LE PERSONNEL

PARCE QU'ENSEMBLE ON SE SOUTIENT!

Avril 2018

Mot du président

Suite à une vaste consultation de l'ensemble des membres, je tiens à vous informer des dossiers prioritaires qui sont adressés à la Commission scolaire afin d'améliorer vos conditions de travail.

Développement des ressources humaines : suite à la signature de la dernière convention collective S3 2015-2020, le comité de perfectionnement a été remplacé par le développement des ressources humaines et de son cadre de gestion qui seront traités lors des comités de relation du travail. Tout n'est pas parfait et c'est pour cette raison que le syndicat travaille à mettre en place avec la partie patronale un système efficace qui facilitera l'accès à des formations.

Surcharge du travail : dès la prochaine rentrée scolaire vous serez consultés afin que nous puissions déposer des demandes à la partie patronale dans le but de réduire les conséquences néfastes de la surcharge du travail qui sont omniprésentes dans nos milieux de travail.

Arrêts d'agir : plusieurs salariés des services directs à l'élève et des services de garde sont confrontés quotidiennement aux problématiques des arrêts d'agir. Votre syndicat collabore étroitement avec la partie patronale dans ce dossier afin de protéger adéquatement votre intégrité physique et psychologique. Nous vous invitons à enregistrer chacun des évènements au registre des accidents du travail afin que votre milieu de travail ajuste ses interventions dans un but de prévention.

Votre travail est essentiel et important dans vos milieux respectifs, prenez la parole, donnez vos opinions, prenez la place qui vous revient… **L'école a besoin de soutien !**

Éric Vézina
Président p.i. du SPSTL

SPSTL

CSQ
Centrale des syndicats du Québec

Engagés pour notre avenir !

Fédération du personnel de soutien scolaire (CSQ)

Mot du président	1
Évènements à venir	2
Horaire d'été	3
Congés spéciaux	4-5
Choix de vacances, etc.	6
Arrêts d'agir	7
Recherche de personnes déléguées	8
À quoi sert le conseil d'établissement?	9
Surveillantes et surveillants d'élèves	10-11
Présentation conseil exécutif et conseil des délégués	12

Évènements à venir

24 avril RENCONTRE D'INFORMATION pour le personnel de soutien en service de garde et en adaptation scolaire.

Vous avez des questions sur le déroulement des séances d'affectation?

Le mardi 24 avril 2018 à 18h30

Théâtre Paul-Émile Meloche (centre administratif de la Commission scolaire des Trois-Lacs).

---

28 mai 2018 FORMATION RREGOP

Tout ce que vous voulez savoir sur votre ***Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* (*RREGOP*) .** Formation donnée par monsieur Sébastien Lavergne, conseiller syndical à la Centrale des syndicats du Québec.

Cette formation vise tous les membres qui veulent connaître les bases de leur régime de retraite.

INSCRIPTION OBLIGATOIRE AVANT LE 24 MAI 2018 PAR COURRIEL À

clauudine@servaudreuil.net

ou par téléphone au 450 455-6651

Le lundi 28 mai 2018 de 16 h à 18 h au 2239, chemin Sainte-Angélique Saint-Lazare. Pour voir la publication visitez le site Web

www.spstl.lacsq.org sous l'onglet *Évènement à venir*.

SÉANCES D'AFFECTATION 2018

Le jeudi 28 juin 2018 pour les salariés réguliers

Le mardi 14 août 2018 pour les salariés inscrits sur la liste de priorité et salariés temporaires

Précision sur le projet pilote-horaire d'été

Lors du comité des relations du travail tenu le 8 février dernier, la partie patronale nous informait d'un projet-pilote pour un horaire d'été pour les salariés du centre administratif. À notre grande stupéfaction, lors du comité des relations du travail du 22 mars dernier nous apprenions que le projet-pilote s'adressait à l'ensemble des salariés de la Commission scolaire des Trois-Lacs et non plus uniquement aux salariés du centre administratif tel qu'annoncé.

