

Avril 2003

Vol. 2 Numéro 7



SYNDICAT DU PERSONNEL SCOLAIRE DE MONTRÉAL

Ensemble

Un rendez-vous manqué!

(Ginette Allie, présidente)

Mercredi le 26 mars 2003 à 18 h 30, soirée de l'assemblée générale annuelle, nous avions un rendez-vous auquel vous ne vous êtes pas présentés.

J'ai été fort déçue de ne pas vous voir car c'était avec un grand plaisir que j'attendais ce moment.

J'espère qu'à la prochaine rencontre, en juin 2003, vous serez tous là pour que je puisse vous serrer la main. Des mains il s'en serrera beaucoup, puisque nous serons « nous aussi » en période d'élections pour les membres des Bureaux de coordination et de certains comités. Mais, si la tendance se maintient, considérant la participation aux assemblées, nous prévoyons qu'il n'y aura pas beaucoup de changement.

Comme pour le 14 avril, ce droit d'expression vous appartient, alors il faut en tirer profit. C'est la base même de la

démocratie, votre droit de parole afin que vos choix soient respectés.

Quand on regarde ce qui se passe ailleurs dans le monde, nous pouvons presque considérer ce droit comme un privilège, alors utilisons-le.

L'APPA négocie présentement avec la Commission sur plusieurs dossiers importants dont le mouvement de personnel et la sécurité d'emploi en service de garde, l'avancement d'échelon pour les personnes salariées temporaires, les horaires de travail lors de l'application des mécanismes de sécurité d'emploi ainsi que le dossier des études dirigées (aide aux devoirs et leçons). Il y a comme on dit « du pain sur la planche » et nous prenons les bouchées doubles afin d'en arriver à des ententes satisfaisantes et avantageuses pour nos membres. Vous trouverez à l'intérieur un bref résumé de ces dossiers.

Séance de placement 2000 en service de garde

En 2000, l'APPA avait déposé un grief collectif afin de contester la date à laquelle les personnes régulières en mutation avaient obtenu leur nouveau poste. On se souvient que cette année là, le changement de poste s'était effectué le 26 octobre plutôt que le 15 octobre, tel que le prévoit la convention.

Nous sommes parvenus à un règlement hors cour dans ce dossier, et ce, peu avant une audience prévue devant un arbitre du travail. Ce règlement prévoit que toutes les personnes

régulières en service de garde ayant obtenu un nouveau poste, contenant un plus grand nombre d'heures, dans le cadre des séances d'affectation de 2000, seront remboursées pour les heures perdues pour les 9 jours compris entre le 15 et le 26 octobre 2000.

Ce règlement vise 55 personnes salariées en service de garde pour des montants variant de 27\$ à 450\$. Ces personnes recevront ces montants sous-peu.

DANS CE NUMÉRO :

Séance de placement 2000 en service de garde	1
Dossiers en cours	2
Temps supplémentaire et récupération	2
Dossiers en cours	3
La loi électorale et les départs hâtifs	3
Augmentation des heures d'enseignement	4
Les affichages et les exigences particulières	4

SOMMAIRE :

Grief collectif réglé hors cour.

Mouvement de personnel et sécurité d'emploi en service de garde (art. 7-3.36 à 7-3.42)

Avancement d'échelon - les personnes salariées temporaires

Le temps supplémentaire peut être en récupération ou être payé

Mécanismes de sécurité d'emploi et les horaires de travail

Les études dirigées

accroître l'efficacité des services de garde en milieu scolaire???

Qu'en est-il de GRH et DOFIN?

Mouvement de personnel et sécurité d'emploi en service de garde (art. 7-3.36 à 7-3.42)

Le personnel en service de garde a intégré le « secteur régulier » de la convention lors du renouvellement de celle-ci en 2000. Ce fut un gain extrêmement important et un pas de géant enfin franchi en vue de l'amélioration de nos conditions de travail.

Cependant, nous étions tous très conscients que l'intégration d'environ 1 500 personnes n'était pas une mince tâche et que nous aurions à modifier ou, à

tout le moins, ajuster une convention collective nationale qui devait en principe s'appliquer autant dans de très petits services de garde en région qu'à Montréal où la réalité y est passablement différente.

Conséquemment, depuis 2000 nous sommes en négociation sur ce dossier de façon constante avec la commission. L'expérience aidant, plusieurs mécanismes de la convention collective ont été revus au fil du temps afin de les rendre applicables à la réalité des services de garde de la CSDM.

L'application de la notion de permanence en 2003, rend plus que jamais indispensable la négociation afin de convenir d'un mécanisme de sécurité d'emploi simple et efficace tout autant que respectueux des droits de nos membres.

Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes toujours en négociation avec la commission. N'oubliez pas, une assemblée sectorielle est prévue bientôt afin de vous prononcer sur celle-ci.

