Hiver 2013

Fédération du personnel de soutien scolaire (CSQ)

Bulletin d'information de la Fédération du personnel de soutien scolaire (CSQ)

LE RELAIS

L'année 2013, une année de positionnement

Diane Cinq-Mars
Présidente FPSS-CSQ

En route vers la négociation 2015

Si notre convention collective s'étalait sur sa durée habituelle, nous serions en train d'en entreprendre la négociation d'une nouvelle ces jours-ci. Ce n'est pas le cas cependant puisque je vous rappelle que notre présente convention collective est exceptionnellement de cinq ans, comparativement à trois ans normalement.

Cela ne veut pas dire pour autant que la prochaine négociation n'occupe pas nos esprits puisque nous profiterons de ce printemps 2013 pour poser les premiers jalons devant nous conduire à la négociation 2015. C'est ainsi que nous déciderons, en CSQ, du cadre stratégique devant déterminer le genre de négociation que nous voulons mener et l'identité de nos alliés syndicaux.

Par la suite, c'est-à-dire dès l'automne prochain, nous enclencherons l'importante étape de la consultation des membres afin de bien connaître nos intentions collectives. Cela fait tout de même un certain temps que nous n'avons pas été forcés de créer une pression insoutenable sur l'État employeur pour obtenir un règlement à la hauteur de nos attentes. Un État employeur qui a d'ailleurs toujours la mauvaise habitude de préférer nous menacer d'imposer un décret plutôt que de négocier de bonne foi.

Pour sa part, votre Fédération espère que ses membres ressentiront la « nécessaire nécessité » de bien se préparer pour cette prochaine négociation en participant activement aux diverses étapes préparatoires, en se mobilisant et en se solidarisant, dans le but de créer une conjoncture qui nous sera favorable.

Je vous invite donc toutes et tous à être présents à la consultation et, surtout, à vous exprimer pour nous donner l'heure juste, à dire jusqu'où vous êtes prêts à aller pour assurer la réussite de la négociation.

Maintien de l'équité salariale

Dans un autre ordre d'idées, je vous informe que plus de 6 000 plaintes ont été reçues à la Commission de l'équité salariale (CÉS) à la suite des travaux réalisés en 2010.

Toutefois, le début officiel des opérations n'a toujours pas eu lieu puisque la CÉS n'a pas complété ses démarches concernant des catégories d'emplois qui sont antérieures à 2010. De plus, puisque la loi prévoit que l'évaluation des modifications aux emplois (ajout/retrait de fonction – création/abolition de classe d'emplois – fusion de classes d'emplois…) doit se faire dorénavant tous les cinq ans afin de maintenir l'ordre dans l'évaluation des emplois, l'année 2015 devient donc la prochaine étape pour le maintien de l'équité salariale. Ce qui fait qu'il est déjà nécessaire de noter et de compiler les modifications qui se vivent dans les milieux.

Il va de soi que la FPSS-CSQ informe votre syndicat local de l'évolution des dossiers de la CÉS à chaque rencontre du Conseil fédéral. N'hésitez donc pas à consulter vos représentants syndicaux.

La FPSS-CSQ prépare le Congrès de juin 2013

Un autre dossier que j'aimerais aborder est celui du prochain Congrès qui arrive à grands pas. En effet, dans son exercice triennal 2010-2013, la Fédération est déjà dans sa dernière ligne droite vers le prochain Congrès. La prochaine parution de votre journal syndical *Le Relais* vous informera du thème et vous fera part des préoccupations et des sujets importants qui seront débattus lors du Congrès.

Je vous encourage à vous tenir informés sur la vie de votre Fédération par la lecture de ses diverses publications et à demeurer solidaires de votre équipe syndicale locale qui travaille pour vous.

Recevez mes chaleureuses salutations syndicales.

Avec le personnel de soutien scolaire, l'éducation est en bonnes mains !

Fédération du personnel de soutien scolaire (CSQ)
www.fpss.csq.qc.net

La seule fédération représentant exclusivement du personel de soutien d'écoles et de centres au Québec

Centrale des syndicats du Québec
CSQ

La vie professionnelle à la FPSS-CSQ

DES MEMBRES IMPLIQUÉS

Francine Leduc
Vice-présidente aux relations du travail et à la vie professionnelle FPSS-CSQ

La Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ) a toujours considéré l'importance de la vie professionnelle dans l'exercice de ses fonctions. Pour la dernière année du triennat, demeurent en place deux comités de vie professionnelle.

