

N'en jetez plus... la cour est pleine!

(par Charles Allen)

Encore une fois, les secrétaires d'école voient leurs tâches « s'accroître » par l'ajout de nouvelles responsabilités. Sont-elles seules dans leur école? À en croire les dernières directives de la commission scolaire, on suppose que oui. Même si elles travaillent déjà à 150 % et peinent à réaliser toutes leurs tâches quotidiennes, on en ajoute comme si elles ne travaillaient pas ou qu'elles avaient un surplus de temps libre.



Le calendrier des activités à réaliser par les milieux scolaires dans le cadre de la campagne de vaccination contre la rougeole en est une bonne preuve. Ce dernier commence en lion par « *identifier une personne ressource dans l'école qui sera responsable de l'opération* ». La secrétaire d'école bien sûr! Elle sera ainsi responsable de toutes les opérations administratives relatives à ce calendrier telles que produire les listes, préparer les étiquettes, acheminer les dépliants aux élèves, récupérer les formulaires, effectuer les relances, communiquer les informations à l'infirmière, organiser la séance de

vaccination et j'en passe. Les directions vont sûrement prétendre que ces tâches ne sont pas compliquées, mais ces dernières demandent du temps et c'est justement ce que les secrétaires d'école n'ont pas.

Les enseignants refusent de faire la collecte d'argent auprès de leurs élèves? Mais qui donc pourrait bien s'occuper de ce travail et de la compilation qui l'accompagne...? La secrétaire d'école, bien entendu, car elle a le temps de toute façon! De plus, il s'agit effectivement d'une tâche administrative, encore une autre. Fait-elle partie des attributions caractéristiques d'un poste de secrétaire d'école? Bien sûr que oui, car bien des tâches en font partie. On dirait bien que la description du travail d'une secrétaire d'école a été imposée en fonction des besoins qui surgissent jour après jour!

Et la cerise sur le sundae? L'inscription des élèves pour l'an prochain. La procédure d'inscription a été modifiée par la commission scolaire afin d'éviter les files d'attente de parents devant les écoles, ce qui est une bonne idée en soi. Mais, encore une fois, qui va devoir se taper le travail en double? Hé oui, ce sera la secrétaire d'école! Une crêpe de plus à ajouter sur un plat qui déborde déjà?

Le mot d'ordre de votre syndicat est le suivant : vous travaillez 35 heures par semaine et vous donnez déjà votre maximum, nous en sommes convaincus. Pour le reste, c'est à la direction d'école d'établir les priorités et de vous les transmettre. Si le temps vous manque, c'est à cette même direction de vous accorder de l'aide ou de vous autoriser à faire des heures supplémentaires (qui doivent vous être remises à 150 %). Et un conseil d'ami : de grâce, prenez vos pauses et vos heures de repas!

Première loi sur l'indemnisation

(par Michel Picard)

Après un début timide en matière de santé et sécurité au travail, la province persévère dans son objectif de s'assurer que les travailleurs bénéficient d'un milieu de travail où leur intégrité physique ne serait pas menacée. Comme lu dans les parutions précédentes du journal Ensemble, on avait réussi à instaurer une obligation de résultat par le renforcement des objectifs de sécurité auprès des employeurs, sans toutefois réussir à mettre en place un mécanisme d'indemnisation équitable pour les employés. À cette époque, les accidents du travail relevaient encore du Code civil et impliquaient qu'un travailleur devait gagner sa cause devant les tribunaux afin d'obtenir une compensation financière de la part de son employeur.

En 1909, l'Assemblée législative adopte la *Loi concernant la responsabilité des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail et la réparation des dommages qui en résultent*. On ne s'enfargeait pas dans les longueurs pour nommer les lois à l'époque! Un grand nom pour une grande première, car c'était la mise en place du premier régime d'indemnisation sans égard à la faute par lequel un travailleur accidenté pouvait obtenir une compensation financière à la suite d'un accident du travail sans avoir à prouver la faute de l'employeur. Cette indemnisation ne pouvait dépasser 50 % du salaire de l'employé et ce dernier devait renoncer à une compensation pour ses pertes réelles, même si un tribunal reconnaissait la responsabilité de l'employeur en vertu du droit commun. C'est aussi cette loi qui introduisait pour la première fois la cotisation obligatoire de l'employeur à une assurance gérée par une commission des accidents du travail qui avait l'exclusivité des décisions en regard du traitement des demandes d'indemnisation.

