

Bienvenue dans le secteur des centres d'hébergement jeunesse

Vous trouverez ci-dessous quelques indications sous forme de questions-réponses concernant vos conditions de travail en tant que membres de l'APTS œuvrant dans la mission « réadaptation en hébergement jeunesse ». Si vous avez une question qui ne figure pas dans la liste, n'hésitez pas à nous contacter et nous trouverons la réponse pour vous.



À ce propos, votre équipe syndicale souhaite que vous puissiez avoir rapidement des réponses à vos questions. En utilisant notre ligne téléphonique 1-877-568-6544, vous serez dirigé directement vers la bonne personne en lien avec le sujet de votre question. Chaque secteur a une personne de l'exécutif attitrée. Il vous suffit de simplement bien écouter les options. Aussi un courriel à notre adresse syndicat.aps.cisssme16@ssss.gouv.qc.ca est un très bon moyen de communication. Un membre de l'exécutif local se chargera de le transférer à la bonne personne.

Est-ce que j'ai un contrat de travail?

Oui. Vous avez un volumineux contrat de travail qui se présente en deux parties. Vous avez une convention collective nationale qui touche principalement l'aspect financier comme le salaire, les primes et votre fond de pension. Vous avez aussi des dispositions locales qui abordent davantage vos conditions de travail au quotidien. Nous vous proposons de vous intéresser d'abord à cette dernière et vous pourrez y trouver plusieurs réponses à vos questions. Ce n'est pas toujours simple de s'y retrouver alors n'hésitez surtout pas à contacter la personne de votre exécutif local qui représente votre secteur qui pourra vous aider.



Même si je suis nouveau.elle, est-ce que je peux avoir des vacances?

Oui. Cependant, elles ne seront peut-être pas payées. Le droit aux vacances rémunérées se calcule du 1^{er} mai au 30 avril de chaque année. Si vous travaillez à temps complet entre ces 2 dates, vous avez droit à 20 jours (4 semaines) de vacances payées. Si ce n'est pas le cas, vous aurez droit à 4 semaines de vacances et elles seront payées au prorata du temps que vous aurez travaillé entre le 1^{er} mai et le 30 avril. **Le reste sera sans solde.**



Une assignation, un remplacement, un surcroît, la liste de rappel... comment ça marche?

Si vous n'avez pas de poste, vous êtes sur la liste de rappel. Le travail vous sera offert par assignation (remplacement ou surcroît de travail) en fonction des disponibilités que vous émettez et de votre ancienneté.



Vous n'êtes pas obligé d'émettre des disponibilités dans toutes les missions et dans toutes les unités, mais vous devez respecter la disponibilité minimale. Émettez des disponibilités en fonction des lieux géographiques et des centres d'activités où vous désirez travailler. Toutefois, pour vos premiers 6 mois de travail, l'Employeur peut vous demander d'émettre une disponibilité supplémentaire qui répond à ses besoins. À noter qu'un calendrier des remises de disponibilités est fourni par l'employeur, inscrivez bien ces dates à votre agenda, car **si vous ne modifiez pas votre disponibilité, elle est reportée telle quelle pour la prochaine période** ! On vous offrira des assignations

courtes (28 jours ou moins) ou longue durée (plus de 28 jours ou durée indéterminée). Rappelez-vous, lorsque vous acceptez une assignation, vous acceptez en même temps de la mener à terme. Parfois, une assignation qui semble courte peut être prolongée, et ce, pour toutes sortes de raisons. **Vous n'êtes aucunement obligé d'accepter une assignation long terme.** Par exemple, si on vous offre une assignation une fin de semaine sur 2 et que vous êtes disponible à temps complet, réfléchissez bien puisque le reste de vos semaines vous sera offert en remplacements ponctuels à la journée. Enfin, lorsque vous acceptez une assignation longue durée (plus de 28 jours), à votre demande, la liste de rappel doit vous fournir une confirmation écrite de cette assignation. Parfois, les assignations se succèdent et ça peut devenir mêlant. N'hésitez donc pas à demander une confirmation écrite à chacune de vos assignations.

Je n'ai vraiment pas beaucoup d'ancienneté... est-ce que je peux avoir un poste?

Oui, en hébergement jeunesse, tou.te.s les éducateur.trice.s ont la possibilité d'accepter un **poste équipe volante** de 1 à 4 journées par semaine. Ces postes sont liés à une coordination (Saint-Hyacinthe, Chambly, Valleyfield, Longueuil). Une personne ayant accepté un poste équipe volante, peut être appelée à travailler dans toutes les unités de la coordination. Vous devez aussi être disponible en tout temps. Pour vous assurer de ne pas travailler à un moment précis, vous devez faire une demande de congé. Vous pouvez décider de quitter ce poste, modifier le nombre de journées ou encore changer de coordination en soumettant une demande à la dotation, et ce sans pénalité.



