

MOT DU PRÉSIDENT



MICHEL PICARD, PRÉSIDENT DE L'APPA

À quelques semaines de la fin de l'année 2021, nous pouvons jeter un rapide coup d'œil en arrière pour réaliser que nous tournerons bientôt la page sur une bien drôle d'année. Douze mois au cours desquels nous aurons eu, une fois de plus, à mettre sur pause plusieurs de nos habitudes de vie dans l'attente d'un retour à la normale.

Cette normalité, nous l'attendons tous et toutes avec impatience, mais on peut se questionner sur ce qui sera normal après près de deux ans régis par des décrets et autres arrêtés ministériels. Cette mise sur pause forcée suivie d'un retour progressif à « progression variable » selon les milieux a laissé des traces sur nos façons de travailler au quotidien.

Par exemple, le télétravail qui devait être utilisé avec parcimonie et octroyé de façon exceptionnelle est rapidement devenu la nouvelle réalité des personnes œuvrant dans les services et bureaux centraux. Comme il n'avait pas fait l'objet de négociations formelles, l'encadrement de ce travail à distance a rapidement basculé sous la coupe du droit de gréance tous azimuts. Il faudra rapidement se positionner en vue de la prochaine ronde de négociations afin que les membres du personnel touchés aient voix au chapitre.

Dans les écoles, l'apparition des bulles-classes, des règles de distanciation et de désinfection, des isolements et des tests rapides, des fermetures de classes et d'écoles a fait en sorte de mettre à rude épreuve le concept d'équipe-école. Il a fallu que les membres du personnel des établissements d'enseignement fassent preuve d'ingéniosité et de don de soi afin de maintenir à flot la qualité des services qui y étaient offerts.

Que ce soit en télétravail et/ou en présentiel, le personnel de soutien représenté par l'APPA a une fois de plus prouvé sa valeur en s'assurant de livrer la marchandise. A-t-il obtenu la reconnaissance souhaitée lors de la dernière ronde de négociations? Malheureusement, non. Le gouvernement Legault s'étant lié à des promesses électorales dans lesquelles il avait déjà identifié des groupes de travailleurs qui auraient droit à un rattrapage salarial, il n'a pas dérogé de son plan en n'offrant pas une chance égale pour tous de récupérer un pouvoir d'achat après des années d'austérité libérale.

Aujourd'hui, il est contraint d'inventer des primes de toutes sortes afin de maintenir/ramener du personnel dans les différents réseaux. Les services publics sont mal en point et c'est le gouvernement, notre employeur, qui a le pouvoir de redresser la situation. Nos conditions de travail et salariales se sont détériorées au cours des dernières décennies avec comme résultat que la fonction publique québécoise n'a plus de pouvoir attractif ni de pouvoir de rétention. Et ce phénomène s'est accentué avec les hausses de coûts de toutes sortes que nous vivons dans la grande région de Montréal.

À l'aube de 2022, année électorale de surcroît, souhaitons-nous une réelle reconnaissance de notre apport aux services publics par une volonté ferme du gouvernement de corriger les iniquités créées par ses dernières négociations asymétriques et par les années vécues sous les différents régimes libéraux.

L'école ? Jamais sans nous ! ■

ÉQUITÉ SALARIALE



Une campagne pour rappeler qu'il reste encore du chemin à parcourir !

À l'aube du 25e anniversaire de la Loi sur l'équité salariale, la FTQ, la CSN et la CSQ unissent leurs voix pour célébrer les avancées des femmes et rappeler qu'il ne faut pas baisser les bras, car il reste encore du chemin à parcourir.

Cette loi a transformé fondamentalement la façon dont le droit à l'équité salariale est protégé au Québec. Or, malgré les amendements à la loi en 2009 et en 2019, des problèmes de fond subsistent et portent encore préjudice aux femmes. ■

ON POURSUIT LA LUTTE

La LÉS a célébré son 25e anniversaire le 21 novembre dernier en pleine effervescence de la relance économique du Québec. Dans ce contexte, il apparaît donc important pour les trois centrales syndicales de souligner que l'équité salariale est encore un objectif inachevé et que la loi doit être modifiée afin que les

iniquités salariales soient véritablement et durablement réparées.

En effet, l'expérience du terrain nous permet d'affirmer que la loi n'atteint pas son objectif quant à la mise en œuvre et au maintien de l'équité salariale. Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a pourtant répété à maintes reprises qu'il y aurait une autre occasion pour offrir une réforme plus substantielle à la Loi sur l'équité salariale.

