



Rappel !



Il est encore temps d'acheter votre billet pour le super-conférence en compagnie de la grande Laurence Jalbert!

Elle partagera avec nous son expérience de violence psychologique conjugale et elle nous insufflera l'espoir qu'il est possible de se sortir de cette situation.

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.

Faites vite, [inscrivez-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.

Bienvenue à toutes!



Dépêchez-vous également si vous voulez participer à la rencontre d'information sur les droits parentaux qui se tiendra en visioconférence le mercredi 27 avril 2022 à partir de 16 h 30.

Détails et inscription à syndicatchamplain.com, cliquez sur « [Inscriptions](#) ».

Les négociations nationales

Déjà, me direz-vous! Nous venons tout juste de terminer la dernière ronde et les signatures viennent à peine d'être apposées sur la nouvelle convention. Et pourtant, la prochaine négociation est déjà à nos portes. C'est ce qui arrive lorsque les négociations prennent deux ans pour aboutir à une convention d'une durée de trois ans!

Lors d'une première phase de consultation, les personnes déléguées ont participé à l'élaboration du cahier de consultation que vous devrez prochainement remplir à votre tour. Lors d'un Facebook Live prévu le 27 avril, le président du Syndicat de Champlain, Jean-François Guilbault, vous en expliquera les grandes lignes et vous invitera à y participer en grand nombre.

La consultation qui se déroulera du 27 avril au 20 mai portera sur les matières sectorielles. C'est-à-dire tout ce qui touche vos conditions de travail, les divers congés, votre horaire de travail, le perfectionnement, le mouvement de personnel, etc.

Inscrivez ces dates à votre agenda et soyez prêt à faire vos demandes.

Il est à noter que vous serez appelé à vous prononcer, dans un avenir rapproché, sur les matières intersectorielles : salaire, retraite, droits parentaux et les disparités régionales.

Guyline Bachand

Faits saillants des changements dans la nouvelle convention collective 2020-2023

Affichage (7-1.12 et 7-3.24 A)

À titre indicatif, pour un poste en adaptation scolaire, l'avis d'affichage doit comporter le type de clientèle desservie majoritairement.

Depuis quelques années, le Centre de services n'affiche plus les clientèles attirées aux postes disponibles dans les écoles. Cet ajout vient combler la demande des personnes salariées du secteur de l'adaptation scolaire à connaître les clientèles des postes choisis à l'affectation. Cela permet aussi de distinguer les postes les uns des autres dans une même école.

Congés spéciaux - mortalité d'un proche et aide médicale à mourir (5-1.01)

Afin de tenir compte des réalités d'aujourd'hui, le terme funérailles est remplacé par cérémonie. Cela permet une plus grande flexibilité.

Le nombre de jours de congé reste le même, cependant, la personne salariée a le choix de prendre ses congés à partir de la date du décès ou de les lier à la cérémonie. S'il n'y a aucune cérémonie, le congé doit être pris à partir de la date du décès. Si le congé est pris à partir de la date du décès, la personne peut conserver une journée de congé pour la cérémonie.

Pour les personnes salariées ne bénéficiant pas des congés spéciaux de la convention collective, les salariés temporaires

moins de 6 mois entre autres, des congés existent et sont offerts par la *Loi sur les normes du travail*.

Dans le cas d'un processus d'aide médicale à mourir, la personne salariée qui en fait la demande bénéficie du congé à compter du jour précédent celui du décès.

Congés pour raisons familiales ou parentales (5-1.08)

La personne salariée peut s'absenter du travail jusqu'à 10 jours sans traitement pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ou en raison de l'état de santé d'un parent ou toute personne pour laquelle elle agit à titre de proche aidant (famille d'accueil/exécuteur(trice) d'un mandat d'inaptitude).

Vous pouvez vous référer à l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail* pour avoir plus de détails sur la notion d'un parent ou d'un proche aidant.

Stabilité d'une année à l'autre (poste protégé) (7-3.25)

Les PEH sont ajoutés au TES pour le maintien dans leur poste pour une durée maximale de 2 ans en sus de l'année en cours si cela est recommandé dans le plan d'intervention d'une clientèle EHDAA.

Suite à la page 2



Faits saillants des changements dans la nouvelle convention collective 2020-2023 (suite)

Le Centre de services, à la demande du Syndicat, fournit les motifs qui justifient le maintien de la personne salariée dans son poste.

Sécurité d'emploi (7-3.00) - Mouvement de personnel

Pour le secteur général et le secteur des services directs aux élèves :

La personne salariée permanente ne peut être supplantée par une personne salariée non permanente.