Avancement d'échelon pour les personnes salariées temporaires

Nous négocions présentement avec la CSDM pour tenter de solutionner le vieux litige de l'avancement d'échelon des personnes salariées temporaires.

Les articles 6-2.09 à 6-2.15 de la convention, précisent les modalités d'avancement d'échelon pour toutes les personnes salariées sans égard à leur statut.

Pour les personnes salariées régulières, la CSDM accorde un avancement d'échelon le 1er janvier ou le 1er juillet, selon la date de leur entrée en service. Pour les personnes salariées temporaires, la CSDM n'accorde un avancement d'échelon que si la personne a totalisé 1 820 heures de travail dans une affectation annuelle (ou 1 400 heures dans une affectation saisonnière) ET que la personne en fasse

formellement la demande au Service des ressources humaines.

Outre le fait que la méthode patronale soit plus que discutable, l'exigence de la demande de son avancement d'échelon par la personne salariée nous semble contraire au caractère automatique de la méthode inscrite dans la convention.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET RÉCUPÉRATION

Pour les membres travaillant à la CSDM, vous retrouverez la clause traitant du temps supplémentaire à l'article A-2.00 de la convention locale S6a. La brochure S6a vous a été remise en même temps que la convention nationale S6. Cette clause locale diffère de la convention nationale, notamment sur l'attribution du temps supplémentaire.

S'il n'y a pas d'entente avec le supérieur immédiat sur les dates de récupération des heures effectuées en temps supplémentaire ou si le supérieur immédiat ne peut garantir la prise du congé dans un délai de 90 jours suivant la date où le temps supplémentaire a été effectué, celui-ci est rémunéré dans un maximum d'un mois après la présentation de la réclamation.

Il n'y a pas de délai pour s'entendre avec son supérieur immédiat. Il n'y a pas non plus de délai pour reporter le congé. Cependant, la CSDM rembourse le temps supplémentaire.

Mécanismes de sécurité d'emploi et les horaires de travail

L'APPA recherche encore une entente écrite avec la CSDM pour solutionner le problème des déplacements vers des postes sur un autre quart de travail lors de l'application des mécanismes de sécurité d'emploi.

L'assemblée générale des membres de la CSDM a déjà adopté une résolution claire à cet effet. Cette résolution prévoit qu'un membre dont le poste est aboli ne soit pas tenu d'accepter un poste dont le quart de travail (jour ou soir) est

différent du sien ou d'être contraint à une rétrogradation. Lorsqu'une telle situation survient, le membre dont le poste est aboli déplace le membre le moins ancien de sa classe d'emplois ayant le même quart de travail et ce dernier est muté vers le poste de l'autre quart de travail.

Cette résolution vise deux objectifs:

1- Que des membres ayant plus d'ancienneté ne soient plus obligés d'occuper des postes de soir alors que des membres moins anciens continuent d'occuper des postes de jour;

2- Qu'une mutation forcée vers un autre quart de travail ne perturbe plus gravement la vie familiale et sociale des membres.

La commission est réceptive à la position syndicale mais tarde à s'y engager par une lettre d'entente.

Les études dirigées (aide aux devoirs et leçons)

Les personnes qui supervisent les périodes d'études dans les écoles de la CSDM et de la CSEM sont actuellement considérées par ces employeurs comme des travailleuses autonomes et, conséquemment, non syndiquables puisqu'elles sont leur propre employeur. Ces personnes n'ont aucun des avantages de la convention collective (régime de retraite, assurances, vacances, congés, assurance-salaire, salaire négocié, etc.)

L'APPA considère, au contraire, que ces personnes sont des personnes salariées de la CSDM et de la CSEM au même titre

que toutes les personnes qui reçoivent un chèque d'un employeur en échange de leur prestation de travail.

Notre syndicat a donc déposé devant le Commissaire du Travail du Québec une requête en interprétation de ses certificats d'accréditation pour y faire inclure les personnes affectées aux « Études dirigées (aide aux devoirs et leçons) ». Il nous semble clair que ces personnes font partie de l'ensemble du personnel administratif et technique de la CSDM et de la CSEM comme le prévoient nos certificats d'accréditation.

Comme la CSDM et la CSEM contestent notre requête, il y a eu une audition le 25 mars pour la CSDM et le 28 mars pour la CSEM devant la Commission des relations du Travail. Nous attendons les décisions du Commissaire.

Cette démarche est d'autant plus importante que le gouvernement a annoncé l'ajout de budgets importants dans le dossier des études à l'école pour contrer le décrochage et pour favoriser la réussite scolaire.

LA LOI ÉLECTORALE ET LES DÉPARTS HÂTIFS

Les bureaux de scrutin sont ouverts de 9 h 30 à 20 h 30.

