



BULLETIN SYNDICAL LE PERSONNEL

PARCEQU'ENSEMBLE ON SE SOUTIENT!

Février 2021

Mot du président

Aux membres,

En temps de négociation et en temps de pandémie, il est difficile de rassembler les membres et de garder le cap vers nos objectifs communs. Il ne faut toutefois pas oublier que la négociation de notre convention collective est très importante et qu'elle contient des éléments qui auront des impacts à long terme sur notre prochain contrat de travail. Nous tenons à vous redire que la convention collective fixe nos conditions de travail pour une durée déterminée. C'est pourquoi la négociation est une période déterminante au plus haut niveau.

Le rapport de force des syndiqués repose sur notre solidarité! **71%** des membres ont voté pour un mandat de grève. Pour la continuité, nous devons faire valoir nos droits et conserver nos acquis malgré la période difficile que nous a amenés la Covid-19 dans nos vies professionnelle et familiale.

Depuis plus d'un an que nous avons déposé nos demandes dans le contexte de renouvellement de notre convention collective. Malgré nos demandes importantes pendant cette présente ronde de négociation afin d'améliorer nos conditions de travail, le gouvernement continue de faire la sourde oreille. Celui-ci refuse avec entêtement de rehausser nos conditions de travail afin de contrer la surcharge de travail et la pénurie de main d'œuvre qui pèsent lourdement sur les épaules de nos membres.

Une demande d'accès à l'information, effectué récemment par votre syndicat auprès du centre de services scolaire des Trois-Lacs, nous confirme un accroissement important du nombre de jours d'invalidité chez le personnel de soutien depuis les 5 dernières années. Il faut que le gouvernement agisse rapidement afin que nous soyons en mesure de répondre adéquatement aux besoins des élèves.

Dans le but d'accentuer la pression sur le gouvernement, les membres Syndicat de personnel de soutien des Trois-Lacs (SPSTL-CSQ) ont voté en faveur de la grève pour un équivalent de 5 jours à exercer au moment jugé opportun en coordination avec la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). En conseil général de négociation le 1^{er} février dernier, la CSQ annonçait que l'ensemble des organisations du réseau scolaire avait voté en faveur de la grève à 73%. D'ici au moment où la grève pourrait être exercée, il faudra accentuer les activités de visibilité et de mobilisation pour conclure une convention collective qui sera bénéfique pour les membres mais également permettre un meilleur service à l'élève et ainsi améliorer la réussite de ceux-ci.

Éric Vézina



FLASH INFO



Concierge/ouvrier d'entretien

Le syndicat a déposé un grief puisque l'employeur ne respecte pas la convention collective en lien avec la reconnaissance et le paiement du temps supplémentaire. Plusieurs de ces employés travaillent actuellement plus d'heures que leur journée et ou semaine régulière de travail. Des échanges ont également eu lieu avec l'employeur au sujet de l'abolition systématique du poste de concierge en poste d'ouvrier d'entretien cl. Il lorsqu'il y a départ à la retraite ou démission. Nous vous tiendrons au courant de l'évolution de ces dossiers.

Surcharge de travail et Covid-19

Lors de notre dernier comité des relations du travail, le syndicat a dénoncé la surcharge de travail intense que plusieurs membres vivent en raison de la Covid-19. Nous avons rappelé à l'employeur l'urgence de prendre soin des employés sur le terrain sans quoi la pénurie de main- d'œuvre et les absences en invalidité allaient s'accroître. Suite à ces discussions et à la recommandation du syndicat, la partie patronale nous informait qu'à la prochaine rencontre des directions, une directive claire serait donnée afin de permettre le temps supplémentaire pour certaines tâches et cela pour toutes les classes d'emplois. Nous avons également recommandé de tenir des rencontres équipe-école afin de valider la situation et au besoin permettre le temps supplémentaire ou prioriser certaines tâches afin de diminuer la charge de travail.

Service de garde d'urgence pendant la relâche

Tout aussi surpris que plusieurs de nos membres, le syndicat est rapidement intervenu auprès de l'employeur pour tenter de minimiser l'impact de l'annonce gouvernementale d'ouvrir des services de garde d'urgence pour les parents travaillant dans les services essentiels. L'objectif très clair de votre syndicat était de **DÉPOSER UNE SÉRIE DE PROPOSITIONS À L'EMPLOYEUR** :

- ⇒ **Limiter le nombre de SDGU.**
- ⇒ **Privilégier l'ouverture d'école n'ayant pas encore été sollicitée depuis les premiers SDGU.**
- ⇒ **Respecter le choix de vacances.**
- ⇒ **Invitation des employés sur une base volontaire.**
- ⇒ **Solliciter les volontaires des autres classes d'emplois (professionnels, enseignants, directions...).**
- ⇒ **Offrir une prime pour les gens qui se porteraient volontaires.**

Le centre de services scolaire a retenu et appliqué plusieurs de nos recommandations, et ce, pour le bénéfice de nos membres qui sont au front et qui répondent PRÉSENTS depuis le jour 1 de la pandémie.

Personnel administratif (secrétaire école-centre-service)

Plusieurs d'entre vous ont mentionné avoir effectué ou effectuent présentement des heures en surplus de leur horaire régulier de travail en raison de la Covid-19. Ces heures effectuées en dehors de votre horaire régulier de travail (soir, fin de semaine...) doivent être rémunérées en temps supplémentaire. La convention collective prévoit différentes modalités pour le temps supplémentaire. N'hésitez pas à communiquer avec nous au besoin.



FLASH INFO



- **Heures supplémentaires - Chapitre 8-3.00** Tout travail expressément requis par la supérieure ou le supérieur immédiat et effectué par une salariée ou un salarié à temps partiel ou à temps complet, 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. Le temps effectué d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectivement travaillées majorées de cinquante pour cent (50%) ou cent pour cent (100%) selon le cas. Le congé peut être pris, avec entente avec le supérieur immédiat, dans les soixante (60) jours de la date où les heures supplémentaires ont été effectuées. À défaut d'entente, ces heures supplémentaires seront rémunérées.

TU DOIS COMPLÉTER LE FORMULAIRE DE DÉCLARATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES (PRÉALABLEMENT AUTORISÉ) OU PAIEMENT À LA PIÈCE.

Semaine de relâche

- Le personnel de soutien du secteur général, le personnel en adaptation scolaire (technicien(ne)s en éducation spécialisée, techniciennes-interprètes, techniciennes de travail social, préposé(e) aux élèves handicapés) doivent se présenter au travail à moins que des vacances, un congé sans solde (5 jours et moins) ou de la reprise de temps compensatoire durant cette période, aient été approuvés par leur direction.
- Le **personnel en service de garde** doit utiliser ses journées de vacances, conformément à la clause 5-6.05 B) ou être en mise à pied cyclique temporaire, conformément à la clause 7-2.06, puisque les élèves sont absents.
- Par contre, pour le personnel temporaire en adaptation scolaire vous devez vérifier auprès de votre direction si votre présence au travail est requise ou non.

Notez que vous n'êtes pas dans l'obligation de prendre vos vacances lors de la semaine de relâche.

Divers

- Pour les salariés réguliers, vous avez droit au programme d'aide aux employés
<http://spstl.lacsq.org/widgets/programme-daide/>
- Il est important de vérifier votre relevé de paie électronique à chaque versement de paie pour vérifier si des sommes ont été versées en trop ou en moins. Vous pouvez faire une demande pour recevoir un relevé de paie sous format papier par écrit au service de la paie du centre de services scolaire.

**Des questions? Communiquez avec
l'équipe syndicale au 450 424-4626**

