



## Pas facile les arrêts de travail pour cause d'invalidité

Plusieurs raisons font en sorte que nous devons cesser de travailler pour un temps indéterminé. Ce n'est déjà pas facile d'apprendre que nous ne pourrions pas faire nos tâches quotidiennes, s'il faut en plus devoir retourner voir notre médecin, car les informations sur le billet médical sont incomplètes...

Plusieurs litiges reliés à la non-reconnaissance d'une invalidité prolongée sont dus à la présentation, dès le départ, d'un certificat médical non approprié. La plupart du temps, les salariées et les salariés n'y sont pour rien. Elles et ils quittent la clinique avec ce que le médecin a bien voulu leur fournir à titre de certificats médicaux.

### Que pouvez-vous faire?

Avant de quitter la clinique, vérifiez bien que le certificat médical soit approprié. Vous êtes en droit de l'exiger de votre médecin. Ce certificat médical devrait comprendre lisiblement ce qui suit :

- Un diagnostic, c'est-à-dire l'identification de la nature de la maladie ou de la blessure;
- Un pronostic, soit la durée prévue de l'absence au travail;
- En quoi la maladie ou la blessure est invalidante (facultatif, mais préférable);
- La date de la prochaine visite, s'il y a lieu;
- La signature du médecin et son numéro d'identification.

En cas de difficulté, vous pouvez communiquer avec Madame Véronique Cadieux, conseillère à la sécurité sociale.



## Merci pour votre solidarité active lors des grèves du 21, 22 et 23 novembre !

## Les congés pour intempérie et les congés des Fêtes

Il est possible que l'employeur décide de fermer un ou des établissements ou bien des services lorsque survient une intempérie. Cette décision est habituellement prise tôt le matin et un avis est rapidement diffusé sur la page d'accueil du site Internet du CSSP ainsi que sur sa page Facebook.

En pareille circonstance, aucun employé ne doit être pénalisé de la décision de l'employeur d'avoir fermé un établissement. Ainsi, la rémunération qui était prévue sera maintenue. Toutefois, la personne qui doit se présenter au travail malgré la fermeture de son établissement reçoit, à titre de compensation, en plus de son traitement régulier, une rémunération supplémentaire équivalente à trois (3) heures rémunérées à son taux horaire à taux simple ou équivalente aux heures effectivement travaillées à taux et 1/2, soit la plus avantageuse des deux formules.

Il est à noter qu'aucun avis n'est émis sur le site Web du CSSP et les médias sociaux dans le cas où les établissements demeurent ouverts.

### Serai-je rémunéré pendant le congé des Fêtes?

La convention prévoit des jours chômés et fériés pendant les Fêtes, plus précisément : la veille de Noël, le jour de Noël, le lendemain de Noël, la veille du jour de

l'An, le jour de l'An et le lendemain du jour de l'An.

Le nombre de jours de congés chômés et payés est augmenté de quatre (4) jours pour permettre une période de dix (10) jours de congés chômés et payés consécutifs. Autrement dit, il y a une période de deux semaines consécutives de congés chômés pendant les Fêtes.

### À qui cela s'adresse :

- Salariés réguliers travaillant 15 heures ou plus par semaine;
- Salariés temporaires « plus de 6 mois » ET travaillant 15 heures ou plus par semaine;
- Salariés temporaires « moins de 6 mois » (à la condition qu'ils aient travaillé au moins 10 jours avant l'occurrence des jours fériés).

Ceux et celles qui reçoivent du 11 % ne seront pas rémunérés, puisque ce pourcentage leur est versé pour compenser, entre autres, ces avantages sociaux.

En cas d'irrégularité, nous vous invitons à communiquer avec votre conseillère en relations de travail, Caroline Trudeau à [ctrudeau@syndicatdechamplain.com](mailto:ctrudeau@syndicatdechamplain.com) ou avec Julie Larochelle à [jlarochelle@syndicatdechamplain.com](mailto:jlarochelle@syndicatdechamplain.com) ou encore par téléphone au 450-462-2581.

## En résumé

Statut	15 heures et plus	Moins de 15 heures
Salarié régulier et à l'essai	Congés fériés payés	Reçoit 11 % sur chaque paie pour en tenir lieu
Salarié temporaire « plus de 6 mois »	Congés fériés payés	Reçoit 11 % sur chaque paie pour en tenir lieu
Salarié temporaire « moins de 6 mois »	Congés fériés payés s'il a travaillé 10 jours consécutifs ou non avant l'occurrence des jours fériés.  Dans le cas contraire, seul Noël et le jour de l'An seront indemnisés au 1/20 conformément à la Loi sur les normes du travail.	
Surveillant d'élèves (chapitre 10) travaillant moins de 15 heures par semaine	Non applicable	Reçoit 11 % sur chaque paie pour en tenir lieu



# Jours chômés et payés pour les salariés temporaires et les salariés réguliers à temps partiel

Tout d'abord, sachez que la *Loi sur les normes du travail* prévoit huit (8) jours fériés, tandis que la convention collective prévoit 13 jours fériés. La *Loi sur les normes du travail* ne s'applique pas si la convention est plus avantageuse.

