



# BULLETIN SYNDICAL



# LE PERSONNEL

PARCE QU'ENSEMBLE ON SE SOUTIENT! Janvier 2022

## Mot du président

### Réactions syndicales suite à une rentrée scolaire difficile

À la suite d'une rentrée scolaire difficile, la pénurie de main d'œuvre s'accroît dans vos milieux, alors que la surcharge de travail entraîne de nombreux membres à quitter le travail pour des périodes d'invalidité, pour une retraite précipitée ou tout simplement pour aller occuper un emploi ailleurs.

Le retour en classe, dans un contexte de crise sanitaire, a été difficile mais aurait pu se faire avec des directives claires, planifiées et expliquées. Des directives changeantes et mal communiquées apportent des incertitudes et des incompréhensions. Malgré tout, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS) et votre syndicat local n'ont pas cessé d'être vos porte-paroles en s'assurant que les milieux de travail soient sécuritaires et que vos conditions de travail respectent la convention collective, et ce, malgré l'arrêté ministériel 2020-08 qui permet à l'employeur de faire fi de plusieurs éléments de celle-ci.

Voici quelques-unes de nos différentes interventions dans le but d'améliorer la situation **au niveau nationale par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS)**

- travaillent depuis plusieurs mois pour demander au gouvernement de s'assurer d'une ventilation adéquate dans les établissements;
- demandent l'accessibilité aux tests rapides et, au besoin, aux tests PCR;
- demandent au gouvernement de rendre accessible au personnel les masques N95 à ceux et celles qui en veulent;
- demandent des primes Covid pour tout le personnel travaillant dans les établissements et qui permettent notamment l'ouverture des services de garde d'urgence et qui tout dernièrement sont devenus exceptionnels;

#### Au niveau local par votre syndicat

Le syndicat a été consulté dans les derniers jours pour commenter et questionner le plan de contingence que le centre de services scolaire doit mettre en place à la demande du ministère afin d'éviter les bris de services en permettant la réaffectation du personnel selon les besoins urgents et exceptionnels.

Voici un résumé de nos commentaires:

- Utiliser les enseignants en disponibilité (périodes libres) dans l'école avant d'utiliser le personnel de soutien afin de ne pas occasionner une surcharge de travail pour les autres employés qui doivent continuer à offrir des services à des élèves en besoin;

- Privilégier le volontariat;
- Si les ratios ne pouvaient pas être respectés, une compensation financière devrait être accordée aux ESG;
- Accorder du temps supplémentaire au-delà de la journée ou semaine régulière, plusieurs tâches peuvent être reportées dans le temps mais doivent quand même être effectuées; (notamment pour les techniciennes en SDG mais aussi pour d'autres classes d'emplois);
- Faire appel au personnel déjà en place afin de maximiser dans la mesure du possible les heures de travail pour ceux et celles qui le souhaitent;
- Les gestionnaires devront tenir compte des impondérables liés à la conciliation travail-famille et aux salariés occupant un autre emploi à l'extérieur du centre de services scolaire;
- Les consignes sanitaires en vigueur prévoient le maintien des travaux de désinfection. Un bris de service est également possible pour les concierges et les ouvriers d'entretien classe II. Il faudra faire appel au personnel en place pour éviter le recours à la sous-traitance;

#### **Le syndicat...**

- Discute et sensibilise l'employeur vis-à-vis la surcharge de travail importante et ses conséquences;
- Intervient auprès de l'employeur afin de s'assurer du respect des directives de la Santé publique et de la CNESST.

