



PIF 1

PLAN INTÉGRÉ DE FORMATION
11 NOVEMBRE 2021



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

Vous avez plusieurs 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 prochaine formation aura lieu le jeudi 11 novembre prochain, en visioconférence. L'horaire de la journée ainsi que la documentation seront transmis aux participants, par courrier syndical, dans la semaine du 1^{er} novembre. Le lien pour joindre la réunion vous sera transmis la veille.

Détails et inscription à syndicatchamplain.com, sous l'onglet « Inscriptions ».

Remboursement de frais de scolarité

Vous avez jusqu'au 31 octobre 2021, pour faire parvenir, au Centre de services scolaire, votre demande de remboursement de frais de scolarité pour les cours suivis et réussis, entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2021. Assurez-vous d'avoir joint toutes les pièces justificatives nécessaires (facture des frais d'inscription, relevé de notes démontrant la réussite). Vous trouverez les formulaires pour votre demande de remboursement dans le portail Internet des employés du CSS.

Pour toutes questions, veuillez communiquer avec madame Caroline McNicoll au 450-441-2919, poste 3616.

La pénurie de personnel

Bien que les médias soient silencieux sur la pénurie de main-d'œuvre chez le personnel de soutien scolaire, il reste que ce phénomène existe bel et bien dans notre secteur d'activité. Déjà, en 2013, la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ) sonnait l'alarme.

Qu'a fait le gouvernement depuis pour corriger la situation ? Il a peut-être allumé des lampions, mais chose certaine, il n'a pas fait grand-chose pour remédier au manque de personnel. Ce ne sont pas les maigres augmentations de salaire ou les petits gains de la convention collective qui attirent les travailleurs dans nos rangs. Les conditions salariales de plusieurs classes d'emplois au secteur privé sont bien plus alléchantes qu'au public, par exemple, pour les techniciens en informatique ou les techniciens en bâtiment, etc. Il y a aussi l'exemple des ouvriers spécialisés à qui l'on donne une prime pour tenter d'égaliser les salaires plus compétitifs offerts ailleurs, mais qui (pour ceux et celles qui ne le savent pas encore) n'est même pas reconnue aux fins des calculs de la retraite. Les bonus ainsi que plusieurs autres primes nous passent sous le nez.

Pourquoi le problème n'est-il pas reconnu par notre gouvernement ? Pendant que

certains de nos décideurs se mettent la tête dans le sable, que se passe-t-il dans nos milieux ? Quels sont les impacts quotidiens pour les membres ? Qu'en est-il du dépassement des ratios en service de garde, des heures supplémentaires de soir et de fin de semaine pour y arriver ?

Que pouvons-nous faire en attendant que des travailleurs se pointent, CV en main, au Centre de services scolaire ? Il ne faut certainement pas endurer ça, ni s'épuiser ou, pire encore, quitter son emploi.

Il est vrai que le CSSP multiplie ses efforts pour recruter du personnel, que des directions mettent la main à la pâte pour pallier le manque de personnel. Mais force est de constater que malgré ces efforts, il y a encore beaucoup de chemin à faire pour combler les postes restants avec des travailleurs compétents, motivés et qui ne déserteront pas le navire, faute d'avoir de bonnes conditions de travail.

Plusieurs actions peuvent être faites comme dénoncer. Et là, j'entends des gens dire « mais nos directions le savent, elles sont déjà débordées » ou encore « on ne veut pas mettre nos collègues dans l'embarras ». Croyez-moi, l'objectif n'est pas de mettre personne dans l'embarras, mais

[Suite au verso](#)

Nouvellement embauché par le Centre de services scolaire des Patriotes? 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 par rapport à 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 maximum de neuf mois, soit la plus courte des deux périodes. Après quoi il obtiendra le statut

de salarié régulier, s'il a réussi 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 du salarié évalué.

Le processus d'évaluation est fondé sur l'équité. Vous avez droit à une évaluation juste et équitable qui s'appuie 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

[Suite au verso](#)



Les règles budgétaires concernent aussi le personnel de soutien!