Lors de nos discussions avec la partie patronale, le syndicat ne s'est pas positionné contre l'horaire d'été mais plutôt contre l'imposition de celui-ci sans avoir consulté au préalable l'ensemble des salariés concernés.

Comme vous le savez, le syndicat se doit de faire respecter les droits de l'ensemble des membres qu'il représente et en ce sens nous avons proposé que les salariés puissent se prévaloir d'un horaire d'été sur une base volontaire.

Dans une lettre acheminée aux ressources humaines le 26 mars dernier, le syndicat réitérait sa volonté de collaborer afin de trouver un règlement satisfaisant pour tous les salariés et l'organisation. Le service des ressources humaines a plutôt pris la décision de mettre fin à cette pratique dans tous les établissements et d'émettre une note de service à cet effet.

Soyez assurés que le syndicat n'accepte pas la façon de faire de l'employeur qui fait porter au syndicat la responsabilité de cette décision. Des représentations et des discussions ont toujours lieu afin de trouver un terrain d'entente dans ce dossier.

CONGÉS SPÉCIAUX

INFORMEZ-VOUS!

N'hésitez pas! Communiquez avec votre syndicat pour de plus amples informations !

La commission accorde des congés sans perte de traitement pour tenir compte des situations suivantes (conformément à la clause 2-1-01 B) b)):

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

5-1.01 La Commission accorde à chaque salariée ou salarié, sans perte de traitement, pour tenir compte des situations particulières ci-après mentionnées, les congés spéciaux suivants :

A) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour de l'événement;
B) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, frère, sœur, de son enfant : le jour de l'événement;
C) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint habitant sous le même toit : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
D) le décès de ses père, mère, frère, sœur : cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
E) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
F) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une salariée ou un salarié n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une journée de congé par année;
G) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tous les événements de force majeure suivants : désastre, incendie, inondation et autres événements de force majeure du même genre qui oblige la salariée ou le salarié à s'absenter de son travail ou pour toute autre raison qui obligent une salariée ou un salarié à s'absenter de son travail et sur laquelle la Commission et le Syndicat conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement, sur présentation d'une pièce justificative mentionnant la date de l'événement, pour les motifs suivants :

1. des dégâts matériels graves et fortuits résultant d'un bris imprévisible et nécessitant une réparation d'urgence à la résidence principale : une journée par année;
2. le décès de ses oncle, tante, cousin, cousine, neveu, nièce, filleul, filleule : une journée par événement, le jour des funérailles;
3. son divorce ou sa séparation légale : une journée par année;

4. rendez-vous chez un médecin spécialiste dont la spécialité figure à l'annexe 2 ou rendez-vous d'urgence chez un dentiste pour la salariée ou le salarié, ainsi que pour son enfant ou lors de l'hospitalisation de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant ou d'une personne à charge : une journée par événement utilisée prioritairement à celles prévues à la clause 5-1.08;¸
5. bris, panne ou accident impliquant son véhicule en se rendant au travail : une demi-journée (1/2) par année;
vol de son véhicule : une demi-journée (1/2) par année
6. vol avec effraction à son domicile : une demi-journée (1/2) par année.

Dans les cas prévus aux paragraphes C), D) et E) précédents, l'obligation que le congé comprenne le jour des funérailles n'est pas retenue lorsque la salariée ou le salarié ne peut quitter la localité où elle ou il est affecté pour des raisons de non-accessibilité au transport. Dans ce cas, la salariée ou le salarié quitte sa localité d'affectation dès qu'un transport devient disponible et le congé court à compter de la date du départ de la salariée ou du salarié de la localité où elle ou il est affecté.
De plus, dans les cas prévus aux paragraphes C), D) et E) précédents, s'il y a incinération ou inhumation, à une période postérieure aux funérailles, la salariée ou le salarié peut se prévaloir de l'option suivante :

paragraphe C) : six (6) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un jour additionnel pour assister à l'incinération ou l'inhumation;

paragraphe D) : quatre (4) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation;

paragraphe E) : deux (2) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation.

