



Partager un local, c'est possible!

Ce qui était un grand défi auparavant, soit partager un local, est aujourd'hui devenu presque une normalité.

Mais, il arrive parfois que cette cohabitation amène quelques soucis, comme l'état de propreté du local, le déplacement des objets, la présence trop tôt de l'un ou le départ trop tard de l'autre.

C'est pour trouver d'avance un terrain d'entente qu'un protocole de partage des locaux a été créé. Il a pour but de favoriser les discussions dans les milieux.

Évidemment, tout ce qui est dans le canevas est présenté à titre de suggestion, mais selon nous, chaque point à son importance et devrait être considéré. Ce projet a été conçu dans l'intention de faciliter la démarche vers un consensus d'utilisation des locaux.

Plus la démarche sera réalisée d'un commun accord, plus le protocole établi correspondra aux besoins de chacun des intervenants. Il est important de se rappeler qu'en discutant ensemble, on connaît davantage la réalité de l'autre et il est plus facile d'avoir des objectifs communs.

Cet outil peut être utilisé par tout intervenant du milieu scolaire : personnels de soutien, enseignants, professionnels, directions et finalement, par toute personne ayant à partager un local. Vous pouvez en demander une copie en communiquant avec nous au bureau du Syndicat.

Guyline Bachand

Encore des compressions, c'est pas sérieux!

Cet automne, après l'annonce aux CSS de ralentir et de reporter les travaux d'infrastructures à effectuer déjà autorisés et le gel de recrutement imposé par le gouvernement à tous ses réseaux, voici que s'ajoutent maintenant des compressions de l'ordre de 5,2 M \$ au budget du CSSP! De plus, d'autres coupures sont à venir. La CAQ vient amputer les budgets des CSS pour camoufler sa mauvaise gestion des finances publiques.

C'est assez, la coupe est pleine! Ce n'est pas comme si nous roulions sur l'or en Éducation. Il nous manque déjà des bras pour effectuer tous les travaux et l'entretien des bâtiments que l'on sait déjà en piteux état. Faute de collègues en nombre suffisant, les travaux ne se réalisent pas et les infrastructures continuent de se détériorer. Nous réclamons depuis des années des investissements en équipements pour permettre aux salariés de pouvoir effectuer leur travail avec la qualité que nous

sommes en mesure de fournir. Ces coupes budgétaires n'annoncent rien de bon pour le renouvellement de nos outils de travail et de nos conditions.

La santé et la sécurité au travail, malgré les compressions, devront rester au cœur des préoccupations et des priorités de l'employeur puisque nous n'avons pas le luxe de perdre encore plus de collègues à la suite d'accidents de travail pouvant être facilement prévenus par de l'équipement de travail de qualité et sécuritaire.

Soyez assurés que nous condamnons ces nouvelles coupures et que nous réclamons que l'employeur s'assure que ces décisions n'affecteront pas la santé et la sécurité des salariés. Nous utiliserons tous les moyens à notre disposition pour protéger vos droits, votre santé et votre sécurité.

Guyline Bachand

Congés pour affaires personnelles

Nous avons, dans notre convention collective, une disposition qui nous permet de prendre des congés pour affaires personnelles. Bien que cette mesure existe depuis plusieurs années, elle est parfois encore mal connue des directions d'école.

Voici donc ce que dit la convention à l'article 5-3.47 :

« Sous réserve des dispositions de l'alinéa suivant, toute salariée ou tout salarié bénéficiant du paragraphe A) de la clause 5-3.40 peut utiliser jusqu'à deux (2) jours par année pour affaires personnelles moyennant un préavis au [Centre de services] d'au moins vingt-quatre (24) heures.

Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit de sept (7) jours obtenus par application du paragraphe A) de la clause 5-3.40 et, après épuisement de ceux-ci, ils sont déduits des autres jours monnayables au crédit de la salariée ou du salarié.

Les jours prévus au premier alinéa de la présente clause doivent être pris par demi-journée (½) ou journée complète. »

En outre, ce que cela signifie, c'est que, sous réserve qu'il reste des journées de maladie dans votre banque, vous pouvez utiliser deux jours pour affaires personnelles en autant que vous avisiez votre supérieur vingt-quatre (24) heures à l'avance. Ces journées doivent être prises par demi-journée ou par journée complète.

