

Avril 2011

L info 578



(syndicat des employés et employées professionnels-les et de bureau)



De la parole
aux actes!

Le mot de la présidente

Réduction des effectifs au centre administratif

Dans notre parution du mois de novembre dernier, nous vous informions des dispositions prévues dans le budget du ministre Raymond Bachand ; une de ces dispositions prévoyait le remplacement d'une personne sur deux suite à leur départ à la retraite. Le samedi 12 juin 2010, le gouvernement Charest faisait adopter sous le bâillon le projet de loi 100, ordonnant le retour à l'équilibre budgétaire pour l'année 2013-2014 avec les conséquences que l'on connaît. Nous saurons sous peu comment l'employeur appliquera ces dispositions puisqu'il doit nous aviser au plus tard, le 15 mai 2011, des abolitions et des créations de postes dans le secteur régulier pour l'année 2011-2012. Déjà, en novembre, l'employeur prévoyait le départ de 16 personnes et le remplacement de 8 d'entre elles. Pourtant depuis 2010, plusieurs cadres ont été embauchés à la Commission scolaire Marie-Victorin. Parions que le départ à la retraite des cadres au centre administratif ne sera pas pris en compte dans l'application de cette mesure.

Mouvement de personnel de janvier 2011

Nous avons reçu plusieurs commentaires à l'effet que des travailleuses en service de garde avaient obtenu des postes dans le secteur régulier. Une mise au point s'impose afin de corriger certaines perceptions erronées. Les personnes éducatrices en service de garde ont les pires conditions de travail reliées à leur emploi. Elles travaillent sur une plage horaire de 12 heures, disposent de postes majoritairement à temps partiel et de plus, elles subissent des horaires coupés et certaines d'entre elles subiront sûrement des réductions d'heures à compter du 15 mai prochain. Je suis convaincue que nous ferions la même chose dans les mêmes conditions, c'est-à-dire, postuler sur des postes dans le secteur régulier afin d'améliorer la qualité de vie au travail, même en subissant une diminution du taux horaire.

Maintien de l'équité salariale

Tel que prévu à la Loi de l'équité salariale, du 20 décembre 2010 au 18 février 2011, l'employeur procédait à l'affichage des résultats du maintien de l'équité salariale dans chaque lieu de travail. Toute personne pouvait effectuer une demande d'information auprès du Conseil du Trésor afin de savoir si cette évaluation avait été réalisée en conformité avec les tâches ajoutées depuis 2001 et une copie de votre demande devait être acheminée au SEPB QUÉBEC. Le Conseil du Trésor avait jusqu'au 20 mars 2011 pour procéder à un nouvel affichage des résultats, en tenant compte de vos indications, ce qui n'a pas été fait. Vous recevrez sous peu un communiqué vous indiquant la marche à suivre pour déposer une plainte à la Commission de l'équité salariale (CES), au plus tard le 18 mai 2011.

Nous procédons présentement à la compilation des demandes d'information et à l'évaluation de celles-ci afin de comparer nos résultats et ceux du Conseil du Trésor et suite aux plaintes déposées, nous demanderons à la Commission de l'équité salariale de trancher sur les corrections à apporter.

Liste de priorité d'emploi (article 2-3.00 des arrangements locaux)

Pour être inscrite sur la liste de priorité d'emploi, la personne salariée doit : posséder les qualifications requises ; avoir travaillé au moins 465 heures à la Commission dont 341 heures dans une même classe d'emploi et dans un même lieu de travail au cours des 12 derniers mois et avoir fait l'objet d'une évaluation globale positive. Nous avons constaté que des personnes salariées temporaires répondaient aux conditions ci-haut mentionnées et n'étaient pas inscrites sur la liste. Cette liste était affichée au plus tard le 30 novembre dernier et vous aviez jusqu'au 15 janvier 2011 pour faire une demande à l'employeur pour être inscrite sur la liste. Cette information figurait au compte-rendu de la rencontre du Conseil des personnes déléguées du 7 novembre 2010.

Lorsqu'une personne salariée temporaire est inscrite sur la liste de priorité d'emploi et qu'elle obtient un poste régulier lors des séances d'affectation, si elle ne réussit pas sa période d'essai, l'employeur a l'obligation de la réinscrire sur la liste de priorité d'emploi. Dans le cas contraire, l'employeur met fin à son emploi à la Commission scolaire. Nous vous rappelons que, si vous êtes une personne salariée temporaire, il est essentiel de vérifier que votre nom figure sur cette liste au cours de la période du 30 novembre au 15 janvier de chaque année.

