



Le Courrier du Roy

**Journal syndical CSN du personnel de soutien
du Centre de services scolaire Chemin-du-Roy**

Janvier 2022 Volume 23, numéro 2

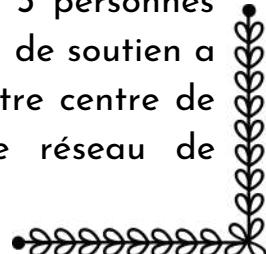
Notre convention collective



Après plus de 2 ans de négociation, de mobilisation, de grève exercée et de beaucoup de travail de nombreuses personnes, notre convention collective a enfin été signée. Le versement des rétroactions salariales et des montants additionnels qui ont été négociés vous ont été versés sur la paie du 3 février dernier.

Nous tenons à vous rappeler que le résultat de cette négociation correspond aux nombreux efforts et à la mobilisation effectuée. Si nous avons réussi à aller chercher des gains, améliorer certaines de nos conditions de travail, aller chercher une augmentation salariale plus importante que l'offre de départ du gouvernement, c'est grâce à nous tous! Parce que c'est ensemble que nous sommes plus forts, c'est ça la force d'un syndicat.

Nous pouvons également nous dire qu'il y a encore beaucoup de chemin à faire, encore beaucoup d'améliorations possibles à nos conditions de travail et à notre salaire, bien entendu. Le personnel de soutien mérite beaucoup mieux, et une meilleure reconnaissance pour notre contribution essentielle, et ce, peu importe notre classe d'emplois, que nous soyons 2 membres du personnel de soutien dans notre établissement/école ou 40, ou que l'on soit 3 personnes dans notre classe d'emploi ou 250, chaque membre du personnel de soutien a un travail important pour assurer le bon fonctionnement de notre centre de services scolaire, disons-le sans le personnel de soutien le réseau de l'éducation ne pourrait fonctionner.





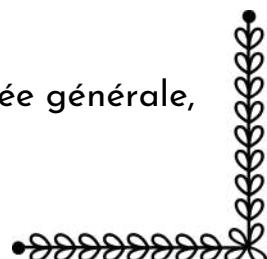
C'est dans cet objectif d'amélioration de nos conditions de travail, de recherche de solutions pour contrer les surcharges de travail et la précarité de nos emplois, de diminuer la pénurie de main-d'œuvre en étant plus attractif et d'assurer une meilleure rétention du personnel de soutien que s'amorce la prochaine ronde de négociation.

Le mois de janvier aura été un mois de consultation, pour vous exprimer et faire connaître vos préoccupations et vos suggestions. Un sondage était disponible pour les sujets de négociation de table centrale à incidence monétaire et, le 24 et 25 janvier, nous avons tenu des rencontres de consultation localement selon votre secteur d'emploi. Merci à chaque personne qui a participé à ces consultations.

C'est ainsi que le 9 février dernier, nous avons transmis vos demandes au comité de négociation sectoriel. Vous serez de nouveau consultés lors d'une assemblée générale qui aura lieu au printemps, pour prendre connaissance du cahier de négociation proposé par le comité de négociation. Encore une fois, votre participation sera importante et essentielle. Nous avons besoin de vous entendre pour que nous puissions bien vous représenter lorsque nous participons aux instances de consultation.

En espérant vous voir nombreux lors de notre prochaine assemblée générale,
Solidarité!

Gabrielle Messier
Présidente



Comité de négociation sectoriel





Harcèlement psychologique



Il faut que 5 conditions soient réunies pour conclure à la présence de harcèlement psychologique :

1. Une conduite vexatoire (c'est-à-dire abusive, humiliante ou blessante),
2. Des paroles, des gestes ou des comportements hostiles ou non désirés,
3. Le caractère répétitif des actions,
4. L'atteinte à la dignité (c'est-à-dire au respect, à l'amour-propre) ou à l'intégrité (c'est-à-dire à l'équilibre physique, psychologique ou émotif)
5. Un milieu de travail néfaste pour le salarié.

Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement psychologique si elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne et qu'elle a un impact nocif durable.

