



## Constitution et règlement

Une copie de la Constitution et règlement a été remise aux personnes déléguées présentes lors de la dernière assemblée. Pour celles qui étaient absentes, une copie vous est envoyée par courrier syndical cette semaine.

Pour les établissements où il n'y a pas de personnes déléguées, il n'est pas trop tard pour en nommer une. Nous vous invitons à le faire. Les fonctions et attributions de ce rôle se retrouvent d'ailleurs dans la Constitution et règlement !

Si vous désirez que votre établissement ait sa copie, communiquez avec Emilie Bourdages : [ebourdages@syndicatdechamplain.com](mailto:ebourdages@syndicatdechamplain.com)

## Formation premier niveau (PIF 1)

Vous êtes nouvellement désignée comme personne déléguée syndicale dans votre milieu ?

Vous avez plein de questions sur votre rôle, votre fonction, la convention collective, la paie, la santé et sécurité du travail, les structures syndicales, etc. ?

Le plan intégré de formation de premier niveau (PIF 1), destiné aux personnes déléguées depuis deux ans et moins, est pour vous !

Notez bien que la formation aura lieu les jeudi et vendredi 29 et 30 novembre prochains.

Faites vite ! Les places sont limitées. Inscrivez-vous en ligne à [syndicatdechamplain.com](http://syndicatdechamplain.com), sous l'onglet « Inscriptions ».

Le comité d'éducation syndicale

## La tournée des écoles s'en vient !

Des membres de l'exécutif de la section des Patriotes (soutien), Sylvie Lanctôt, Hoda Charouti, Marie-Amélie Tanguay et Kathryn Simpson, préparent la tournée des établissements. C'est le moment de noter vos questions et vos commentaires. Les écoles et établissements seront bientôt contactés afin d'établir le calendrier des rencontres.

La tournée, c'est une façon pour vos représentants syndicaux de se rapprocher de vous. C'est aussi et surtout une réponse à une demande que vous avez formulée : « On a des choses à vous dire, mais on n'a pas le temps d'aller vous voir ». Voilà pourquoi nous nous déplaçons. Et, croyez-moi, c'est un réel plaisir d'aller vous rencontrer !

Les membres de l'exécutif sont des gens comme vous qui, en plus de leur travail quotidien, ont décidé de vous représenter et de défendre vos droits. Ils consacrent du temps et de l'énergie pour échanger avec vous et vous informer sur l'ensemble des activités syndicales.

N'oubliez pas que le Syndicat, c'est vous ! Il est l'image de ce que vous en faites. Soyez constructif dans vos commentaires, apportez des idées et contribuez par vos solutions.

Sachez aussi que vous n'avez pas à attendre la tournée pour nous recevoir. Vous pouvez solliciter notre présence lorsque vous en sentez le besoin.

Nous sommes conscients qu'il est difficile de rencontrer tous les membres d'une école en même temps, c'est pourquoi nous vous demandons de prévoir deux moments : un pour le secteur général et l'adaptation scolaire ainsi qu'un autre pour le secteur des services de garde. Évidemment, ces rencontres ne se tiennent pas pendant les heures de travail.

Si vous ne pouvez assister à la rencontre prévue dans votre école parce que vous êtes au travail, vous pouvez demander à votre direction de vous permettre d'y assister et de reprendre votre temps de travail à un autre moment.

Pour vous inscrire et pour nous faire connaître vos disponibilités et vos besoins, veuillez communiquer avec Mme Caroline Arseneault par courriel à [carsenault@syndicatdechamplain.com](mailto:carsenault@syndicatdechamplain.com)

Au plaisir de vous rencontrer et d'échanger avec vous !

Guyline Bachand

## À propos des partys de bureau

Lors d'activités sociales en lien avec le travail, employeur et employé ont chacun leurs responsabilités. L'employeur doit voir à la santé, la sécurité et l'intégrité de ses employés en toute occasion. Pour sa part, l'employé doit respecter les différentes politiques mises en place par l'employeur.

La Commission scolaire des Patriotes, pour s'assurer de ses obligations, a mis quelques règles en place, comme celle d'assurer la présence d'un membre de la direction lors de toutes les activités sociales en lien avec le travail ou encore, d'interdire la consommation d'alcool une heure avant la fin de l'activité. Ceci s'applique autant à l'activité qui se déroule sur les lieux du travail qu'à l'extérieur (restaurant, bar, autres).

Même si nous comprenons les obligations de l'employeur, ces nouvelles règles nous font grimacer. Comment définir si

l'activité est en lien avec le travail ou non ? Est-ce que ce sera au bon jugement de la direction ? Connaîtrons-nous les balises qui guideront leurs décisions ? Pourrons-nous continuer d'aller dîner entre collègues tous les jeudis ?

D'après nos premiers échanges avec la Commission, si l'employeur n'est aucunement impliqué ni dans l'activité, ni dans l'organisation, ni au niveau monétaire, l'activité ne devrait pas être considérée comme étant en lien avec le travail.

Nous commençons tout juste nos discussions avec l'employeur, nous savons qu'il travaille actuellement à l'élaboration d'un document officiel. Restez à l'affût des informations que vos directions d'établissements vous donneront. Si vous avez des doutes, n'hésitez pas à contacter vos conseillères en relations de travail.

Guyline Bachand



# Nouvellement embauché par la Commission scolaire ?

## Cet article est pour vous !

### L'évaluation et la période d'essai

L'évaluation du personnel temporaire ou à l'essai est un processus formel dans un contexte où l'employeur bénéficie d'un large pouvoir discrétionnaire pour apprécier les qualifications, les compétences et les aptitudes qu'un salarié temporaire ou en période d'essai possède en lien avec un emploi donné.

