



## Liste d'ancienneté : période de validation

**La liste d'ancienneté au 30 juin 2024** est maintenant affichée dans le portail des employés sous 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 13 janvier 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 mesdames Anne Chevarie ou Amélie Auger, 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.



Chaque année, le Syndicat de Champlain célèbre le talent artistique de ses membres en mettant en vedette une œuvre sur la couverture de son planificateur. Cette année, pourquoi pas vous? Que vous soyez photographe, peintre ou créateur visuel, votre talent pourrait briller sur la couverture des planificateurs de vos collègues enseignants et du personnel de soutien. Vous avez jusqu'au 16 décembre, à 16 h pour envoyer votre œuvre à Emilie, via cette adresse : [ebourdages@syndicatdechamplain.com](mailto:ebourdages@syndicatdechamplain.com).

Le CA déterminera l'œuvre gagnante lors de sa séance du 19 décembre.

Bonne chance à toutes et tous!

## Allo Julie? Allo Mariève? J'ai une question pour toi!

Ce n'est une surprise pour personne, quand vous appelez au bureau du Syndicat, la plupart du temps, c'est parce que vous avez une question à poser. Il n'est pas rare que votre question en amène une autre, puis une autre, etc. Une chose est certaine, vous aurez des réponses à vos questions à tous les coups.

Comme il serait agréable de pouvoir vous donner des réponses qui soient toujours en votre faveur. Mais ce n'est malheureusement pas toujours le cas. L'important, quand vous nous contactez, est de nous assurer que les règles de la convention collective soient appliquées correctement, sans ambiguïté ni favoritisme, les règles sont les mêmes pour tous. Attention, même si les règles s'appliquent à tous, il est d'autant plus important de vérifier auprès de votre conseillère en relations de travail, car il y a quand même des bémols, par exemple, avez-vous la même classe d'emplois ou le même statut que votre collègue avec qui vous vous comparez? L'application des heures supplémentaires ainsi que la prise

de vacances, notamment, peuvent différer selon votre classe d'emplois ou votre statut.

Ce n'est pas tout, le droit de gérance peut varier largement d'un milieu à l'autre. Prenons l'exemple des remplacements de moins de 10 jours ou des suppléances occasionnelles : bien que des directions choisissent de procéder par ancienneté, d'autres préfèrent donner des heures à celles et ceux qui en ont le moins. Il s'agit de leur choix, leur décision.

Le droit de gérance, quand il n'est pas expliqué, apporte son lot d'insatisfactions. Nous vous conseillons de ne pas attendre lorsque les choix de la direction minent l'ambiance de travail, demandez-lui quels sont les motifs qui soutiennent ses décisions. Que vous soyez d'accord ou non avec les réponses, au moins, ça aura le mérite d'être clair. Dans un monde idéal (mais peut-être est-ce déjà le cas dans votre école), vous seriez consultés en équipe et vous participeriez à l'implantation des processus.

Guyline Bachand

## Modifications au RREGOP : des précisions

### Prolongation d'une retraite progressive Rappel important

Une entente écrite avec son employeur avant le 31 décembre 2024 sera nécessaire afin de respecter le délai de six mois pour une prolongation d'une entente se terminant au 30 juin 2025.

Exemple : Julie s'entend avec son employeur en décembre 2024 afin de prolonger de deux (2) ans son entente de cinq (5) ans avec échéance au 30 juin 2025, ce qui lui permettra de continuer de travailler tout en bénéficiant des avantages de la retraite progressive jusqu'au 30 juin 2027.

### Hausse de l'âge maximum de participation de 69 à 71 ans

L'âge maximum de participation passera de 69 à 71 ans (30 décembre de l'année au cours de laquelle la personne atteint l'âge de 71 ans), et ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Cette modification n'est pas rétroactive (ne vise pas les années avant 2025);

Le service maximum aux fins de calcul de la rente n'est pas modifié et demeure 40 années.

Exemple : Antoine a eu 69 ans au 13 juin 2023 et a cessé sa participation au RREGOP au 31 décembre 2023. Antoine est toujours à l'emploi et sa participation reprendra à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 (il n'a pas atteint le service maximum de 40 années) pour une seule année.

Il aura des prélèvements de cotisation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025;

Sa participation à l'année 2025 sera reconnue et il cessera à nouveau sa participation au 31 décembre 2025, puisqu'il atteindra 71 ans au cours de l'année 2025;

Il ne pourra pas se faire reconnaître l'année 2024, puisque la modification n'est pas rétroactive et qu'aucune possibilité de rachat n'est prévue par la loi.



# Vous remplacez dans une autre classe d'emplois que la vôtre?

## Comment serez-vous rémunéré?

Tout dépendra des tâches que votre supérieur immédiat vous demandera d'effectuer.

Lorsque l'on regarde le [Plan de classification](#), les tâches de certaines classes d'emplois se recoupent et se ressemblent. Il est donc important de savoir ce que votre supérieur immédiat attend de vous, en posant des questions avant de faire ledit remplacement. Selon quelle classe d'emplois serez-vous rémunéré-e? Quelles sont les tâches demandées? Pour combien de temps est prévu le remplacement?