La définition inclut également le harcèlement sexuel. Elle comprend aussi le harcèlement lié à la discrimination pour un des motifs suivants :

- | | |
|-------------------------|---|
| -La race | -Les convictions politiques |
| -Le sexe | -L'origine ethnique ou nationale |
| -La grossesse | -La condition sociale |
| -L'état civil | -L'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi) |
| -La religion | -Le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap |
| -L'orientation sexuelle | |
| -La couleur | |

On reconnaît le harcèlement psychologique de plusieurs façons :

- Empêcher une personne de s'exprimer : l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres;
- Isoler une personne : ne plus lui adresser la parole, l'ignorer, l'éloigner, la priver des moyens de communications (téléphone, ordinateur, courrier, etc.);
- Déstabiliser une personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses points faibles, faire des commentaires désobligeants, mettre en doute son jugement;
- Déconsidérer une personne : répandre des rumeurs à son égard, la ridiculiser, l'humilier, l'injurier ou la harceler sexuellement ;
- Discréditer une personne : ne plus lui donner de tâches à accomplir, lui attribuer des tâches inférieures à ses compétences ou qu'elle n'a pas la capacité de faire, la mettre en échec, simuler des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres;
- Menacer, agresser la personne : hurler, la bousculer, endommager ses biens;
- Etc.

Ce qui n'est pas du harcèlement:

- Conflits,
- Stress relié au travail,
- Exercice normal du droit de gestion,
- Conditions de travail et contraintes professionnelles difficiles



Si vous pensez être victime ou témoin de harcèlement, communiquez sans tarder avec votre syndicat. Votre dossier sera traité de façon confidentielle.



Santé et sécurité au travail

Prévention *au travail*

Saviez-vous que vous pouviez faire des réclamations si, à la suite d'un accident au travail, vous avez brisé vos vêtements, vos souliers, vos lunettes, vos bijoux, etc.? Que vous soyez blessé ou pas, Vous y avez droit! Il faut remplir un rapport d'accident/incident et l'envoyer aux ressources humaines. Vous devez ensuite aller sur le site de la CNESST et remplir la réclamation du travailleur. Si vous avez des témoins, c'est encore mieux! Il faut envoyer vos factures à la CNESST.

Communiquez avec nous si vous avez des questions

Pascale Dufresne, vice-présidente

Responsable en santé et sécurité au travail



Le test de français



Comme vous le savez, la réussite du test de français est obligatoire pour obtenir un poste au Centre de services scolaire du Chemin-du-Roy. Vous pouvez informer vos nouveaux collègues sur ce point. Pour avoir des renseignements ou vous inscrire, téléphonez au 819-379-8714, poste 7409. Pour passer le test, vous n'avez plus à payer le 25,00\$ de frais. Il est gratuit.

Le syndicat peut vous prêter des livres pour vous permettre de réviser votre français en vue du test. Nous vous demandons un dépôt de 40,00\$ qui vous sera remis lorsque vous les rapporterez. Téléphonez au bureau du syndicat pour venir chercher les livres. Nous vous fixerons un rendez-vous. (819-373-5473)

Pascale Dufresne, vice-présidente



Perfectionnement

Il y aura un perfectionnement Excel de base offert par le comité paritaire de formation et de perfectionnement.

De plus, nous organisons aussi une soirée Retraite-Québec/RREGOP. La soirée aura lieu le 13 avril. Veuillez communiquer avec le syndicat pour vous inscrire. Cette soirée sera en virtuel.

Pour plus de détails, communiquez avec votre syndicat!

Pascale Dufresne vice-présidente



8 mars 2022, journée internationale des droits des femmes

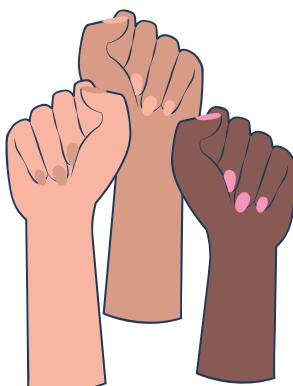


Le Collectif 8 mars. Molotov communications.

