



## Formations à venir

Sortez votre agenda! Plusieurs formations à venir ce printemps pourraient vous intéresser :

**15 avril à 19 h : Formation virtuelle sur les droits parentaux**

Pour les futurs ou nouveaux parents, explication de vos droits en regard de la convention collective ainsi que du RQAP.

**7 mai à 18 h : Formation virtuelle sur le mouvement de personnel du secteur général**

et

**4 juin à 18 h 30 : Formation virtuelle sur le mouvement de personnel des services directs aux élèves**

Présentation des étapes des mouvements de personnel selon les différents statuts de salarié et des clauses se rattachant aux affectations et à leurs impacts.

**4 et 10 juin 19 h : Formation virtuelle sur l'assurance-emploi**

Présentation, par la conseillère de la CSQ, Mélanie Michaud, des éléments essentiels de la démarche en assurance-emploi.

Rendez-vous sur notre site Internet pour l'inscription obligatoire.

## Soirée de fin d'année : réservez votre 13 juin!

Notre populaire soirée de fin d'année est de retour, elle aura lieu le 13 juin. Comme par le passé, elle se tiendra à l'école secondaire De Mortagne!

Alors... réservez immédiatement cette date à votre agenda!

Plus d'informations vous seront communiquées bientôt.

Le comité organisateur

## La face cachée des coupures budgétaires et du gel d'embauche

Depuis quelques mois déjà, on nous a annoncé que d'importants efforts budgétaires devaient être réalisés pour satisfaire les exigences du Ministère.

Les effets de ces coupures se font déjà ressentir et l'on peut facilement prédire qu'ils s'intensifieront dans les mois à venir. Nous devons rester vigilants!

Ces effets néfastes pourraient prendre différentes formes, comme :

- La rémunération de vos heures de travail à taux simple alors qu'elles devraient l'être à taux et demi;
- Le refus de vous accorder une absence pour une raison d'affaires personnelles si ce congé est consécutif à une fin de semaine;
- L'ajout imposé des tâches d'un poste qui vient d'être aboli même si cela vous occasionne une surcharge additionnelle de travail;
- Ou encore, l'utilisation d'un argumentaire émotif pour que vous acceptiez une situation qui vous est défavorable.

S'il vous plaît, ne soyez pas dupes! Votre contrat de travail a été durement négocié, au prix même de journées de grève que vous avez

conçédées. Pour chaque situation où l'on tentera d'exiger de vous des tâches ou des heures qui ne font pas partie de votre description de tâche ou de votre horaire habituel de travail, vérifiez auprès du Syndicat si votre direction peut effectivement vous imposer ces conditions.

Il existe des balises claires pour l'octroi des congés (voir sur notre site Internet dans la section *Des Patriotes soutien* sous la rubrique « Formulaires et documents », le document [Tous les types de congés prévus à la convention collective et aux arrangements locaux](#)).

Il existe des balises claires pour définir et distinguer ce qu'est du temps supplémentaire, de ce qu'est du surcroît de travail (voir, toujours sur le site, au même endroit, les guides *Heures supplémentaires et surcroît de travail* selon votre secteur d'emplois).

Il existe des balises claires en classification d'emploi et en description de tâche;

Il existe des balises claires pour dénoncer les situations qui constituent un risque pour votre santé psychologique et pour les enjeux psychosociaux au travail;

Dans le doute, vérifiez vos droits et vos obligations!

Mariève Charest et Julie Larochelle

## Les préqualifications, c'est maintenant!

**Avis à toutes les personnes des services directs aux élèves qui souhaitent changer de classe d'emplois. La période des préqualifications se termine le 28 mars 2025.**

Lors des affectations en juillet, les personnes salariées régulières en services directs aux élèves peuvent, à leur rang d'ancienneté, choisir un poste vacant dans une autre classe d'emplois. Il faut cependant détenir les qualifications et les exigences particulières.

C'est maintenant le temps de faire parvenir toutes informations pertinentes pour vous préqualifier. Pour toute demande, vous devrez faire parvenir tous les documents pertinents suivants : attestations d'emplois, diplômes, etc. tel qu'indiqué dans la documentation pour la classe d'emplois convoitée, et ce, même s'ils figurent déjà à votre dossier au Centre de services.

Pour celles et ceux qui n'ont pas la scolarité demandée, mais qui détiennent un nombre d'heures suffisant d'expérience, pourront aussi faire une demande de préqualification. Il est à noter que pour les postes techniques, cette modalité est exclue.