AFFAIRES PERSONNELLES

Vous pouvez utiliser deux (2) jours par année pour affaires personnelles à même votre banque de sept (7) jours monnayables maladie. Pour ce faire, vous devez seulement donner un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures.

Choix de vacances

Avis important pour tous les employés réguliers
Voici le texte de l'article 5-6.05 de votre convention :

B) La salariée ou le salarié choisit, avant le 15 avril de chaque année, les dates auxquelles elle ou il désire prendre ses vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les salariées ou salariés du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, s'il y a lieu. Néanmoins, la salariée ou le salarié détenant un poste en service de garde ou un poste en adaptation scolaire doit prendre ses vacances lorsque, selon le cas, les élèves de l'école ou du service de garde sont absents. Elle ou il peut également les utiliser, pour retarder ou éviter une mise à pied temporaire ou pour anticiper son retour au travail après une mise à pied temporaire.

C) Dans tous les cas, la salariée ou le salarié est soumis à l'approbation de la commission qui tient compte des exigences du bureau, service, école centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnel en cause; la commission rend sa décision dans les trente (30) jours de la date mentionnée au paragraphe B) précédent et si le choix de la salariée ou du salarié est refusé, elle ou il doit procéder à un nouveau choix.

D) Lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de la salariée ou du salarié, si les exigences du service, bureau, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle le permettent et si la période de vacances des autres salariés n'en est pas modifiée.

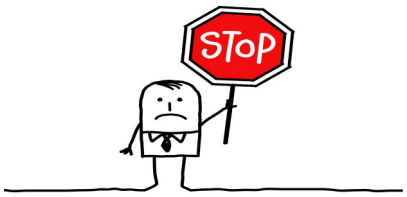
Affichage de postes

Prenez note qu'il y a désormais trois affichages par année: en novembre, en février et en juin. Les avis d'affichage sont désormais uniquement affichés sur le site Web de la commission scolaire et le demeure six (6) jours ouvrables.

Conformément à la clause 7-1.16 de la convention collective S3 2015-2020 La salariée ou le salarié muté ou promu peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de la mutation ou de la promotion.

Congé – JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS pour les employés temporaires - À la condition qu'elle ou il ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage, et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé.

ATTENTION ARRÊTS D'AGIR



Saviez-vous que certaines situations de crise peuvent mener à des arrêts d'agir physiques?

Saviez-vous que vous pourriez être tenu criminellement responsable si un élève se blesse lors d'un arrêt d'agir physique?

Saviez-vous qu'il n'y a que deux raisons pour lesquelles un arrêt d'agir physique est nécessaire?

- **SI LA SÉCURITÉ DE L'ÉLÈVE EN CRISE EST COMPROMISE**
- **SI LA SÉCURITÉ DES GENS QUI L'ENTOURENT EST COMPROMISE. LA DÉTÉRIORATION OU LE BRIS DE MATÉRIEL APPARTENANT À LA COMMISSION SCOLAIRE NE POURRAIT ÊTRE ÉVOQUÉ EN COUR S'IL DEVAIT Y AVOIR POURSUITE.**

Saviez-vous que tous les gestes de violence à votre endroit devraient être inscrits dans le registre d'accident CNESST?

Pour toute question ou commentaire, veuillez vous adresser au délégué syndical de votre établissement ou communiquer avec le syndicat 450 424-4626.

Liste d'ancienneté

Les listes d'ancienneté (alphabétique – chronologique – chronologique par corps d'emploi) au 30 juin 2018 du personnel de soutien seront envoyées dans tous les milieux par le service des ressources humaines et de l'organisation scolaire.

Ces listes doivent être affichées dans vos milieux pour une période d'au moins 45 jours, nombre de jours auquel vous avez droit pour demander une révision du calcul de l'ancienneté.

Vous pouvez également retrouver ces listes dans l'intranet en suivant le lien suivant : RHOS/Personnel de soutien.