L'employeur doit accorder 4 heures consécutives pour permettre à l'employé d'exercer son droit de vote dans sa circonscription à l'intérieur des heures d'ouverture des bureaux de scrutin. Ces heures ne tiennent pas compte du temps accordé pour les repas.

Les heures accordées par l'employeur sont rémunérées. L'employeur peut déterminer le moment du congé accordé pour voter.

Une personne qui termine normalement sa journée de travail avant 16 h 30 ne peut bénéficier d'un congé pour lui permettre d'aller voter puisqu'elle a 4 heures consécutives avant la fermeture des bureaux de scrutin pour le faire.

Cependant une personne qui termine normalement sa journée de travail à 18 h se voit accorder 2 h 30 pour lui permettre d'aller voter après les heures de travail ou 4 heures consécutives pendant son horaire régulier.

**Association professionnelle du
personnel administratif (CSN)**

6910, rue Pierre-de-Coubertin
Montréal (Québec) H1N 1T6

Téléphone : (514) 254-3503
Télécopieur : (514) 254-7872

Courriel : secretariat@appa.qc.ca

Retrouves-nous sur le Web
www.appa.qc.ca



Conseil central
DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN **CSN**



AUGMENTATION DES HEURES D'ENSEIGNEMENT AU PRIMAIRE ET AU SECONDAIRE (Réf. site web CSN)

La CSN accueille favorablement l'annonce de l'augmentation du temps d'enseignement faite par le Premier ministre et le ministre de l'Éducation. La centrale invite le ministre à profiter de la mise en vigueur de cette mesure pour assurer la qualité du soutien aux activités en découlant, de même que pour accroître l'efficacité des services de garde en milieu scolaire.

La CSN revendique depuis plusieurs années que les services de garde soient intégrés dans le projet école. L'occasion est toute trouvée pour généraliser une situation qui existe déjà dans certains établissements, à savoir l'utilisation des employés des services de garde en appui aux enseignants, notamment

dans les cours d'éducation physique et d'art. Par ailleurs, le temps disponible de ces mêmes employés étant accru par la mesure annoncée, ces derniers pourraient, comme ils le souhaitent depuis longtemps, en consacrer une plus grande part à la préparation des activités éducatives des enfants.

Les représentants de la CSN et de son secteur soutien scolaire souhaitent donc, dans ce nouveau contexte favorable, demander une rencontre avec le ministre Simard pour discuter de ses intentions à cet égard.

LES AFFICHAGES ET LES EXIGENCES PARTICULIÈRES

Nous sommes habitués à voir sur les affichages du personnel administratif des exigences particulières telles que le traitement de texte, base de données, chiffrier électronique. Mais depuis peu, nous voyons d'autres exigences, notamment la connaissance approfondie du système de paie GRH et DOFIN. De plus, la commission indique qu'un test pratique sera administré.

Soyons clairs, la commission peut émettre des exigences particulières sur un

poste, la convention lui donne ce droit. Il est clair que la personne doit utiliser dans le cadre de ses tâches le logiciel en question. Nous nous sommes déjà entendus avec la commission sur certains logiciels en particulier tels le traitement de texte, chiffrier électronique et base de données. Lorsque la commission exige l'un de ses logiciels, la personne salariée devra avoir le niveau 2. La commission n'administre normalement pas de test pour ces logiciels. Il faut préciser que la commission utilise votre fiche personnelle pour déterminer si vous avez le niveau 2 et n'exigera aucune preuve. Cependant, il faut être conscient que, dans les faits, si vous êtes incapable de travailler avec ce logiciel, vous aurez dès lors un problème de crédibilité.

Voilà pour ce qui a été convenu. Pour ce qui est des autres exigences, il n'y a aucune entente. Donc, lorsque la commission émet une exigence particulière sur un affichage, nous en vérifions la

pertinence et contestons par voie de grief si elle n'est pas en relation directe avec le poste affiché ou si elle nous semble abusive.

Nous avons donc contesté l'exigence de paie GRH sur les postes d'agent de bureau cl. I au Bureau des non enseignants et DOFIN sur les postes de technicien en administration au Service des ressources financières. De plus, nous avons contesté l'exigence de l'anglais sur un poste d'agent de bureau, cl. I au Centre Ste-Croix. La commission peut administrer un test, la convention lui donne également ce droit., nous pouvons seulement contester si le test nous semble abusif.

Nous suivons ces dossiers de très près, nous savons que c'est d'une grande importance pour les membres. Nous sommes également en pourparlers avec le comité paritaire de formation pour offrir la formation sur paie GRH.

Le comité du journal:

Ginette Allie

Érick Forget

François Martel

Jacqui Nugent

Collaborateur: Pierre Tremblay

Mise en page: Claire Cusson

Impression: Imprimerie de la CSDM