



LE PERSONNEL

PARCE QU'ENSEMBLE ON SE SOUTIENT!

MAI 2019

INFOLETTRE

Le mouvement syndical améliore depuis longtemps la vie courante des travailleurs et travailleuses. À travers les années, nous avons gagné, aux prix de hautes luttes, bon nombre de droits dont jouissent actuellement tous les travailleurs et les travailleuses: les salaires minimums, la rémunération des heures supplémentaires, les normes de sécurité au travail, les congés parentaux et de maternité, les vacances payées et la protection contre la discrimination et le harcèlement. Votre syndicat travaille avec acharnement chaque jour pour défendre vos droits en mettant l'accent non seulement sur les gains que nous pouvons tirer de la convention collective mais également en misant sur une action collective des membres pour faire changer les choses. Il ne faut surtout pas oublier que lorsque les travailleuses et les travailleurs s'unissent, ils améliorent les conditions de tous. C'est ainsi qu'avec votre syndicat vous pouvez lutter pour de meilleures conditions de travail, pour le respect de la convention collective. En unissant nos voix, nous ferons respecter nos droits! Nous vous invitons à communiquer avec votre syndicat pour connaître vos droits, vous informer, et ce, en toute confidentialité. Le syndicat fera tout en son pouvoir pour protéger vos droits et trouver réponses à vos questions.

Votre président *Éric Vézina*

Absence pour obligations familiales ou parentales / Rémunération des journées d'absences

Veillez noter qu'il y a eu un changement aux normes du travail concernant les « *Absence pour obligations familiales ou parentales / Rémunération des journées d'absences* ». Les salariés réguliers moins de 15 heures, les employés temporaires plus de 6 mois moins de 15 heures, les employés temporaires moins de 6 mois ou du chapitre 10 ayant trois mois de service continu bénéficient depuis le 1er janvier 2019 d'un maximum de deux jours (au prorata de vos heures) de congé payé, inclus dans les 10 jours d'absences autorisées déjà prévus à la loi et ce au cours d'une même année. Ces journées ne sont ni cumulables ni monnayables.

Congé parental et rachat de service

N'oubliez pas de faire votre demande de rachat au RREGOP dans les 6 mois suivant la fin de votre congé; le coût est alors égal aux cotisations qui auraient été prélevées si vous aviez été au travail. Passé ce délai, le coût est plus élevé. Vous devez faire la demande de rachat auprès de la paie au service des ressources humaines de la commission scolaire. Jusqu'à 90 jours peuvent être crédités gratuitement. Le coût du rachat peut être défrayé par étalement ou avec vos REER et est déductible d'impôt. Les montants retirés de vos REER n'ont pas besoin d'être remboursés, contrairement au Régime d'accèsion à la propriété (RAP).

Qui a droit à un congé sans solde?

La salariée ou le salarié régulier ayant 5 ans d'ancienneté peut se prévaloir d'un congé sans solde. Il peut en faire la demande au cours de ses cinq (5) ans. La demande doit être acheminée trente (30) jours avant le début du congé au Service des ressources humaines et de l'organisation scolaire.

Frais de déplacement - clause 6-7.02

Lorsque vous vous déplacez à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission scolaire pour l'accomplissement de vos fonctions, vous avez droit à être remboursé pour les dépenses réellement encourues. Vous devez faire autoriser votre déplacement par votre supérieur immédiat. De plus, le salarié qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux le plus avantageux des taux applicables à l'ensemble des groupes syndiqués de la commission. Par contre, le temps de déplacement au service de la commission scolaire est considéré comme du temps de travail si le salarié se déplace, le jour même, à la demande de la commission scolaire d'un lieu de travail à un autre. Un cumul de postes ne donne pas droit à un remboursement de frais de déplacement.

Jours de congés de maladie non-monnayables

Saviez-vous que si vous avez trente (30) années d'ancienneté ou plus ou si vous avez cinquante-cinq (55) ans vous pouvez utiliser jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année vos journées de congés de maladie non-monnayables pour des journées de vacances ?

Réseaux sociaux

Nous vous invitons à la prudence lorsque vous utilisez les médias sociaux (Facebook ou autres). Les images ainsi que les propos que vous publiez peuvent être partagés et interprétés par vos amis ou les amis de vos amis, votre assureur, votre employeur. Une fois la publication en ligne, vous renoncez à votre vie privée! Soyez vigilants et gardez à l'esprit que tous les renseignements publiés sur les médias sociaux deviennent publics et sont irrécupérables.

Précision lors d'une diminution de clientèle dans les services de garde

Ajout d'heures en service de garde Selon la convention collective, clause 7-1.28 : À compter de l'entrée des élèves et jusqu'à la prochaine affectation annuelle effectuée conformément à l'article 7- 3.00, des heures peuvent être ajoutées à un poste en service de garde pour les motifs suivants :

- ⇒ lors des journées pédagogiques;
- ⇒ lors de la semaine de relâche;
- ⇒ lors des sorties;
- ⇒ lorsqu'il y a augmentation de la clientèle en service de garde.