Saviez-vous

qu'être une personne-déléguée dans votre établissement vous permet de représenter les intérêts de vos collègues , d'informer et ainsi permettre de voir au respect de la convention collective? Le rôle de la personne déléguée consiste à être le porte-parole des membres, à informer, renseigner, écouter les membres, à représenter le syndicat auprès des membres, à participer aux réunions syndicales (libérations syndicales au nombre approximatif de quatre par année).

Informez-vous auprès de votre syndicat!

Voici la liste des écoles où il n'y a pas de délégué:

Saint-Jean-Baptiste

Sainte-Trinité

De la Samare

François-Perrot

Virginie-Roy

De l'Épervière

Des Étriers

De la Riveraine et Saint-Zotique

Val-des-Prés (Sainte-Justine - Sacré-Cœur - Immaculée-Conception)

Chêne-Bleu

Centre de formation professionnelle Paul-Gérin-Lajoie

Votre syndicat, c'est votre affaire. Impliquez-vous dans votre milieu!

À chaque année, avant le 30 septembre, les membres de chaque établissement ou service se réunissent pour élire une personne déléguée, s'il y a lieu, et transmettent le nom de cette personne au syndicat. S'il y a absence de personne élue avant le 15 octobre de chaque année, une sollicitation du conseil exécutif peut être faite auprès des membres de l'établissement ou service pour désigner une personne pour remplir la fonction de personne déléguée.

Les membres délégués sont élus pour deux (2) ans.

Le mandat se termine lorsque la personne déléguée complète ses deux (2) années de mandat <u>ou si elle change d'établissement</u>.

À quoi sert le conseil d'établissement de votre école ?

Vous aimeriez connaître son mode de fonctionnement ?

Vous désirez en faire partie l'an prochain ?

COMMUNIQUEZ AVEC VOTRE SYNDICAT POUR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES!

Depuis 1998, chaque école possède un conseil d'établissement, constitué d'un nombre égal de parents et de membres du personnel. Y siègent aussi, mais sans droit de vote, des membres de la communauté et, dans les écoles secondaires, des élèves du second cycle.

Le conseil, qui doit toujours être présidé par un parent, a un rôle décisionnel sur plusieurs questions comme l'élaboration, la réalisation et l'évaluation du projet éducatif de l'école, les modalités d'application du régime pédagogique, le temps attribué à chaque matière, etc. Le conseil d'établissement donne aux écoles une plus grande autonomie et permet aux différents intervenants du milieu de jouer un rôle actif au sein des établissements.

Généralement, les membres du personnel de soutien s'impliquent dans un CE parce que la participation à la vie de leurs écoles les concernent. Leurs idées et leurs opinions sont importantes et enrichissent les décisions prises au conseil. Les mandats confiés aux CE donnent également l'occasion aux membres d'apporter une plus-value à l'école, et de contribuer à son amélioration comme organisation.

Les représentants qui siègent au conseil sont élus au début de l'année scolaire lors d'assemblée générale de l'école. C'est durant cette période que le personnel de l'école nomme ses représentants. Le mandat des membres du personnel qui sont membres du conseil d'établissement est d'une durée d'un an. L'absence de représentant du personnel de soutien n'empêche pas la formation d'un CE dans une école ou dans un centre. Le CE peut donc fonctionner sans représentant des membres du personnel. Il est important d'y être représenté et de pouvoir donner notre opinion sur les décisions concernant l'école.

Votre participation au conseil d'établissement de votre école est essentielle. Voici votre chance de participer aux décisions qui vous toucheront tout au long de l'année. Vous impliquez vous procure un droit de parole dans la gestion de votre école. Vous obtiendrez ainsi un droit de parole concernant votre qualité de vie et celui de vos confrères de travail dans votre milieu.

Dès l'automne prochain, nous porterons une attention particulière sur la participation des membres du personnel de soutien dans les différents conseils d'établissement des écoles de la commission scolaire. Nous espérons avoir des représentants sur chacun des conseils d'établissement.

SURVEILLANTES ET SURVEILLANTS

Vous devez remplir le formulaire en annexe afin d'être inscrit(e)s sur la liste de rappel. Faire parvenir une copie au service des ressources humaines ainsi qu'une copie au bureau de votre syndicat (par télécopieur au numéro 450 424-4634, courrier interne ou courriel (spstl@videotron.ca).

