

De bonnes nouvelles pour les membres

Nous indiquions dans le journal précédent que les négociations des adaptations locales étaient interrompues par l'employeur. Le 12 mars dernier, le Syndicat a eu une rencontre avec le directeur des ressources humaines, Jacky Tremblay et la directrice-adjointe, Marie-Pierre Lamarche, pour éclaircir la situation. Suite à cette rencontre, le Syndicat retire la plainte en 12 du Code du travail pour ingérence syndicale car la Commission scolaire retire la demande d'exclusion de la présidente à la table des négociations. C'est donc sur de nouvelles bases, que nous repartons les négociations au mois d'avril, là où nous les avons laissées la dernière fois avec toutes les personnes mandatées. La communication ainsi rétablie est une excellente nouvelle pour le maintien des relations de travail.



Un avancement majeur pour les séances d'affectation des secteurs de l'adaptation scolaire et du service de garde. En effet, depuis plus d'une dizaine d'années, les membres de ces secteurs demandaient de pouvoir signer leur poste avant la mise à pied cyclique afin de pouvoir connaître le poste qu'ils détiendront lors de la rentrée scolaire. Le Syndicat a demandé lors d'un Comité des relations de travail que les séances puissent se faire à la fin de juin en nommant les divers avantages de poser un tel changement pour les membres. La Commission scolaire a accepté de procéder aux séances d'affectation le 27 juin pour l'adaptation scolaire et le 28 juin pour le service de garde. Veuillez noter que le personnel éducateur détenant un poste en service de garde devra signer les 17-18-19 juin dans leur école respective. WOW ! Terminés les soucis pour ces deux corps d'emploi, vous pourrez avoir de quiétudes vacances ! Une belle victoire !

Services de garde : le 26 février dernier, à la rencontre des commissaires, nous avons parlé des problématiques soulevées en service de garde et fait un dépôt du journal Le Rassembleur ainsi que du compte-rendu envoyé à tous les membres. Des commissaires sont venus nous voir à la fin de la rencontre pour nous dire qu'il était intéressant de connaître les arguments du Syndicat dans ce genre de dossiers, que c'est plus facile de se prononcer et donner leur opinion en ayant la version des deux partis. Le 12 mars, lors de la rencontre de secteur des services de garde, nous avons discuté de la démarche qui a conduit le Syndicat à faire une sortie médiatique pour dénoncer entre autres, le ratio non respecté, la pénurie de personnel et le manque de sécurité dans certains milieux et maintenant, nous allons en processus de résolution de problèmes et de pistes de solutions.

Isabelle Larouche, présidente

Informations sur les pré qualifications TES PEH

Voici un bref résumé des démarches entreprises par votre Syndicat concernant l'entente de pré qualifications des TES et PEH :

- Les pistes de solutions et améliorations suggérées par le comité ADHOC en mai 2012.
- Les statistiques compilées des résultats aux différentes évaluations pour fin de validation.
- L'analyse des facteurs de risque associés aux pré qualifications.

Tel que mentionné à la rencontre du secteur de l'adaptation scolaire en janvier dernier, l'ensemble de ces données sera déposé prochainement lors d'un Comité de relations de travail. Un dossier à suivre...

Pascal Laprise, vice-président administratif, technique et para technique

Concilier famille-travail... un véritable casse-tête !



C'est devenu un enjeu majeur de concilier famille-travail au 21^e siècle pour les gens sur le marché du travail. La conciliation famille-travail, c'est la recherche d'un meilleur équilibre entre le travail et la vie familiale. Dans les années 50-60, la question ne se posait pas vraiment car les femmes avaient peu accès au marché du travail. La société de l'époque était construite sur une division sexuelle du travail qui renforçait un modèle de famille : l'homme ayant le rôle de pourvoyeur et, toutes les autres tâches dont l'éducation des enfants, les tâches ménagères et les autres responsabilités du foyer étaient relayés à la femme. C'est dans les années 70 que les femmes intègrent en grand nombre le marché du travail.

D'entrée de jeu, l'expression conciliation famille-travail de préférence à travail-famille est utilisée depuis la fin des années 80 afin de signifier la primauté accordée à la vie de famille d'un sens large de la définition du mot famille qui englobe les responsabilités envers les enfants de tous âges et les parents ou d'autres adultes.

Aujourd'hui, dans le contexte socio-économique de la mondialisation et de la concurrence des marchés, plusieurs impacts sur la qualité de la famille, dégradation sur les habitudes de vie, perte de la transmission des valeurs, insatisfaction de la vie conjugale ainsi sur la santé et le travail justifient grandement la recherche de mesures concrètes de conciliation famille-travail.

L'amélioration de nos conditions est un défi constant à relever. La conciliation famille-travail n'en fait pas exception. Dans ce contexte de l'importance des loisirs, il ne faut pas confondre le travail domestique versus les activités et le temps personnel. Le problème est collectif et structurel... non individuel. L'engagement de notre part comme individu et aussi du Syndicat peut nous aider à faire bouger les choses et améliorer de meilleures conditions famille-travail.

Anne Lapervière, secrétaire du syndicat

Obtenir sa permanence... comment ?

Voici ce que précise la convention collective :

Personne salariée permanente

1-2.18 Statut acquis par la personne salariée régulière qui a complété deux (2) années de service actif à la commission dans un poste à temps complet, qu'elle ait été couverte ou non par le certificat d'accréditation, et ce, depuis son embauchage à la commission.

Service actif

1-2.31 Période de temps pendant laquelle la personne salariée a vu son traitement maintenu ou a effectivement travaillé pour le compte de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, depuis son dernier embauchage. Une personne salariée acquiert une (1) année de service actif si son traitement a été maintenu ou si elle a effectivement travaillé pendant deux cent soixante (260) jours, à l'exception de la personne salariée occupant un poste à temps partiel, auquel cas la compilation se fait au prorata.

Cela nous amène donc à constater que le service actif s'acquiert depuis votre embauche. Un temps complet pour obtenir sa permanence doit être un poste de plus de 26 h 25 (75% de la durée de semaine de travail régulière, article 1-2.24). Vous avez votre permanence ?

Lise Tremblay, vice-présidente services de garde

TOUTE L'ÉQUIPE DU COMITÉ EXÉCUTIF TIENT À VOUS SOUHAITER DE JOYEUSES PÂQUES !

