



BULLETIN SYNDICAL LE PERSONNEL

PARCE QU'ENSEMBLE ON SE SOUTIENT! NOVEMBRE 2021

Mot du président

Loi sur l'équité salariale : 25 ans toutes ses dents. Une loi qui manque de mordant !!! - La loi sur l'équité salariale est un principe "phare" de notre société afin de s'assurer qu'il n'y ait pas de discrimination salariale à l'endroit des travailleurs et travailleuses qui exercent des emplois à prédominance féminine. Les secrétaires d'écoles, de centres et de services, les techniciennes en service de garde et celles en administration ont attendu les sommes dues dans le dossier des plaintes sur le maintien de l'équité salariale 2010 pendant plus de 11 ans. Les gouvernements se sont succédés sans jamais prendre le temps de régler la situation, vu l'importance des montants en jeu. Il est clair que la situation ne doit pas se répéter pour le maintien 2015, ni pour celui de 2020.

Depuis le 15 octobre, et pendant plusieurs jours encore, une vaste campagne publicitaire en intersyndicale (CSQ, CSN, FTQ) occupera l'espace public afin de demander au gouvernement ainsi qu'à tous les députés de l'Assemblée Nationale de régler l'équité salariale une fois pour toute. Vous trouverez également plusieurs publications Facebook sous le mot clé #onafaitduchemin. Pour toute information et prendre connaissance du matériel de la campagne CSQ, « Loi sur l'équité salariale – 25 ans – et pas toutes ses dents! », vous pouvez visiter la page : <https://equite.lacsq.org/>

En appui aux activités de visibilité de la CSQ, le SERV (Syndicat de la région de Vaudreuil) et SPSTL (Syndicat du personnel de soutien des Trois-Lacs) a tenu lundi le 22 novembre dernier en après-midi, une manifestation sur le boulevard Harwood afin de rappeler haut et fort au gouvernement que ce dossier est prioritaire pour les dizaines de milliers de travailleuses québécoises qui revendiquent un salaire équivalent et, surtout, la reconnaissance à sa juste valeur de leurs emplois.

Le 26 octobre dernier était la date limite pour toutes les personnes déléguées de soumettre sa candidature aux postes de présidence et deuxième vice-présidence. Éric Vézina a été réélu à titre président et Carol-Anne Dupré réélu à titre de deuxième vice-présidence pour un mandat de 3 ans, et ce, par acclamation.

C'est avec confiance et enthousiasme que j'entreprend un deuxième mandat à titre de président. Beaucoup de travail a été fait mais beaucoup reste encore à faire d'autant plus que notre secteur est frappé de plein fouet par la pénurie de main d'œuvre. Celle-ci a un impact néfaste sur les services à rendre aux élèves mais également sur votre qualité de vie au travail. L'amélioration de vos conditions de travail et la reconnaissance du personnel de soutien comme étant des acteurs essentiels en éducation seront mes priorités pour les mois et les années à venir. Pour y arriver, nous irons à votre rencontre lors de séance virtuelle ou directement dans vos milieux de travail afin que vous nous parliez de vos problématiques. Ensemble, nous trouverons des solutions réalistes et applicables pour l'amélioration de vos conditions de travail. Nous nous ferons un devoir de présenter vos demandes et solutions auprès de l'employeur.

Éric Vézina

Je suis très heureuse que vous me laissiez la chance de faire un deuxième mandat au syndicat en tant que 2e vice-présidente. Je suis prête à m'investir pour être en mesure d'acquérir encore plus d'expérience au niveau syndical. Je me ferai également un devoir de vous représenter à la hauteur de vos attentes.

Merci de votre confiance,

Carol-Ann Dupré, 2e vice-présidence

VOUS AVEZ LE DROIT DE CONNAITRE VOS DROITS!

PRÉCISIONS POUR LES SERVICES DE GARDE LORS DES JOURNÉES PÉDAGOGIQUES

Ajout d'heures en service de garde clause 7-1.28

Chaque salarié régulier est appelé à faire ses heures régulières de son poste de travail lors des journées pédagogiques. Selon l'article 7-1.29 de la convention collective, des heures peuvent être offertes et ajoutées à un poste en service de garde .

Pour les salariés réguliers qui désirent ajouter des heures à son horaire régulier, les heures excédentaires sont offertes par ordre d'ancienneté selon la séquence prévue à la clause 7-1.29.

PRÉCISIONS POUR LES SERVICES DE GARDE TEMPS DE PLANIFICATION

Vous disposez de 75 minutes de temps de planification par semaine. De plus, le temps de planification de l'éducatrice qui planifie la journée pédagogique devrait être bonifié. Tel que prévu à la convention collective du temps de concertation entre l'équipe-école est compris dans le temps de planification. De telles rencontres ne doivent pas vous priver d'une grande partie de votre temps de planification qui semble être actuellement insuffisant pour plusieurs d'entre vous. Au besoin et à votre demande, du temps de planification pourrait être ajouté pour combler la perte d'une partie de votre temps de planification. Si le besoin est plus grand, la direction pourrait vous rémunérer en fonction du temps de rencontre nécessaire.