La dernière mise à jour des Règles budgétaires du ministère de l'Éducation nous est parvenue en début d'année. Ces règles, nombreuses, donnent des indications sur les différentes mesures et allocations pour les CSS et leurs écoles et centres. Voici quelques mesures qui pourraient vous intéresser plus particulièrement.

Mesure 11023 : Ressource additionnelle pour maternelle 4 ans, temps plein

La mesure permet d'avoir une ressource humaine additionnelle en appui à l'enseignante ou l'enseignant. La ressource peut être un membre du personnel de soutien ou un enseignant, selon les besoins. Le montant de base est de 25 572 \$ par classe.

Mesure 11024 : Acquisition de matériel éducatif pour maternelle 4 ans, temps plein

Un montant de base de 11 000 \$ est alloué à chaque classe pour l'achat de matériel de manipulation touchant tous les aspects du développement global. Cette mesure s'applique autant pour les enfants en classe que ceux qui fréquentent le service de garde.

Mesure 15028 : Activités parascolaires au secondaire

Cette mesure vise à bonifier l'offre des activités parascolaires et à donner la possibilité à tous les élèves de participer gratuitement à 1 heure d'activités durant au moins 28 semaines. Que ce soit une activité physique, sportive, artistique, scientifique, etc. le montant de base par école est de 30 342 \$.

Mesure 15029 : Cours d'école vivantes, animées et sécuritaires

La mesure sert, entre autres, à l'animation, l'organisation et à l'entretien de la cour d'école ainsi que pour l'achat de matériel sportif et de plein air. Un montant de base 1 002 \$ par école-bâtiment est disponible.

Mesure 15087 : Soutien technique aux usagers des établissements pour les appareils numériques dédiés à la pédagogie

Un montant de base de 51 390 \$ est alloué par organisme scolaire pour améliorer le soutien technique aux élèves, aux enseignants et au personnel professionnel et technique dans leur utilisation du numérique. Cela peut couvrir le salaire du personnel, la formation continue ou le développement d'outils destinés au soutien des usagers.

Mesure 30017 : Temps de concertation, de planification et de préparation

L'enveloppe de 5 M \$ pour l'ensemble du Québec peut être utilisée pour rémunérer du temps de planification, de préparation ou de formation pour le personnel en service de garde ainsi que l'arrimage avec les parents ou le personnel de l'école.

Une bonne façon de savoir comment ses sommes sont utilisées dans votre établissement est de vous informer auprès de la personne qui vous représente au conseil d'établissement.

Nouvellement embauché ? (suite)

ce que l'on attend de vous, référez-vous au *Plan de classification du personnel de soutien*.

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 pour aider la personne évaluée :

- Connaître les zones d'amélioration, les points forts et les moyens pour améliorer son rendement;
- Bien identifier les attentes de la fonction et les 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 par rapport aux 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

La pénurie de personnel (suite)

bien de documenter la situation problématique. Le gouvernement ne regarde pas dans notre direction, alors nous voulons lui mettre sous le nez les impacts de son inaction auprès de nos membres.

Nous souhaitons tous de meilleures conditions de travail, mais il faut aussi s'assurer que nous respectons celles que nous avons déjà. Vous avez des pauses, les prenez-vous ? Il y a un ratio d'enfants à respecter par groupe, l'est-il vraiment ? C'est ce genre de situation qu'il faut dénoncer.

Selon l'article 49 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), le travailleur doit :

« [...] prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;

veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail; [...]

participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail; [...] ».

L'employeur a aussi des devoirs en matière de santé et sécurité au travail. Tel que le stipule l'article 51 de la LSST, il doit :

« [...] s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur; [...] ».

C'est pour cette raison que l'employeur met à votre disposition des documents pour identifier les situations à risque ou pour déclarer les incidents ou les accidents du travail, selon le cas. C'est ce que nous vous invitons à remplir. Ai-je besoin de vous rappeler le dicton, les paroles s'envolent, mais les écrits restent ?

Vous pouvez aussi nous appeler pour des questions concernant vos droits, pour dénoncer des situations qui vous semblent inacceptables ou pour toute autre question ou commentaire.

Ensemble, on peut y arriver!

