



## Rebondir après l'épreuve

Venez célébrer la Journée internationale des femmes 2018 avec Josée Boudreault et Louis-Philippe Rivard !

Après avoir subi un AVC à l'été 2016, c'est avec détermination que Josée remonte sur scène pour une conférence mémorable, drôle et touchante. Heureuse de retrouver son public, elle sera accompagnée de Louis-Philippe, son conjoint pour nous partager son histoire et sa façon de traverser les grandes et les petites épreuves de la vie avec positivisme.

Exemples de force, de ténacité, de courage et de résilience, ils sauront vous émouvoir, vous faire rire et vous faire réfléchir par leur témoignage vibrant et leur complicité hors du commun.

Une conférence à ne pas manquer qui saura assurément vous inspirer dans votre cheminement personnel.

### Souper-conférence

28 février 2018,  
à 18 h au bureau du Syndicat  
à Saint-Hubert.

Prix du billet pour le souper-  
conférence : 25 \$.

Les places sont limitées, inscrivez-vous rapidement à [syndicatchamplain.com](http://syndicatchamplain.com), en cliquant sur « Inscriptions ».

Pour vous assurer de recevoir votre billet par courrier syndical avant la soirée, le paiement doit nous être envoyé au plus tard le mercredi 14 février. Vos billets vous seront acheminés dans le courrier du 21 février.

Tous les billets doivent être payés à l'avance. Aucune vente à la porte.

Le Comité des femmes

## Il est venu le temps... des cours d'école glacées !

Si, dans le cadre de votre travail, vous devez vous rendre sur la cour d'école (éducatrices en service de garde, surveillantes d'élèves ou autres), vous êtes donc bien au fait qu'avec la neige, la glace fait aussi un retour en force !

Lorsque la rigueur des hivers québécois nous impose de telles conditions, vous êtes nombreux à nous contacter pour nous poser la question suivante : « Puisque la cour n'est pas déglacée, ou encore qu'elle est tellement "raboteuse" qu'elle semble dangereuse, est-ce que je peux refuser d'aller sur la cour d'école ? » C'est une excellente question !

D'abord, lorsque vous constatez que la cour est glacée et qu'elle semble dangereuse, il faut en faire part à votre supérieur immédiat, soit la direction d'école. Pour ce faire, vous pouvez compléter un constat de situation à risque. C'est le document à utiliser lorsqu'il n'y a pas encore eu d'événement fâcheux et qu'une intervention en prévention est souhaitée.

Si, par malheur, un incident fâcheux est survenu, il faut en aviser la direction le plus tôt possible et compléter un registre d'accident de travail.

Dans les deux cas, vous pouvez retrouver ces documents sur le site Internet du Syndicat de Champlain, dans la section « des Patriotes soutien », puis dans « Formulaires et documents ».

En ce qui concerne le droit de refus, dans ces circonstances, il est possible de s'en

prévaloir en faisant une demande de relocalisation à la direction d'école pour vous et pour les élèves. Par contre, il faut que la situation s'y prête vraiment et que vous respectiez un certain encadrement.

À titre d'exemple, dans le cas d'une cour glacée et qui semble dangereuse, et après avoir fait les démarches auprès de la direction d'école, les éducatrices en services de garde devront prendre en charge leur groupe et se diriger au lieu sécuritaire : à l'intérieur dans les classes, dans le gymnase ou ailleurs.

### Un petit mot pour les femmes enceintes

Lorsque vous rencontrez votre médecin, précisez-lui si, dans le cadre de votre travail, vous travaillez sur une cour d'école parfois glacée, enneigée ou « raboteuse ». S'il le juge pertinent, il pourra en tenir compte dans son analyse pour une recommandation de retrait préventif.

Avant d'en arriver là, convenons toutes et tous que la meilleure action, c'est la prévention ! En ce sens, nous vous encourageons fortement à aborder le sujet en rencontre d'équipe pour déterminer votre mode de fonctionnement en période hivernale.

Si vous souhaitez avoir plus d'informations ou si vous avez des questions, contactez-nous !

Guylaine Bachand

## Campagne REER Tournée du Fonds de solidarité FTQ

La campagne REER du Fonds de solidarité FTQ bat son plein !

Comme chaque année, la tournée de la campagne s'arrêtera dans vos milieux pour vous donner toute l'information nécessaire et répondre à vos questions.

### IMPORTANT !

Intéressé ? N'oubliez pas de consulter le site web du Syndicat pour connaître la **date de passage** de la tournée dans votre établissement et avoir tous les détails : [syndicatchamplain.com](http://syndicatchamplain.com).



# 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 services de garde ou en adaptation scolaire, les TTP, etc. peuvent être en mise à pied 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**.

Les personnes qui travaillent en services de garde peuvent aussi être mises à pied temporairement durant la relâche. La personne salariée doit alors être **informée au moins 14 jours avant la date de sa mise à pied**.

## 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 420 heures ou 60 jours effectivement travaillés. Pour les emplois techniques, cette période est d'une durée de 630 heures ou 90 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 la Com-

mission a fait preuve de mauvaise foi ou qu'elle 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 la Commission 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 à la Commission. 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, nous avons des obligations : fournir une prestation de travail convenable, respecter notre horaire de travail, faire preuve de loyauté envers notre employeur, etc. en échange desquelles nous recevons 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.

Vos conseillères syndicales

## Accès à la propriété Soirée d'information

En collaboration avec Desjardins Caisse de l'Éducation, le Comité des jeunes du Syndicat de Champlain vous invite à une soirée d'information sur l'accès à la propriété. Un représentant de la Société canadienne d'hypothèque et de logement (SCHL) animera la rencontre.

Le jeudi 8 février 2018  
de 16 h 30 à 18 h

au bureau du Syndicat, à Saint-Hubert

Le nombre de places étant limité, vous devez obligatoirement vous inscrire à [syndicatchamplain.com](http://syndicatchamplain.com), en cliquant sur « Inscriptions ». Date limite : Le vendredi 2 février 2018.

Un courriel confirmant votre inscription vous sera envoyé quelques jours avant la rencontre.

Sébastien Potvin, responsable  
Comité des jeunes



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

[syndicatchamplain.com](http://syndicatchamplain.com)

Les articles non signés sont de Guyline Bachand