Par exemple, une éducatrice en service de garde remplace un TES pour l'après-midi. Les tâches à faire seront les suivantes : voir aux temps de pause des élèves, intervenir lors d'un conflit, accompagner un élève dans ses déplacements.

Les tâches demandées relèvent de la classe d'emplois de TES et de celles d'éducateur-trice en service de garde. Mais, puisque l'éducatrice ne fera pas toutes les tâches prévues au *Plan de classification* de la classe d'emplois de TES, elle sera rémunérée selon la classe d'emplois d'éducateur-trice en service de garde.

Si le remplacement est prévu pour plusieurs jours, voire plusieurs semaines, il est certain que les tâches demandées couvriront l'ensemble des tâches prévues au *Plan de classification*. Dans ce cas, l'employeur devra vous rémunérer selon la classe d'emplois remplacée. Dans notre exemple, l'éducatrice en service de garde devra alors être rémunérée comme TES.

Lors d'un remplacement, si vous pensez que les tâches demandées ne font pas partie de la classe d'emplois pour laquelle vous serez rémunéré-e, commencez par en parler avec votre supérieur immédiat et, au besoin, appelez au Syndicat.

En terminant, sachez que nous faisons régulièrement des interventions auprès de l'employeur, et ce, depuis longtemps, pour que les salarié-es soient rémunéré-es selon la classe d'emplois remplacée, peu importe les tâches effectuées. Nous trouvons que cela serait une belle reconnaissance envers le personnel qui collabore au bon fonctionnement de son milieu et qui se dévoue pour le bien-être des élèves.

Guylaine Bachand

## Pourquoi tant de sondages?

Répondre à un sondage est un acte simple, mais d'une grande importance. En participant, vous avez l'opportunité de faire entendre votre voix et de contribuer à la construction d'une meilleure compréhension des réalités qui vous concernent. Les informations recueillies grâce à ces enquêtes permettent de colliger des données précieuses sur vos besoins, vos préoccupations et vos priorités, et peuvent ainsi influencer des décisions importantes.

En répondant aux sondages, vous donnez une chance à votre opinion d'être prise en compte. Vos retours aident à orienter les actions en fonction des réalités vécues sur le terrain. Il est donc essentiel de participer à ces démarches pour que des changements positifs se produisent. Votre contribution peut faire la différence, non seulement pour vous, mais aussi pour les autres qui partagent des situations similaires.

Ainsi, chaque réponse donnée est un petit pas vers une meilleure prise en compte de vos besoins. Ne sous-estimez pas l'impact de votre opinion : en participant à un sondage, vous devenez un acteur du changement.

Guylaine Bachand

## Changements à la convention collective

### Jours chômés et payés – Période des fêtes

Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle convention, plusieurs personnes reçoivent un pourcentage sur chacune de leur paie pour tenir compte des avantages sociaux, incluant les jours chômés. Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle convention, plusieurs personnes reçoivent une majoration salariale pour chaque heure travaillée, sous forme de pourcentage, pour tenir compte des avantages sociaux, incluant les jours chômés. Concrètement, pour la période des Fêtes, par exemple, ces personnes ne seront pas rémunérées, puisque la majoration les compense. .

Il est bon de se rappeler que la *Loi sur les normes du travail* prévoit 8 jours chômés et payés, alors que la convention et les arrangements locaux en prévoient 17. Comme la convention collective est plus avantageuse que la LNT, c'est la convention qui s'applique.

Comme l'absence de rémunération pendant 7 jours consécutifs ou plus permet d'avoir accès à l'assurance-emploi, pour les personnes salariées qui reçoivent la majoration en pourcentage, il est possible de réactiver une ancienne demande d'assurance-emploi toujours en vigueur ou de faire une nouvelle demande pour la période des Fêtes. Le Centre de services émettra automatiquement des

nouveaux relevés d'emploi pour toutes les personnes concernées. Il faut évidemment répondre aux autres critères d'admissibilité. Toutes les informations sont disponibles sur le site de [Service Canada](#).

### Heures supplémentaires en service de garde

Le personnel en service de garde doit être rémunéré à taux et demi, s'il travaille après la fermeture du service, et ce, même s'il n'a pas atteint 35 heures dans la semaine.

Le travail en temps supplémentaire doit être expressément requis et convenu avec la direction. Il revêt un caractère obligatoire. Évidemment, la personne salariée peut refuser si une autre personne peut effectuer le travail, mais si personne d'autre ne peut ou ne veut l'exécuter, la personne la moins ancienne et apte à le faire est obligée d'effectuer ce travail.

Les heures supplémentaires doivent être reprises en temps et demi selon ce qui a été convenu avec la direction. À défaut d'entente, ces heures doivent être rémunérées à taux et demi dans un délai maximum de soixante (60) jours.

Pour toutes autres questions concernant l'application de la convention, n'hésitez pas à contacter votre conseillère en relations de travail.