Gisèle Dupuis

Présidente, SEP-B-578

Fête internationale des travailleuses et des travailleurs, 1er mai 2011

La Coalition du 1er mai, qui regroupe des organisations syndicales, communautaires et étudiantes, a décidé cette année de souligner la Fête internationale des travailleuses et des travailleurs, en lançant un message aux entreprises privées.

Recours de plus en plus fréquent aux lock-out, entrave à la syndicalisation par des multinationales, privatisation des services publics, primes démesurées aux administrateurs, fermeture d'usines pourtant rentables et subvention de milliards de dollars par des banques insatiables : assez, c'est assez ! On dit : «C'est l'heure des comptes !»

La Coalition dénonce ces compagnies, trop nombreuses, qui se croient tout permis et celles qui utilisent leurs journaux pour influencer la population et promouvoir un plus grand rôle du secteur privé pour mettre la main sur nos services publics.

Participez en grand nombre aux activités organisées dans votre région.

Rendez-vous à Montréal :

Rassemblement à 12 h, Parc Baldwin, coin Marie-Anne et Fullum



Personne salariée temporaire plus de 6 mois?

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

- Une personne salariée qui effectue un remplacement;
- Une personne salariée qui effectue un travail déterminé lors d'un surcroît de travail ou d'un événement imprévu;
- Une personne salariée qui a obtenu un poste nouvellement créé après la rentrée des élèves, et ce, à l'exception d'un poste obtenu à l'affichage de janvier.

Y a-t-il d'autre définition de la personne salariée temporaire?

Oui, celle embauchée pour un travail déterminé lors d'un projet spécifique.

Cependant, dans ce cas, l'atteinte des 6 mois de service continu n'apporte rien de plus, car la majorité des avantages de la convention lui étaient accordés dès le début de son embauche.

Pourquoi parle-t-on de 6 mois de service continu?

Parce que, pour les personnes salariées temporaires, autres que celles embauchées pour un projet spécifique, certaines conditions de travail s'appliquent à partir de ce moment-là.

Quelles sont ces conditions?

Mis à part les volets de la représentation syndicale (droit d'être délégué), la possibilité d'obtenir une libération pour activité syndicale et la possibilité de participer au conseil d'établissement, c'est l'ajout des points suivants qui sont avantageux :

- Congés spéciaux, article 5-1.00;
- Régime d'assurance-vie, maladie et salaire, article 5-3.00;
- Droits parentaux (selon l'annexe VIII et l'article 5-4.00);
- Vacances, article 5-6.00;
- Les dispositions de certaines clauses de l'article 5-9.00.

Est-ce que cela s'applique, peu importe le nombre d'heures hebdomadaires travaillées?

Non, les personnes travaillant 15 heures et moins par semaine ne bénéficient pas de ces ajouts car leur salaire est déjà majoré de 11% pour tenir compte des avantages sociaux et de 8 % pour les vacances.

Comment est comptabilisé le 6 mois en question?

Il faut avoir travaillé de façon continue au moins 6 mois depuis son embauche ou dans le cadre de deux ou plusieurs embauches immédiatement contiguës.

Toutefois, des absences justifiées totalisant un maximum de 2 jours ouvrables, les samedis, dimanches, les jours chômés et payés, les journées pédagogiques, mise à pied pendant la semaine de relâche et les périodes de vacances de la personne ne constituent pas une interruption de travail.

Normalement, le prélèvement des primes d'assurance sur votre talon de paie est un bon indice.

Qu'est-ce que je fais si je pense avoir atteint 6 mois de service continu et que je ne constate aucun changement à ma paie ?

- 1- Communiquer avec le service de la rémunération et questionner la personne qui s'occupe de votre dossier ;
- 2- Si vous pensez avoir complété les 6 mois de service continu et que la Commission scolaire refuse de vous les reconnaître, remplissez le formulaire qui suit et envoyez-le à votre syndicat.

Qui m'avise que j'ai complété cette période?

Normalement, le prélèvement des primes d'assurance sur votre talon de paie est un bon indice.

Louis-Georges Frenette
Retraité



Formulaire en vue de la réclamation des 6 mois de service continu

Date : _____ Nom : _____

École : _____

Poste occupé : _____

Motif : remplacement () surcroît de travail ()

Début de la période d'embauche : _____
(Année/ mois/ jour)

Avez-vous eu une interruption de travail ou un avis de votre supérieur qui mettait fin à votre emploi? Oui () non ()

Si oui, pendant combien de temps? _____

Avez-vous été absent pour d'autres motifs? _____

Si oui, pour quelle période? _____

Pour quel motif? _____

Équipe de L'info 578 : Jean-François Labonté, Gisèle Dupuis, Louis-Georges Frenette et Michèle Lanoix