*Vous trouverez également [ICI](#) le lien pour connaître les règles émises par la CNESST en ce qui a trait aux mesures de santé et sécurité à appliquer dans les milieux et [ICI](#) les consignes sanitaires Covid-19 en milieu scolaire émises par le gouvernement .*

\*\*\*\*\*

Le gouvernement annonçait en grande pompe cette semaine un investissement de 22,6 millions \$ pour former des technicien.n.e.s et des éducateur.rice.s en service de garde. Le gouvernement commence finalement à reconnaître la pénurie de main-d'œuvre pour ces classes d'emplois. Il faudra à nouveau lui rappeler que la pénurie de main-d'œuvre est criante pour l'ensemble du personnel que l'on représente, et que celle-ci a des impacts importants sur les services à l'élève ainsi que sur la surcharge de travail qui ne cesse d'augmenter. Le gouvernement nous annonce de l'aide en 2026 en mettant en place des programmes de formation. Vous avez bien lu: 2026! Que font actuellement le gouvernement et les centres de services scolaires pour garder à l'emploi des salariés qui réfléchissent sur leur avenir alors que les conditions de travail se dégradent et que le nombre d'heures de travail est souvent insuffisant et dont la qualité de vie au travail s'amenuise? Le gouvernement et les centres de services scolaires ont raté l'occasion de trouver et d'anticiper des solutions viables afin d'améliorer la situation lors de la dernière négociation de convention collective. Il sera de notre devoir lors de la prochaine négociation de leur rappeler qu'il est plus que temps qu'ils fassent preuve d'ouverture face à nos solutions.

En ces temps difficiles, il est important de prendre soin des autres sans pour autant s'oublier.

Solidairement,

Éric Vézina

## DÉFINITION DE LA VIOLENCE DANS LE MILIEU DE L'ÉDUCATION

Toute manifestation de force, de forme verbale, écrite, physique, psychologique ou sexuelle, exercée intentionnellement, directement ou indirectement par un individu ou un groupe, et ayant comme effet de léser, de blesser ou d'opprimer toute personne en s'attaquant à son intégrité, à son bien-être psychologique ou physique, à ses droits ou à ses biens (MELS, 2009).

*Considérant toutes les formes que peut prendre la violence psychologique, les agressions peuvent être perpétrées par les élèves ou les étudiants, les parents, les collègues ou par le personnel de direction.*

**VIOLENCE PSYCHOLOGIQUE OU MORALE** - La violence psychologique ou morale consiste en attitudes ou propos méprisants, humiliants, contrôlants, qui ont pour effet de dénigrer une personne dans sa valeur en tant qu'individu. Elle s'exprime parfois par une relation punitive qui consiste à ignorer la présence de l'autre ou à refuser de communiquer. Cette forme de violence est subtile et ne se traduit pas toujours de manière verbale. Ce sont les termes intimidation et harcèlement qui caractérisent le plus les agressions de type psychologique en milieu de travail.

**INTIMIDATION/HARCÈLEMENT** - L'intimidation consiste en un comportement qui vise à faire peur à la victime, à la menacer pour la forcer à agir contre son gré. En raison des différentes définitions existantes et parfois confondantes entre les termes intimidation et harcèlement, nous considérerons que le harcèlement est un type d'intimidation pratiquée à répétition sur la victime. Il s'agit de comportements abusifs qui se manifestent par des actions, des paroles, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux, commis par une ou plusieurs personnes et dirigés contre un individu. La répétition des gestes a pour conséquence l'atteinte à l'intégrité psychologique ou physique de la personne, et la victime éprouve généralement un sentiment d'impuissance par rapport à la situation. Un comportement intimidant peut toutefois se produire à une seule reprise, mais causer un préjudice à la victime. De là, toute l'importance d'agir rapidement dès la première manifestation de comportement intimidant de façon à éviter que l'attitude de l'agresseur ne se transforme en harcèlement. Dans une situation d'intimidation ou de harcèlement, il est difficile pour la victime de se défendre. Un rapport de force s'installe alors, et le ou les agresseurs tenteront de dénigrer ou de discréditer la victime. Les moyens utilisés par l'agresseur peuvent prendre la forme de menaces verbales, écrites, gestuelles ou autres, de brimades, de vandalisme, de sabotage, de chantage, de vol, de propos injurieux, humiliants, vexatoires ou grossiers. Plusieurs auteurs ont recensé certains agissements caractéristiques au harcèlement en milieu de travail, soit **1) empêcher la victime de s'exprimer ; 2) l'isoler ; 3) la discréditer auprès de ses collègues ; 4) la discréditer dans son travail et 5) compromettre sa santé et sa sécurité**. Une agression de type indirect peut aussi se traduire par des situations d'exclusion du groupe de pairs.