Illustration : Stacy Bellanger Bien-Aimé

Le visuel conjugue l'art graphique et le collage pour rompre avec l'atmosphère de morosité et de cynisme politique des dernières années marquées notamment par la crise sanitaire. Les mains au premier plan du visuel appellent à converger nos efforts pour l'atteinte d'un monde plus juste. Loin d'évoquer un cliché associant les fleurs à la féminité, la flore sélectionnée exprime plutôt la symbolique de la résistance des femmes, leur savoir ancestral sur les plantes médicinales au cours de l'Histoire, ainsi que leurs préoccupations pour l'environnement. Les faisceaux en haut de ce visuel, tels des rayons de soleil, témoignent de la lutte historique des femmes pour leurs droits.

Cette perspective optimiste au bout de la route, c'est l'intention collective de voir naître un avenir féministe où toutes et tous peuvent s'épanouir en paix.



ASSURANCE COLLECTIVE — TARIFICATION JANVIER 2021 — NOUVEAU RÉGIME

ASSURANCE MALADIE	Garanties	Taux au 1 ^{er} janvier 2020		Taux au 1 ^{er} janvier 2021	
		Contractuels	Incluant la contribution supplémentaire de l'employeur	Contractuels	Incluant la contribution supplémentaire de l'employeur
Comparaison des taux de primes par 14 jours	▪ individuelle	39,19 \$	33,16 \$	40,21 \$	33,92 \$
	▪ monoparentale	48,97 \$	41,38 \$	50,24 \$	42,24 \$
	▪ familiale	88,18 \$	74,52 \$	90,47 \$	76,21 \$
	▪ individuelle	55,99 \$	49,96 \$	57,45 \$	51,16 \$
	▪ monoparentale	70,00 \$	62,41 \$	71,82 \$	63,82 \$
	▪ familiale	125,97 \$	112,41 \$	129,25 \$	114,99 \$
	▪ individuelle	3,63 \$	3,63 \$	4,34 \$	4,34 \$
	▪ monoparentale	4,54 \$	4,54 \$	5,43 \$	5,43 \$
	▪ familiale	8,16 \$	8,16 \$	9,76 \$	9,76 \$
Régime 1	▪ individuelle	12,08 \$	12,08 \$	14,45 \$	14,45 \$
	▪ monoparentale	15,10 \$	15,10 \$	18,07 \$	18,07 \$
	▪ familiale	27,18 \$	27,18 \$	32,52 \$	32,52 \$
Le déboursé de la personne adhérente correspond au taux indiqué moins la contribution de l'employeur (prévue à la clause 5-3.25 de la convention) et l'ajout de la taxe de vente de 9 %.					
La contribution de l'employeur varie en fonction du poste détenu par la personne salariée et est maintenue pour la durée de la convention collective à : 70 % et plus = pleine contribution de 2,80 \$ individuelle ou 6,99 \$ familiale et monoparentale ; moins de 70 % = 1/2 contribution pour un total de 1,40 \$ individuelle ou 3,50 \$ familiale et monoparentale. Ce montant est un avantage imposable.					
Utilisation du montant additionnel de l'employeur : En 2021, il y aura un congé de prime par 14 jours de 6,29 \$ pour une protection individuelle, de 8,00 \$ pour une protection monoparentale et de 14,26 \$ pour une protection familiale. Cette utilisation est justifiée par l'obtention du montant de 3,3 millions \$ additionnel de l'employeur lors de la dernière négociation de la convention collective.					
Assurance vie	❖ des adhérents de base (après l'application de la subvention de 0,01 \$)	0,105 \$/1 000 \$			
	❖ des personnes à charge				
	▪ monoparentale	0,14 \$			
Assurance invalidité	▪ familiale	0,42 \$			
	❖ décès ou mutilation accidentels	0,015 \$/1 000 \$			
Assurance soins dentaires	❖ longue durée	1 477 % du salaire brut			
	▪ individuelle	13,97 \$			
	▪ monoparentale	19,84 \$			
	▪ familiale	37,43 \$			

Pour les régimes d'assurance vie, invalidité et soins dentaires, il n'y a pas de contribution de l'employeur. Le déboursé de la personne adhérente correspond à la prime indiquée plus l'ajout de la taxe de vente de 9 %.

