Info-Soutien

Numéro 8 – 22 janvier 2020

Des Patriotes

Campagne REER Fonds de solidarité FTQ

La tournée annuelle du Fonds de solidarité FTQ est bien entamée !

Au cours des deux prochaines semaines, des collègues spécialement formés s'arrêteront dans les établissements suivants pour vous donner de l'information sur le Fonds, discuter des avantages dont vous bénéficiez lorsque vous cotisez au REER+. N'hésitez pas à leur poser vos questions !

23 janvier
École Louis-H.-Lafontaine
École Au Cœur-des-Monts

24 janvier
École de la Chanterelle

27 janvier
École secondaire De Mortagne

28 janvier
CFP des Patriotes
École d'Éducation internationale

29 janvier
École de la Passerelle
École du Caroussel

30 janvier
École de la Pommeraie
École Albert-Schweitzer

31 janvier
École Du Moulin
École de l'Envolée

3 février
École de l'Amitié
École de la Source

4 février
École Ludger-Duvernay
École de l'Aquarelle

5 février
École de Salaberry
École de l'Odyssée

6 février
École les Marguerite
École des Cœurs-Vaillants

7 février
École du Grand-Chêne
École Georges-Étienne-Cartier
École des Trois-Temps

Niveler par le bas

Pas de jalousie, le gouvernement veut être équitable envers tout son personnel. C'est d'ailleurs mentionné dans le dépôt patronal : « […] au sein d'une organisation, il importe d'assurer l'équité entre les salariées et salariés. »

Que c'est bon de lire que tout le personnel de soutien serait enfin traité sur le même pied d'égalité ! Pour ce faire, à titre d'exemple, la partie patronale propose que le calcul des heures supplémentaires pour l'ensemble des salariées et salariés soit le même (après 35 h ou 38 h 35, selon le cas). Ou encore, elle demande d'ajouter des classes d'emplois pour lesquelles la prise de vacances lorsque les élèves sont en classe ne serait pas possible. Bref, si vous avez plus que votre collègue, on vous l'enlève, équité oblige. Vous et moi comprenons de quel côté penche la balance du gouvernement en matière d'équité. Il nivelle les conditions de travail par le bas.

Les discussions entre les négociateurs de la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ) et ceux du comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones (CPNCF) seront longues puisqu'un bon nombre de demandes, de part et d'autre, sont diamétralement opposées. Souvenons-nous que dans notre dépôt syndical, nous demandons la possibilité de prendre des vacances, et ce, peu importe le moment durant l'année. Une autre de nos demandes est que les heures supplémentaires soient calculées dès la première heure effectuée en dehors de l'horaire régulier.

Le gouvernement, dans son dépôt, reconnait qu'il faut trouver des solutions pour contrer la pénurie de personnel qu'il désigne, pour sa part, comme la rareté de main-d'œuvre. En le lisant, vous verrez rapidement que, pour y arriver, il propose de restreindre la mobilité du personnel, d'élargir la notion de poste pour permettre plus de polyvalence dans les tâches à accomplir, de revoir les modalités d'avancement d'échelon, etc.

Pour régler la pénurie de personnel, la partie patronale va devoir comprendre que la problématique n'est pas qu'une rareté de main-d'œuvre. Beaucoup quittent le navire, car les conditions de travail ne sont pas satisfaisantes et le salaire n'est pas compétitif. La perte de reconnaissance d'expérience et la lenteur des travaux sur l'équité salariale n'aident pas, non plus, les salariées et salariés à considérer une longue carrière au sein des commissions scolaires.

Le gouvernement oriente ses offres en fonction de la politique de la réussite éducative mentionnant, bien évidemment, que la réussite des élèves passe par l'implication de tous les acteurs du réseau scolaire. Bien que ce soit l'enjeu principal pour le réseau de l'éducation, la négociation d'une convention collective restera toujours, pour moi, le moment où l'on s'occupe des conditions de travail des salariées et salariés. On doit se demander : Comment pouvons-nous, dans le cadre des négociations, offrir un milieu de travail sain où la reconnaissance des compétences de toutes les classes d'emplois sera au cœur des priorités ? Une fois cette question réglée, je peux facilement imaginer que l'ensemble des travailleuses et des travailleurs seraient bien plus motivés. Des employés heureux s'impliquent davantage dans leur milieu de travail, c'est ce que l'on appelle une situation gagnant-gagnant. Une équation aussi simple qu'un et un font deux.