**VIOLENCE PHYSIQUE** - De toutes les manifestations de violence, la violence physique, bien que la plus facilement identifiable, n'est pas nécessairement la plus souffrante pour les victimes qui la subissent. La violence physique peut se manifester concrètement par des gestes tels que bousculer, frapper, causer des blessures (morsures, ecchymoses, etc.). Ce type de violence atteint l'autre dans son intégrité physique, peut causer des blessures physiques et laisser des séquelles physiques et psychologiques à long terme. Les agresseurs « physiques » sont majoritairement les élèves, et ce, davantage au primaire qu'au secondaire et est souvent utilisée pour intimider une autre personne. Elle peut viser à créer une tension chez l'autre, à le maintenir dans un état de peur.

*Extrait du Guide de prévention et d'intervention contre la violence envers le personnel de l'éducation (CSQ CRIRRES OCPVE)*

**CRAMPONS** - Pour éviter les chutes et les blessures, tu peux demander des crampons en faisant une demande à ta direction d'école. Adresse-toi à ta direction afin de connaître la démarche à suivre.

Si tu glisses et que tu tombes, n'oublie pas de remplir le formulaire de déclaration d'accident. Tu seras alors protégé par la loi sur la santé et la sécurité au travail.

**Journées affaires personnelles** - Tu as droit à 2 journées par année pour affaires personnelles. Ces journées te permettent de prendre une journée prise dans ta banque de journées de maladie, et ce, sans que l'employeur te demande un billet médical pour justifier ton absence. Tu dois aviser ta direction au moins 24 heures avant la prise de cette journée. **De plus, ces journées peuvent être prises en journée ou en demi-journée, et ce, quand tu veux et sans restriction.**

#### **Précision sur l'arrêté ministériel 2020-08 - Extrait**

*VU que ce décret prévoit que les mesures prévues par le décret numéro 177-2020 et les arrêtés qui ont été pris en application de celui-ci continuent de s'appliquer jusqu'au 29 mars 2020 ou jusqu'à ce que le gouvernement ou la ministre de la Santé et des Services sociaux les modifie ou y mette fin, à l'exception notamment, dans le cas de l'arrêté numéro 2020-004 du 15 mars 2020, de la mesure qui concerne les conventions collectives applicables aux employés de la fonction publique et de celle qui concerne la modification des conventions collectives ou ententes en vigueur entre les commissions scolaires et l'ensemble des syndicats; VU que ce décret habilite la ministre de la Santé et des Services sociaux à ordonner toute autre mesure nécessaire pour protéger la santé de la population en application du paragraphe 8° du premier alinéa de l'article 123 de cette loi; CONSIDÉRANT QU'il y a lieu d'ordonner certaines mesures pour protéger la santé de la population; **ARRÊTE CE QUI SUIT: QUE malgré les dispositions des conventions collectives applicables au personnel de la fonction publique, toute personne puisse être redéployée dans une autre fonction ou dans un autre lieu, selon les besoins, incluant dans un autre ministère ou organisme, dans le réseau de la santé et des services sociaux ou de l'éducation et dans une unité d'accréditation différente de la sienne, et ce, même si le niveau d'emploi applicable à cette personne n'est pas respecté pour les tâches qui lui seront confiées;***

**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.**

## L'ABC de l'assurance collective

### Es-tu obligé d'adhérer à l'assurance médicaments du CSSTL?

Si tu détiens une carte d'assurance maladie RAMQ, tu as l'obligation d'être couvert par l'un des régimes suivants :

un régime d'assurance collective privé qui vous offre une assurance médicaments de base et autres garanties telles que l'assurance vie, l'assurance invalidité, etc.; (celui de ton employeur soit, le centre de services scolaire)

**ou**

le [régime public d'assurance médicaments du Québec](#) (si ton employeur ne fournit pas un régime d'assurance collective ou si tu travailles 15 heures et moins).

