

L'INFORMATEUR

Mot du président

Bonjour,

La première assemblée générale syndicale annuelle est convoquée pour le 6 novembre 2013 à l'auditorium de l'école secondaire Soulanges et le conseil exécutif proposera aux membres d'adopter les priorités syndicales locales pour le mandat 2013-2016. Je prendrai le temps d'exposer ce qui, selon le conseil exécutif, devrait constituer les priorités syndicales locales à l'intérieur de ce mot du président. Sachez que l'adoption de ces priorités syndicales locales orientera nos prévisions budgétaires et le travail des différents représentant-e-s syndicaux.

Priorité 1 - La négociation des conditions de travail

La négociation nationale est à nos portes et cette année sera une année de consultations des membres à ce sujet et une année d'instances nationales pour constituer le cahier de demandes syndicales à déposer à la partie patronale nationale. Il risque d'y avoir également des discussions de l'ordre de la négociation locale au courant des 3 prochaines années pour répondre à des besoins exprimés par la CSTL et par notre syndicat au cours des années qui se sont écoulées depuis la signature de notre entente locale 2007-2009. Selon le conseil exécutif, l'amélioration des conditions de travail est la priorité syndicale numéro 1 et c'est pourquoi nous croyons qu'il faut permettre d'y mettre les énergies nécessaires pour la mener correctement. Nous favoriserons la participation de tous les membres du conseil exécutif lors des instances nationales pour un meilleur suivi et une concertation plus large et efficace, nous favoriserons la mobilisation des membres par des tournées de consultations dans les établissements et la diffusion d'informations sous des plateformes diverses. Nous assurerons le suivi de la négociation locale par le conseiller syndical et les membres du comité des relations de travail avec la consultation d'enseignant-e-s de certains secteurs visés si nécessaire.

Priorité 2 - La formation syndicale

Nous poursuivrons la formation syndicale par la rédaction ou la mise à jour de documents qui servent de soutien lors de formations syndicales offertes par le conseiller syndical, les membres du conseil exécutif ou les personnes déléguées. Certains documents seront diffusés directement aux membres ou via le site web et pourront répondre à des besoins diversifiés et immédiats. Par cette formation syndicale offerte sous plusieurs plateformes, le syndicat veut développer un réflexe syndical et assurer un lien entre les membres et le syndicat qui facilite la compréhension des conditions de travail, la communication et la mobilisation. La formation syndicale demeure une priorité syndicale locale.

Priorité 3 - Hausser la participation aux instances

Le conseil exécutif veut hausser le taux de participation aux instances locales comme les assemblées générales et les consultations afin d'être plus près des membres et plus représentatif. Cet enjeu est crucial et plus les membres assistent aux instances, plus ils risquent d'être mobilisés. Nous souhaitons que les membres du SES puissent participer aux comités paritaires et syndicaux locaux ou FAE. C'est pour cette raison que le conseil exécutif explorera certaines avenues pour diversifier l'approche auprès des membres et rendre la participation aux instances plus attrayantes.

Priorité 4 - Mise à jour des politiques, statuts et règlements

Finalement, le conseil exécutif considère que la mise à jour des politiques, règlements et statuts demeure une priorité pour répondre aux besoins véritables de l'organisation et dans un souci de transparence face aux pratiques en place.

Benoît Giguère
 Président



Dans ce numéro :

Mot du président 1

Point juridique 2-3

Chroniques 4



450 455-9492
 Ligne sans frais :
 1 855 455-9492



syndicat.ses@gmail.com



Le point juridique

LES DROITS DES ENSEIGNANTS, LEURS OBLIGATIONS ET LE CODE D'ÉTHIQUE DE LA COMMISSION

Le code d'éthique

Vous le savez sans doute déjà, la Commission scolaire des Trois-Lacs a adopté une politique d'éthique du personnel qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet dernier. Cette politique est en fait un code d'éthique qui doit s'appliquer à toutes les catégories de personnels de la Commission scolaire, incluant les cadres et les gestionnaires.