Secteur de l'adaptation scolaire

– Les membres du comité :

- **Patricia Ferlatte**, technicienne en éducation spécialisée à la Commission scolaire René-Lévesque ;
- **Sylvie Lanctôt**, technicienne en éducation spécialisée à la Commission scolaire des Patriotes ;
- **Éric Vézina**, technicien en éducation spécialisée à la Commission scolaire des Trois-Lacs.

– Les priorités :

- Mettre à jour l'outil de référence *Trousse de procédures à l'intention des intervenantes et intervenants scolaires*.
- Suivre l'évolution du comité national de l'adaptation scolaire.

– Deux projets en cours :

- L'élaboration d'un dépliant pour chacun des titres d'emploi de l'adaptation scolaire (technicienne ou technicien en éducation spécialisée (TES), préposée ou préposé aux élèves handicapés (PEH), technicienne-interprète ou technicien-interprète (TI) et technicienne ou technicien de travail social (TTS). Ce dépliant sera conçu en mettant l'accent sur la valorisation de ces emplois.
- La préparation d'un deuxième outil de référence pour l'ensemble du personnel de l'école et du centre.

On y retrouvera tous les sujets touchant le milieu de l'adaptation scolaire.

Secteur manuel d'entretien

– Les membres du comité :

- **Guy Carpentier**, concierge à la Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke ;
- **Sylvain Dombrowski**, concierge à la Commission scolaire des Premières-Seigneuries ;
- **Luc Lagacé**, concierge à la Commission scolaire René-Lévesque.

– Les priorités :

- Cet automne, le comité a été consulté sur la préparation du document ayant pour but de contrer le travail à forfait dans nos commissions scolaires. Cet outil de travail a été présenté aux syndicats affiliés au dernier Conseil fédéral du mois de décembre 2012. Je vous invite à prendre connaissance de l'article d'Alain Gingras dans cette parution du *Relais*.
- Le comité est à travailler sur un outil promotionnel afin de faire reconnaître l'importance du travail du personnel manuel dans nos établissements scolaires.

Ces outils vous seront présentés au cours de l'année.

Le Relais Hiver 2013 **Bulletin de la Fédération du personnel de soutien scolaire (CSQ)**

fpss.csq.qc.net

Courriel: fpss@csq.qc.net

FPSS-CSQ, Montréal
9405, rue Sherbrooke Est
Montréal, (Québec)
H1L 6P3

FPSS-CSQ, Québec
320, rue Saint-Joseph Est, bur. 100
Québec (Québec)
G1K 9E7

Rédacteur en chef
Éric Pronovost

Rédaction
Diane Cinq-Mars
Alain Gingras
Mario Labbé
Francine Leduc
Pierre-Luc Thibault
Frédéric Tremblay

Relecture
Josée Beaupré
Micheline Jean
Martine Lauzon

Secrétariat
Josée Beaupré

Photographies
Archives CSQ
Éric Pronovost
iStockphoto

Design graphique
Chany Lagueux

Montage infographique
Interscript

Production
Johanne Boucher

Impression
Solisco

Tirage
14 200 copies

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

12.13-112

Le travail à forfait : dans la mire de la FPSS-CSQ

GUIDE D'INTERVENTION SUR LE TRAVAIL À FORFAIT EN ENTRETIEN MÉNAGER

Alain Gingras, CRIA
Conseiller syndical FPSS-CSQ

C'est lors du Conseil fédéral des 4, 5 et 6 décembre 2012 que les déléguées et délégués ont pris connaissance du *Guide d'intervention sur l'entretien ménager des établissements scolaires et le travail à forfait*. Comme la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ) l'avait annoncé, ce guide est le résultat d'une recherche effectuée sur le sujet en vue d'outiller et d'appuyer les comités exécutifs locaux qui entreprendront bientôt une démarche de réflexion et de remise en question avec leurs vis-à-vis patronaux sur l'opportunité ou non de recourir au travail à forfait pour l'entretien ménager de leurs établissements scolaires.