En assurance soins dentaires, la participation est facultative avec participation minimale de 40 % par accréditation et les examens dentaires sont admissibles aux 9 mois

Savez-vous qu'il y a de nombreuses modifications à la convention collective?



En voici 3 exemples :



8-2.15 Prestation minimale de travail



À compter du 1^{er} avril 2022, la prestation de travail requise de l'éducatrice ou de l'éducateur en service de garde, de la préposée ou du préposé aux élèves handicapés et de la surveillante ou du surveillant d'élèves doit minimalement être d'une heure sans interruption si elle débute avant le début des classes le matin.

Aux fins d'application de la présente clause, est incluse dans cette période minimale d'une heure sans interruption, toute prestation de travail effectuée, peu importe l'affectation et la classe d'emplois, en respect des attributions caractéristiques de la classe d'emplois.



6-6.09 Prime d'horaire brisé

À compter du 1er avril 2022, la prime suivante s'applique :

Prime de stabilisation pour le personnel travaillant dans le secteur des services de garde

Afin d'assurer une plus grande stabilité, la technicienne ou le technicien en service de garde, l'éducatrice ou l'éducateur en service de garde, classe principale, ainsi que l'éducatrice ou l'éducateur en service de garde qui est tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre le repas ou plus d'une fois par jour bénéficie, en plus de son traitement régulier, d'une prime, pour chaque jour ainsi travaillé, selon le taux en vigueur : Taux à compter du 1er avril 2022 : 6 \$/jour.

5-1.00 Congés spéciaux

*(les modifications sont en caractères gras/soulignés)

Le centre de services permet à une personne salariée de s'absenter, sans perte de traitement, à l'occasion des événements suivants :

- a) Son mariage ou son union civile : un maximum de 7 jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour de l'événement;
- b) Le mariage ou l'union civile de : père, mère, fils, fille, frère, sœur : le jour de l'événement;
- c) Le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son fils ou de sa fille, du fils ou de la fille de sa conjointe ou de son conjoint habitant sous le même toit : un maximum de 7 jours consécutifs ouvrables ou non, à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de la personne salariée. Si la personne salariée prend son congé à compter de la date du décès, elle peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie ultérieure soulignant le décès;
- d) Le décès : père, mère, frère, sœur : un maximum de 5 jours consécutifs ouvrables ou non, à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de la personne salariée. Si la personne salariée prend son congé à compter de la date du décès, elle peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie ultérieure soulignant le décès;
- e) Le décès : beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, l'enfant mineur de sa conjointe ou de son conjoint lorsque l'enfant n'habite pas sous le même toit : un maximum de 3 jours consécutifs ouvrables ou non, à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de la personne salariée. Si la personne salariée prend son congé à compter de la date du décès, elle peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie ultérieure soulignant le décès.

La personne salariée ne peut bénéficier de ces congés que si le lien existe encore par le mariage, l'union civile ou l'union de fait au moment de la demande de congé.

En cas du décès de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint lorsque l'enfant n'habite pas sous le même toit, la personne salariée doit pouvoir bénéficier d'un minimum de 2 jours de congé sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales conformément à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1);

L'obligation que le congé se prenne à compter de la date du décès ne s'applique pas lorsque la personne salariée a complété sa journée de travail. Dans un tel cas, le congé débute à compter du lendemain de la date du décès.

f) Le décès de l'ex-conjointe ou de l'ex-conjoint : le jour de la cérémonie soulignant le décès, si un enfant est issu de l'union et est encore d'âge mineur et si elle assiste à la cérémonie soulignant le décès;

g) Le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année;

h) Un maximum de 3 jours ouvrables par année pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail ou toute autre raison qui oblige la personne salariée à s'absenter de son travail et sur laquelle le centre de services et le syndicat conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement.