Clause 7-1.28 : Pour les ajouts d'heures lors des journées pédagogiques et des sorties, sous réserve de la clause 7-2.06 et si la clientèle le justifie, chaque salariée ou salarié régulier d'un service de garde est appelé à effectuer le nombre d'heures régulières de son poste de travail. Afin de distribuer le nombre d'heures excédentaires entre les salariées et salariés d'un service de garde, l'horaire de travail de chaque salariée et salarié régulier peut être modifié. Les heures excédentaires sont attribuées aux salariées et salariés du service de garde concerné par ordre d'ancienneté puis, le cas échéant, par ordre de durée d'emploi.

Malgré ce qui précède et conformément à la clause 7-2.06, la commission se réserve le droit de mettre à pied temporairement des salariées et salariés réguliers ou à l'essai du service de garde par ordre inverse d'ancienneté si la clientèle est jugée insuffisante. Au besoin, le rappel au travail se fait par ordre d'ancienneté.

Même si une mise à pied a été annoncée et que les besoins en présence-élèves le permettent, chaque salariée et salarié du service de garde doit se voir offrir les heures habituelles prévues à son poste.

Lorsque la commission s'est assurée que cette obligation est remplie, les heures restantes sont offertes par ancienneté dans le service de garde.

Déménagement

Êtes-vous salarié régulier et détenez un poste de plus de 15 heures? Vous avez droit à un congé spécial pour déménagement une fois par année. Demandez votre formulaire de changement d'adresse au Service des ressources humaines et de l'organisation scolaire.

Le 1er janvier - Avancement de l'échelon clause 6-2.06

L'avancement d'échelon se fait le 1er janvier ou le 1er juillet au moins 9 mois suivant la date effective d'entrée en service.

Pause

Selon la clause 8-2.11, la salariée ou le salarié a droit à 15 minutes payées de repos, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période. Donc, une pause ne peut pas être prise en début de bloc ou à la fin d'un bloc pour les éducatrices en service de garde. Une demi-journée de travail signifie une période de travail continue de trois heures ou plus. Toutefois, la salariée ou le salarié dont la journée régulière de travail comporte six heures de travail ou plus a droit à deux périodes de pause.

Ratio en service de garde

Selon la clause 8-2.07, dans le cadre de l'établissement de l'horaire de travail d'un poste en service de garde, la commission cherche à maintenir vingt (20) enfants par groupe.

Assignment temporaire CNESST

Savez-vous que lorsque vous avez une assignment temporaire de travail seul le médecin peut autoriser les tâches que vous pouvez effectuer? Tout changement à la nature de votre assignment temporaire doit être autorisé par le médecin. C'est le médecin qui spécifie les tâches que vous pouvez effectuer.

Avez-vous été victime d'un accident de travail?

Il est important de communiquer avec votre syndicat lorsque vous êtes victime d'un accident de travail. Le syndicat saura vous guider dans les démarches à entreprendre afin de vérifier que votre dossier est complet et conforme à la commission scolaire et à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Qu'est-ce que les cotisations syndicales

Les cotisations syndicales sont issues de la formule Rand. En 1945-46, alors que les employeurs veulent revenir au temps de l'avant-guerre lorsque les employés n'étaient pas capables de se syndiquer, le juge Ivan Rand trancha en faveur des syndicats. Il appliqua la formule Rand qui obligeait toute personne bénéficiant d'une accréditation syndicale de payer une cotisation afin d'aider la syndicalisation à obtenir des bénéfices pour ses membres.

La formule Rand est une disposition du Code du travail concernant le prélèvement de la cotisation syndicale. Ce qui veut dire que tous les travailleurs d'une unité syndiquée (unité d'accréditation) doivent payer la cotisation syndicale car tous bénéficient des conditions négociées par le syndicat et de la même couverture en cas de problème de relations de travail (mise à jour Avril 2017). Visionner le lien sur le site Web : <http://spstl.lacsq.org/> .

Savez-vous que vous avez droit à un programme d'aide aux employés?

En tant qu'employé régulier vous pouvez bénéficier de 4 consultations cliniques par année. Vous pouvez composer en tout temps le numéro sans frais 1 800 361-2433, OU <https://www.travaillsantevie.com/> pour obtenir une aide immédiate et confidentielle.

AVEZ-VOUS DES QUESTIONS? VOTRE SYNDICAT EST LÀ POUR VOUS!

450 424-4626

Toute autre tâche connexe

Illustrations de Simon Banville et texte de Martin Cayouette, conseiller aux communications

Un électricien rencontre une conseillère en relations du travail pour obtenir des précisions sur la notion de « toute autre tâche connexe » qui apparaît dans le Plan de classification, à la fin de la description de tous les corps d'emplois.



