



## Visites de la tournée du Fonds de solidarité FTQ

1<sup>er</sup> février

École de l'Envolée

2 février

École de Salaberry

5 février

École secondaire Polybel

École des Cœurs-Vaillants

6 février

École secondaire De Mortagne

École du Carrousel

7 février

École secondaire du Grand-Coteau

École du Grand-Chêne

École Le Petit-Bonheur

8 février

École Du Moulin

École Orientante l'Impact

École secondaire François-Williams

École Le Tournesol

9 février

École Monseigneur-Gilles-Gervais

École Du Parchemin

12 février

CSSP—Ressources matérielles

École Au-Fil-de-l'Eau

École du Tourne-Vent

13 février

École Jacques-Rocheleau

École Jacques-Rocheleau (Pav.)

École J.-P.-Labarre

14 février

École Jacques-de-Chambly

École Saint-Charles

École Saint-Denis

15 février

École La Roseraie

École secondaire Le Tremplin

16 février

École L'Arpège

19 février

École Le Rocher

École Notre-Dame I et II

20 février

École de l'Odyssée

École Le Rucher

21 février

École Le Sablier

22 février

CSSP — Centre administratif

École Les Jeunes Découvreurs

École Jolivent

23 février

École les Marguerite

## Les résultats des votes de la proposition d'entente

Résultat du vote : 52 % contre la proposition d'entente

Taux de participation : 36 %

Vous êtes nombreux à vous interroger sur le manque d'intérêt de vos collègues de se prévaloir de son droit de vote. Dans le cadre de la tournée des établissements, nous tenterons de trouver des solutions avec vous pour motiver les membres à se préoccuper davantage de leurs intérêts, soit leurs conditions de travail.

Lorsque nous votons, nous exprimons notre opinion et nos préoccupations. Chaque voix compte et doit être prise en considération qu'elle soit en faveur ou bien contre la proposition d'entente présentée le 25 janvier dernier.

Je vous appelle à la solidarité et au respect mutuel face à ce résultat serré. La solidarité ne signifie pas d'être en accord avec le choix que vos collègues ont fait, mais plutôt de comprendre et de respecter leur évaluation de la situation même si elle est différente de la vôtre. Il faut éviter de nous diviser, concentrons-nous sur ce qui nous unit.

Nous devons attendre jusqu'au 19 février pour connaître le résultat final, car il reste encore plusieurs syndicats qui n'ont pas tenu leurs assemblées générales. Lorsque nous aurons les informations officielles, nous les publierons sur nos médias sociaux.

Guyline Bachand

## Où commence le droit de gérance et où se termine-t-il?

On peut définir le droit de gérance ainsi : l'employeur peut prendre toute décision qu'il juge appropriée pour la bonne marche de ses établissements, la gestion de son organisation et de la mission qu'il occupe.

### Mais attention !

Tout employé (et tout gestionnaire) devrait savoir où s'arrête le droit de gérance, où se situent les obligations de chacun et où commence le droit des employés. Le droit de gérance ne constituera jamais une carte blanche donnée à l'employeur pour faire tout ce qui lui plaît, comme bon lui semble. Le droit de gérance est limité par certaines balises imposées par la convention collective, les arrangements locaux ainsi que diverses lois.

Comme toutes les situations inimaginables ne peuvent être prévues, une marge de manœuvre est laissée à l'employeur; c'est ce que l'on appelle le droit de gérance. Bref, tout ce qui ne leur est pas interdit de faire explicitement par la convention collective ou par les autres dispositions légales est donc permis.

De ce fait, lorsque la direction vous déclare :

- qu'elle peut modifier votre horaire comme bon lui semble, autant de fois qu'elle le voudra;
- qu'elle ne vous accordera pas de pause;

- qu'elle peut vous imposer du surcroît de travail;
- qu'elle veut vous imposer de reprendre ce surcroît en congé lorsqu'elle seule le jugera utile;
- qu'elle vous impose une charge de travail qui détériore votre santé et votre climat de travail;
- qu'elle décide de vous imposer un(e) stagiaire;

vérifiez la véracité de ces propos auprès de vos conseillères en relations de travail, celles-ci sauront vous donner l'heure juste à propos de vos droits.

Trop souvent nous entendons :

«J'ai mal été renseigné à mon école»;

«Une collègue m'avait dit que je n'y avais pas droit»;

«Comment ça, personne ne me l'a jamais dit!».

Le mot d'ordre ici est de ne pas prendre pour acquis que vos patrons appliquent vos droits de la bonne façon. En cas de doute, prenez une minute pour faire vos vérifications.

Si vous croyez que vos droits ont été lésés, n'oubliez pas que vous n'avez que 90 jours à partir de la date de l'événement pour contester et donc, pour demander qu'un grief soit déposé.



# 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 donc 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 devrez 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 : journée 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 embauchage 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, tels qu'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

## Souper-conférence avec Isabelle Fontaine

Afin de souligner la Journée internationale des droits des femmes, le comité de la condition féminine a le plaisir de vous inviter à un souper-conférence. L'invitée est Isabelle Fontaine qui présentera sa conférence multimédia : *Solidarité entre femmes et résilience*.

Le jeudi 14 mars 2024  
à partir de 17 h 45

Au restaurant L'Ancêtre  
au 5370, chemin de Chambly  
à Saint-Hubert

Coût : 30 \$

### Comment se procurer des billets?

Vous devez remplir le formulaire sur notre site Internet dans l'onglet [Inscriptions](#). Tous les billets doivent être payés à l'avance. Aucune vente à la porte.

## La tournée des écoles s'en vient !

Des membres du conseil exécutif, Nadia Griffin-Picard et David Ricard, organisent la tournée des établissements. C'est le moment de préparer vos questions et commentaires. Les écoles seront bientôt contactées afin d'établir le calendrier des rencontres.

