

Négociation des lettres d'entente

(par Charles Allen)

Vous n'êtes pas sans savoir que nous avons une nouvelle convention collective depuis la fin mai 2011 et qu'à chaque renouvellement de convention collective, nous devons aussi renégocier les ententes locales avec l'employeur. C'est à partir de ce moment que nous avons l'occasion d'apporter des



modifications aux ententes déjà existantes. Ces ententes, de leur vrai nom « adaptations locales », viennent modifier les clauses de la convention collective qu'elles touchent.

Lors de deux assemblées, une sectorielle pour les membres des services de garde le 1^{er} février et une autre d'accréditation pour l'ensemble des membres de la CSDM le 8 février), les personnes présentes ont adopté le projet de négociation présenté par le comité exécutif dans le cadre du renouvellement de certaines lettres d'entente avec la commission scolaire de Montréal. C'est avec une discipline extraordinaire que ces assemblées se

sont déroulées. Il faut croire que notre dépôt représentait bien vos attentes et préoccupations.

Au lendemain de ces assemblées, nous avons communiqué avec la CSDM pour leur signifier notre désir d'entreprendre ce processus de négociation. Un comité de négociation syndical a été mis en place et les membres qui y ont été nommés sont les suivants : M. Michel Picard (1^{er} vice-président), M^{me} Diane Lafrenière (vice-présidente secteur des services de garde, M. Yves Campion (vice-président secteur général et de l'adaptation scolaire) ainsi que M^{me} Élise Grenier (conseillère de la FEESP-CSN) qui agira comme porte-parole du groupe. Nous sommes convaincus que ce comité de négociation acheminera et défendra vos demandes avec tout le professionnalisme que nous leur connaissons.

Lorsque nous aurons des ententes sur ces adaptations locales, vous serez convoqué en assemblée générale afin de les entériner.



LES SÉANCES D'AFFECTATION EN ADAPTATION SCOLAIRE AURONT LIEU EN JUIN. VOICI LES DATES À RETENIR:

**28 JUIN: TECHNICIENNES, TECHNICIENS EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE
29 JUIN: PRÉPOSÉES, PRÉPOSÉS AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS**

**LE SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA
COMMISSION SCOLAIRE VOUS FERA PARVENIR UNE
CONVOCAION QUE VOUS RECEVREZ PAR LA POSTE.**



Le 8 mars et après...

(par Lise Champagne)

Nous le savons tous : le 8 mars est la Journée internationale des femmes. Des luttes quotidiennes ont lieu un peu partout dans le monde pour combattre les iniquités dont sont trop souvent victimes les femmes. Au Canada, tout semble rose, mais il n'y a pas si longtemps, les Canadiennes devaient elles aussi se battre pour faire reconnaître leurs droits.

Origines du Conseil du statut de la femme (extrait du site du Conseil de la femme) :

<http://www.csf.gouv.qc.ca/>

La création du Conseil du statut de la femme s'inscrit dans la continuité des actions que les femmes mènent depuis des années pour la reconnaissance de leurs droits.

En 1967, le gouvernement fédéral met sur pied la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, la Commission Bird. La Fédération des femmes du Québec (FFQ), entre autres, participe aux travaux de cette commission et transmet au gouvernement du Québec une des principales recommandations du rapport, soit la constitution d'un « Office de la femme ». En 1971, la FFQ est invitée à participer à un comité chargé de préparer des recommandations pour le Conseil des ministres concernant la création d'un tel organisme.

L'APPA souligne le 8 mars en avance

(par Michel Picard)

Comme la Journée internationale des femmes tombait en pleine semaine de relâche, l'APPA a décidé de devancer cet événement en tenant, pour une seconde année consécutive, un « 4 à 8 » au Moe's Bar & Grill situé tout près de l'édifice administratif de la CSDM. Une cinquantaine de personnes s'y sont retrouvées afin de souligner cette journée et ont reçu une épinglette à l'effigie de

Le 12 décembre 1972, M^{me} Marie-Claire Kirkland, ministre des Affaires culturelles et seule femme membre de l'Assemblée nationale, dépose le projet de loi no 63, Loi sur le Conseil du statut de la femme, qui n'est cependant pas adopté durant la session parlementaire en cours.