Dans le cas où une des personnes visées aux paragraphes c), d) et e) de la présente clause est dans un processus de fin de vie et d'aide médicale à mourir au sens de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, chapitre S-32.0001), la personne salariée qui en fait la demande bénéficie du congé à compter du jour précédent celui du décès. Dans ce cas, la personne salariée en avise par écrit le centre de services le plus tôt possible.





Dossier des heures supplémentaires



Vous êtes nombreux à nous parler des difficultés que vous rencontrez avec votre temps compensatoire, et votre temps supplémentaire, difficulté à le reprendre, à être payé, convenir d'entente avec votre supérieur immédiat pour reprendre votre temps, ou encore de faire reconnaître votre temps à taux 1 ½. Nous vous avons fait parvenir un sondage sur ces enjeux, celui-ci nous permettra d'avoir un portrait de la situation. Par la suite, nous solliciterons une rencontre avec l'employeur pour lui faire état de la situation. Nous tenterons de trouver avec lui une façon de faire qui assurera le respect de la convention collective. À la suite des discussions que nous aurons avec l'employeur et les réponses obtenues de sa part, nous évaluerons la pertinence de tenir une réunion avec vous, pour établir un plan d'action pour faire respecter nos droits concernant le temps supplémentaire.

Une étape importante consiste à connaître ce qui est prévu à la convention collective et de s'assurer que celle-ci soit respectée. N'hésitez pas à communiquer avec nous pour que l'on puisse vous aider.

Voici les articles traitant des heures supplémentaires :

8-3.01

Tout travail expressément requis par la supérieure ou le supérieur immédiat et effectué par une personne salariée, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme des heures supplémentaires.

8-3.05

Pour les heures supplémentaires effectuées, la personne salariée bénéficie d'un congé sans perte de traitement, dont la durée est déterminée comme suit :

a) Pour toute heure de travail effectuée en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire ou au cours d'une journée de congé hebdomadaire : une heure et demie de congé:

b) Pour toute heure de travail effectuée au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention : une heure et demie de congé, et ce, en plus du maintien du traitement de ce jour férié;

c) Pour toute heure de travail effectuée le dimanche ou au cours de la 2e journée de congé hebdomadaire : 2 heures de congé.



8-3.08

Le moment du congé accordé en vertu des clauses 8-3.05 ou 8-3.07 est déterminé après entente entre la personne salariée et la supérieure ou le supérieur immédiat. Pour les personnes salariées travaillant dans les secteurs de l'adaptation scolaire et des services de garde, la prise du congé peut se faire à la semaine de relâche ou avant la mise à pied temporaire. Toutefois, la personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire peut prendre ce congé lors des journées pédagogiques, au choix de cette personne salariée.

S'il n'y a pas entente sur les choix de dates exprimés de part et d'autre ou si la supérieure ou le supérieur immédiat ne peut garantir à la personne salariée la prise du congé pendant la période de 90 jours suivant la date où les heures supplémentaires ont été effectuées, la personne salariée est rémunérée selon la clause 8-3.09.

8-3.09

Malgré les clauses qui précèdent, le centre de services et la personne salariée peuvent s'entendre pour que les heures supplémentaires soient compensées en argent. Dans ce cas, les heures supplémentaires sont rémunérées aux taux suivants :

- a) À son taux horaire simple majoré de $\frac{1}{2}$ pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire ou au cours d'une journée de congé hebdomadaire;
- b) À son taux horaire simple majoré de $\frac{1}{2}$ pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention, et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé;
- c) À son taux horaire double pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la 2e journée de congé hebdomadaire.

Les heures supplémentaires rémunérées sont payées par le centre de services dans un délai maximum d'un mois après la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par le centre de services.

8-3.10

Les dispositions pertinentes du présent article s'appliquent à la personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde lorsqu'elle est requise au travail après la fermeture du service de garde en fin de journée, lors de jours chômés et payés et lorsqu'elle effectue plus de 35 heures par semaine.