### À quel moment puis-je être évalué ?

Le salarié temporaire peut être évalué en tout temps, et ce, à chaque embauche. Le salarié à l'essai, pour sa part, est soumis à une période d'évaluation de 420 heures, ou de 630 heures pour le personnel technique, d'une durée maximale de neuf mois, soit la plus courte des deux périodes. Après quoi, il obtiendra le statut de salarié régulier s'il réussit sa période d'essai.

### Qui procède à mon évaluation ?

L'évaluation du personnel relève du supérieur immédiat, soit la direction ou la direction adjointe d'un établissement. C'est donc cette dernière qui a la responsabilité de l'évaluation, ce qui ne l'empêche pas d'obtenir des renseignements auprès des personnes qui gravitent autour des personnes évaluées.

Le processus d'évaluation est fondé sur l'équité. Vous avez droit à une évaluation juste et équitable qui relève sur des faits précis et des attentes connues.

L'évaluation doit être fondée sur les tâches demandées et les critères exigés selon la fonction. Afin de bien comprendre ce que l'on attend de vous, référez-vous au plan de classification du personnel de soutien ainsi qu'au rapport d'évaluation de l'employeur.

### Comment doit se dérouler mon évaluation ?

L'employeur doit procéder à l'évaluation de bonne foi, sans arbitraire ni discrimination. Il n'y a pas de protocole qui mentionne qu'il doit y avoir un nombre précis de rencontres ou de suivis avec le supérieur. Les attentes et les suivis d'évaluation n'ont pas à être transmis à la personne évaluée automatiquement par écrit. De simples commentaires émis dans des situations non formelles devront aussi être tenus en compte par le salarié évalué.

### Petits trucs à retenir :

- Connaître les zones d'amélioration, les points forts et les moyens pour améliorer son rendement;
- Bien identifier les attentes de la fonction et autres attentes du supérieur immédiat;
- Noter un résumé des rencontres avec le supérieur le cas échéant, pour référence ultérieure;
- Connaître les éléments qui nuisent ou qui aident à la performance au travail;
- Mettre des moyens en place pour atteindre ses objectifs;
- Demander du perfectionnement sur les zones d'amélioration;
- Contacter votre représentant syndical pour toute question. Il saura vous guider tout au long du processus.

Mariève Charest et Julie Larochelle  
Conseillères en relations de travail

## Congés de force majeure

Une personne salariée peut s'absenter de son travail sans perte de traitement pour l'un ou l'autre des motifs suivants et ce, jusqu'à concurrence de trois jours par année. Les congés de force majeure ne sont pas déduits de votre banque de journées de maladie. Il s'agit d'une journée sans perte de salaire.

**Important :** En tout temps, vous devez fournir la preuve de votre obligation de vous absenter.

Vous avez droit à ces journées si :

- vous êtes une personne salariée régulière ou à l'essai détenant un poste de quinze heures et plus par semaine;
- vous êtes une personne temporaire ayant travaillé au moins six mois dans le cadre d'embauchages immédiatement continues (sans interruption de plus de cinq jours) et travaillant quinze heures et plus par semaine;
- vous êtes une personne temporaire embauchée pour une période prévue de plus de six mois, travaillant quinze heures et plus par semaine.

Vous avez droit à ces journées dans les situations suivantes :

- lors d'événements imprévus tels que désastre, incendie, inondation;
- lorsque votre présence est expressément requise auprès d'un membre de votre famille immédiate (père, mère, conjoint, conjointe) pour des raisons de santé et sécurité (maladie ou accident grave attesté par un certificat médical);
- lorsque votre enfant mineur a des difficultés socio-affectives ou qu'il est malade ou handicapé;
- accident d'automobile : ½ journée (maximum 1 par année);
- présence en cour dans une cause dont vous êtes partie : le temps requis (maximum 1 journée);
- bris du système de chauffage exigeant une réparation d'urgence : ½ journée (maximum 1 par année);
- mandat d'exécutrice ou exécuteur testamentaire;
- lors d'un rendez-vous chez un médecin spécialiste pour vous ou un membre de votre famille immédiate (père, mère, conjoint, conjointe, enfant et/ou enfant du conjoint) (voir la liste ci-dessous).

## Liste des spécialités reconnues

- |                                    |   |                           |
|------------------------------------|---|---------------------------|
| ▪ Allergie et immunologie clinique | ▪ Hématologie                             | ▪ Oto-rhino-laryngologie  |
| ▪ Anesthésiologie                  | ▪ Médecine d'urgence                      | ▪ Anatomo-pathologie      |
| ▪ Biochimie médicale               | ▪ Médecine interne                        | ▪ Pédiatrie               |
| ▪ Cardiologie                      | ▪ Médecine nucléaire                      | ▪ Psychiatrie             |
| ▪ Chirurgie cardiaque              | ▪ Microbiologie médicale et infectiologie | ▪ Pneumologie             |
| ▪ Chirurgie générale               | ▪ Néphrologie                             | ▪ Psychiatrie             |
| ▪ Chirurgie plastique              | ▪ Neurologie                              | ▪ Radiologie diagnostique |
| ▪ Dermatologie                     | ▪ Neurochirurgie                          | ▪ Radio-oncologie         |
| ▪ Endocrinologie                   | ▪ Obstétrique-gynécologique               | ▪ Rhumatologie            |
| ▪ Gastro-entérologie               | ▪ Oncologie médicale                      | ▪ Santé communautaire     |
| ▪ Génétique médicale               | ▪ Ophtalmologie                           | ▪ Urologie                |
| ▪ Gériatrie                        | ▪ Orthopédie                              |                           |