Le projet de loi, déposé de nouveau l'année suivante par le ministre de l'Éducation, M. François Cloutier, est adopté à l'unanimité le 6 juillet 1973. Paradoxalement, lors de cette adoption, aucune femme ne siégeait au Parlement québécois, la marraine du projet de loi ayant démissionné en février 1973. Le premier ministre nomme alors M. Fernand Lalonde, ministre d'État au Conseil exécutif, comme ministre responsable du Conseil du statut de la femme.

Je vous invite donc à prendre le temps de consulter, de lire et, par le fait même, de vous informer de toutes les démarches et actions antérieures et futures entreprises par le gouvernement, via le Conseil du statut de la femme et d'autres organismes, afin de promouvoir ensemble nos droits à l'égalité dans une société respectant de meilleures conditions de vie pour les femmes.

l'affiche produite par le Collectif 8 mars. L'APPA a profité de l'occasion pour remettre les prix aux deux gagnantes du tirage qui a fait suite au sondage auquel ont participé les technicien·nes en éducation spécialisée de la CSDM. Toutes nos félicitations à M^{me} Natacha Provençal, TES à l'école Pierre-Dupuy et à M^{me} Danielle Bourgault, TES à l'école Saint-Léon-de-Westmount!



Vaccination contre la rougeole

(par Diane Lafrenière)

Le site Internet du MSSS dit ceci : *Le réseau de la santé, en collaboration avec le réseau scolaire, entreprend une opération de vaccination de rattrapage sélectif dans toutes les écoles québécoises. L'objectif est de vacciner les élèves et les intervenants en milieu scolaire qui n'ont pas reçu les doses de vaccins requises ou ceux qui ne possèdent pas de preuve de vaccination ou de preuve d'avoir fait la maladie (carnet ou autre).*

Chaque commission scolaire doit collaborer avec la Santé publique pour la protection de la population, soient les enfants. La rougeole étant une maladie à déclaration obligatoire (MADO), la direction de l'école se doit de déclarer tous les cas à la Direction de la santé publique de sa région.

S'il y a deux cas déclarés dans une même école ou milieu de travail, la Santé publique considérera qu'il y a **éclosion de rougeole** et qu'elle doit intervenir. La Commission scolaire, en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), doit, à titre d'employeur, protéger ses employés-es (LSST, art 9 : *Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. LSST, art 51 : L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur*). **L'employeur doit donc offrir le vaccin gratuitement, et ce, sur les heures de travail.**

Quant à savoir ce qu'est la rougeole, les symptômes, les complications, les personnes à risque, les personnes déjà immunisées, les mesures à prendre en cas d'éclosion de la maladie dans un établissement scolaire, nous vous invitons à consulter le site du MSSS sur la rougeole et le dépliant d'information sur la rougeole en milieu scolaire créé par le MSSS dans le cadre de cette opération de vaccination : **Opération Rougeole 2011-2012 – Arrêtons la transmission**. Vous y retrouverez un formulaire de consentement ou de refus de la vaccination.

Ai-je le droit de refuser de me faire vacciner et quelles en sont les conséquences?

Oui, en vertu de la Charte des droits et libertés du Québec, une personne peut refuser de se faire vacciner, puisque c'est un droit protégé par la Charte. Cependant, la jurisprudence stipule que la personne a l'obligation d'en subir les conséquences. Cela veut dire qu'en cas d'éclosion, l'employeur peut envoyer le travailleur à la maison sans traitement jusqu'à 14 jours après l'éclosion du dernier cas.

Pourrais-je faire une déclaration de lésion professionnelle à la CSST?

Qu'elle soit au travail ou à la maison, qu'elle ait été vaccinée ou non, une personne salariée qui développe la maladie peut faire une déclaration à la CSST, mais elle aura à faire la preuve qu'elle a contracté la maladie par le fait ou à l'occasion du travail. (Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles-LATMP- définition : « *accident du travail* » : *un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle*).

Est-ce qu'une travailleuse enceinte, qui n'est pas immunisée, doit se faire vacciner?

Non, parce qu'il s'agit d'un vaccin vivant qui peut comporter des risques pour le fœtus. Elle ne peut donc pas recevoir le vaccin vivant. Selon le guide de pratique professionnelle du Comité médical provincial en santé au travail du Québec, la travailleuse enceinte devra être retirée du travail pour sa propre protection et celle de son enfant à venir jusqu'à 21 jours après le dernier cas déclaré.