Réponses à des questions souvent posées :

Est-ce que mes journées pour affaires personnelles peuvent suivre ou précéder immédiatement un congé?

Oui, les deux seules conditions à respecter sont : avoir encore des journées de maladie et aviser vingt-quatre (24) heures à l'avance. Évidemment, nous vous recommandons d'aviser le plus tôt possible votre supérieur, de façon à permettre au milieu de s'organiser. De la même façon, tous les employés d'un service ou d'un bureau ne peuvent s'absenter au même moment.

Est-ce que je dois donner le motif d'absence?

Non, le congé pour affaires personnelles n'a pas à être justifié. Vous pouvez utiliser ces journées comme bon vous semble.

Et si mon supérieur refuse de me l'accorder?

Votre supérieur ne devrait pas refuser de vous l'accorder. Si cela se produisait, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Quelle est la différence avec une journée de maladie?

La journée de maladie vous permet de vous absenter lorsque vous êtes malade. En tout temps, l'employeur peut vous demander un billet médical. Lors d'un congé pour affaires personnelles, vous pouvez vous absenter pour faire ce que vous voulez, sans craindre de vous le faire reprocher par l'employeur.



Mise à pied, fin d'emploi ou congédiement

Des nuances importantes !

La mise à pied

La mise à pied est temporaire et causée par un ralentissement cyclique ou par la suspension saisonnière des activités. Par exemple, les personnes qui travaillent en service de garde ou en adaptation scolaire, les TTP, etc. peuvent être en mises à pied de façon cyclique l'été, pendant une période qui ne dépasse pas la période comprise entre le 23 juin et le lendemain de la Fête du travail. Après la période de mise à pied, la personne salariée réintègre son poste à moins qu'il ait été aboli ou qu'elle ait été déplacée lors du mouvement de personnel. La personne mise à pied temporairement est **informée au moins un mois avant la date effective de sa mise à pied**.

En service de garde, les éducatrices, les éducatrices classe principale et les technicien-nes en service de garde et milieu scolaire peuvent aussi être mis à pied temporairement durant la relâche. Les personnes salariées doivent alors être **informées au moins 14 jours avant la date de mise à pied**. Il est à noter que si vous détenez une autre classe d'emplois que celles énumérées ci-haut, vous n'êtes pas visé par la mise à pied durant la semaine de relâche. Vous devez faire vos heures de travail, à moins que vous ayez demandé un congé (semaine de vacances anticipée, banque d'heures accumulées, congé sans solde).

Les personnes, qui seront en mises à pied, pourraient être admissibles à l'assurance-emploi. Si vous avez fait une demande l'été dernier et qu'elle est toujours active, vous n'aurez pas de délai de carence à assumer.

Les personnes en invalidité, en service de garde, peuvent elles aussi être mises à pied. Elles peuvent cependant s'adresser au bureau d'assurance-emploi afin de recevoir des prestations de maladie.

La fin d'emploi

La fin d'emploi concerne une personne salariée temporaire ou en période d'essai dont l'évaluation est négative.

La personne temporaire est une personne qui en remplace une autre, qui a une affectation temporaire ou qui occupe un poste en attendant le comblement définitif du poste. La direction d'école peut évaluer la prestation de travail d'une personne temporaire **en tout temps**. La personne salariée qui le désire peut demander une évaluation écrite pour toute période d'affectation de deux semaines ou plus.

La personne qui obtient un poste pour la première fois, soit par affichage ou lors d'une séance d'affectation, commence une période d'essai. Une période d'essai est une période d'évaluation à laquelle est soumise une personne nouvellement embauchée, pour devenir une personne salariée régulière. Cette période est d'une durée de 630 heures ou 90 jours effectivement travaillés. Pour les emplois techniques, cette période est d'une durée de 840 heures ou 120 jours effectivement travaillés.

La personne salariée à l'essai occupant un poste à temps partiel est soumise à une période d'essai d'une durée équivalente à celle prévue

ci-haut, selon le cas, ou à une période d'essai d'une durée maximum de neuf mois consécutifs, soit la moindre de ces deux périodes.