La tournée, c'est une façon pour vos représentants syndicaux de se rapprocher de vous. En fait, c'est une réponse à votre demande. Vous nous avez dit : « On a des choses à vous dire, mais on n'a pas le temps d'aller vous voir ». Voilà pourquoi nous nous déplaçons. Et, croyez-moi, c'est un plaisir d'aller vous rencontrer!

Les membres du conseil exécutif sont des gens comme vous qui, en plus de leur travail quotidien, ont décidé de vous représenter et de défendre vos droits. Ils consacrent de leur temps et de leur énergie pour venir vous informer sur l'ensemble des activités syndicales.

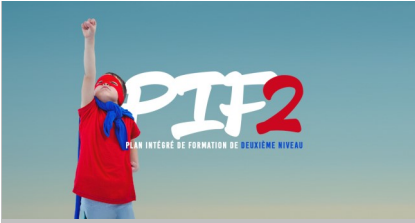
Vous n'avez pas à attendre la tournée pour nous recevoir. Vous pouvez solliciter notre présence, lorsque vous en sentez le besoin.

Nous sommes conscients qu'il est difficile de rencontrer tous les membres d'une école primaire en même temps, c'est pourquoi nous vous demandons de prévoir deux moments : un pour le secteur général et l'adaptation scolaire; l'autre pour le secteur du service de garde. Évidemment, ces rencontres ne se tiennent pas pendant les heures de travail.

Si vous ne pouvez pas assister à la rencontre prévue parce que vous êtes au travail, vous pouvez demander à votre direction de vous permettre de reprendre votre temps de travail à un autre moment afin de pouvoir participer à la rencontre.

Pour vous inscrire et nous faire connaître vos disponibilités et vos besoins, veuillez communiquer avec Mme Caroline Arseneault par courriel à l'adresse suivante: [carsenault@syndicatdechamplain.com](mailto:carsenault@syndicatdechamplain.com).





## Formation de deuxième niveau (PIF 2)

Vous avez 3 ans et plus d'expérience en tant que personne déléguée ?

La formation de deuxième niveau du Plan intégré de formation (PIF 2) est conçue pour vous outiller davantage dans votre rôle de délégué syndical et pour aller plus loin sur certains aspects.

Intéressé ? La formation aura lieu **les jeudis 14 et 21 mars 2024 de 9 h à 16 h** sur la plateforme ZOOM.

Pour participer, remplissez le formulaire sur notre site Internet (onglet [Inscriptions](#)), avant le 8 février.

Le comité d'éducation syndicale

## C'est le temps de commander votre planificateur 2024-2025!

Vous avez jusqu'au 28 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.

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

## Parce que le pays des licornes, ça n'existe pas!

Quand on pellette nos ennuis, nos problèmes vers l'avant, on se retrouve plus tard devant une montagne, c'est inévitable. Et par la suite, démêler des situations problématiques qui s'enlisent depuis longtemps, ce n'est pas simple.

Ce n'est pas la peine de me dire que vous ne pensiez pas que votre problème se rendrait jusque-là. On est débordé, on ne veut pas passer pour une chialeuse ou un chialeur, on croit que d'en parler ne fera qu'aggraver la situation. Et l'on croit qu'avec le temps, le problème va disparaître.

Or, les problèmes ne disparaissent pas par magie, tout comme le pays des licornes, ça n'existe pas!

Et maintenant, qu'allons-nous faire ?

Nous allons tous ensemble prendre le taureau par les cornes. Comment ? En dénonçant auprès de l'employeur les situations inacceptables, telles que la violence verbale et physique, les conflits, etc., par le biais des déclarations d'accident et d'incident du travail que vous trouverez sur *La Sphère* (le lien se trouve aussi sur notre site, dans l'onglet *Constats et déclarations* de votre section).

N'attendez pas, et si vous ne savez pas par où commencer ni comment vous y prendre pour régler la situation qui vous afflige, appelez-nous, nous vous aiderons dans vos démarches.

Guyline Bachand

## Plan de rattrapage scolaire du ministre de l'Éducation

Le plan de rattrapage annoncé le 9 janvier 2024 par le ministre de l'Éducation, prévoit des mesures d'accompagnement et un rattrapage pour les élèves qui ont été privés de jours de classe en raison de l'arrêt de services éducatifs à l'automne 2023, et ce, afin de favoriser leur réussite éducative.

Ce plan, qui doit être soumis au ministre par le CSS d'ici le 2 février, comprend des mesures qui seront offertes sur **une base volontaire** pour le reste de l'année 2023-2024.

Voici quelques informations sur la rémunération prévue dans le cadre de ce plan :

Corps d'emploi	Type de rémunération
Enseignant régulier (E1) ET à temps partiel (E3) à 100%	<b>1/1000</b> À la leçon lors de la semaine de relâche et des cours d'été
Enseignant régulier (E1) ET à temps partiel (E3) à moins de 100%	<b>1/1000</b> À la leçon lors de la semaine de relâche et des cours d'été
Enseignant suppléant (pas de contrat E3)	À la leçon
Enseignant retraité	Dans leur emploi de suppléant retraité Ils seront rémunérés au taux à l'échelon
Employé de soutien (en surcroît)	Sur pièce à taux simple jusqu'à concurrence de 40 heures/semaine et taux et demi dès la 41 <sup>e</sup> heure
Professionnel (en surcroît)	Sur pièce à taux simple jusqu'à concurrence de 40 heures/semaine et taux et demi dès la 41 <sup>e</sup> heure

Si vous avez des questions supplémentaires, veuillez communiquer avec nous.

Guyline Bachand