**Ai-je le droit à des jours chômés et payés si je suis un salarié temporaire?**

Si vous êtes prévu au travail lors du jour férié, vous y avez droit. Toutefois, pour les salariés temporaires prévus pour moins de 6 mois, il faut s'assurer d'avoir travaillé au moins 10 jours consécutifs ou non, depuis l'embauchage (le début du contrat), avant la journée fériée pour y avoir droit. Sinon, vous recevrez le 1/20 prévu par la *Loi sur les normes du travail* pour cette journée. C'est généralement ce qui se produit lors de la fête du Travail en septembre.

Exemple : Vous aviez un remplacement l'année précédente qui s'est terminé le 23 juin. Vous obtenez un nouveau contrat de remplacement dès le début de l'année, le 25 août. Comme il n'y a pas 10 jours travaillés avant le congé de la fête du

Travail, la journée ne vous sera pas payée en entier, mais au 1/20 prévu par la *Loi sur les normes du travail*.

Pour les jours fériés prévus durant le temps des Fêtes, pour en bénéficier, vous devez travailler au moins une journée au retour des Fêtes sur le même remplacement. Sinon, ça sera le 1/20 de la *Loi sur les normes du travail* qui s'appliquera.

**Ai-je le droit à des jours chômés et payés si je suis un salarié régulier à temps partiel?**

Si vous êtes prévu au travail lors du jour férié, vous y avez droit. Si selon votre horaire régulier, vous n'êtes pas prévu au travail lors de la majorité des journées fériées dans l'année, vous pourriez avoir droit au 1/20 prévu par la *Loi sur les normes du travail*. Nous vous suggérons d'envoyer un courriel au service de la paie vers la fin du mois de mai afin de vérifier si vous avez reçu au moins le minimum que prévoit la *Loi sur les normes du travail* en lien avec les jours fériés, soit l'équivalent de huit (8) jours.

## Artiste recherché : couverture du planificateur

Nous faisons appel à vous, nos membres, pour illustrer la page couverture du prochain planificateur *L'Outil de travail quotidien*.

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

Vous avez jusqu'au 15 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 2024-2025 du planificateur. Écrivez à Jessica Carrière à l'adresse suivante : [jcarriere@syndicatdechamplain.com](mailto: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 trois œuvres.



## Rappel : Liste d'ancienneté et liste de durée d'emploi

La liste d'ancienneté au 30 juin 2023 est maintenant affichée dans le portail des employés dans l'onglet *Le Savez-vous? Avez-vous pris le temps de vérifier si les informations qui vous concernent sont exactes?*

N'attendez pas, car vous avez jusqu'au 21 décembre inclusivement pour contester. Après cette date, la liste deviendra officielle et il ne sera plus possible d'intervenir. Pour toute modification, vous devez faire parvenir, par écrit, une demande de révision à l'attention de madame Anne Chevarie, au service des ressources humaines. Nous vous recommandons de conserver une copie ou d'en faire parvenir une, par courriel, à votre conseillère en relations de travail au bureau du syndicat.

**Êtes-vous sur la liste de durée d'emploi?**

Le Centre de services scolaire a fait paraître la liste de durée d'emploi au

30 juin 2023 pour les surveillantes et surveillants d'élèves travaillant moins de 15 h. Vous pouvez la consulter dans le portail des employés dans l'onglet *Le Savez-vous?*

Comme le prévoit la convention collective, la liste sera en validation pour une période de 45 jours, soit du 20 novembre 2023 au 8 janvier 2024 inclusivement. Après cette période, la liste deviendra officielle. Il est donc important de prendre le temps de vérifier que les informations qui s'y trouvent soient exactes. Si ce n'est pas le cas, les personnes qui désirent la contester peuvent le faire en adressant une demande écrite à Mme Anne Chevarie, sans oublier d'en faire parvenir une copie au Syndicat de Champlain.

Pour toutes questions vous pouvez vous référer à votre conseillère, Julie Larochelle.



Encore une fois cette année, nous comptons sur votre générosité habituelle pour la collecte de dons au profit des centres d'hébergement pour femmes. La violence faite aux femmes est toujours d'actualité et les besoins sont toujours aussi criants.

Le Syndicat de Champlain se joint au comité de la condition des femmes pour vous inviter à faire un don monétaire.

**Pour donner au Carrefour pour Elle de Longueuil.**

Rendez-vous sur la page Internet : [www.fondationcarrefourpourelle.org/donnez/](http://www.fondationcarrefourpourelle.org/donnez/). Plusieurs moyens y sont suggérés pour faire un don, incluant un paiement en ligne.

Merci de votre générosité, merci pour elles!



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

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

Les articles non signés sont de Guylaine Bachand