

Mot du président

À tous les membres,

Pour certains, la rentrée scolaire signifie leur arrivée sur le marché du travail et pour d'autres un premier emploi comme employé syndiqué. C'est donc avec plaisir que votre syndicat vous accueille et vous souhaite la bienvenue.

L'aventure commence avec nous. Nous sommes conscients que la majorité des membres, nouveaux ou anciens n'ont jamais pris le temps de lire leur convention collective et nous croyons aussi que certains d'entre vous ignorent leurs obligations et leurs droits. Certaines personnes ont peur de leur syndicat ou n'y voit tout simplement pas d'intérêt à y adhérer et s'informer, cette peur et ce manque d'intérêt vous privent, sans le savoir, de certains avantages. Les avantages sociaux et vos droits vous sont méconnus et évoluent au fil des négociations. Voilà pourquoi, pour tout changement dans votre vie il est important de communiquer avec votre syndicat. Dans plusieurs situations, accident au travail, invalidité, maternité, retraite etc., il existe des clauses dans votre convention collective qui ont été négociées en votre faveur et nous pouvons vous aider. De plus, si vous vivez une situation difficile au travail, votre syndicat peut vous aider à trouver une alternative ou une solution afin de vous aider à retrouver une qualité de vie au travail. Nous sommes là avant tout pour renseigner nos membres quant à leurs droits et obligations envers l'employeur et nous sommes également présents pour vous représenter en cas de mécontentement ou de litiges avec ce dernier. Notre désir est de travailler, tous ensemble, employé.e.s, employeur et syndicat afin d'avoir un milieu sain, sécuritaire et valorisant pour toutes et tous.

Soyons fiers d'être syndiqués et parlons-en! Votre syndicat est là pour vous!

Éric Vézina



DANS CE NUMÉRO :

Mot du président	1
Statuts et avantages des personnes salariées temporaires – salaire – échelons	2
Vous avez le droit de connaître vos droits	3-4

MON STATUT ET MES AVANTAGES

Qu'est-ce qu'une personne salariée temporaire?

Une personne temporaire est une personne qui ne détient pas de poste ou d'horaire de chapitre 10 (surveillant d'élèves 15 heures ou moins). Cette personne effectue un remplacement ou un surcroît de travail dans un des établissements de la commission scolaire.

Quels seront ses avantages sociaux?

ATTENTION - Il y a une différence entre une personne salariée **de moins de 6 mois et de plus de 6 mois.**

Six (6) mois et moins

Ce sont toutes les personnes temporaires qui occupent un travail soit un surcroît ou un remplacement depuis moins de 6 mois ou qui n'est pas prévu pour plus de six (6) mois. Ces personnes recevront une majoration de 4% à leur salaire pour combler les vacances. De plus, les journées fériées seront payées si elles ont été travaillées dix (10) jours depuis l'embauche, et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé (article 2-1. B)1) convention collective S3 2015-2020.

Toutefois, lorsque vous atteindrez les six (6) mois, des changements au niveau de la paie devront être apportés. Vous serez alors considéré comme une personne temporaire de plus de six (6) mois.

Plus de six (6) mois

C'est la personne qui effectue un remplacement ou un surcroît de travail depuis plus de six (6) mois ou qui a obtenu un travail pour une période préalablement déterminée de plus de six (6) mois; par exemple: remplacement d'un congé de maternité ou congé sans traitement. De plus, si le poste occupé est plus de 15 heures, la personne sera payée selon le taux horaire et elle accumulera des journées de vacances et de maladie au prorata de sa tâche. Elle aura également droits aux congés fériés, aux congés spéciaux, aux assurances et à l'assurance salaire. Elle recevra donc une paie durant la période des Fêtes.

Par contre, si elle occupe un poste de 15 heures et moins, elle reçoit sur chaque paie 8% pour ses vacances et 11% pour tous les autres avantages en plus de son salaire horaire.

QUEL SERA MON SALAIRE LORS DE MON

À l'embauchage, l'employeur déterminera votre échelon selon la classe d'emploi qui vous est attribuée. Votre scolarité ainsi que votre expérience seront considérées.

C'est-à-dire que vous devez répondre aux exigences du *Plan de classification du personnel de soutien scolaire* pour ce qui est des qualifications requises. Si vous possédez le minimum des qualifications requises prévues pour accéder à une classe d'emploi, vous aurez droit au premier échelon. Par contre, si vous possédez plus d'années d'expérience que le minimum requis au *Plan de classification* vous aurez droit à un échelon par année d'expérience additionnelle. Vous devez fournir à l'employeur une pièce justificative attestant de votre expérience pertinente à votre classe d'emploi acquise chez un autre employeur. Un échelon correspond à 1 820 heures. De plus, si vous avez terminé et réussi, dans une institution reconnue, plus d'années d'études que le minimum requis au *Plan de classification*, vous obtenez deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, si ces études sont jugées pertinentes à l'emploi. Aussi, lorsque vous réussissez des études en perfectionnement, liées à votre emploi, l'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement.

QUEL SERA MON SALAIRE LORS D'UNE PROMOTION OU D'UN REMPLACEMENT?

Si vous obtenez une promotion à la suite d'un affichage ou d'un remplacement temporaire qui constitue une promotion, par exemple une secrétaire qui remplace une secrétaire d'école, vous avez droit à l'échelon dont le taux de traitement est immédiatement supérieur à celui que vous recevez. Le résultat de l'augmentation de l'échelon doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emploi.

Si vous êtes mutés, vous obtenez l'échelon de la nouvelle classe d'emploi correspondant à vos années d'expérience reconnues et liées aux fonctions de la nouvelle classes d'emploi. Si vous êtes rétrogradés volontairement, votre traitement correspondra à la plus avantageuse des formules suivantes: vous obtenez l'échelon de la nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui que vous détenez ou vous obtenez l'échelon de la nouvelle classe d'emploi correspondant à vos années d'expérience reconnues et pertinentes à l'emploi.

VOUS AVEZ LE DROIT DE CONNAITRE VOS DROITS!

QUI A DROIT À UNE PAUSE ?

Vous avez droit à 15 minutes de pause payées par demi-journée de travail. Cette pause doit être prise vers le milieu de la période de travail.

Une demi-journée de travail équivaut à une période de travail continue de 3 ou plus.

Si votre journée régulière de travail comporte 6 heures de travail ou plus, vous avez droit à 2 périodes de pause.

QUEL EST LE RATIO EN SERVICE DE GARDE ET QUOI FAIRE SI LE RATIO N'EST PAS RESPECTÉ?

Le ratio est de 20 enfants par groupe. Si votre ratio n'est pas respecté, vous devez aviser votre technicienne ou technicien en service de garde qui devra aviser la direction de l'école. Si toutefois, le non-respect du ratio dans votre groupe est maintenu vous DEVEZ aviser votre syndicat.

ÊTES-VOUS VICTIMES D'HARCÈLEMENT, D'INTIMIDATION OU VIVEZ-VOUS UNE SITUATION DIFFICILE AVEC UN OU UNE COLLÈGUE DE TRAVAIL?

Il existe une politique pour contrer le harcèlement. Avant toute chose, vous devez aviser la personne de cesser le comportement désagréable, si la situation ne s'améliore pas, vous devez aviser votre direction. Si le problème persiste vous devez aviser votre syndicat.

QU'EST-CE QUE LE DEVOIR DE LOYAUTÉ ENVERS L'EMPLOYEUR?

Tout employé de la commission scolaire a un devoir de loyauté et doit le respecter sans égard à son domaine ou à son type de poste. L'employeur doit pouvoir avoir confiance en son employé, que ce soit sur les lieux de son travail ou ailleurs.

ATTENTION

SI VOUS DEVEZ BÉNÉFICIER, pendant l'année, DE L'ASSURANCE-SALAIRE INVALIDITÉ, SI VOUS ÊTES VICTIME D' UN ACCIDENT AU TRAVAIL, COMMUNIQUEZ AVEC VOTRE SYNDICAT AFIN DE VOUS ASSURER DES DÉMARCHES À SUIVRE ET AINSI VOUS INFORMER DE VOS DROITS ET OBLIGATIONS.

EST-CE QUE MON HORAIRE DE TRAVAIL PEUT ÊTRE MODIFIÉ OU AJUSTÉ?

L'horaire de travail peut être ajusté à la suite d'un préavis de dix (10) jours. L'ajustement doit se situer dans une amplitude de soixante (60) minutes avant ou après la journée régulière de travail. Une copie doit être remise au syndicat. Deux (2) ajustements d'horaire par année sont permis.

Le deuxième ajustement doit se situer dans l'amplitude de soixante (60) minutes de l'horaire initial. De plus, le salarié ou la salariée doit être consulté au sujet de l'ajustement de son horaire et la commission doit fournir les motifs justifiant le changement. Cet ajustement ne peut entraîner d'allongement de la journée de travail de la salariée ou du salarié. Clause 8-2-13

La commission peut également modifier, après entente écrite entre le syndicat, un horaire de travail pour des besoins d'ordre administratif ou pédagogique. Elle donne alors un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Par contre, le salarié ou la salariée ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

COMMENT PUIS-JE VÉRIFIER MON ANCIENNETÉ?

Les listes d'ancienneté (alphabétique – chronologique – chronologique par corps d'emploi) au 30 juin 2019 du personnel de soutien doivent être 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 sur l'intranet de la commission scolaire.

Des questions?

Communiquez avec votre syndicat!

450 424-4626

VOUS AVEZ LE DROIT DE CONNAITRE VOS DROITS!

ÊTES-VOUS VICTIMES DE VIOLENCE PHYSIQUE RÉGULIÈREMENT PAR LES ÉLÈVES?

Vous devez enregistrer tous les incidents et accidents dans le registre informatisé de la commission scolaire. Assurez-vous auprès de votre direction d'avoir accès à ce registre.

Vous devez aviser votre direction de toutes formes de violence.

Vous devez aviser votre syndicat, nous ferons le nécessaire pour vous protéger.

AVEZ-VOUS UNE PERSONNE DÉLÉGUÉE DANS VOTRE MILIEU?

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

Suivez-vous sur
FaceBook
site Web
 Avez-vous
 des questions,
 des suggestions?

450 424-4626

