



Mariève est de retour!

Depuis près d'un an et demi, Mariève Charest, conseillère en relations de travail, avait quittée pour relever tout un défi, soit, faire partie de l'équipe de négociations à la fédération du personnel de soutien scolaire FPSS-CSQ. Comme vous le savez déjà, l'entente de principe a été approuvée par la majorité des membres de la fédération, le travail de notre collègue aux tables de négociations a donc pris fin. Nous sommes heureux de vous annoncer qu'elle reprend le flambeau auprès des membres du secteur général et de l'adaptation scolaire.

Un immense merci à Caroline Trudeau qui a remplacé Mariève. Ce n'était pas une tâche facile, mais elle l'a accomplie avec brio.

Guyline Bachand

Droits parentaux

RENCONTRE D'INFORMATION



Quand : Le 25 avril à 19 h en mode virtuel

Vous serez bientôt parent? Vous avez des droits prévus dans votre convention collective (droits parentaux), dans le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ainsi que dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (retrait préventif).

Mélanie Michaud, conseillère en droits parentaux et RQAP à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), sera présente pour vous exposer les grandes lignes du RQAP et de votre convention collective et répondre à toutes vos questions.

[Inscrivez-vous](#) sur notre site Internet pour y participer et recevoir le lien pour la réunion.

Entente de principe : Résultats entérinés

Réunis le 21 février 2024 lors d'une séance du conseil général des négociations de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), les représentants des syndicats affiliés et des fédérations ont entériné l'entente de principe intersectorielle pour laquelle vous avez voté en janvier dernier, lors de vos assemblées générales.

Le portrait national est le suivant:

- 78 % des membres affiliés à la CSQ ont voté pour l'entente.

La prochaine étape sera la validation des textes afin d'en arriver à une signature et à une nouvelle convention collective.

Comme toujours, suivez nos réseaux sociaux et notre site web afin de rester informés. Dès que nous saurons la date à laquelle la rétroactivité salariale vous sera versée, nous vous la communiquerons dans les plus brefs délais.

Guyline Bachand

Les préqualifications, il faut y voir maintenant!

Avis à toutes les personnes des services directs aux élèves qui souhaitent changer de classe d'emplois.

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

C'est maintenant le temps de faire parvenir au CSSP tous les documents nécessaires à votre demande de préqualification : attestations d'emplois, diplômes, etc. tel qu'indiqué dans les exigences pour la classe d'emploi convoitée, et ce, même si ces documents figurent déjà à votre dossier au Centre de services.

Pour ceux et celles qui n'ont pas la scolarité demandée, mais qui détiennent un nombre d'heures suffisant d'expérience, vous pourrez 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 prescrits, mais vous aurez jusqu'au 21 juin 2024 pour faire parvenir la preuve que vous avez complété 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.

Attention à tous :

Toutes les informations pertinentes sur le processus de préqualification 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.

Faites parvenir vos documents au plus tard le 28 mars 2024 avant 16 h 30, à madame Virginie Lemieux à l'adresse suivante : virginie.lemieux@cssp.gouv.qc.ca.

Guyline Bachand

Soirée de fin d'année : réservez le 8 juin!

Petite entorse à la tradition, cette année notre populaire soirée de fin d'année aura lieu **un samedi**, le 8 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



Est-ce que j'ai mon mot à dire concernant les besoins de personnel de mon établissement ?

Dans la convention collective, il est prévu, en vue de la séquence d'affectation annuelle, que le Centre de services doit consulter le Syndicat. Toutefois, si ce n'est pas déjà le cas, nous entendrons bientôt dans les écoles des « rumeurs » concernant les besoins de personnel pour l'année prochaine. On commence à discuter des plans d'effectifs!

Il est normal que le personnel des écoles soit informé avant le Syndicat! Pourquoi? Parce qu'il est prévu dans la *Loi de l'instruction publique*, à l'article 96.20, que tout le personnel soit consulté par la direction d'école concernant les besoins pour chaque catégorie de personnel, et ce, avant d'en faire part au Centre de services scolaire. Donc que vous soyez concierge, secrétaire d'école, technicien en informatique ou en travaux pratiques ou même éducatrice en service de garde, vous devriez être consulté par votre direction d'école ou de centre concernant les besoins de votre établissement en lien avec votre catégorie de personnel.

Pour qu'une consultation en soit vraiment une, il faut que l'on vous laisse un temps de réflexion raisonnable et que l'on vous donne l'opportunité de faire valoir votre point de vue AVANT la prise de décision.

Qu'on se le dise, une consultation ce n'est pas seulement une présentation du plan d'effectifs, c'est le moment où vous pouvez intervenir en donnant votre point de vue, en démontrant avec des exemples concrets pourquoi la direction devrait changer son plan..

Évidemment, c'est la direction d'école qui décide de ce qu'elle soumettra au Centre de services scolaire. Toutefois, vous avez là une véritable opportunité de faire connaître votre opinion concernant son analyse des besoins pour votre catégorie de personnel. Entre autres, vous pouvez lui faire part des impacts possibles d'une diminution du nombre d'heures du poste que vous occupez ou de celui d'un ou des collègues.

Pour notre part, nous commençons déjà à recueillir les informations pertinentes qui nous aideront à bien vous représenter le moment venu.

Comme nous le mentionnons plus haut, ce n'est pas encore le moment où le Syndicat est consulté par le Centre de services scolaire. Cependant, vous pouvez nous contacter pour nous informer s'il y a des modifications au plan d'effectifs pour lesquelles vous vous questionnez ou à propos des postes qui reviennent d'une année à l'autre, mais qui ne sont pas créés.

Qui détermine la période où une personne peut prendre ses vacances et quelle est la marche à suivre?

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. »;

« Aucune 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 des vacances en présence-élèves. ».

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 CSS 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, pour les postes de SDG, d'adaptation scolaire et pour les personnes qui subissent une mise à pied, les vacances doivent être prises 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.

Cependant, dans un cas de refus, le Centre de services 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 de l'école ou du service invoqués soient réels et que la présence de l'employé durant la période de vacances souhaitée était véritable. Il ressort également des jurisprudences qu'il est normal qu'il en résulte des inconvénients pour l'école, mais que ceux-ci ne doivent pas avoir priorité sur le droit que confère la convention à la personne 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 comme des périodes de pointe de courte durée, alors que les services à rendre sont plus nombreux qu'en période normale de travail.

Certes, les questions budgétaires peuvent aussi être des contraintes dont doit tenir compte le Centre de services 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 d'un 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 seules tâches normales exigées et exécutées par la personne salariée et les inconvénients provoqués par un remplacement, ne peuvent servir à eux seuls, sauf en cas de situations particulières, inhabituelles ou exceptionnelles, à justifier un refus de vacances.

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

Guyline Bachand