Convention collective

Modification de l'horaire de travail, journées pédagogiques et pauses

Certains sujets font souvent l'objet de questionnements de la part de membres: les fameuses pauses, l'horaire de travail ainsi que les journées pédagogiques pour les personnes salariées à temps partiel. Il arrive parfois que votre supérieur n'a pas pris le temps de consulter la convention collective avant de prendre des décisions concernant votre horaire de travail ou vos pauses. Vous devez connaître vos conditions de travail ainsi que les droits qui y sont rattachés.

Horaire de travail

L'horaire de travail d'une personne salariée est déterminé par son supérieur immédiat. Cependant, celui-ci ne peut pas modifier cet horaire comme bon lui semble en cours d'année.

Voici la clause **8-2.07** de la convention collective qui porte sur l'ajustement des horaires. Les horaires de travail peuvent être ajustés, moyennant un préavis de 10 jours ouvrables, si cet ajustement se situe à l'intérieur d'une amplitude de 60 minutes avant ou après la journée régulière de travail. Cet ajustement doit également répondre aux conditions suivantes :

- l'horaire d'une personne salariée ne peut être ajusté plus de 2 fois par année;
- la personne salariée doit être consultée préalablement à l'ajustement de son horaire et doit recevoir les motifs justifiant cette décision;
- si une seule personne salariée au sein d'une équipe de travail d'une même classe d'emplois doit être visée par cet ajustement, la personne salariée de cette équipe ayant le moins d'ancienneté est tenue d'accepter.

Si vous acceptez un surcroît de travail, l'horaire doit nécessairement être modifié. La clause **8-2.07** ne s'applique pas. En résumé, votre supérieur peut modifier votre horaire de travail, au maximum 2 fois dans l'année, avec un préavis verbal ou écrit de 10 jours. Si le changement d'horaire est d'une amplitude supérieure à 60 minutes, c'est la clause **8-2.08** qui s'applique.

Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et le centre de services. Cependant, le centre de services peut modifier les horaires existants si des besoins d'ordre pédagogique ou administratif rendent de tels changements nécessaires. Le centre de services donne alors à la personne salariée concernée un avis écrit d'au moins 30 jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Une personne salariée ou le syndicat peut, dans les 30 jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

À moins d'entente écrite contraire entre le syndicat et le centre de services, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux personnes salariées des heures brisées.

Journée pédagogiques et salarié à temps partiel

Les personnes qui occupent un poste à temps partiel se font parfois demander par leur supérieur, lors d'une semaine avec une journée pédagogique, de produire leur prestation de travail en 4 jours. Par exemple, un éducateur spécialisé ayant un poste de 20 heures réparties sur 5 journées de 4 heures, ne pourrait pas être obligé de travailler 4 journées de 5 heures sous prétexte qu'il y a une journée pédagogique et que les élèves sont absents.

Voici la clause de la convention qui traite de ce sujet.

8-2.11

L'horaire de travail d'une personne salariée qui occupe un poste à temps partiel ne peut être réduit du seul fait qu'intervient une journée pédagogique qui se situe à l'intérieur de sa semaine régulière de travail.

Pour la personne salariée qui occupe un poste à temps partiel ayant un horaire de travail basé sur le cycle de l'élève, son horaire de travail doit comprendre également les journées pédagogiques dans la même proportion.

Pauses

La clause 8-2.05 porte sur les pauses.



La personne salariée a droit à 15 minutes de repos payées, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période. Aux fins d'application de la présente clause, une demi-journée de travail signifie une période continue de 3 heures de travail ou plus, y incluant la période de repos. Toutefois, la personne salariée dont la journée de travail comporte 6 heures de travail ou plus a droit à deux périodes de repos.

Les salariés qui détiennent un poste de 6 heures et plus ont droit à une pause le matin et une autre l'après-midi, prises vers le milieu de la demi-journée. Un supérieur ne pourrait pas vous imposer de prendre vos deux pauses le matin. Pour les détenteurs de poste de 25 heures, si votre prestation est de 2h30 le matin et de 2h30 l'après-midi, vous n'avez pas le droit aux pauses. Si votre prestation est de 3 heures le matin et de 2 heures l'après-midi, vous bénéficiez d'une pause le matin seulement. Si vous détenez un poste de 25 heures et effectuez une prestation de travail en surcroît le midi de 60 minutes ou plus, (ex: un TES avec un poste de 25 heures qui travaille 1h15 le midi comme éducateur en service de garde ou surveillant d'élèves), vous aurez le droit alors à vos deux pauses.



