ses étapes, vous êtes toujours sans réponse et que vous n'avez pas reçu une copie du formulaire signé par la direction, vous pouvez interpeller la conseillère syndicale de votre section.

Dans un avenir rapproché, ces formulaires pourront être remplis en ligne. Le format et la présentation de ces derniers seront certes différents, mais les obligations du travailleur et de l'employeur resteront les mêmes.

Dominique Cournoyer et Sophie Daigneault  
Conseillères en santé et sécurité



Les mesures concernant la durée de l'isolement ont changé. Par exemple, si vous vivez sous le même toit qu'une personne positive à la COVID-19 et que vous êtes adéquatement vacciné, vous n'avez plus à vous isoler. Tout d'abord, le risque de réinfection à la COVID-19 est faible à l'intérieur d'une période de trois mois. Il n'est donc pas nécessaire de vous isoler et de faire un test de dépistage si vous avez déjà eu la COVID-19 depuis le 20 décembre 2021. Durant 10 jours, surveiller l'apparition de symptômes, éviter les contacts avec les personnes vulnérables et porter un masque lors de toute interaction sociale. Pour tous les détails sur les changements, cliquez [ici](#).

## Choix de vacances

C'est bientôt le temps de faire votre choix de vacances. Afin de faire un choix éclairé, sachez que la commission scolaire sera fermée durant la période des vacances de la construction, soit, du 24 juillet au 6 août 2022 inclusivement. Vous avez du 15 au 30 avril pour donner les dates durant lesquelles vous désirez prendre congé. Ensuite, la commission scolaire aura jusqu'au 15 mai pour vous informer si votre choix est accepté ou non. Si la commission refuse votre choix elle devra vous mentionner les motifs qui soutiennent cette décision, et vous demandera de faire un nouveau choix.

**Mises à pied cycliques**

Pour les personnes mises à pied durant l'été, deux possibilités s'offrent à vous. Vous pouvez placer vos vacances à la fin juin et ainsi retarder la date de votre mise à pied, ou vous pouvez placer vos vacances

en août pour devancer votre retour au travail.

Ainsi, pour les personnes voulant prendre leurs vacances en août, vous pouvez demander le versement de vos paies de vacances pour « anticiper » votre retour au travail après une période de mise à pied. Il est important de savoir que si vous faites ce choix, et que votre mise à pied est effective avant le 24 juin, vous ne recevrez pas de « congés » payés pour la Fête nationale et pour la Confédération puisque votre présence au travail n'était pas prévue lors de ces journées.

La raison pour laquelle ces journées sont chômées et payées si on place nos vacances pour retarder une mise à pied, c'est qu'il est prévu dans la convention, à la clause 5-6.07, que si un jour chômé et payé coïncide avec la période de vacances, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente

