

# » L'influent

SCFP 2057

Nous contacter : 450-492-3410 # 1993

Mars 2018

No 3

## Message du président

Vive le printemps/Joyeuses Pâques et bon congé !

Chers collègues,

Déjà un an de mandat. Un an rempli de défis et d'apprentissages. Quel beau défi ! Je tiens à vous remercier de m'accorder ce privilège.

Une première réussite : deux assemblées en une.

Le 14 mars nous avons eu une assemblée générale régulière et une extraordinaire en une seule soirée.

Pour l'assemblée régulière, il y a eu un vote concernant les congés spéciaux de décès. La conclusion de ce vote est que nous conservons le statut quo. Donc, la convention reste telle quelle : clause 5-1.01 c)d)e). Le congé sera donc accordé au moment des funérailles. Pour plus d'informations vous pouvez communiquer avec nous au 450-492-3410 poste 1993.

Pour l'assemblée générale extraordinaire (assemblée qui ne statue que sur un seul sujet).

Les modifications des statuts et règlements ont été adoptées à la majorité. Merci au comité des statuts et règlements pour leur excellent travail.

Pour terminer, je tiens à vous souhaiter de Joyeuses Pâques, un bon congé et un très beau printemps.

N'oubliez pas de nous suivre sur notre page Facebook SCFP 2057 et sur notre nouveau site web : [scfp2057.org](http://scfp2057.org)

*Patrick Dion*  
*Président*



Bonjour à tous et à toutes,

En décembre dernier, j'ai été affecté à votre section locale à titre de conseiller syndical pour succéder à mon collègue Patrick Langevin.

C'est pour moi un retour aux sources, en quelque sorte, puisque je proviens du secteur de l'éducation. En effet, j'ai été TES et psychoéducateur pendant un bon nombre d'années et je suis devenu le président de ma section locale. Je fais du syndicalisme actif depuis près de 20 ans.

Maintenant, pour votre section locale, j'apporte mon aide et mon expérience pour différents dossiers tout en supportant votre exécutif. Ma contribution est variée et mon support étant d'abord dédié à vos représentants pour les questions plus complexes du domaine des relations de travail. Enfin, j'aurai à plaider des dossiers litigieux de griefs en arbitrage ou devant la CNESST pour ce qui est des accidents de travail.

Voilà un bref résumé de mon travail chez vous. J'espère avoir l'occasion de vous saluer lors d'une prochaine activité syndicale.

Roger Bazinet,  
conseiller syndical  
SCFP



Bonjour à tous,

Je vous souhaite un bon printemps plein de soleil et de chaleur. Ca va nous faire un grand bien après un hiver rigoureux.

Il y aura une assemblée du secteur manuel le 19 avril prochain au 130 Valmont à Repentigny à 10h30 dans la salle 16 pour les membres qui travaillent de soir et à 19h00 pour ceux de jour.

Envoyez-nous vos questions sur les sujets dont vous voulez discuter lors de la rencontre. Ces questions peuvent être envoyées au syndicat par courriel ou par courrier interne. Nous avons déjà reçu quelques questions entre autres sur le ménage d'été, chandails pour les concierges.

Je demanderais aussi à tous les concierges de vérifier avec la compagnie Prescott quand ils vont venir dans votre école pour changer les distributeurs de produits chimiques.

Vous pouvez communiquer directement avec le représentant m. Jose De Carvalho au 514-333-6969.

J'espère vous voir en grand nombre à la rencontre.

Gilles Deschênes  
Directeur manuel local 2057  
450-492-3410



## **Si vous êtes en invalidité ou victime d'un accident de travail**

Nous vous suggérons fortement de communiquer avec votre syndicat lors d'un arrêt de travail ou lors d'un accident de travail. Le syndicat peut vous être très utile pour ce qui est de transmettre efficacement de l'information ou pour vous aider à faire les démarches nécessaires.

Ce conseil s'avère d'autant plus pertinent lorsque votre situation devient délicate ou se complique, car votre syndicat a l'expérience de ce genre de dossier et des embûches ou désagréments que vous pouvez avoir à surmonter.

**Accommodement raisonnable : Si votre état de santé changeait et que votre travail actuel devenait trop difficile voire impossible....**

Le concept « accommodement raisonnable » est varié et complexe. Cependant, l'accommodement raisonnable est un mécanisme qui pourrait vous permettre de demeurer à l'emploi, même si votre état de santé changeait de façon si importante qu'il serait « impossible » d'offrir une prestation de travail. Par exemple : une modification de votre poste de travail, de votre tâche, de l'aménagement physique des lieux de travail, est essentielle pour pallier à un handicap.

L'accommodement raisonnable n'est possible que si la « contrainte excessive » n'est pas démesurée pour l'employeur. Cela dit, l'employeur doit faire un effort plus qu'important pour maintenir ses salariés à l'emploi. La contrainte serait excessive pour l'employeur si les conditions d'accommodement devenaient insoutenables pour des motifs administratifs, d'organisation du travail ou budgétaires par exemple.

Évidemment, les notions d'accommodements raisonnables et de contraintes excessives touchent bien des particularités et des angles que nous n'avons pas abordés dans ce court texte. Il serait avisé de communiquer avec votre syndicat, si ce sujet vous touche de près.

# GRIEF

Voici un petit survol des griefs que l'exécutif a inscrit au rôle au courant de l'année scolaire 2017-2018. Jusqu'à présent plus de 65 griefs sont inscrits, dont +ou- 25 de ceux-ci sont de type « interprétation » que votre syndicat revendique pour vos droits. Pour le reste, environ une quarantaine de griefs sont de type « mesure disciplinaire » dont la majorité sont reliés à des absences au travail sans autorisation et sans justification. Petit rappel, si vous prenez des congés sans-traitement non autorisés, la politique de la CSDA est de remettre une mesure disciplinaire (suspension) à l'équivalent d'une journée de suspension pour une journée d'absence sans autorisation...

*P-O Brisebois, V-P SCFP2057, Responsable Grief*



## C.R.T

Chaque année scolaire le syndicat et les responsables des ressources humaines forment un comité paritaire appelé « comité des relations du travail ». Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige, autre qu'un grief entre la commission d'une part et ses personnes salariées et le syndicat, d'autre part, et d'apporter toute solution appropriée. Il y a environ 8 rencontres par année scolaire. Nous avons plusieurs discussions en cours s'échelonnant sur quelques rencontres.

- Voici quelques exemples du genre de sujets discutés :
- Fractionnement en service de garde ( discussion en cours)
- Proposition syndicale pour les futurs affichages collectifs de postes offerts au courant de l'année par affichage interne sur babillard (déjà existant) et ajouter par courriel électronique aux personnes salariées (à suivre)
- Évaluation des coûts en sous-traitance versus personne salariée de la CSDA (discussion en cours)
- Possibilité d'offrir des inscriptions en cours d'année pour de la formation en CPI II (à suivre)
- Une proposition pour les concierges et ouvriers d'entretien classe 2 a été faite auprès de l'employeur pour obtenir des uniformes ou au minimum des chandails fournis à l'effigie de la CSDA et la réponse fût tout simplement « NON » la CSDA ne voit aucune valeur ajoutée à fournir ne serait-ce que quelques chandails par année aux personnes salariées régulières. Cela représente pour eux une question de gestion et de coûts...

Voilà une partie des sujets discutés et je vous invite à partager avec nous vos idées de sujets dont on pourrait discuter en C.R.T.



# Question ?

L'entente convenue entre le syndicat et la CSDA en C.R.T l'année dernière, valide seulement pour l'année scolaire 2017-2018 concernant la possibilité de modification d'horaire pour les journées pédagogiques tout en respectant votre nombre d'heures de travail vous a-t-elle bien servis au cours de l'année?

- Avez-vous apprécié et profiter de cette entente?
- Avez-vous rencontré des problèmes suite à cette entente?
- Avez-vous des suggestions ou commentaires?

Je vous invite à nous faire suivre vos remarques...

Au plaisir!

P-O Brisebois, V-P SCFP2057

---

## OYÉ! OYÉ!

Site Web

L'exécutif vous invite à consulter sous peu (environ 2 semaines) votre nouveau site web plus convivial, actualisé et modernisé. Celui-ci sera maintenant compatible avec les téléphones mobiles. Tous les documents importants mis à jour, les informations de l'exécutif, ainsi que des liens utiles si trouveront... Votre site web est un outil de consultation intéressant, profitez-en!

À mettre dans vos favoris : [scfp2057.org](http://scfp2057.org)

---

## SERVICE DE GARDE

Le 16 avril prochain aura lieu l'assemblée de secteur en service de garde. Plusieurs personnes m'ont fait parvenir leurs questions auxquelles il me fera plaisir de répondre. On ne règlera pas toutes les questions en lien avec les SDG en une seule soirée bien entendu... mais c'est à force de discussions et de solution qu'on en arrive à faire des petits pas. Je connais bien la réalité du milieu et je travaille le mieux possible pour faire avancer des choses. Par conséquent, cette lutte ne se fait pas seule, c'est ensemble que l'on se fait entendre et c'est aussi ensemble qu'on en arrive à trouver des solutions pour faire avancer notre tâche au quotidien.

On peut parfois avoir l'impression que le syndicalisme est moins d'actualité... si vous saviez à quel point vos représentants syndicaux sont dévoués et travaillent fort pour faire avancer notre cause collective. Pour faire avancer les luttes, les négociations, faire valoir notre travail, c'est en s'investissant tous ensemble que cela fera une différence. Vous êtes près de 865 personnes dans les services de garde qui vivez chaque jour la réalité de votre milieu,

Être informé de ses droits, de ses obligations, ce n'est pas « se mettre dans le trouble « face à son employeur » c'est savoir la direction à prendre et s'investir à trouver des solutions plutôt que de la confrontation. La convention collective est une entente entre employeur et employés c'est-à-dire un contrat mutuel et quand les parties s'entendent à la respecter, l'harmonie est possible et de belles discussions ont lieu.

Je vous attends donc en grand nombre le 16 avril prochain  
au 130 Valmont à 19h00

Sophie St-denis  
Directrice secteur service de garde





# ADAPTATION SCOLAIRE

ASSEMBLÉE DE SECTEUR :  
11 AVRIL 2018 : 19H00  
(Salle des Commissaires)

## EXIGENCES PARTICULIÈRES

Petit rappel à vous tous chères/chers collègues TES : N'oubliez pas que dans le cadre du processus d'affectations (sécurité d'emploi et postes vacants) pour accéder à certains postes de TES, vous devez rencontrer les exigences du poste en possédant, à votre dossier, **les exigences particulières déterminées**.

Voici les ÉCOLES CONCERNÉES par les exigences particulières : (écoles dédiées ou classes régionales)

<u>Écoles primaires</u>		<u>Écoles secondaires</u>
Alphonse-Desjardins Le Castelet De la Paix Émile-Nelligan Des Hauts-Bois Henri-Bourassa Jean-De la Fontaine De la Sablière	Louis-Fréchette Inst. Louis-Joseph-Huot La Passerelle Pie-XXII Du Soleil-Levant Saint-Guillaume Du Vieux-Chêne	Armand-Corbeil Du Coteau Félix-Leclerc Jean-Baptiste-Meilleur Jean-Claude-Crevier L'Envolée L'Impact Paul-Arsenault
<b>QUI</b>	Tous les salarié(e)s possédant la catégorie d'emploi : <b>TECHNICIEN(NE) EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE</b> (réguliers, liste de priorité et temporaires)	
<b>COMMENT</b>	1- S'inscrire aux rencontres d'information sur Fortic; 2- Assister à la rencontre d'information; 3- Vérifier que l'exigence est inscrite sur votre PPA ainsi que sur la liste des exigences particulières mise à jour.	

## VOICI LA DÉFINITION DES CODES POUVANT ÊTRE OCTROYÉS:

CODE	DÉFINITION	CODE	DÉFINITION
01 (DAP)	Difficultés d'apprentissage	34 (DL)	Déficiência langagière
12 (TC)	Troubles du comportement	36 (DMG)	Déficiência motrice grave
14 (TGC)	Troubles graves de comportement	42 (DV)	Déficiência visuelle
17 (DL)	Dysphasie de type dyspraxique	44 (DA)	Déficiência auditive
21 (DIL)	Déficiência intellectuelle légère	50 (TED)	Troubles envahissants du développement
23 (DIP)	Déficiência intellectuelle profonde	53 (TRP)	Troubles relevant de la psychopathologie
24 (DIM)	Déficiência intellectuelle moyenne à sévère	99 (DX)	Déficiência atypique
33 (DMO)	Déficiência motrice légère ou organique		

## CAPSULE D'INFORMATION SUR LES LETTRES D'ENTENTE EN VIGUEUR SUR LES EXIGENCES PARTICULIÈRES :

Voici les grandes lignes de ce qui est stipulé dans les lettres d'entente concernant les exigences particulières :



### SÉCURITÉ D'EMPLOI :

Prenez note que dans le cadre du processus de sécurité d'emploi, pour déplacer un(e) TES qui détient un poste comportant une exigence particulière, vous devez avoir l'attestation de cette exigence particulière dans votre dossier (donc que vous avez assisté à la rencontre d'information ou que l'attestation vous a été reconnue ayant travaillé avec la clientèle)

Cependant (pour vous rassurer), les TES qui seront déplacés et qui auront comme choix de déplacer un TES plus jeune dont le poste comporte une exigence particulière pourront refuser de le déplacer et ce, même si l'attestation de cette exigence particulière est inscrite à son dossier. MAIS, votre refus alors exprimé vaudra automatiquement pour tout poste visant le même type de clientèle. Vous pourrez alors déplacer sous réserve de cette restriction la personne immédiatement plus ancienne reliée ou non à un poste comportant une exigence particulière.

### POSTES VACANTS :

Pour soumettre votre candidature sur un poste vacant comportant une exigence particulière, vous devez avoir l'attestation de cette exigence particulière dans votre dossier.

### LISTE PRIO :

Pour les TES figurant sur la liste de priorité, le refus d'une offre d'emploi temporaire requérant une exigence particulière n'est pas comptabilisé aux fins d'application des motifs de radiation de la liste de priorité. Cependant, ce refus entraînera la perte de cette exigence particulière à votre dossier. Pour l'obtenir à nouveau, vous devrez retourner à la séance d'information.

## QUAND AURONT LIEU LES RENCONTRES?

LE CALENDRIER DES RENCONTRES DEVRAIT SORTIR SOUS PEU.  
VOUS Y AUREZ ACCÈS SUR VOTRE PORTAIL APPLICATIF DANS L'ONGLET DES  
EXIGENCES PARTICULIÈRES.

Pour toutes questions, n'hésitez pas à communiquer avec moi.

*Nadine Boyer (directrice de l'adaptation scolaire)*

## **Informations importantes : RREGOP**

Rachats de service pour de courtes périodes d'absence sans salaire

Une travailleuse du nom de Mme Carignan, a demandé à Retraite Québec de pouvoir racheter de courtes périodes de mises à pied cycliques (vacances de Noël et semaine de relâche, été). Devant le refus de Retraite Québec, Mme Carignan a porté la cause en arbitrage. Compte tenu qu'il n'y avait aucune définition d'absence sans traitement dans la Loi sur le RREGOP, l'arbitre Beaupré a donné ce droit à la plaignante. Une décision confirmée par la suite par des tribunaux supérieurs.

La possibilité de racheter de courtes périodes de service au RREGOP lors de mises à pied cycliques prendra bientôt fin. Une entente est intervenue entre les organisations syndicales et le gouvernement pour mettre un terme à la brèche entrouverte par la décision de l'arbitre Beaupré, dans la cadre du dossier Carignan.

Cette décision, bien qu'elle puisse paraître comme provoquant un nouveau droit, aurait néanmoins pénalisé plusieurs travailleuses et travailleurs du secteur public si elle avait été appliquée largement. C'est pourquoi les parties négociantes ont convenu d'intégrer dans la Loi sur le RREGOP une définition d'absence sans traitement qui exclura les périodes de mises à pied cycliques comme celles des vacances de Noël et de la semaine de relâche. En les excluant, les salariés pourront continuer à annualiser leur salaire malgré ces périodes de mises à pied. Ainsi, ils ne seront pas pénalisés à leur retraite.

Les parties négociantes ont néanmoins convenu de mesures transitoires. Pour celles et ceux qui le désirent, il sera possible pour encore quelques jours de racheter des périodes de mises à pied cycliques. La date à laquelle prendront fin ces mesures transitoires n'est pas encore connue, mais devrait survenir avant la fin du mois de mars 2018, au moment où le projet de loi 163 (qui porte sur différents régimes de retraite du gouvernement québécois) sera examiné à l'Assemblée nationale. Ainsi, celles et ceux voulant racheter des périodes de mises à pied cycliques doivent le faire rapidement auprès de Retraite Québec. Après l'examen du projet de loi 163, il ne sera plus possible de le faire. À la mi-février la CSDA a fait parvenir par courriel à tous les employés susceptibles de faire un rachat de périodes de mise à pied temporaire.

Les périodes admissibles pour le rachat de service sont les suivantes :

1. La semaine de relâche
2. Les congés des fêtes non rémunérés
3. La période estivale (mise à pied temporaire)

À l'heure actuelle, le coût du rachat est établi comme suit par Retraite Québec :

La part employé, la part employeur et les intérêts.

C'est à vous d'estimer si le rachat est bénéfique pour vous!

Afin de vous permettre de vous prévaloir de l'éventuelle disposition transitoire, vous devrez transmettre votre demande à cet effet par courriel seulement à Madame Manon Aubry des ressources humaines ([manon.aubry@csda.ca](mailto:manon.aubry@csda.ca)), en incluant les renseignements suivants :

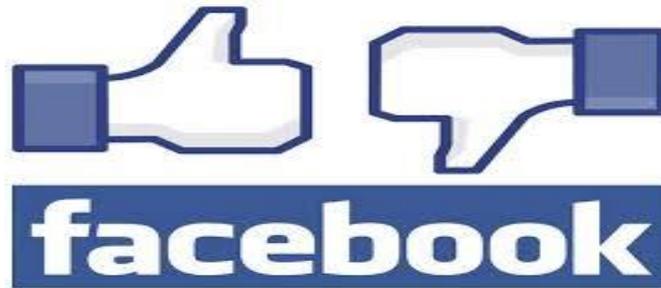
- Nom, prénom
- Matricule
- Période à racheter (voir 1, 2, et 3)

Dès réception de votre courriel, la CSDA remplira la demande de rachat de service formulaire 727. Par la suite, le formulaire vous sera envoyé par courrier interne. Il est de votre responsabilité de le signer et le faire parvenir par télécopieur à Retraite Québec le plus rapidement possible pour ne pas perdre la possibilité de rachat. Par la suite vous recevrez de Retraite Québec des propositions des montants à investir pour racheter les périodes d'absence ou de mise à pied. Il vous restera à décider si les montants calculés sont un bon investissement.

*René Lavoie*

Comité retraite  
450-492-3410 # 1996





Il est important de savoir qu'on ne peut pas écrire n'importe quoi, même si c'est sur Internet et sur les réseaux sociaux tels que Facebook.

On a le droit de s'exprimer et de donner son opinion sur quelqu'un ou quelque chose, mais il ne faut pas que cela nuise aux autres.

On est responsable de ce que l'on écrit. La commission scolaire pourrait utiliser vos écrits pour vous discipliner.

Il ne faut pas oublier que tout ce que l'on publie sur les sites peut être lu par plusieurs personnes et même votre employeur.

Finalement, il faut se rappeler que les menaces et le harcèlement sont des actes criminels dans la «vrai vie», mais ils le sont également sur Internet et sur les réseaux sociaux.