Cette recherche a permis de réaliser qu'il n'est pas toujours avantageux et souvent plutôt désavantageux de recourir au travail à forfait dans ce domaine, et ceci tant sur le plan organisationnel que sur le plan économique. C'est en comparant les conditions de travail prévues aux conventions collectives du personnel de soutien aux coûts des contrats à forfait que les intervenantes et intervenants du milieu seront à même de constater que le travail à forfait coûte plus cher que le travail en régie, c'est-à-dire le travail effectué par les salariées et salariés de la commission scolaire. Lorsque le travail à forfait permet des économies, celles-ci sont minimes. En fait, nous avons constaté que les soumissionnaires en entretien ménager, qui doivent tout de même payer les salaires déterminés dans les décrets sur l'entretien des édifices publics, n'ont eu d'autre choix au cours des années que d'ajuster leurs soumissions au seuil des coûts générés par le travail en régie et souvent de surpasser ceux-ci afin de s'assurer une certaine marge de profit.

De plus, le débat et la réflexion doivent se prolonger bien au-delà du volet économique du travail à forfait. Notre recherche a permis de déterminer de multiples avantages au travail en régie à l'instar de plusieurs désavantages caractéristiques au travail à forfait. Sur le plan organisationnel, l'encadrement de même que la gestion des devis, des appels d'offres et des contrats, les limites de ces contrats, les communications auprès d'intermédiaires, la vérification de la qualité du travail constituent des charges et des contraintes considérables qui peuvent ultimement à elles seules s'avérer coûteuses. En contrepartie, le travail en régie permet la consolidation des ressources et leur intégration à la réalisation de la mission éducative de la commission scolaire à court, moyen et long terme.

Ce guide a donc été réalisé afin que les syndicats affiliés interpellent les commissions scolaires sur le phénomène du travail à forfait et amènent celles-ci à revoir certaines pratiques de gestion et à favoriser la remise en question. Nous croyons que le recours au travail à forfait a évolué au point de ne plus générer les économies escomptées et que cette forme de service ne correspond plus aux valeurs de solidarité sociale, de cohésion et de consolidation qui prédominent dans la société d'aujourd'hui.

QUELQUES PRÉCISIONS ET EXEMPLES SUR LA RÉFORME DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Mario Labbé, conseiller
Sécurité sociale, CSQ-Québec

Ça y est ! La néfaste réforme de l'assurance-emploi du gouvernement Harper est en vigueur depuis le 6 janvier 2013. Elle a défrayé la manchette dans les derniers mois, surtout quant à ses effets sur les régions ressources et sur les travailleuses et travailleurs saisonniers. Mais qu'en est-il pour les membres des syndicats affiliés à la FPSS ? Voici quelques précisions et exemples qui vous permettront, je l'espère, de mieux comprendre ses impacts sur vous ou vos collègues. Pour un portrait plus général, mais très bien fait et complet, je vous suggère fortement de consulter le document préparé par le Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE) : http://www.lemasse.org/contenu/Le_saccage_de_assurance_chomage.pdf.

1- Tableau synthèse

Voici un tableau synthèse présentant les définitions d'emploi convenables selon les catégories de prestataires.

CATÉGORIE DE PRESTATAIRE	DÉFINITION DE LA NOTION D'EMPLOI CONVENABLE
Travailleuses et travailleurs de longue date : – ont cotisé au régime d'A-E pendant sept des dix dernières années ; – **et** ont reçu moins de 36 semaines de prestations régulières au cours des 5 dernières années.	**Durant les 18 premières semaines :** – même occupation à partir de 90 % du salaire précédent. **À la 19e semaine :** – emploi semblable à partir de 80 % du salaire précédent.
Prestataires fréquents : – ont présenté trois demandes ou plus de prestations régulières au cours des cinq dernières années ; – **et** ont reçu des prestations régulières pendant plus de 60 semaines.	**Durant les 6 premières semaines :** – emploi semblable à partir de 80 % du salaire précédent. **À la 7e semaine :** – tout travail pour lequel la personne est qualifiée à partir de 70 % du salaire précédent.
Prestataires occasionnels : – tous les autres prestataires	**Durant les 6 premières semaines :** – même occupation à partir de 90 % du salaire précédent. **De la 7e à la 18e semaine :** – emploi semblable à partir de 80 % du salaire précédent. **À partir de la 19e semaine :** – tout travail pour lequel la personne est qualifiée à partir de 70 % du salaire précédent.

Il importe de préciser que, dans ce tableau, le décompte des semaines inclut les deux semaines du délai de carence. Par exemple, une personne ayant eu, au cours de chacune des cinq dernières années, deux semaines de délai de carence suivies de 11 semaines de prestations serait classée dans la catégorie des prestataires fréquents ($5 \times 13 = 65$ semaines de prestations en incluant les délais de carence). Ajoutons que cela inclut aussi les semaines combinant travail à temps partiel et montant résiduel de prestations d'assurance-emploi.