Malgré que certains aspects puissent nous paraître discutables, le contenu de ce code d'éthique doit être pris au sérieux et surtout ne pas être banalisé. Par cette politique, la Commission vient d'envoyer un message clair à tous ses employés à l'effet qu'elle ne tolérera plus de la part de ses employés les comportements qui dérogent à leurs obligations de travailleur ou de citoyen, obligations découlant de la Charte des droits et libertés de la personne, du Code civil du Québec, de la Loi des normes du travail, de la Loi sur la santé et sécurité du travail, de la Loi sur l'instruction publique ou des conventions collectives.

Par cette politique, la Commission scolaire n'a rien inventé de nouveau en termes de droits et d'obligations de ses employés, elle précise seulement que les obligations et droits qui sont contenus aux différentes lois d'ordre public seront des normes minimales qui devront être respectées par ses employés, à défaut de quoi elle pourra intervenir de façon sérieuse auprès des personnes fautives et même les sanctionner.

En somme, la Commission nous avise qu'elle se conformera à ses obligations légales à titre d'employeur.

Les droits et obligations du citoyen et du travailleur

Comme mentionné précédemment, plusieurs lois d'ordre public régissent les relations entre les citoyens, les relations entre travailleurs et les relations travailleurs/employeurs. L'employeur lorsqu'il en est spécifiquement nommé doit agir en fonction des obligations édictées par ces lois d'ordre public. À titre d'exemples, il a l'obligation de prendre tous les moyens pour faire cesser le harcèlement et l'obligation d'assurer à ses travailleurs un milieu de travail qui respecte la dignité, l'honneur et la réputation de chacun.

Il faut se souvenir que les droits que nous détenons à titre de citoyen qui nous sont garantis par la Charte des droits et libertés de la personne deviennent des obligations de notre part à l'égard des autres citoyens ou travailleurs. Malheureusement, nous devons constater quelquefois que certaines personnes sont plus enclines à exiger le respect de leurs droits qu'à respecter les obligations qu'ils ont à l'égard d'autrui.

D'où vient cette nécessité d'établir une politique d'éthique pour la Commission?

Nous devons prendre acte que le milieu de l'éducation a fortement changé depuis plus d'une décennie et que la tolérance de quelques gestionnaires à l'égard de certains comportements inadéquats n'a rien amélioré.

Des personnes, enseignantes ou autres, qui manquent de respect envers autrui, qui s'engueulent, qui menacent, qui insultent, qui manquent à toutes les règles de savoir vivre en société; ces personnes rendent le milieu de travail malsain et non productif.

Une chose importante ressort de cette politique ou de ce code, c'est que les enseignants pourront à l'avenir se servir de cette politique pour dénoncer les comportements inadéquats de leurs supérieurs hiérarchiques à leur endroit et exiger de ceux-ci qu'ils adoptent envers les enseignants des comportements qui respectent leur dignité, leur honneur et leur réputation.

Il ne faut plus que les enseignants taisent les paroles blessantes, les tons inadéquats, les sarcasmes, les attitudes dénigrantes, humiliantes ou condescendantes de leurs supérieurs; Nous avons tous droit au respect de notre dignité.

Certaines obligations

L'obligation de civilité :

Nous retrouvons au Code civil du Québec trois articles qui déterminent le cadre légal de l'obligation de civilité :

- « *Toute personne est inviolable et a droit à son intégrité.* » Art.10 C.c.
- « *Toute personne a le devoir de respecter les règles de conduite qui, suivant les circonstances, les usages ou la loi, s'imposent à elle, de manière à ne pas causer préjudice à autrui.* » Art. 1457 C.c.
- « *L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixées, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.* » Art. 2087 C.c.

Nous reviendrons sur l'obligation de civilité dans un texte subséquent.

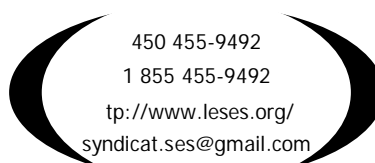
L'obligation de loyauté :

C'est également le Code civil du Québec qui encadre l'obligation de loyauté que nous retrouvons à l'article 2088 et qui s'énonce comme suit : « *Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exercice ou à l'occasion de son travail.*

Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation ou à la vie privée d'autrui.