En SDG, dans nos adaptations locales s'ajoute la particularité suivante en lien avec les prestations : « En plus des dispositions de cette clause, la personne salariée en service de garde a droit à 2 pauses par journée travaillée si elle fait 3 prestations de travail ou à 1 pause par journée travaillée si elle fait 2 prestations de travail. »

N'hésitez pas à contacter votre syndicat pour toutes questions relatives à vos conditions de travail. »

Martine Gervais

Vice-présidente au syndicat



La liste de priorité d'embauche (LPE)

Liste des personnes salariées ayant accompli un travail à titre de personne salariée temporaire et des personnes salariées régulières ou à l'essai ayant été mises à pied.

Cette liste est utilisée selon les séquences prévues à la convention pour :

- Surcroûts de travail ;
- Postes particuliers ;
- Postes temporairement vacants
- Postes définitivement vacants et nouvellement créés.

Inscription sur la liste

La liste de priorité d'embauche est mise à jour une fois par an, à la dernière période de paie de mars.

Lors de la mise à jour de la liste, les nouvelles personnes sont inscrites à la suite des personnes déjà inscrites. Si plus d'une personne doit y être inscrite, leur rang d'ancienneté est déterminé selon leur ancienneté (nombre d'heures travaillées) au moment de la mise à jour.

Ce rang ne varie par la suite que dans les cas suivants :

- a) Au moment où une personne qui occupait un rang supérieur sur la liste n'y est plus inscrite ;
- b) Au moment où une personne salariée régulière ou à l'essai mise à pied est inscrite sur la liste ;
- c) Autre situation déterminée par les parties.



Pour être inscrit sur cette liste :



A) Pour les emplois de soutien technique :

avoir travaillé, dans une même classe d'emplois, pendant une période maximale de trois (3) années précédant la mise à jour, un minimum de 840 heures de travail ;

ET

avoir travaillé dans cette classe d'emplois dans un même établissement, pendant une période continue d'au moins trois (3) mois à l'intérieur de cette même période ;

OU

avoir cumulé, dans cette classe d'emplois, un minimum de 1680 heures dans les trois (3) années précédant la mise à jour.

B) Pour les autres emplois

avoir travaillé, dans une même classe d'emplois, dans une période maximale de deux (2) années précédant la mise à jour, un minimum de 560 heures de travail ;

ET

avoir travaillé dans un même établissement, pendant une période continue d'au moins trois (3) mois, à l'intérieur de cette même période ;

OU

avoir cumulé, dans cette classe d'emplois, un minimum de 1120 heures dans les trois (3) années précédant la mise à jour.

Dans les deux situations prévues, ne pas avoir fait l'objet d'une appréciation négative du rendement. Dans le cas contraire, avant d'être inscrite sur la liste de priorité d'embauche, la personne sera soumise à une période d'appréciation additionnelle de 300 heures de travail qui devra s'avérer positive.

Au moment de son inscription sur la liste ou l'année suivante et avant l'expiration de la période d'affichage prévue à la clause 2-3.04, une personne peut indiquer par écrit au Centre de services scolaire son désir d'être inscrite dans une autre classe d'emplois reconnue comme connexe par la commission.



Mise à jour de la liste

Mise à jour

Dernière paie de mars

Préliminaire

Au plus tard le lundi qui suit la 3e semaine d'avril

Période de contestation

30 jours

Transmise à...

- Affichage (portail)
- Syndicat
- Aux nouvelles personnes inscrites

Bonne retraite

France Boucher
Agente de bureau
classe 1 à L'Escale

Chantale Gagnon
Secrétaire à l'Édifice
Sainte-Madelaine

René Manseau
Surveillant d'élèves au
Collège de L'Horizon

Nous vous souhaitons une superbe
semaine de relâche.
Bon repos mérité à tous...

