



Pourquoi des pauses ?

Pour arrêter d'être sollicité sans arrêt.

Parce que je reviens plus patient et plus reposé.

Parce que je veux prendre soin de moi.

Pour aller prendre un peu d'air frais.

Parce qu'après quelques heures avec des enfants, ça fait du bien d'avoir moins de bruit dans les oreilles.

Et vous, quelle est votre raison ?

Lorsque vous travaillez trois heures consécutives ou plus, vous avez droit à une pause. Aussi, si votre journée régulière de travail comporte six heures ou plus, vous aurez droit, dans ce cas, à deux pauses. Si ce n'est pas déjà fait, demandez à votre supérieur immédiat à quel moment vous pouvez la prendre.

Sachez que peu importe la raison, vous avez droit à une pause de 15 minutes payées par demi-journée de travail. Elle doit normalement être prise au milieu de votre période de travail.

N'hésitez pas à communiquer avec votre conseillère en relations de travail si, pour une raison ou pour une autre, on vous refuse de prendre ce petit temps de repos auquel vous avez droit.

Guyline Bachand

Syndicalisme, libérations syndicales et engagement

Un syndicat est une association de travailleuses et de travailleurs, organisée sur une base permanente, qui a pour but l'étude, la défense et le développement des intérêts professionnels, économiques et sociaux de ses membres.

Plusieurs de nos acquis sociaux nous viennent de luttes syndicales. Pensons aux congés parentaux ou au salaire minimum; ces luttes ont toujours été longues et ardues. Pourrions-nous affirmer aujourd'hui qu'elles n'ont rien donné ?

C'est pourtant ce que j'entends parfois : « Ah, un syndicat ! Moi, je n'ai pas besoin de ça ! Je suis compétente, je fais ma job, ma direction me respecte, alors... »

Alors, on laisse tomber ceux qui sont traités injustement ? On revient à l'embauche de n'importe qui sans respecter de priorité ? Et s'il y a moins d'élèves, on vous retourne

chez vous, même si vous faites votre job parfaitement depuis dix ans, pour pouvoir garder une personne qui plaît davantage ?

Vous vous dites que j'exagère... Croyez-vous qu'on ne puisse pas reculer ? Que nos acquis sont là pour rester ? Détrompez-vous. Nous devons encore et toujours lutter pour les conserver et améliorer nos conditions pour répondre aux nouvelles réalités.

L'implication des membres

Notre syndicat vit grâce à l'implication de nos membres. Chacun des membres participe, par son engagement et ses interventions, à la force de son syndicat. La gouvernance du Syndicat de Champlain est basée sur une approche démocratique. Tous les membres sont invités à participer à la prise des décisions importantes lors des assemblées générales.

Suite au verso

Avis à celles et ceux qui font de la suppléance

Nous tenons à vous rappeler les encadrements en lien avec les suppléances effectuées par du personnel de soutien dans les écoles.

Premièrement, lorsqu'une direction vous demande de faire de la suppléance, vous êtes couvert par la convention collective des enseignants. Pour nous, il n'y a pas d'ambiguïté à ce sujet.

Situations possibles	
Quelques minutes dans l'attente du suppléant ou de l'enseignant.	Vous serez payé à votre taux horaire ou aux taux de suppléance occasionnelle.
Suppléance planifiée de courte durée (ex. : 30 minutes pour permettre à l'enseignant d'assister au plan d'intervention.)	Vous DEVEZ être payé au taux de suppléance occasionnelle.
Suppléance planifiée	Vous DEVEZ être payé au taux de suppléance occasionnelle.

Échelle de traitement	
Toutes les minutes comptent (ex. : 5 minutes de déplacement, surveillance dans la cour, etc.)	
60 minutes et moins (même si seulement 30 minutes)	42,43 \$
61 à 150 minutes	106,08 \$
151 à 210 minutes	148,51 \$
Plus de 210 minutes	212,15 \$

Nous sommes intervenus dans plusieurs dossiers en 2017-2018 et nous sommes parvenus à tous les régler avec la Commission scolaire.

Dans quelques écoles, certaines directions vous demandent de signer un formulaire qui les autorisent à vous payer selon votre salaire de personnel de soutien. Pour nous, ce formulaire N'EST PAS VALIDE.

De plus, la Commission scolaire a envoyé, le 28 septembre 2018, une note interne à vos directions avec la marche à suivre pour toutes les situations de suppléances possibles.

Si vous vivez des situations semblables ou si avez des questions, communiquez avec Mark Infante au 450 462-2581 ou à l'adresse minfante@syndicatdechamplain.com.



Syndicalisme, libérations syndicales et engagement (suite)

Certaines personnes choisissent de s'impliquer davantage et posent leur candidature pour représenter leurs collègues. Pour le personnel de soutien de la Commission scolaire des Patriotes, il est possible de s'impliquer à plusieurs niveaux et dans différents comités.

On peut devenir délégué de son établissement pour le secteur général et adaptation scolaire ou pour le service de garde. On peut aussi être impliqué au conseil exécutif et au conseil d'administration.