Si tu es couvert par un régime d'assurance collective, tu as donc l'obligation d'y adhérer. Si tu n'as pas adhéré à un tel régime alors que tu en avais la possibilité, tu devras payer une cotisation au régime d'assurance maladie du Québec laquelle peut atteindre plus de 600 \$/par conjoint.

Mais attention ! Même si tu paies une cotisation au régime d'assurance médicaments du Québec, tu n'as pas droit aux avantages offerts par ce régime. Tu ne pouvais être couvert par ce régime étant donné que tu avais l'obligation d'adhérer au régime d'assurance collective qui t'était offert au centre de services scolaire. Idem pour ton conjoint(e).

Lorsque tu quittes ton emploi volontairement ou non, tu as 60 jours pour transformer ton assurance maladie collective en assurance maladie et soins de santé individuelle publique.

**C'EST LA LOI sur l'assurance médicament du Québec!**

Bien que la participation à l'assurance maladie soit obligatoire, il existe un droit d'exemption pour les protections d'assurance maladie. Vous devez cependant fournir à votre employeur une preuve de l'existence de cette assurance.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> La loi sur l'assurance médicament oblige toute personne qui réside au Québec à bénéficier d'une couverture d'assurance médicaments, que ce soit par l'entremise d'un assurance privée ou du régime public d'assurance médicaments de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ). Une personne admissible à un régime d'assurance collective comportant une garantie d'assurance médicaments a l'obligation d'y adhérer et, s'il y a lieu, de couvrir ses personnes à charge.

[Dépliant En un coup d'oeil](#)



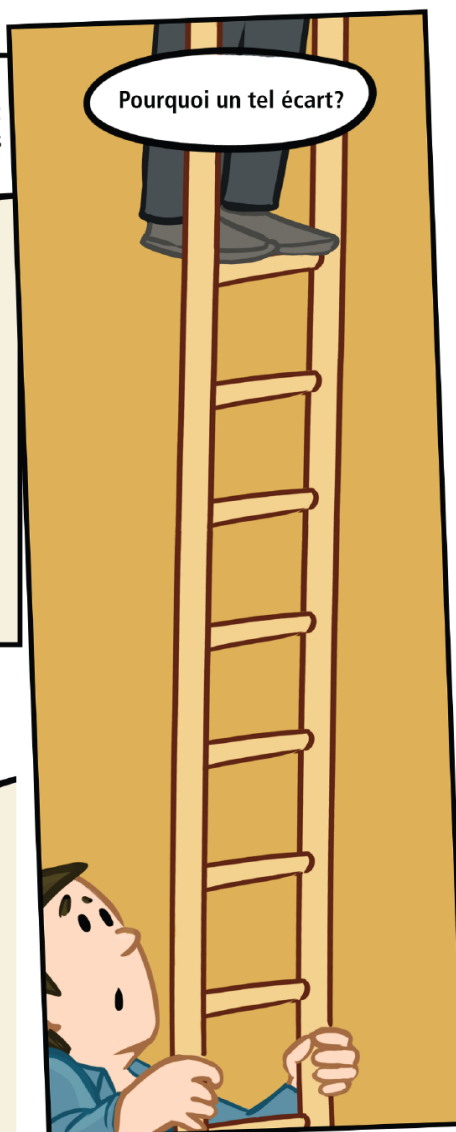
## Comment monter d'échelon?

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

Un homme rencontre une conseillère en relations du travail.



Sauf pour les emplois manuels qui ont tous un seul échelon, c'est en lien avec les qualifications requises. En général, plus elles sont élevées et plus il y a d'échelons. Les deux critères sont la scolarité et l'expérience.





\* Annexe 1 ou I pour les conventions S3, S8, S9 ou S12 et l'article 6-2.09 pour la S13.

# Rapports d'incidents

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

Une femme se fait frapper par un élève et se demande si elle doit remplir un rapport d'incident.









POUR JOINDRE LE SYNDICAT:

450 424-4626 OU [SPSTL@VIDEOTRON.CA](mailto:SPSTL@VIDEOTRON.CA)

***\*NOUS NE COMMUNIQUONS PAS PAR MESSENGER***



L'éducation  
c'est aussi  
**NOUS!**