AFFICHAGE DE POSTES ET PÉRIODE D'ADAPATION SUITE À L'OBTENTION D'UN NOUVEAU POSTE

Affichage de poste de novembre. L'avis d'affichage est disponible sur le site Web du Centre de services scolaire des Trois-Lacs, et ce, pour six jours ouvrables. Dans l'intranet, sous les onglets - services- services des RHOS - affichages de postes. Tu peux décider de retourner à ton ancien poste dans les 30 jours suivants ta mutation ou ta promotion. L'employeur, lui, a 3 mois pour te retourner à ton poste, si tu ne t'acquittes pas convenablement de tes nouvelles tâches. Clause 7-1.16.

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

En tant qu'employé régulier tu bénéficieras de 4 consultations cliniques par année pour obtenir une aide immédiate et confidentielle. En tout temps le numéro sans frais 1 800 361-2433. [PROGRAMME D'AIDE](#)

OPÉRATION CARTE DE MEMBRE VITRUELLE

Savais-tu que ton syndicat mène une opération de signature de carte de membre? La CSQ et ses syndicats ont amorcé au printemps 2019 une procédure de renouvellement des signatures de cartes d'adhésion électronique dans le but de se moderniser et de passer à l'ère du numérique. Tu recevras sous peu un courriel provenant de l'adresse de ton syndicat dans le but de signer une carte d'adhésion en ligne. Cette procédure ne prendra que quelques minutes et permettra au syndicat d'avoir les données informatives de tous ses membres à jour. Prendre note que le courriel pourrait se retrouver dans ta boîte de courrier indésirable. Si le formulaire est rempli à l'aide d'un cellulaire, il faut s'assurer que, dans les réglages : *Le verrouillage d'orientation de l'écran soit désactivé; le zoom d'affichage soit réglé à Standard*. Si tu n'as pas reçu un courriel du syndicat, tu peux communiquer avec nous pour mettre ton dossier à jour. À noter que votre carte de membre sera demandée lors des assemblées générales. ***Notez bien que sur présentation de votre carte de membre, vous pouvez obtenir des rabais négociés par la CSQ et la FPSS chez différents commerçants. Vous trouverez sur le site web les commerçants participants : [Rabais - FPSS-CSQ \(lacsq.org\)](#)

Une déclaration écrite assure un suivi auprès de l'employeur et de la CNESST et permet à l'employé.e de réclamer des frais de médicaments, physiothérapie, ergothérapie etc. à la CNESST et non au détriment de l'assurance collective.

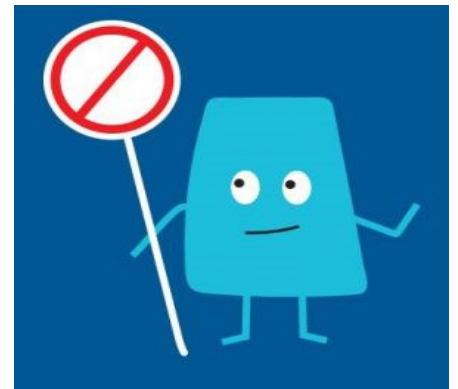
AS-TU EU UN ACCIDENT DE TRAVAIL ?

Peu importe sa gravité, un accident du travail doit être déclaré à l'employeur.

- Tu dois déclarer ton accident le plus rapidement possible et compléter la *Déclaration d'évènement en santé et sécurité au travail*. **IMPORTANT: tu dois déclarer tout évènement physique ou psychologique. Par exemple, tu dois déclarer tous les arrêts d'agir que tu fais puisque suite à un arrêt d'agir, ta blessure peut apparaître le lendemain ou dans les jours à venir. Il en va de même pour les blessures « psychologiques » c'est-à-dire de la violence verbale ou physique à répétition ou non soit d'élèves ou de collègues de travail ou de ton supérieur.**
- Tu dois aviser ta direction le plus rapidement possible. **Si tu n'as pas accès à la déclaration tu dois aviser ta direction par courriel. Le syndicat a fait des démarches auprès de l'employeur pour que les employés temporaires et/ou à statut précaire aient accès à un registre copie papier s'ils n'ont pas accès au registre informatisé.**
- Si tu quittes le travail le jour même pour une consultation médicale, tu n'auras pas de perte de traitement, tu seras donc payé.
- Si ton accident de travail se prolonge de plus d'une journée, il faut que tu fournisses à ton employeur l'attestation médicale de la CNESST que le médecin aura complétée.
- Tu dois également aviser ton syndicat de tous les accidents du travail et, s'il y a lieu, demander son aide pour les démarches à entreprendre. Une déclaration écrite assure un meilleur suivi auprès de l'employeur et de la CNESST et permet à l'employé.e de réclamer des frais de médicaments, physiothérapie, ergothérapie etc. à la CNESST et non au détriment de votre régime d'assurance collective.
- Vous avez des droits. Les incidents, par exemple les agressions verbales, les menaces, le harcèlement, devraient également être déclarés et inscrits au registre. Cette information pourrait servir à mieux connaître l'état de la situation et permettre une intervention préventive plus efficace ou, ultimement, une meilleure défense des dossiers de lésions professionnelles pouvant en découler.