De même, lorsqu'il est question, par exemple, des six premières semaines, on entend six premières semaines de la période de prestations, incluant les deux semaines du délai de carence.

2- Quelques éléments importants relatifs aux principales notions

a) Emploi non convenable

Un emploi sera considéré non convenable notamment si :

- il met la personne dans une situation financière moins avantageuse qu'en recevant des prestations (en tenant compte, par exemple, des frais de transport, de garderie, etc.) ;
- les heures ne sont pas compatibles avec les obligations familiales ;
- le temps de déplacement nécessaire dépasse une heure à l'aller et une heure au retour.

Sur le dernier point, une personne pourrait néanmoins devoir accepter un emploi demandant plus d'une heure de déplacement de chez elle, si elle occupait un emploi exigeant habituellement de tels déplacements durant sa période de référence. Ce pourrait aussi être le cas si de tels déplacements plus longs sont usuels dans sa région de résidence.

b) Démarches raisonnables de recherche d'emploi

Voici les éléments inscrits à l'article 9.001 du Règlement sur l'assurance-emploi pour préciser ce qui constitue des démarches habituelles et raisonnables :

- (i) l'évaluation des possibilités d'emploi ;
- (ii) la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation ;
- (iii) l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement ;
- (iv) la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi ;
- (v) le réseautage ;
- (vi) la communication avec des employeurs éventuels ;
- (vii) la présentation de demandes d'emploi ;
- (viii) la participation à des entrevues ;
- (ix) la participation à des évaluations des compétences.

Il s'agit soi-disant d'exemples. Chose certaine, il faudra plus que jamais pouvoir fournir sur demande des pièces justificatives démontrant les démarches réalisées. Il n'est cependant pas nécessaire d'obtenir de documents signés par les employeurs auprès desquels des demandes d'emploi ont été déposées. Qui plus est, même Service Canada (!) recommande de refuser l'offre de certains employeurs véreux de fournir une preuve moyennent le paiement de frais.

c) Même occupation

Il s'agit de **n'importe quelle** occupation exercée dans la période de référence (52 semaines précédant la demande de prestations), donc pas nécessairement la plus importante ou la plus rémunératrice.

d) Occupation semblable

Toute occupation comportant des fonctions comparables et pour laquelle la personne possède les compétences nécessaires.

e) Salaire précédent (rémunération de référence)

La rémunération de référence est établie en fonction de l'emploi que la personne a occupé durant le plus grand nombre d'heures durant sa période de référence (52 semaines précédant sa demande de prestations), donc pas nécessairement l'emploi le plus payant.

3- Quelques exemples

Exemple A

EMPLOI	TECHNICIEN EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE
Statut	Permanent
Mise à pied	8 semaines par année, dont 4 semaines de vacances
Nombre de semaines de prestations au cours des 5 dernières années	5 × 4 = 20 (incluant les semaines de carence)
Catégorie	Prestataire **occasionnel** (moins de 60 semaines de prestations au cours des 5 dernières années)
Période de chômage	4 semaines (incluant les deux semaines de carence)
Emploi convenable pour les 6 premières semaines	Même occupation à partir de 90 % de la rémunération de référence

Remarque : même si un employeur acceptait d'engager cette personne pour une aussi brève période, elle pourrait évidemment quitter cet emploi temporaire pour reprendre son emploi permanent. **Les personnes dans cette situation n'ont donc pas à s'inquiéter.**

Exemple B

EMPLOI	PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT À L'ÉDUCATION DES ADULTES
Statut	Temporaire (35 heures par semaine)
Nombre de semaines de prestations au cours des 5 dernières années	45, incluant les semaines de carence (5 mise à pied de 9 semaines et indemnités de vacances sur chaque paie)
Catégorie	Prestataire **occasionnel** (moins de 60 semaines de prestations au cours des 5 dernières années)
Emploi convenable pour les 6 premières semaines	Même occupation à partir de 90 % de la rémunération de référence
Emploi convenable de la 7e à la 18e semaine	Occupation semblable à partir de 80 % de la rémunération de référence
Emploi convenable à partir de la 19e semaine	Tout emploi pour lequel cette personne est qualifiée à partir de 70 % de la rémunération de référence