Certaines personnes salariées peuvent avoir des raisons valables de refuser la vaccination, soit en vertu de leurs convictions religieuses ou par leur état de santé (par exemple, si leur système immunitaire est déficient). Dans ces cas, il pourrait y avoir des discussions avec l'employeur sur la possibilité d'une affectation provisoire dans un milieu de travail où il n'y a pas d'éclosion, dans un centre administratif par exemple, après, bien sûr, qu'on se soit assuré que la personne concernée n'a pas contracté la maladie.

La rougeole est une maladie très contagieuse dont les conséquences pour un adulte qui en est atteint peuvent être extrêmement graves. Il ne faut surtout pas prendre ça à la légère.

Extrait de l'Info-liaison, janvier 2012, Secteur scolaire, FEESP, CSN

Sites internet pertinents :

http://www.msss.gouv.qc.ca/sujets/prob_sante/rougeole/rougeole.php
<http://www.msss.gouv.qc.ca/sujets/santepub/vaccination/index.php?operation-rougeole-2011&PHPSESSID=5f8ad90031a19fc59cf360d9503ad3c5>
<http://publications.msss.gouv.qc.ca/acrobat/f/documentation/2011/11-278-27F.pdf>
<http://www.inspq.qc.ca/aspx/docs/grgt/Rougeole.pdf>

Le paiement automatique, pour qui et à partir de quand?

(par Diane Lafrenière)

C'est à cette période de l'année (fin février ou au début mars) que l'on retrouve la période de l'année où les personnes temporaires qui ont cumulé six mois de travail depuis leur embauche (ou dans le cas de plusieurs embauches successives) ont droit à ce que l'on appelle le *paiement automatique*. Toutefois, les personnes qui avaient obtenu un remplacement prédéterminé de plus de 6 mois y ont eu accès dès le début de leur embauche (clause 2-1.01 B)3)). Notez bien que pour obtenir le paiement automatique, vous devez en faire la demande auprès des ressources humaines, car ce paiement n'a d'automatique que le nom. Être sur le paiement automatique signifie bénéficier d'avantages supplémentaires, tels que les assurances collectives, des journées de vacances et de maladies, des congés spéciaux en plus de certains autres avantages de la convention. Cependant,



puisque la personne a droit aux assurances collectives, elle doit aussi les payer, et ce, à compter de la date où elle est admissible au paiement automatique.

Vous pouvez vous référer à la clause 2-1.01 B) 2), page 7, de votre convention collective (site internet: <http://www.appa.qc.ca/fra/pdf/Convention%202010-2015.pdf>) pour avoir plus de précisions.

Il est à noter que les samedis, les dimanches, les jours chômés, les journées pédagogiques, la fermeture d'été prévue à la clause 5-6.04 a) i), la période de mise à

pied temporaire et toute interruption de cinq (5) jours ouvrables ou moins ne constituent pas une interruption de travail.

Soyez à votre affaire, il vous appartient de faire valoir vos droits !

Toute autre tâche connexe

(par Nicole Payeur)

Qui ne connaît pas cette toute petite phrase « *Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.* » dans nos descriptions de tâches? Qui n'a pas déjà entendu le fameux « *cela fait partie de tes tâches connexes* »? Mais qu'est-ce que cela veut dire au juste? Où s'arrête réellement cette obligation?

Par exemple, étant une secrétaire, dois-je faire une partie de la tâche d'un magasinier? Oh que non! Le travail demandé doit être en relation directe avec notre description de tâche ou l'emploi que nous occupons. Tout comme un concierge ne peut faire un arrêt d'agir auprès d'un élève, une secrétaire n'est pas non plus un déménageur. Le supérieur demande à la secrétaire d'école de faire des photocopies? Peut-être n'est-ce pas ce qu'elle préfère, mais cela fait tout de même partie de ses tâches. Il peut arriver

que l'addition des demandes, même si elles respectent le « toute autre tâche connexe », fasse en sorte que la somme de travail devienne trop importante. Il faut alors, à ce moment, demander à notre supérieur de définir les priorités du travail à accomplir.

On ne peut refuser d'exécuter une demande qui correspond à notre travail sans s'exposer à des sanctions. Dans le doute, vous pouvez toujours vous adresser à votre syndicat. Nous nous devons de nous faire respecter dans l'accomplissement de notre travail, mais n'oublions pas que nous sommes payés pour donner le service. Faire en sorte de cohabiter en harmonie ne signifie pas être exploité. Que chacun prenne sa place dans le respect de l'autre.



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

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

Corrections: Diane Lafrenière, Michel Picard, Nicole Payeur

Mise en pages: Stéphane Thouin - 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