Normalement, une évaluation implique des attentes exprimées et des rencontres de suivi, si nécessaire. L'évaluation est une démarche sérieuse dont il faut tenir compte, car une évaluation globale négative entraîne généralement une fin d'emploi.

Une fin d'emploi peut être contestée par le Syndicat qui doit alors prouver que les motifs évoqués sont faux, que le Centre de services a fait preuve de mauvaise foi ou qu'il a agi de manière abusive ou discriminatoire, au sens de la loi. Vous comprendrez qu'ici, le fardeau de la preuve est difficile et qu'il appartient au Syndicat et à la personne qu'il représente.

Le congédiement

Le congédiement vise une personne salariée régulière à qui le Centre de services reproche des comportements, des gestes, des attitudes, des paroles graves. Le congédiement est habituellement précédé d'une gradation des mesures disciplinaires qui peuvent aller d'une lettre au dossier à une suspension sans solde plus ou moins prolongée.

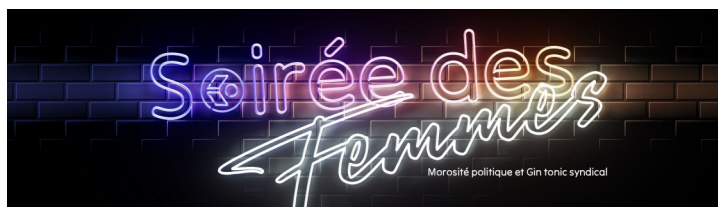
Les cas de congédiement sont peu nombreux, mais il faut noter que même une personne permanente peut être congédiée. Les motifs évoqués lors d'un congédiement concernent, la plupart du temps, l'insubordination ou le bris du lien de confiance.

Le Syndicat accompagne toujours les personnes qui sont convoquées dans un cadre disciplinaire et il dépose des griefs. Le dépôt d'un grief vise à s'assurer que les droits de la personne ont été respectés. En cas de congédiement, le fardeau de la preuve appartient au Centre de services. Cependant, le Syndicat doit être en mesure de défendre la personne en lien avec les gestes reprochés.

Les enquêtes

Quand une personne vit une fin d'emploi ou un congédiement, le Syndicat va procéder à une enquête et il peut arriver que nous contactions des collègues de la personne concernée pour confirmer ou infirmer certains faits. Nous vous invitons à faire preuve de respect et de discrétion lorsque cela se produit. Ces situations sont toujours tendues et les personnes impliquées sont émotives.

Notre rôle comme Syndicat est de nous assurer que les personnes salariées ont été traitées correctement. Comme personnes salariées, vous avez des obligations : fournir une prestation de travail convenable, respecter votre horaire de travail, faire preuve de loyauté envers votre employeur, etc., en échange desquelles vous recevez un salaire. L'employeur a la possibilité de mettre fin à l'emploi ou de congédier une personne qui ne remplit pas ses obligations. Plusieurs lois et les conventions collectives encadrent les relations de travail. Ces situations sont complexes et le Syndicat a le devoir et la responsabilité de s'assurer que les droits des personnes salariées sont respectés.



Invitation

Le comité de la condition féminine vous invite à la soirée festive *Morosité politique et Gin tonic syndical*, à l'Érablière Maurice Jeannotte, le 27 février 2025 à 17 h 45!

Le prix du billet est de 30 \$. Vous devez réserver votre place sur le site Internet du Syndicat, onglet « Inscriptions », avant le 23 février 2025. Faites-vite!



Planificateur 2025-2026

C'est maintenant le temps de réserver votre exemplaire de *L'Outil de travail quotidien du personnel de l'éducation!*

Allez mentionner votre intérêt à votre personne déléguée syndicale, c'est elle qui s'occupera de passer la commande pour votre établissement.

IMPORTANT : Date limite : 26 février 2025.



Info-Soutien
tél. : 450-462-2581 / 1-800-361-5101
télécop. : 450-462-4534

syndicatchamplain.com

Les articles non signés sont de Guyline Bachand