Exemple C

EMPLOI	ÉDUCATRICE EN SERVICE DE GARDE
Statut	Temporaire (petits remplacements et sur appel)
Nombre de semaines de prestations au cours des 5 dernières années (incluant les prestations résiduelles en cours d'emploi)	65 (incluant les semaines de carence)
Catégorie	Prestataire **fréquent** (plus de 60 semaines de prestations au cours des 5 dernières années)
Emploi convenable pour les 6 premières semaines	Occupation semblable à partir de 80 % de la rémunération de référence
Emploi convenable à partir de la 7e semaine	Tout emploi pour lequel cette personne est qualifiée à partir de 70 % de la rémunération de référence

Remarques pour les exemples B et C :

1. Si cette personne obtient un contrat relativement substantiel quelques semaines après le début de sa période de chômage, elle n'aura pas de problème.
2. Par contre, si cette personne se fait offrir un emploi jugé convenable dans un autre domaine, après 6 semaines (exemple B) ou 18 semaines de chômage (exemple C), elle pourrait devoir l'accepter sous peine de perdre son droit aux prestations. S'il s'agit d'un emploi à temps plein, elle ne sera plus disponible sur appel ou pour de petites assignations.
3. Par ailleurs, si un nouveau contrat de courte durée lui est offert par la commission scolaire et qu'elle quitte volontairement son autre emploi, elle pourrait être exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à la fin de ce contrat (exclusion pour départ volontaire du précédent emploi). Ce pourrait être le cas si ce contrat ne lui a pas permis d'accumuler suffisamment d'heures assurables pour se qualifier à une nouvelle demande (420 à 700 heures selon le taux régional de chômage).

4- Conclusion

A) Celles et ceux que la réforme affecte peu ou pas

Heureusement, nos membres ne subissant que de courtes périodes de chômage, même si elles reviennent chaque année, ne sont que peu ou pas touchés par la réforme. C'est le cas, par exemple, de toutes les personnes qui ne reçoivent des prestations d'assurance-emploi **que durant l'été** (mises à pied temporaires). En effet, sauf rares exceptions, ces personnes ne sont en chômage qu'un maximum de huit à dix semaines par année (ou même seulement quatre semaines s'il y a des vacances) et se retrouvent donc dans la catégorie des prestataires occasionnels.

Ces personnes ont toujours eu l'obligation théorique d'être à la recherche d'emploi, même si la période de mise à pied ou d'interruption entre deux contrats est plutôt brève. Elles devront cependant mieux étoffer leur dossier de recherche d'emploi pour éviter les problèmes.

B) Celles et ceux à qui la réforme risque davantage de nuire

Ce sont malheureusement surtout nos membres en début de carrière. Certaines de ces personnes pourraient se retrouver devant des choix déchirants. Doivent-elles continuer à se garder disponibles pour des emplois dans leur domaine, même si on ne leur offre que du travail sur appel ou de tout petits contrats ? Dans bien des cas, ces petits emplois, jumelés à des prestations résiduelles d'assurance-emploi, peuvent permettre à ces personnes de survivre en attendant d'obtenir un bon contrat ou un poste dans leur domaine.

Cependant, c'est lorsqu'elles se verront offrir un emploi dans un autre domaine, mais jugé convenable par l'assurance-emploi, que le dilemme se posera. De peur de perdre leur droit aux prestations et ne pouvant pas s'en passer financièrement, certaines personnes risquent de déserter leur domaine de formation. C'est selon moi l'effet pervers le plus révoltant de cette réforme injustifiable.

Pour consulter les explications et interprétations officielles de Service Canada, voir http://www.servicecanada.gc.ca/fra/sc/ae/jced/index.shtml.

L'utilisation d'Internet à des fins personnelles en milieu de travail

LA LIMITE À NE PAS FRANCHIR

Pierre-Luc Thibault
Conseiller FPSS-CSQ

Un nombre important de salariées et salariés qui ont accès à Internet chez leur employeur utilisent régulièrement cet outil de travail à des fins personnelles. En fait, dans le cadre d'un sondage réalisé par Angus Reid, 78 % des Canadiens qui ont accès à Internet et au courrier électronique à partir du travail ont affirmé utiliser ces réseaux pour des raisons personnelles. Cependant, à mon avis, il est probable que ce soit plutôt près de 100 % de ces personnes qui ont déjà, dans les faits, consacré du temps de travail sur Internet à leurs propres fins.