AVIS

TRÈS IMPORTANT POUR TOUTES LES SURVEILLANTES ET TOUS LES SURVEILLANTS D'ÉLÈVES DU CHAPITRE 10-2.00 (QUI TRAVAILLENT MOINS DE QUINZE HEURES (15) HEURES PAR SEMAINE).

Pour votre information, nous vous joignons l'article 10-2.06 (surveillantes et surveillants d'élèves).

« POUR LA SURVEILLANTE OU LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAILLANT RESPECTIVEMENT MOINS DE QUINZE (15) HEURES PAR SEMAINE :

10-2.06 Lors d'une mise à pied incluant une mise à pied temporaire d'une salariée ou d'un salarié couvert par le présent article, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de leur durée d'emploi.

En cas de rappel, elle procède premièrement par lieu physique, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi auprès des salariées ou salariés mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois et, deuxièmement, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi à même une liste au niveau de la commission et sur laquelle la commission inscrit les salariées ou salariés mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois qui ont demandé par écrit d'être inscrits sur cette liste.

Pour bénéficier de ce droit de rappel, la salariée ou le salarié doit avoir complété la période de probation prévue à la clause 10-2.05.

Lorsqu'il y a possibilité d'ajout d'heures ou de remplacement, ces heures sont attribuées par ordre de durée d'emploi, et ce, prioritairement par lieu physique, sans toutefois atteindre quinze (15) heures par semaine. »

ANNEXE -SURVEILLANTE OU SURVEILLANT D'ÉLÈVES

OBJET: LISTE DE RAPPEL - SURVEILLANTE OU SURVEILLANT D'ÉLÈVES

Madame,

Monsieur,

Conformément à la clause 10-2.06, je vous avise que je désire que mon nom soit inscrit sur la liste de rappel au niveau de la Commission scolaire des Trois-Lacs, advenant que je ne puisse être rappelé(e) à mon lieu de travail.

Espérant le tout à votre satisfaction, recevez mes salutations distinguées.

_____
Nom et prénom

_____ _____
Signature Date

_____
Adresse au domicile

_____
Lieu de travail

CONSEIL EXÉCUTIF

NOM	POSTE
VÉZINA Éric	Présidence
RENÉ Judith	1re vice-présidence
Poste vacant	2e vice-présidence
LÉCUYER Patrick	Trésorerie
LEDUC Cynthia	Secrétariat

CONSEIL DES DÉLÉGUÉES ET DÉLÉGUÉS

NOM	LIEU DE TRAVAIL
Bellerose Marc-André	Secrétariat général
Cardinal Audrey	Centre des Belles-Rives
Carignan Chantal	École Cuillierrier
Champigny Josée	La Perdriolle
Cousineau Ursule	Syndicat
Crevier Sonia	Léopold-Carrière
Deslauriers Line	Saint-Thomas
Dupré Carol-Anne	De l'Éclusière
Giroux Marc (substitut)	Secondaire Lionel-Groulx
Hayes Johanne	Services des ressources financières et du transport
Hodgson Danielle	Des Orioles
Lécuyer Patrick	Service des technologies et de l'information
Leduc Cynthia	Brind'Amour
Legault Mélanie	Notre-Dame-de-Lorette
Levac Carole	Harwood
Lévesque Maurice	Ressources matérielles
Ménard Lucie	Syndicat
Nadon Alain	Atelier-école Les Cèdres
Ouellette Marie-Josée	Orée-du-Bois
Pelletier Myriam	Secondaire Soulanges
Pinault Lisette	Notre-Dame-de-la-Garde
René Judith	De l'Hymne-au-Printemps
Roussin Sylvie	SRHOS
Saphore Sylvie	Sainte-Marthe
Séguin Danièle	Auclair
Serre Ginette	Saint-Michel
Vézina Éric	Syndicat

Fédération du personnel de soutien scolaire (CSQ)