Les pauses

(par Diane Lafrenière)

Depuis très longtemps, il y avait confusion en ce qui concerne l'interprétation et l'application de la clause 8-2.05 de la convention collective qui traite de la période de repos (pause). Il était écrit « *la personne salariée a droit à quinze (15) minutes de repos payées, par demi-journée (½) de travail, prises vers le milieu de la période.* » La question qui tue est : « Qu'est-ce que une demi-journée (½) de travail? »

Il y avait plusieurs interprétations différentes qui circulaient dans les milieux. Une demi-journée (½)

Par contre, le travailleur avait cinq éléments à prouver afin d'obtenir une indemnisation : l'existence d'un contrat de louage de service, l'inclusion de l'industrie concernée dans le champ d'application de la loi (excluant les opérations commerciales et agricoles), la survenance de l'accident à l'occasion du travail, la qualification de l'évènement causant les dommages corporels comme accident au sens de la loi et un revenu inférieur à 1000,00 \$ par année. Ces cinq points semblent simples à premières vues, mais il faut se rappeler que les patrons n'avaient pas l'habitude de donner une compensation financière à leurs employés et que leur imagination en matière d'exemption de règlement n'avait d'égal que leur désir d'augmenter leurs profits...

Par exemple, ils pouvaient nier l'existence d'un contrat de louage de service en alléguant que le travailleur avait été illégalement embauché en raison de son âge (moins de 16 ans). Ou alors, prétexter que leur industrie forestière n'était pas visée par cette loi, car elle relevait du domaine agricole. Pour la qualification de l'évènement causant les dommages corporels comme accident au sens de la loi, il fallait faire la preuve que « *l'atteinte au corps humain provenait de l'action soudaine et violente d'une cause extérieure* ». On pouvait alors oublier les handicaps découlant de mouvements répétitifs et non naturels ou de maladies respiratoires attribuables à la qualité de l'air...

Le comble, c'est que le travailleur accidenté ne recevait une compensation que si ses blessures affectaient sa capacité d'accomplir les tâches reliées à son travail. Ainsi, la perte de quelques doigts ne permettait pas, bien souvent, de recevoir d'indemnisation, à moins de prouver que sa capacité de travail était diminuée, de même que ses revenus.

pouvait être 3; 3½ ou même 4 heures de travail. Ou alors, vous avez droit à une pause seulement après avoir effectué une prestation de travail de 3, 3½ ou 4 heures. D'autres encore prétendaient qu'une demi-journée représentait le temps travaillé en avant-midi ou en après-midi, peu importe le nombre d'heures. Comment calculer cela pour les personnes qui travaillent à l'heure du dîner? Ce n'était pas facile d'y voir clair...

Dans la convention collective 2005-2010, la demi-journée de travail se définit maintenant comme suit :

La détresse, personne n'est à l'abri

(par Nicole Payeur)

En ces temps d'incertitude, de compressions budgétaires et de surcharge de travail, nous en ressentons tous les contrecoups, et ce, tant au niveau professionnel que personnel.

Le retour du congé des fêtes est difficile pour plusieurs personnes et nous nous devons d'être vigilants et à l'écoute de notre entourage. En novembre dernier, j'assistais au lancement de la semaine de la santé et sécurité, événement au cours duquel les gestionnaires de la CSDM (direction générale, direction générale adjointe, commissaire, direction et direction adjointe du service des ressources humaines) nous ont expliqué, avec moult détails, combien l'absentéisme coûte cher à la CSDM. On nous a parlé longuement des contraintes financières, des inconvénients que cause l'absentéisme aux différents services ou établissements touchés, des surcharges que cela occasionne aux collègues puisque la commission ne remplace généralement plus les personnes absentes, etc. J'étais estomaquée de voir qu'à aucun moment on ne parlait des préjudices subis par la personne malade ou accidentée. Un seul des intervenants présents est venu nous dire que, nonobstant ces paramètres, le plus important c'est la personne malade et cet intervenant, c'est notre directeur général, M. Gilles Petitclerc. Je l'en remercie, car j'ai cru pendant un moment que notre sacro-sainte institution s'était déshumanisée au point d'en oublier l'être humain.



Nous nous devons tous de porter attention à nos collègues, notre famille, nos amis. Il y a des signes qui ne trompent pas. Si un collègue, habituellement toujours affable et aimable, tend à se retirer, à s'isoler, ne semble plus participer aux discussions et ne se présente plus aux pauses, il est temps de se poser des questions. Chacun de nous vit avec son lot de bonheurs et de malheurs, petits ou grands. Il est plus difficile de partager ces derniers que les premiers. Vous, nos supérieurs immédiats, sortez de votre rôle de gestionnaires et mettez le pied hors de vos bureaux. Regardez les personnes qui travaillent avec vous jour après jour et notez les différences dans leur comportement : cela permettra peut-être de venir en aide à une personne en détresse! Il suffit parfois d'écouter sans questionner et, à l'occasion, d'expliquer que des ressources existent et qu'il n'est pas honteux de s'y référer. Nous avons peur du jugement des autres, des commentaires gratuits, des allusions perfides. Il est grand temps que de tels agissements cessent.