Mais est-ce alors inévitablement de l'abus d'Internet pendant les heures de travail ?

Tout d'abord, un peu de sémantique. Depuis quelque temps, à tort ou à raison, certains arbitres font une distinction entre le vol de temps et l'abus d'Internet sur les heures de travail. Selon cette nouvelle tendance, pour être en présence d'un vol de temps, il faut nécessairement retrouver dans le comportement d'une personne salariée un élément frauduleux ou malicieux comme une salariée ou un salarié qui falsifierait des rapports de temps ou qui tenterait d'effacer des traces de sa navigation. De son côté, l'abus d'Internet se traduirait plutôt par une perte de productivité au travail reliée à l'utilisation personnelle excessive d'Internet, mais qui n'implique aucun élément frauduleux.

Dans le cadre de ce texte, je traiterai plus spécifiquement d'abus d'Internet.

La difficulté relative à cette faute est qu'il n'existe pas de limite précise de temps à partir de laquelle nous pouvons considérer qu'il y a bel et bien un abus. Il faut plutôt considérer plusieurs facteurs et critères afin d'être en mesure de déterminer si nous sommes en présence d'abus ou non.

Évidemment, le premier critère reste tout de même l'étendue dans le temps de l'acte reproché, soit plus précisément la répétition, la durée totale des heures consacrées à du temps personnel ainsi que l'étendue de la période au cours de laquelle l'abus d'Internet se serait déroulé.

Il faut également considérer si l'employeur est muni d'une politique régissant l'utilisation d'Internet par son personnel salarié et s'interroger sur l'impact de l'abus d'Internet sur la productivité de la salariée ou du salarié, sur la présence ou non d'un préjudice pour l'entreprise, sur le laxisme de l'employeur, etc. Dans certains cas, la nature des sites consultés pourra également influencer sa décision.

Ainsi, chaque cas est un cas d'espèce qui se doit d'être évalué en fonction de la situation propre de la personne salariée et de l'entreprise. À ces critères, il faut également ajouter une foule d'autres facteurs qui pourront servir de circonstances atténuantes ou aggravantes, le cas échéant.

Comme il est indéniable que l'ordinateur fait désormais partie intégrante de nos vies, il est difficile pour les employeurs de tenter d'interdire complètement son emploi à des fins personnelles. Il est cependant de leur responsabilité de fixer les limites de cette utilisation au moyen d'une politique claire et bien comprise par tous les employés et employées.

De leur côté, les travailleuses et les travailleurs qui utilisent Internet au travail à des fins personnelles doivent faire preuve de jugement et de prudence afin de s'assurer que leur usage d'Internet ne puisse être considéré comme abusif ou frauduleux.

Photo : iStockphoto

Avis : L'information présentée ci-dessus est de nature générale et est mise à votre disposition sans garantie aucune, notamment quant à son exactitude ou sa caducité. Cette information ne doit pas être interprétée comme constituant un ou des conseils ou avis juridiques. Si vous avez besoin de conseils juridiques particuliers, veuillez consulter votre syndicat.

Travailler sans supervision

LE DANGER DU VOL DE TEMPS

Frédéric Tremblay
Conseiller FPSS-CSQ

Plusieurs salariées et salariés des commissions scolaires travaillent sans ou avec très peu de supervision de leur supérieur immédiat. Parmi les classes d'emplois du soutien scolaire, les personnes salariées qui travaillent de soir ou de nuit, par exemple les gardiennes et gardiens, les concierges ou les ouvrières et ouvriers d'entretien, ainsi que celles qui travaillent sur la route, comme les électriciennes et électriciens ou les peintres, ont peu ou pas du tout de supervision.

Le fait de travailler sans supervision peut donner l'impression à une personne salariée qu'elle est plus libre ou autonome dans la gestion de son horaire de travail. L'impression d'autonomie et de souplesse peut conduire celle-ci à commencer un peu plus tard son quart de travail, à prendre des pauses prolongées, à vaquer à des occupations personnelles alors qu'elle est au travail ou à quitter le travail avant la fin de son horaire de travail. Or, selon les règles du droit du travail, toutes ces situations sont considérées comme du vol de temps. Oui, oui, du vol de temps. Voici pourquoi.