Si vous êtes à la fin de vos études, vous devez suivre le processus en respectant les délais, mais vous aurez jusqu'au 20 juin 2025 pour faire parvenir une preuve que vous avez complété et réussi votre formation.

Assurez-vous que votre attestation d'emploi est signée par un ancien employeur et qu'elle précise le nombre total d'heures effectuées afin de bien établir votre expérience.

### Important :

Toutes les informations pertinentes pour se qualifier dans l'une ou l'autre des classes d'emplois sont disponibles sur *La Sphère*.

Les personnes qui se sont déjà préqualifiées dans une classe d'emplois, l'année dernière, n'ont pas à répéter le processus.

Le Centre de services ne reconnaît pas de qualifications au moment des affectations. Il faut donc s'en occuper maintenant.

**Une nouveauté cette année : les préqualifications se font via un formulaire FORMS que vous trouverez sur le site web du CSSP dans l'onglet *Séance d'affectation SDÉ*.**



# C'est bientôt le temps de choisir sa période de vacances

Comme vous le savez, la période du choix de vacances se déroule du 15 au 30 avril.

Trop souvent nous entendons que la direction n'a pas accordée les vacances demandées et les raisons sont souvent celles-ci :

- *Il est impossible pour l'école de se passer de votre présence;*
- *Aucunes vacances ne seront accordées s'il est impossible de s'organiser sans vos services;*
- *Comme il n'y a pas assez de budget pour vous remplacer, vous ne pouvez pas vous absenter;*
- *Vous ne pouvez pas prendre de vacances en période de présence élève.*

Voici quelques dispositions pertinentes de la convention collective :

- Une personne salariée a droit, suivant la durée de son service actif de l'année financière précédente, à des vacances annuelles [...];
- Les vacances doivent se prendre normalement au cours de l'année financière suivant celle de leur acquisition;
- Le Centre de services peut fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités n'excédant pas 10 jours ouvrables;
- La personne salariée choisit, entre le 15 et le 30 avril, les dates auxquelles elle désire prendre ses vacances, néanmoins celles et ceux qui subissent une mise à pied doivent prendre leurs vacances lorsque les élèves sont absents;
- Le choix de vacances est soumis pour approbation à la direction;
- La direction doit informer des motifs en cas de refus au plus tard le 15 mai;

Il ressort de la jurisprudence que c'est la personne salariée qui choisit ses vacances et non la direction.

Cependant, dans un cas de refus, le Centre de services scolaire ne saurait être injuste, arbitraire, abusif ou déraisonnable. Les arbitres qui ont eu à se prononcer sur des litiges à ce propos ont exigé une preuve que les besoins invoqués par l'école ou le service soient réels et que le besoin de la présence de l'employé durant la période de vacances souhaitée était véritable. À cet effet, la jurisprudence indique aussi qu'il soit normal pour l'école d'avoir à pallier des inconvénients, mais que ceux-ci ne doivent pas avoir priorité sur le droit que confère la convention à la personne salariée de choisir ses vacances.

La notion des « besoins de l'école ou d'un service » vise des situations inhabituelles ou exceptionnelles par rapport à des périodes normales de travail, par exemple des périodes de pointe de courte durée, alors que les services à rendre sont plus nombreux qu'en période normale de travail.

Les questions budgétaires peuvent aussi être des contraintes dont le CSS doit tenir compte dans son analyse « des exigences » de l'école ou du service, mais encore faut-il démontrer que le remplacement des vacances a des répercussions suffisamment importantes sur le fonctionnement de l'école et sur ses opérations, pour justifier le refus du choix de vacances d'une personne salariée.

En terminant, les arbitres soulignent à cet effet qu'il appartient à l'employeur de chercher, autant que faire se peut, à l'intérieur des limites raisonnables, à respecter le choix de vacances de la personne salariée. Les tâches normales exigées et exécutées par la personne salariée et les inconvénients provoqués par un remplacement ne peuvent servir à eux seuls, sauf situations particulières, inhabituelles ou exceptionnelles, à commander un refus de vacances.

Alors, en cas de refus, vous êtes en droit de demander des explications!

## Vous préparez vos vacances d'été?

Vous avez du 15 au 30 avril pour donner les dates durant lesquelles vous désirez prendre vos vacances! Afin de faire un choix éclairé, sachez que le Centre de services sera fermé durant la période des vacances de la construction soit du 20 juillet au 2 août 2025 inclusivement. Le CSSP aura jusqu'au 15 mai pour vous informer si votre choix est accepté ou non.