Nous sommes à l'aube de la Commission scolaire nouvelle. Ajoutons à cette toute nouvelle recette un ingrédient primordial; la compassion. Réhumanisons nos lieux de travail. Revenons à des valeurs importantes, mais trop souvent oubliées. Soyons attentifs, compatissants et humains. Je ne sais pas pour vous, mais moi, c'est cette commission scolaire nouvelle que je veux!

Les pauses (suite de la page précédente)

(par Diane Lafrenière)

une demi-journée (½) de travail signifie une période continue de trois (3) heures de travail ou plus, y incluant la période de repos. Ce qui veut dire que, dans une période de trois (3) heures continues, vous travaillez deux heures quarante-cinq et avez quinze minutes de pause, payées. De plus, une personne qui travaille 6 heures dans une journée a droit à 2 pauses payées de 15 minutes chacune. Ces heures n'ont pas à être continues et, dans le cas du personnel en services de garde, ce n'est pas que la présence enfant qui est comptée, mais bien l'ensemble du travail effectué dans une journée.

Par exemple, une personne qui travaille 2 heures le matin, 2 heures le midi et 2 heures le soir a droit à 2

pauses de 15 minutes, tandis que, la personne qui travaille 1 heure le matin, 2 heures le midi et 2 heures le soir n'a droit à aucune pause. En résumé, pour avoir droit à des pauses payées, il faut soit avoir une période de travail de 3 heures ou avoir travaillé 6 heures dans une journée. J'espère que c'est maintenant plus clair pour vous. Cependant, si des questions subsistent, n'hésitez pas à appeler au syndicat.



Grands chantiers - Suite

(par Sylvie Tremblay)

Vous n'êtes pas sans savoir, qu'en lien avec les grands chantiers dans les écoles de la CSDM, certains problèmes sont survenus dont, entre autres, celui de la qualité de l'air dans au moins un établissement d'enseignement primaire.

Il est important pour votre santé, ainsi que pour celle de vos collègues, de signaler les problèmes de tout ordre, que ce soit des maux de tête, une toux persistante, des démangeaisons au niveau des yeux et du nez ou encore, des problèmes respiratoires.

Vous pouvez, pour ce faire, en discuter avec votre direction et voir avec cette dernière quelles sont les avenues à envisager avant d'alarmer la CSST.

Il est également important d'informer votre syndicat des démarches entreprises en ce sens dans vos milieux. De cette façon, il sera plus facile d'arrimer les efforts des parties concernées, le tout dans un objectif d'efficacité et de rapidité pour la mise sur pied d'un plan d'intervention adéquat.

Babillard



Assemblée générale des membres APMA

Vous êtes convoqués à une importante assemblée générale au cours de laquelle le comité exécutif de l'APMA vous présentera les projets de lettres d'intente qui auront à être négociées avec l'employeur.

Où : À l'école Le Natou 2100, av. Colias-Lavelle

Quand : Mercredi 9 février à 19h30

NB. Un léger goûter sera servi dès 19h30

RAPPEL - RAPPEL - RAPPEL

À toutes les personnes temporaires

Le premier janvier de chaque année, toutes les personnes temporaires qui ont effectué une prestation de travail durant la période comprise entre le 1^{er} novembre et le 31 octobre de l'année précédente peu importe le nombre d'heures travaillées, bénéficient d'un avancement d'échelon dans toutes les classes d'emploi.

Assurez-vous que vos actes sont bien notés pour vos avancements d'échelon.

ENSEMBLE! Retrouvez-nous sur le WEB : www.appa.qc.ca

Textes : Charles Allen, Michel Picard, Sylvie Tremblay,
Diane Lafrenière, Nicole Payeur

Corrections : Diane Lafrenière, Michel Picard, Nicole Payeur

Mise en pages : Stéphane Thivin - Graphisme : Mario Labonté et Michel Picard

6810, avenue Pierre-de-Coubertin • Montréal (Québec) H1N 1T6 • Téléphone : 514 254-3503 • Télécopieur : 514 254-7872

appa@appa.qc.ca • Code courrier : 390-845



Opinions des lectrices (teurs)



Pour nous rejoindre :
ensemble@appa.qc.ca