Vous pouvez consulter les demandes syndicales et le dépôt patronal sur le site du Syndicat de Champlain. Aussi, je vous invite à nous suivre sur les réseaux sociaux, nous vous tiendrons informer tout au long des négociations.

Guylaine Bachand

Avez-vous reçu vos codes d'accès ?

Avez-vous bien reçu, par la poste, votre code d'identification et votre mot de passe pour accéder à la nouvelle plateforme de consultation en ligne ?

La consultation n'est pas encore commencée, mais il est important de vérifier si vous avez vos accès. Si ce n'est pas le cas, contactez Sandra Boudreau au bureau du Syndicat.

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

syndicatchamplain.com

Les articles non signés sont de Guylaine Bachand

Journées pédagogiques et relâche

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 de ces journées 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 de ne pas vous payer. Il y a une seule exception : lors de la semaine de relâche, les éducatrices en service de garde, les classes principales et les techniciennes en SDG subissent une mise à pied temporaire.

Comme salariés réguliers, vous devez 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 ses 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, comme nous l'avons 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 6mois**	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

Il est venu le temps des… cours d'école glacées !

Rigueur des hivers québécois oblige : la neige et la glace envahissent les cours d'école ! Vous nous contactez régulièrement à ce sujet. Si la cour n'est pas déglacée ou encore qu'elle est tellement « raboteuse » qu'elle semble dangereuse, est-ce qu'on peut refuser d'y aller ? Excellente question !

D'abord, en constatant que la cour est glacée et qu'elle paraît dangereuse, il faut en faire part à votre supérieur immédiat, soit la direction d'école. Que vous soyez en charge d'un groupe d'élèves ou non. La sécurité, c'est l'affaire de tous.

Pour vous aider dans votre démarche, il est possible de remplir un constat de situation à risque. C'est le document à utiliser lorsqu'il n'y a pas encore eu d'accident ou d'événement fâcheux, mais plutôt lorsque l'on souhaite qu'une intervention préventive se fasse.

Si, par malheur, un incident se produit, il faut en aviser la direction le plus tôt possible et remplir une déclaration d'accident du travail et d'incident.

Dans les deux cas, vous trouverez ces documents sur le site du Syndicat à l'adresse suivante : syndicatchamplain.com/des-patriotes-soutien/formulaires-et-documents.

Ensuite, en ce qui concerne le droit de refus, il est possible de vous en prévaloir, dans ces circonstances, en faisant une demande de relocalisation pour vous et vos élèves auprès de votre supérieur, la direction d'école.

Par contre, il faut que la situation s'y prête vraiment et que vous respectiez un certain encadrement. Par exemple, dans le cas d'une cour glacée qui semble dangereuse, après avoir fait les démarches auprès de la direction d'école, les éducatrices en service de garde devront prendre en charge leur groupe et se diriger vers les lieux sécuritaires, dans les classes ou le gymnase, notamment.

Un petit mot pour les femmes enceintes

Lorsque vous rencontrez votre médecin, précisez-lui que, dans le cadre de votre travail, vous travaillez sur une cour d'école qui peut parfois s'avérer glacée, enneigée ou « raboteuse ». Il pourra, s'il juge que c'est pertinent, en tenir compte dans son analyse pour une recommandation de retrait préventif.

Avant d'en arriver là, nous conviendrons toutes et tous que la meilleure action, c'est la prévention ! Dans ce sens, nous vous encourageons fortement à aborder le sujet en rencontre d'équipe pour déterminer votre mode de fonctionnement en période hivernale.

Si vous souhaitez avoir plus d'informations ou si vous avez des questions, contactez-nous !