**Pour les personnes mises à pied durant l'été, deux possibilités s'offrent à vous :**

Vous pouvez placer vos vacances à la fin du mois de juin et ainsi retarder la date de votre mise à pied. Ou encore, vous pouvez placer vos vacances en août pour devancer votre retour au travail.

Il est important de savoir que si vous faites ce choix et que votre mise à pied est effective avant le 24 juin, vous ne recevrez pas de « congés payés » pour la Fête nationale du Québec et pour la Fête du Canada puisque votre présence au travail n'était pas prévue lors de ces journées.

La raison pour laquelle ces journées sont chômées et payées, si on place nos vacances pour retarder une mise à pied, c'est qu'il est prévu dans la convention, à la clause 5-6.07, que si un jour chômé et payé coïncide avec la période de vacances, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.

## Ma description de tâches... et toutes autres tâches connexes!

*Quand je fais une « toute autre tâche connexe », est-ce que je vole le travail d'un collègue? Vous nous posez régulièrement la question. Le sujet revient aussi régulièrement en assemblée de personnes déléguées. Si chaque cas a sa particularité, il faut tout de même avoir en tête les éléments suivants.*

Par « tâche connexe », on entend toute tâche qui découle normalement de la nature du travail propre à la **classe d'emplois dont il est question**, telles que les attributions caractéristiques énumérées dans la description de la classe d'emplois. En d'autres mots, les tâches connexes ne doivent pas correspondre à celles d'une autre classe d'emplois.

### Compliquée, la description de tâches?

Tout d'abord, soyons clairs, il est du ressort exclusif de l'employeur de déterminer le contenu d'un emploi et de procéder au comblement de ces postes. En ce sens, il a des obligations, mais nous avons aussi des droits.

L'attribution d'une classe d'emplois prévue au Plan de classification est basée sur la « nature du travail » et sur les « attributions caractéristiques », dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle, en tenant compte du niveau et du degré d'autonomie et de contrôle que l'on doit exercer à l'occasion de l'exécution de ses tâches, de même de la complexité et la responsabilité qui s'y rattachent.

### Que faut-il en comprendre?

#### Nature du travail

La rubrique « nature du travail », qui accompagne la description de chaque classe, comporte un énoncé général qui situe la personne salariée quant à son aire d'activités et à son niveau de responsabilité et d'autorité. La jurisprudence en matière de classification affirme que c'est la nature du travail qui doit servir de guide pour décider de l'accès à une classe d'emplois.

#### Attributions caractéristiques

Cette partie présente une description de la nature du travail et de ses principales caractéristiques et elle comporte des détails nécessaires à une

saine interprétation. On y retrouve aussi, à titre d'exemples, des éléments de tâches visant à faciliter l'identification de la classe d'emplois appropriée.

Il est important de retenir toutefois que cette partie ne constitue pas une description exhaustive des tâches de la personne salariée. Ainsi, le fait pour une personne salariée d'accomplir occasionnellement une tâche d'une autre classe d'emplois ne veut pas dire nécessairement qu'elle a droit au titre de cette classe d'emplois.

C'est l'ensemble des tâches principales et habituelles de la personne salariée qui doit servir de référence dans la détermination de la classe d'emplois appropriée. À noter aussi qu'il n'est pas nécessaire de faire toutes les tâches caractéristiques pour détenir une classe d'emplois donnée.

#### De façon principale et habituelle

Quant au sens donné à ces mots, l'arbitre Marcel Guilbert s'exprime ainsi : « Le Tribunal est d'avis qu'il n'est pas nécessaire d'exécuter plus de 50 % des tâches d'une classification supérieure pour qu'une personne ait le droit d'être classifiée dans celle-ci. En d'autres termes, pour classifier ou évaluer un emploi, on ne doit pas tenir compte seulement du temps que requiert l'exécution des différentes tâches à une allure normale, mais également de la difficulté relative de celles-ci, habituellement exprimée en termes de connaissances, complexité, jugement, initiative, supervision exercée, communication, effort mental, impacts sur les résultats finaux, dextérité manuelle, etc. »

Un arbitre ne saurait décider de la classe d'emplois d'une personne salariée en comparant ses tâches à celle d'un autre employé. La comparaison doit se faire avec celles qui apparaissent au Plan de classification pour la classe d'emplois réclamée.

Des doutes? Besoin d'éclaircissements? N'hésitez pas à communiquer avec votre conseillère en relations de travail au Syndicat, si vous avez des questions concernant les tâches que vous exécutez.