Pour le secteur des services directs aux élèves :

Pour le SDÉ, la protection salariale pour les postes de technicienne ou technicien en service de garde, éducatrice et éducateur classe principale de même qu'éducatrice ou éducateur en service de garde est rehaussé à 100 % (au lieu de 75 % ou 80 %).

Pour le SDÉ, les étapes 1 et 2 du mouvement de personnel sont fusionnées.

Pour le secteur général :

Dans la classe d'emplois où minimalement un poste est

aboli, le Centre de services avise les personnes salariées détenant plus d'ancienneté de la même classe d'emplois que la personne salariée moins ancienne dont le poste est aboli, des postes vacants qu'il entend combler. Les postes vacants disponibles leur seront offerts par ordre d'ancienneté, qu'elles soient abolies/supplantées ou non.

Pour toute personne salariée dont le poste est aboli, elle peut choisir, à son rang d'ancienneté, de prendre un poste vacant ou de supplanter une personne moins ancienne. Le Centre de services lui indique les choix qui s'offrent à elle et la personne salariée doit communiquer sa décision par écrit dans les 2 jours ouvrables suivant la réception de cet avis.

Le Centre de services peut déterminer que les choix des personnes salariées s'effectuent lors d'une séance d'affectation. Il en avise les personnes salariées concernées.

Si vous avez des questions, n'hésitez surtout pas à communiquer avec votre conseillère en relations de travail, Mariève Charest, Julie Larochelle et Caroline Trudeau.

Vous planifiez vos vacances d'été?

Vous avez du 15 au 30 avril pour donner les dates durant lesquelles vous désirez prendre vos vacances! Afin de faire un choix éclairé, sachez que le Centre de services scolaire sera fermé durant la période des vacances de la construction soit du 24 juillet au 6 août 2022 inclusivement.

Le Centre de services aura jusqu'au 15 mai pour vous informer si votre choix est accepté ou non. Si le Centre de services refuse votre choix, il devra vous mentionner les motifs qui soutiennent cette décision et il vous demandera de faire un nouveau choix.

Pour les personnes mises à pied durant l'été, deux possibilités s'offrent à vous :

Vous pouvez placer vos vacances à la fin du mois de juin et ainsi retarder la date de votre mise à pied. Ou encore, vous pouvez placer vos vacances en août pour devancer votre retour au travail.

Pour celles et ceux choisissant cette deuxième option, il est possible de 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 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.

Qui dit prévision des plans d'effectifs dit consultation

Chaque année, les directions doivent évaluer les besoins de personnel dans les établissements et prévoir les postes nécessaires à leur bon fonctionnement. Une analyse rigoureuse doit être réalisée pour chaque catégorie de personnel afin de répondre adéquatement aux besoins des élèves et à l'entretien des bâtiments : conciergerie, secrétariat, services directs aux élèves, etc.

Pour ce faire, les directions doivent vous consulter. C'est ce qui est prévu aux articles 96.20 et 110.13 de la *Loi sur l'instruction publique*. « Le directeur de l'école, après consultation des membres du personnel de l'école, fait part au centre de services scolaire, à la date et dans la forme que celui-ci détermine, des besoins de l'école pour chaque catégorie de personnel, ainsi que des besoins de perfectionnement de ce personnel. »

Pour qu'une consultation en soit vraiment une, on doit vous laisser un temps de réflexion raisonnable et vous donner l'opportunité de faire valoir votre point de vue AVANT la prise de décision. Qu'on se le dise, une consultation n'est pas seulement une présentation des plans d'effectifs. C'est le moment où vous avez votre mot à dire, où vous pouvez démontrer, par des exemples concrets, qu'une

coupure de poste aura des impacts sur la qualité des services offerts. Ou encore qu'en diminuant le nombre d'heures d'un poste, il ne sera plus possible d'exécuter la liste des tâches demandées et attendues par la direction.

N'hésitez pas à poser des questions: Quels sont les motifs qui soutiennent l'abolition d'un poste? Qui fera les tâches que la personne abolie exécutait? Le but n'étant pas de confronter chacune des décisions que prend votre supérieur, ces questions serviront surtout à vous assurer que rien ne sera laissé au hasard. Une année complète en surcharge de travail, ça fait beaucoup de dommages!

Le Syndicat peut aussi faire des suggestions et des recommandations au Centre de services scolaire. Pour ce faire, nous avons besoin de votre aide : vous êtes les mieux placés pour nous indiquer les impacts directs du manque de personnel dans les écoles.

Vous pouvez communiquer avec votre conseillère en relations de travail pour l'informer des intentions de votre direction en vue des plans d'effectifs pour l'année scolaire 2022-2023. Ensemble, nous trouverons des arguments et des solutions afin de tout mettre en œuvre pour maintenir des emplois de qualité.