En échange d'une rémunération basée sur un taux horaire, la salariée ou le salarié doit fournir une prestation de travail durant toute l'heure pour laquelle elle ou il est payé. L'horaire de travail prévoit précisément l'heure de début et de fin ainsi que les périodes de pause. Il est donc convenu que durant le temps que la personne salariée est rémunérée, elle doit offrir une prestation de travail et que si elle ne travaille pas durant cette période, elle reçoit illégalement son salaire, d'où le concept de vol de temps.

Voici des exemples tirés de cas réels dans lesquels des personnes salariées ont été sanctionnées pour avoir volé du temps.

- Plusieurs personnes salariées qui travaillent sur la route se rencontraient dans un restaurant pour une quinzaine de minutes afin de prendre un petit café. Comme vous le savez, le temps de pause est généralement de 15 minutes le matin et de 15 minutes l'après-midi. Or, comme ces personnes salariées devaient conduire leur véhicule quelques minutes chaque fois pour se rendre au restaurant, le temps total de pause était de plus de 15 minutes.
- En plus de prendre deux pauses de 15 minutes, une personne salariée qui travaille de soir utilisait l'ordinateur pour effectuer des paiements à sa banque et imprimer des documents pour sa collection de timbres durant ses heures de travail.
- Une personne salariée qui travaille sur la route s'arrêtait à l'occasion pour aller au dépanneur ou à la banque, ou faire des petites courses.
- Une personne salariée allait se chercher un café en dehors de ses heures de pause alors que la règle en vigueur dans l'entreprise le prohibait.

Comme vous le constatez avec ces quelques exemples, les situations peuvent sembler anodines, mais ce qui est important, c'est de comprendre que durant les heures de travail, l'employeur s'attend à ce que la personne salariée fasse ce pour quoi elle est rémunérée.

Il me semble très important de vous faire ce rappel, car généralement, le congédiement est la sanction pour des salariées et salariés trouvés à voler du temps. Exceptionnellement, dans certaines circonstances, une sanction moins sévère, une longue suspension par exemple, peut être imposée. Vous devez tout de même retenir que la norme est le congédiement, surtout si une personne salariée, qui travaille sans supervision, vole du temps de manière répétitive et sur une longue période de temps.

Les excuses suivantes ne permettent généralement pas de disculper la salariée ou le salarié qui vole du temps :

- Je peux le faire, car tout le monde le fait ;
- J'arrive plus tôt, donc je peux partir plus tôt ;
- Je donne beaucoup de temps à mon employeur, donc je peux jouer avec mon horaire comme je le veux.

Finalement, si vous avez l'impression que vous travaillez plus que ce qu'exige votre horaire, prenez des arrangements clairs et précis avec votre supérieur immédiat sur la façon de comptabiliser ce temps, de le reprendre ou de vous le faire rémunérer. Surtout, ne vous faites pas justice par vous-même… en allant à la banque durant votre horaire de travail.

2e Colloque

AGIR CONTRE L'HOMOPHOBIE ET L'INTIMIDATION « *MON MILIEU ACCUEILLE LA DIVERSITÉ* »

Pourquoi un 2e Colloque ?

Suite à la compilation des évaluations des participantes et participants au premier colloque en avril 2011, ceux-ci se sont exprimés pour demander la tenue d'un 2e colloque sur cette question. Les personnes participantes des tables nationales de lutte contre l'homophobie ont pris l'orientation afin de tenir un colloque tous les deux ans.

Toutes les actrices et tous les acteurs du réseau de l'éducation sont conscients que l'intimidation et la violence homophobe existent dans les milieux scolaires et collégiaux. Il faut prendre conscience que cette violence touche un grand nombre d'étudiantes et d'étudiants, pas seulement les gais, les lesbiennes, les bisexuelles et bisexuels, les transgenres (LGBT), celles et ceux qui sont en questionnement sur leur orientation sexuelle, mais également les jeunes qui ne cadrent pas avec les stéréotypes masculins ou féminins que projette la société.

Les **objectifs de ce 2e Colloque** sont de se sensibiliser aux impacts de l'intimidation et de la violence homophobe sur la réussite et le décrochage scolaire des jeunes, de mieux s'outiller afin d'intervenir et d'assurer aux jeunes un milieu sain et sécuritaire exempt de discrimination, d'intimidation et d'homophobie. De plus, prendre conscience de l'importance d'agir dès maintenant pour dire non à l'intimidation et non à l'homophobie.

Les inscriptions sont en cours depuis la fin janvier 2013, directement par Internet au **www.colloquehomophobie.org**.

Jacques Pétrin