La tâche syndicale et les libérations

Dans un syndicat, toutes les décisions se prennent démocratiquement. Évidemment, ça prend plus de temps et plus d'énergie.

En effet, le travail syndical est exigeant. Les personnes libérées ne comptent pas leur temps qui dépasse souvent les « heures normales » de travail. Il est infiniment regrettable que des personnes qui s'impliquent syndicalement se fassent reprocher leur absence ou même leur implication. Ces personnes doivent déjà conjuguer vie familiale, travail et implication syndicale.

Lorsqu'une personne doit s'absenter pour participer aux réunions officielles du Syndicat ou pour d'autres activités syndicales, pendant ses heures de travail, elle tente de minimiser les impacts de son absence. Elle avise le plus tôt possible de son absence et prévoit souvent des informations pour la personne qui la remplacera.

Certains milieux, et certaines classes d'emplois plus que d'autres, vivent malheureusement des difficultés de remplacement et nous souhaitons régler ces pénuries de main-d'œuvre. Nous dénonçons cette situation tant dans les médias qu'auprès

de l'employeur. Cependant, nous ne devons pas faire porter l'odieux de cette situation aux personnes libérées syndicalement. Vous comprendrez qu'il est impératif de maintenir de bonnes conditions de travail et de les améliorer afin d'attirer et de retenir les travailleurs dans les emplois de soutien du réseau scolaire.

Les encadrements légaux

Le Code du travail encadre les relations de travail. Il prévoit qu'une personne salariée a le droit d'appartenir à un syndicat et de participer aux activités et à l'administration de son syndicat. Il prévoit aussi qu'aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur, ne peut chercher à entraver les activités d'un syndicat ni chercher, par quelque moyen que ce soit, à contraindre une personne salariée à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui revient en vertu du Code du travail, dont le droit de participer aux activités et à l'administration de son syndicat.

Quant aux libérations syndicales, des modalités sont prévues à la convention collective. Tant l'employeur que le Syndicat doivent les respecter.

L'engagement militant

L'engagement militant va au-delà des libérations syndicales. Ces gens qui acceptent de s'impliquer méritent toute notre reconnaissance. Nous devons mettre tout en œuvre pour faciliter leur implication. C'est grâce à nous tous que notre syndicat peut jouer son rôle.

Et n'oublions pas qu'une petite tape dans le dos ou un merci de temps en temps, ça fait du bien.

Guyline Bachand

Ratio en service de garde et pour les surveillants d'élèves

Service de garde

Ai-je trop d'enfants dans mon groupe ?

Il est mentionné à la clause 8-2.07 de la convention collective nationale, que la Commission scolaire, dans le cadre de l'établissement d'un poste, cherche à maintenir 20 enfants par groupe.

L'article 6 du règlement des services de garde mentionne également que « le nombre d'élèves par membre du personnel de garde dans un service de garde ne doit pas dépasser 20 élèves présents ».

Donc, de façon régulière et habituelle, l'éducatrice devrait avoir la charge de 20 élèves au maximum.

Une précision importante doit être faite concernant la technicienne en service de garde ou l'éducatrice classe principale. Elles ne peuvent compter dans le ratio à moins d'être responsable d'un groupe ou être physiquement présentes sur le lieu où se trouvent les élèves.

La Commission scolaire et nous avons une compréhension commune de cette situation.

Il n'est donc pas possible, par exemple, de mettre 25 enfants présents avec une éducatrice en soutenant qu'une technicienne en service de garde ou une éducatrice classe principale, demeure disponible pour venir en support.

En revanche, nous devons tenir compte de leur présence pour l'analyse du ratio, si elles sont responsables d'un groupe ou si, par exemple, elles sont dans la cour d'école avec leurs collègues éducatrices.

Surveillance du midi

Ai-je trop d'enfants dans mon groupe ?

Habituellement, selon la politique de la Commission scolaire, les groupes dans les écoles primaires sont formés à partir de 30 enfants. Cependant, le maximum d'enfants par surveillant est fixé à 34.

Il est à noter que les ratios diffèrent pour les classes spécialisées. Il sera d'un surveillant par classe, regroupant des élèves dineurs touchés par une des conditions suivantes :

- Déficience intellectuelle moyenne;
- Trouble de l'ordre de la psychopathologie;
- Troubles du comportement;
- Trouble du langage (élèves de 5 ans);
- Trouble envahissant du développement.

Compte tenu des particularités d'application dans les écoles secondaires, la surveillance du midi ne fait pas l'objet d'un ratio de surveillant par nombre d'élèves.

Néanmoins, l'organisation de la surveillance du midi et l'embauche du personnel requis doivent permettre un encadrement favorisant une intervention adéquate dans un milieu sécuritaire.

Pour toute question sur le personnel en service de garde ainsi que sur les surveillants d'élèves travaillant moins de 15 heures, contactez Julie Larochelle au bureau du Syndicat, par téléphone au 450 462-2581 ou par courriel, à l'adresse suivante : jlrochelle@syndicatdechamplain.com.