L'article du Code civil est clair à l'égard de l'obligation de loyauté et il ne faudrait pas lui faire dire autre chose que ce qu'elle dit. On m'a rapporté qu'une direction d'école avait prétendu que l'obligation de loyauté pouvait s'étendre à une discussion entre amis ou en famille qui traiterait des insatisfactions à l'égard de l'employeur ou du travail. Cette affirmation est nettement exagérée. Toutefois, il faudrait faire attention, lors de discussions dans les lieux publics, de ne pas identifier les personnes qui font l'objet de nos critiques afin de ne pas être l'objet de plaintes à l'employeur.

Stéphane A.Aucoin
Conseiller aux relations de travail



Chronique syndicale locale

Opération dépassement des maximums (secteur secondaire)

La traditionnelle « opération dépassement des maximums » est en cours actuellement dans les écoles secondaires. Le personnel enseignant est invité à compléter le formulaire et à remettre toutes les pièces nécessaires à la compilation des données. Même si vous n'avez pas de dépassements actuellement, nous vous invitons à compléter le formulaire, car vous pourriez en avoir en cours d'année. S'il y a des ajouts ou des retraits d'élèves dans vos groupes en cours d'année, nous vous invitons à nous transmettre le document GPI qui le prouve au bureau syndical. Finalement, nous vous invitons à remettre le tout à une personne déléguée syndicale de votre école avant le mardi 12 novembre 2013.

Sessions de formation syndicale

Le conseil exécutif 2010-2013 avait mandaté le conseiller syndical afin qu'il rédige des documents de soutien à une formation syndicale d'accueil des nouveaux enseignants. C'est dans cet optique que le conseil exécutif a demandé au conseiller syndical de dispenser deux sessions qui furent offertes au début du mois d'octobre et près de 20 nouveaux enseignants ont participé à ces séances de formation. Il y aura également 2 sessions de formation sur la retraite offertes au début du mois de novembre et il y a déjà plus de 30 enseignants inscrits. Communiquez avec une personne déléguée ou avec le bureau syndical pour plus d'informations à ce sujet.

Chronique vie fédérative



Nouveau concours héros

Solidaire pour grandir ensemble. Tel est le thème du nouveau concours héros afin de mettre en lumière l'importance de vivre et de grandir en solidarité. Il vise à reconnaître des gestes de solidarité posés dans les écoles. Il faut dire que l'école est un milieu essentiel pour apprendre à partager avec les autres et pour développer la conscience sociale et collective à l'origine de cette solidarité. Ce concours met l'accent sur les initiatives qui assurent le développement de liens d'entraide et de collaboration entre les personnes de même qu'au sein des groupes et des communautés. Le concours se tient du **21 octobre 2013 au 28 avril 2014** (www.heros-mouvement.ca). Y participer, c'est courir la chance de gagner de nombreux prix !

INFO Santé et sécurité au travail



Procédures à suivre lors d'un accident de travail

- .Remettre un avis d'accident à l'employeur, et ce, avant de quitter l'établissement ou dès que possible, remplir, à cet effet, le registre des accidents de travail qui se trouve au bureau de la direction.
- .Consulter son médecin.
- .Si l'accident de travail résulte d'un acte violent dont l'enseignant-e est victime, faire une plainte formelle aux autorités policières.
- .Si l'accident rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée, remettre à l'employeur l'attestation médicale.
- .Se soumettre à l'examen médical requis par l'employeur ou la CSST.
- .Produire sa réclamation à la CSST, dans les six (6) mois de la lésion.
- .Remettre à son employeur une copie du formulaire « Réclamation du travailleur » dûment complété et signé.
- .Informez l'employeur de la date de consolidation de sa lésion et du fait que vous gardiez ou non une limitation fonctionnelle.
- .Aviser votre syndicat dans tous les cas.