



Visites de la tournée du Fonds de solidarité FTQ

La tournée du Fonds de solidarité débutera dès le retour des Fêtes. Voici la liste des établissements qui seront visités en janvier :

12 janvier

CÉAP - Saint-Bruno

CÉAP - Varennes

École secondaire François-Williams

13 janvier

CSSP - siège social

CSSP - Ressources informatiques

CSSP - Ressources matérielles

École secondaire Le Carrefour

14 janvier

École Antoine-Girouard

École Saint-Charles

École Saint-Denis

15 janvier

École Arc-en-ciel

École Paul-VI

16 janvier

École Aux-Quatre-Vents

École Orientante l'Impact

École secondaire Ozias-Leduc

19 janvier

École du Tourne-Vent

École Saint-Mathieu

20 janvier

École Le Rucher

École Madeleine-Brousseau

21 janvier

École secondaire De Mortagne

22 janvier

École Albert-Schweitzer

École Carignan-Salières

23 janvier

École Au-Fil-de-l'Eau

École de Bourgogne

26 janvier

École de la Passerelle

École des Trois-Temps

École Georges-Étienne-Cartier

27 janvier

École de Salaberry

28 janvier

École des Coeurs-Vaillants

29 janvier

École du Boisé

École secondaire Polybel

30 janvier

École de l'Odyssée

École du Parchemin

École secondaire de Chambly

Joyeuses Fêtes!

Puisque ce numéro de l'*Info-Soutien* est le dernier avant la période des Fêtes, nous profitons de cette occasion pour vous transmettre nos meilleurs vœux. Durant le congé des Fêtes, nous vous invitons à mettre sur pause les tracas du quotidien et à savourer chaque instant.

Profitez des plaisirs simples qui rendent cette saison si spéciale : les journées en pyjama, les repas partagés entre amis, les activités en plein air et les moments de rire en famille. Que ces jours soient remplis de bonheur, de repos et de belles découvertes.

Guylaine, Julie et Mariève

Action et influence

Lorsque vous vivez une situation d'injustice ou que vos droits ne sont pas respectés et que vous voulez que ça change, vous faites appel à votre syndicat.

Qu'est-ce que le Syndicat peut faire pour vous?

Tout dépend de la teneur de l'évènement et de votre demande. Certaines personnes nous contactent pour comprendre l'application de la convention et pour avoir des conseils sur la façon d'intervenir dans leur milieu. D'autres nous demandent d'intervenir auprès du Centre de services scolaire, car malgré les représentations faites auprès de leur supérieur immédiat, la situation dénoncée ne change pas. S'il s'agit d'une clause de la convention collective, nous discutons avec l'employeur et, dans la plupart des cas, les correctifs sont apportés rapidement. Cependant, lorsque le Centre de services et le Syndicat ne s'entendent pas sur l'application d'une clause, le Syndicat doit déposer un grief. Un arbitre devra alors trancher et, s'il y a lieu, imposer des correctifs.

Vous n'êtes pas sans savoir que la convention collective est parfois muette, en effet, tout n'est pas conventionné. L'employeur a ce qu'on appelle un droit de gérance (voir le texte au verso). Ce droit ne lui donne pas le privilège de faire ce qu'il veut comme il veut, il est limité par la convention collective, les arrangements locaux ainsi que les diverses lois tel que celle sur les normes du travail.

Il arrive parfois qu'une entente soit prise entre les parties pour régler une situation. Lorsque cela se produit, le Syndicat a préalablement analysé la situation afin de s'assurer qu'elle puisse être bénéfique et qu'elle ne nuise, en aucun cas, à l'ensemble des membres.

Parfois nous nous servons de notre pouvoir d'action en déposant des griefs, en prenant des ententes et d'autres fois, nous cherchons plutôt à influencer les décisions ou les nouvelles orientations que veut prendre le Centre de services scolaire.

Comme le Syndicat travaille à défendre vos intérêts, lorsqu'il est mis au courant d'une réorganisation dans un département, il consulte les membres afin de s'assurer que les commentaires qu'il fera auprès de l'employeur seront à l'image de la réalité du milieu. Par le biais de sondages et de commentaires recueillis lors des assemblées, nous batissons notre argumentaire et nous tentons d'influencer les décisions avant qu'elles ne soient mises en application.

Lorsque nos arguments pour faire changer les intentions de la partie patronale ne l'ont pas convaincue, nous réévaluons la situation et nous changeons de stratégie.

Que nous utilisions notre pouvoir d'action ou notre pouvoir d'influence, c'est le travail de tous les membres du Syndicat qui fait en sorte que nous arrivons à faire avancer et à améliorer nos conditions de travail.

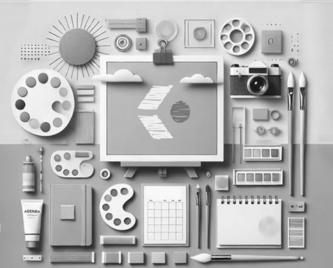
**Nous attendons vos créations,
pour illustrer la page couverture
du prochain planificateur!**

**Faites-nous parvenir vos œuvres
avant 16 h, le 10 décembre à
ebourdages@syndicatdechamplain.com.**

**Le CA déterminera l'œuvre
gagnante le 17 décembre.**

**FAITES RAYONNER
VOTRE TALENT !**

ARTISTE RECHERCHÉ



Où commence le droit de gérance et où se termine-t-il ?