Assignment temporaire

De plus, si tu es incapable d'accomplir tes tâches courantes ou de respecter ton horaire de travail pendant un certain temps, la [Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles \(LATMP\)](#) prévoit un moyen pour favoriser ton retour au travail même si ta lésion n'est pas encore consolidée. L'assignment temporaire, permet à l'employeur de t'assigner un travail en attendant que tu sois capable d'exercer ton emploi. Par conséquent, l'assignment temporaire doit favoriser ta réadaptation au travail et doit être en lien avec ton travail. L'assignment temporaire peut être la continuité de ton travail, à condition qu'il soit modifié. Par exemple, il peut s'agir d'une diminution du nombre de tâches à accomplir; d'adapter la charge, le rythme ou l'intensité du travail.



Savez-vous que la Loi sur la santé et la sécurité du travail oblige tout employeur à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleuses et travailleurs? Cela passe notamment par l'analyse des risques dans le but de les éliminer ou, à défaut, de les contrôler. Depuis le 1^{er} janvier 2019, tout employeur doit posséder et rendre disponible une politique de prévention et de traitement des plaintes en matière de harcèlement psychologique ou sexuel.

En éducation, la Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école oblige les établissements à détenir un plan de lutte pour prévenir et contrer toute forme d'intimidation et de violence à l'endroit d'une ou d'un élève ou de tout membre du personnel de l'école.

[CSQ- Dépliant](#)

Qu'entendons-nous par violence et harcèlement psychologique?

Selon l'Organisation internationale du travail, on peut parler de violence quand une personne est « attaquée, menacée, lésée ou blessée » dans le cadre de son travail. Quant au harcèlement psychologique, la Loi sur les normes du travail parle de comportements, de paroles, d'actes ou de gestes répétés qui portent atteinte à la dignité, ou à l'intégrité psychologique ou physique de la salariée ou du salarié et créent un milieu de travail néfaste.

Le harcèlement psychologique – selon la Loi sur les normes du travail (LNT) – consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. (article 81.18 LNT)

[CSQ- Dépliant](#)

1 – Aussitôt qu'il y a existence d'un danger

Un danger peut être immédiat ou de nature à causer d'autres dangers. Un danger existe quand une situation nous menace nous-même ou menace d'autres personnes.

2 – Lorsqu'il y a motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger. S'il y a un refus de travailler, nous devons être en mesure d'expliquer les motifs de ce refus. Exemples :

conditions de travail non conformes à la réglementation établie;

- froid excessif;
- apport d'air insuffisant, mauvaise ventilation;
- absence d'équipement de protection individuelle;
- équipement défectueux;
- conditions anormales de travail.

Le droit de refus ne peut s'exercer

- Quand le refus de travailler met en danger la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne.
- Dans les cas où les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail exercé.

[L'exercice du droit de refus – Centrale des syndicats du Québec \(CSQ\) \(lacsq.org\)](#)

VOUS AVEZ LE DROIT DE CONNAITRE VOS DROITS!

ES-TU VICTIMES DE VIOLENCE PHYSIQUE DANS TON MILIEU?

Tu dois enregistrer sans délai tous les incidents et accidents dans le registre informatisé du centre de services scolaire. Assure-toi auprès de ta direction d'avoir accès à ce registre.

Tu dois aviser ta direction de toutes formes de violence.

Tu dois aviser ton syndicat, nous ferons le nécessaire pour vous protéger.

Y-A-T-IL UNE PERSONNE DÉLÉGUÉE DANS TON MILIEU?

Il est primordial d'avoir une personne déléguée dans chaque établissement afin de représenter les intérêts de vos collègues de travail, d'informer et ainsi permettre de voir au respect des dispositions de notre convention collective. Si ce défi vous intéresse, communiquez avec votre syndicat 450 424-4626.

ATTENTION

ACCIDENT DE TRAVAIL - INVALIDITÉ?

COMMUNIQUE AVEC TON SYNDICAT AFIN DE T'ASSURER DES DÉMARCHES À SUIVRE ET AINSI T' INFORMER DE TES DROITS ET TES OBLIGATIONS ET DE CEUX DE L'EMPLOYEUR.

Suivez-vous sur



et sur le

site Web

<http://spstl.lacsq.org/>

des questions ou des suggestions?

450 424-4626



L'éducation
c'est aussi
NOUS!