Les trois organisations profitent donc des 25 ans de la loi pour lui tendre la main afin que cela se fasse rapidement. Les prochaines modifications devront permettre d'atteindre à 100 % l'objectif de cette dernière : des salaires égaux pour des emplois équivalents. ■

LA CAMPAGNE ON A FAIT DU CHEMIN

La FTQ, la CSN et la CSQ se sont unies pour déployer une campagne sur les réseaux sociaux qui s'est déroulée du 15 au 21 novembre 2021. L'objectif de la campagne était de rappeler les avancées faites grâce à cette loi importante qui protège nos droits fondamentaux, mais aussi d'expliquer ce qu'est l'équité salariale, d'illustrer les différentes iniquités qui perdurent et de rappeler que des changements majeurs restent à faire pour permettre à toutes les femmes du Québec d'être rémunérées à la juste valeur de leur travail. ■

IMPORTANT — IMPORTANT !!!

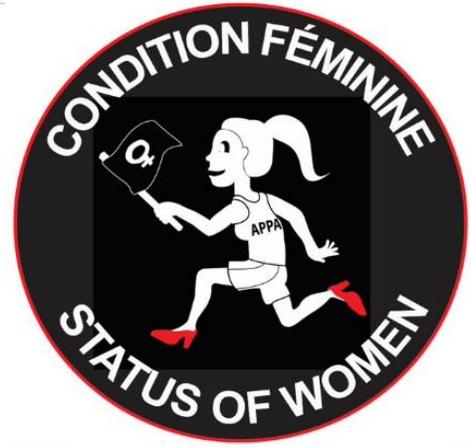
Nous tenons à vous informer qu'au CSSDM, le versement lié à l'équité salariale a déjà été effectué (9 décembre 2021) pour les classes d'emploi suivantes :

- Secrétaire d'école
- Technicien et technicienne en administration
- Technicien et technicienne en service de garde

Si vous n'avez reçu aucun paiement, vous devez nous faire parvenir un courriel à

appa@appa.qc.ca afin de nous aviser.

JOURNÉE NATIONALE DE COMMÉMORATION ET D' ACTIONS CONTRE LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES



Cette journée est dédiée à la mémoire des 14 femmes qui ont perdu la vie à cause de la violence sexiste le 6 décembre 1989 à l'École polytechnique de Montréal. C'est aussi une occasion pour nous, militantes et militants, de nous réunir et de réaffirmer notre engagement pour appuyer les initiatives qui visent à combattre la violence sexiste auprès de femmes, de filles, de membres de la communauté LGBT + (lesbiennes, gais, bisexuelles, trans et plus) et les personnes de diverses identités de genre exposées à une violence et une discrimination inacceptable. Au pays, la violence fondée sur le sexe a été aggravée par la pandémie de COVID-19. Les services de police, les maisons d'hébergement et les organismes locaux ont

signalé une augmentation du nombre d'appels concernant la violence basée sur le sexe au Canada pendant la pandémie.

Le 6 décembre s'inscrit dans le cadre des 16 jours d'activisme contre la violence reliée au sexe d'une personne. Ajoutez votre voix à la conversation qui se déroulera du 25 novembre au 10 décembre et utilisez le clic #16 Jours pour expliquer en quoi vous faites partie de la solution pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe. ■

Référence : <https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/commemorations-celebrations/16-jours/journee-nationale-commemoration.html>

FOIRE AUX QUESTIONS

Dans quelques jours se terminera la première étape de l'année scolaire 2021-2022. Ce sera également le début de la période des fêtes et deux semaines de fermeture des points de service du CSSDM.

Ces deux semaines de fermeture apportent pour plusieurs d'entre vous son lot de questions concernant le paiement des jours chômés et payés.

Le texte qui suit répondra certainement à plusieurs de vos questions.

Nous vous invitons tout de même à communiquer avec votre syndicat si tout questionnement demeure.

À l'adresse courriel suivante : appa@appa.qc.ca ■



PAIEMENT DES JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS (5-2.00) AUX PERSONNES SALARIÉES

TEMPORAIRES MEMBRES DU PERSONNEL DE SOUTIEN POUR LA PÉRIODE DES FÊTES - ANNÉE 2021-2022

CAPSULE EXTRAITE D'ADAGIO

Les personnes salariées temporaires membres du personnel de soutien de la CSDM, lorsqu'elles y ont droit, bénéficient de 10 jours de congés chômés et payés à l'occasion des fêtes. En effet, le CSSDM ajoute

un maximum de trois (3) jours chômés et payés supplémentaires à ceux prévus à l'article 5-2.00 (jours chômés et payés) de la convention collective de façon à procurer aux personnes salariées une période minimale de congé de deux (2) semaines complètes de calendrier.