On peut définir le droit de gérance ainsi : l'employeur peut prendre toute décision qu'il juge appropriée pour la bonne marche de ses établissements, la gestion de son organisation et la mission qu'il occupe.

Mais attention!

Tout employé (et tout gestionnaire) devrait savoir où s'arrête le droit de gérance, où se situent les obligations de chacun et où commence le droit des employés. Le droit de gérance ne constituera jamais une carte blanche donnée à l'employeur pour faire tout ce qui lui plaît, comme bon lui semble. Le droit de gérance est limité par certaines balises imposées par la convention collective, les arrangements locaux ainsi que diverses lois.

Des balises minimales que l'employeur a l'obligation de respecter découlent de ces lois et de la convention collective. Comme ces dernières ne peuvent prévoir toutes les situations inimaginables, une marge de manœuvre est laissée à l'employeur; c'est ce que l'on appelle le droit de gérance. Bref, tout ce qui ne leur est pas interdit de faire explicitement par la convention collective ou par les autres dispositions légales est donc permis.

De ce fait, lorsque la direction vous déclare :

- qu'elle peut modifier votre horaire comme bon lui semble, autant de fois qu'elle le voudra;
- qu'elle ne vous accordera pas de pause;
- qu'elle peut vous imposer du surcroît de travail;
- qu'elle veut vous imposer de reprendre ce surcroît en congé lorsqu'elle seule le jugera utile;
- qu'elle vous impose une charge de travail qui détériore votre santé et votre climat de travail;
- qu'elle décide de vous imposer un(e) stagiaire;

vérifiez la véracité de ces propos auprès de votre conseillère en relations de travail, celle-ci saura vous donner l'heure juste à propos de vos droits. Trop souvent nous entendons : « J'ai mal été renseigné à mon école », « Une collègue m'avait dit que je n'y avais pas droit » ou « Comment ça, personne ne me l'a jamais dit ! ».

Le mot d'ordre ici est de ne pas prendre pour acquis que vos patrons appliquent vos droits de la bonne façon. En cas de doute, prenez une minute pour faire vos vérifications.

Si vous croyez que vos droits ont été lésés, n'oubliez pas que vous n'avez que 90 jours à partir de la date de l'événement pour contester et donc, pour demander qu'un grief soit déposé.

Vrai ou faux?

Je suis maintenant permanent donc le CSS ne peut plus me congédier.

Faux. La permanence vous assure que dans le cas où votre poste est aboli, le CSS devra vous réaffecter dans un poste du même nombre d'heures ou à défaut, combler les heures pour maintenir votre salaire.

Ce que je publie sur les médias sociaux fait partie de ma vie privée et ne concerne que moi.

Faux. Ce que vous publiez sur les médias sociaux est public et ne vous appartient plus. Il est donc important d'être prudent dans ce qu'on y écrit concernant notre travail, notre employeur, les élèves, les parents, etc.

J'ai le droit de refuser d'avoir une ou un stagiaire.

Vrai. La convention collective est claire à cet effet : « La salariée ou le salarié doit accepter volontairement d'accueillir une ou un stagiaire. »

Le CSSP peut abolir des postes et faire travailler des sous-traitants à la place.

Faux. Lorsque le CSS engage un sous-traitant, cela ne peut avoir comme effet de causer une mise à pied, une mise en disponibilité, une rétrogradation ni une réduction d'heures de travail, parmi les salariés réguliers.

L'évaluation et la période d'essai

Vous êtes nouvellement embauché(e) par fonction. Afin de bien comprendre ce que le Centre de services scolaire? Alors, cet article est pour vous!

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'une personne salariée temporaire ou en période d'essai possède par rapport à un emploi donné.

À quel moment puis-je être évalué(e)?

La personne salariée temporaire peut être évaluée en tout temps, et ce, lors de chaque embauche.

La personne salariée à l'essai est, pour sa part, soumise à une période d'évaluation de 630 heures, ou de 840 heures pour le personnel technique, ou d'une durée maximum de 9 mois, soit la plus courte des deux périodes. Après quoi, la personne obtiendra le statut de salarié régulier, si elle 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 de l'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 basée sur des faits précis et des attentes connues.

L'évaluation doit être fondée sur les tâches demandées et les critères exigés, selon la

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 par écrit automatiquement à la personne évaluée. De simples commentaires émis dans des situations non formelles devront aussi être pris en compte par la personne salariée évaluée.

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 sur les zones d'amélioration.

Contactez votre conseillère en relations de travail pour toute question. Elle saura vous guider tout au long du processus.



Info-Soutien

tél. : 450-462-2581 / 1-800-361-5101

télécop. : 450-462-4534

syndicatchamplain.com

Les articles non signés sont de Guylaine Bachand