La clause 2-1.01 B) de la convention collective du personnel de soutien prévoit que l'article 5-2.00 s'applique à la personne salariée **temporaire à la condition qu'elle ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage**, et ce, avant l'occurrence des jours chômés et payés.

Afin de bénéficier de ces journées, la personne salariée temporaire doit également poursuivre un remplacement ou un surcroît le lendemain des jours chômés et payés.

Si une personne salariée n'a pas travaillé dix (10) jours depuis son embauchage, mais qu'elle poursuit un remplacement ou un surcroît le lendemain des jours chômés et payés, elle n'a droit qu'au paiement des jours fériés et chômés prévus à la *Loi sur les normes du travail*, soit le 25 décembre 2021 et le 1er janvier 2022.

Selon la Loi sur les normes du travail, le calcul de l'indemnité à verser pour chaque jour férié doit se faire de la façon suivante : **1/20 du salaire gagné** au cours **des (4) quatre semaines** de paie complètes **précédant** la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

Ce qui signifie que, dans la mesure où la personne salariée travaille la veille et le lendemain des jours chômés, elle a droit à une indemnité assumée en proportion de son affectation par les lieux de travail où elle fut affectée dans la période de référence pour le calcul de l'indemnité.

Voici six (6) différentes situations pouvant survenir pendant la période des Fêtes :

1. Une personne salariée temporaire a travaillé plus de dix (10) jours, dans le même

remplacement ou dans le même surcroît, avant l'occurrence des jours chômés et payés, mais termine son remplacement ou son surcroît le vendredi 17 décembre 2021 sans date de retour au travail prévu :

elle n'a pas droit au paiement des jours chômés et payés puisqu'il y a rupture du lien d'emploi ;

2. Une personne salariée temporaire a travaillé dix (10) jours (1), dans le même remplacement ou dans le même surcroît, avant l'occurrence des jours chômés et payés et **revient** le 3 janvier 2022 **pour continuer le même** surcroît de travail ou le même remplacement : elle a droit au paiement (le nombre d'heures pour lequel elle a été engagée) des jours chômés et payés puisqu'elle

poursuit le même surcroît ou remplacement et qu'il n'y a pas rupture du lien d'emploi ;

3. Une personne salariée temporaire a travaillé dix (10) jours (1), dans le même remplacement ou dans le même surcroît, avant l'occurrence des jours chômés et payés à l'école A et **revient** le 3 janvier 2022 à l'école B pour **commencer un autre** surcroît de travail ou un autre remplacement : elle a droit au paiement (le nombre d'heures pour lequel elle a été engagée) des jours chômés et payés puisqu'il n'y a pas de rupture du lien d'emploi ;

4. Idem au **point 3**, mais elle **revient** après le **3 janvier 2022** : elle n'a pas droit au paiement des jours chômés et payés puisqu'il y a rupture du lien d'emploi, sauf si un nouveau remplacement ou un nouveau surcroît lui a été confirmé au plus tard le 17 décembre 2021 ;

5. Idem aux **points 2 et 3**, mais elle a travaillé **moins de dix (10) jours avant** l'occurrence des jours chômés et



payés. Puisqu'il n'y a pas rupture du lien d'emploi, elle a droit au paiement des 2 jours fériés et payés prévus à la *Loi sur les normes du travail, soit le 25 décembre 2021 et le 1er janvier 2022.*

6. Une personne salariée temporaire qui a travaillé dix (10) jours (1) avant l'occurrence des jours chômés et payés dans un des corps d'emploi des accréditations du personnel de soutien (APPA, SNEE ou ACEDM), mais qui au 3 janvier 2022 débute une affectation ou un poste

comme professionnel ou cadre, a droit au paiement des jours chômés et payés (pour le nombre d'heures pour lequel elle a été engagée précédant les congés chômés et payés) puisqu'il n'y a pas rupture du lien d'emploi.

N.B. Veuillez noter que le paiement des jours chômés et payés du personnel surnuméraire relève de la responsabilité du ou des lieux de travail précédant les jours chômés et payés. ■



UN MESSAGE DE LA PART DE VOTRE SYNDICAT

La période des Fêtes frappe à nos portes.

L'année 2021 nous quittera et fera place à 2022.

L'équipe de l'APPA vous offre ses vœux les plus sincères et souhaite que la paix et la joie vous accompagnent pendant cette période.

Que la magie des Fêtes puisse combler vos désirs les plus chers à vous et à votre famille.



Votre équipe APPA! ■