Il est aussi possible de postuler sur un **poste simple dans une unité** lors des périodes d'affichage, et ce même si vous êtes en période de probation. Les postes sont octroyés par ancienneté. Mais attention à ne pas vous brûler les ailes! Vous avez uniquement droit à 2 désistements par année (de janvier à décembre). Conseil : posez votre candidature uniquement sur un poste que vous envisagez véritablement occuper. La majorité des postes étant octroyés par ancienneté. Si vous ne l'obtenez pas, dites-vous que votre tour viendra. C'est la beauté des postes offerts par ancienneté.

La gestion des horaires, comment ça marche?

Votre horaire complet devrait être disponible au moins une semaine à l'avance pour une période d'au moins 4 semaines (vous référer au calendrier de confection des horaires de l'Employeur) pour les détenteurs de poste (simple ou volant) et les détenteurs d'une assignation long terme.

Dans votre horaire, vous retrouverez les heures de début et de fin de chaque quart ainsi que l'unité où vous travaillez. Les jours de travail prévus à l'horaire ne peuvent être modifiés. De plus, l'Employeur ne peut changer les heures d'entrée et de sortie des quarts prévus à l'horaire sans motif valable à moins de 7 jours d'avis, à moins que vous y consentiez.

L'Employeur ne peut modifier votre unité de travail des quarts prévus à l'horaire à moins que vous soyez détenteur d'un poste équipe volante. Si l'Employeur tente de modifier votre unité de travail et que vous n'êtes pas détenteur d'un poste équipe volante, nous vous invitons à communiquer avec nous.

Est-ce que je peux faire du temps supplémentaire?

Le temps supplémentaire est offert à tour de rôle aux personnes ayant exprimé une disponibilité en ce sens. Dans le cas d'une situation urgente ou imprévue, le temps supplémentaire est offert à la personne salariée sur place.



Temps supplémentaire... payé ou mis en banque?



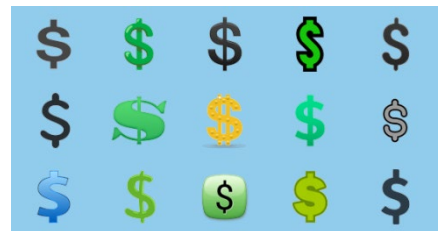
En hébergement jeunesse, tous les éducateurs doivent être payés à taux et demi dès qu'ils font du temps supplémentaire. En aucun cas, les gestionnaires ne devraient vous demander d'accumuler ce temps ou d'aménager votre horaire.

Pour les titres d'emploi universitaires (psychoéducateurs), le temps est mis en banque à taux simple (taux et demi au-delà de 40 heures).

Sachez que pour tout temps supplémentaire prévu ou non à l'horaire, l'Employeur doit vous verser automatiquement une rémunération de 1h à taux simple pour le temps de transport (code TRTS dans la paie) à condition que le temps supplémentaire ne soit pas immédiatement avant ou après votre quart de travail.

Prime 4% - mission Centre jeunesse

Toutes personnes salariées œuvrant en mission centre jeunesse reçoit une prime de 4%. Cette prime s'applique autant pour les unités en réadaptation interne que dans les foyers de groupe et les CSRE. Si vous recevez cette prime de 4%, sachez que vous ne pouvez pas recevoir la prime Trouble Grave du Comportement (TGC). Si vous constatez que vous ne recevez pas la prime de 4% alors que vous y auriez droit, contactez-nous.



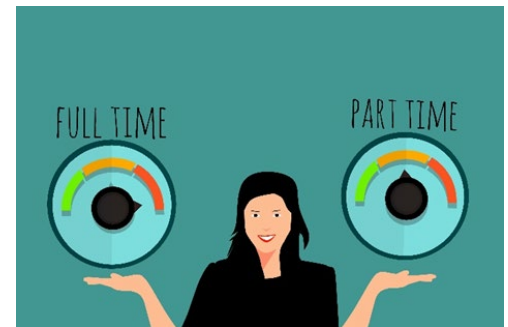
J'ai le goût d'apprendre davantage et je veux avoir de la formation, c'est possible?

Bien sûr! Même si vous n'avez pas de poste ou que vous ne travaillez pas à temps plein, vous avez les mêmes droits que toutes les autres personnes salariées! Il y a bien sûr certaines règles et critères pour avoir accès à de la formation, mais ils ne sont pas différents pour vous. Alors, n'hésitez pas à faire des demandes à votre gestionnaire. Si votre demande est refusée, nous vous suggérons de demander les raisons et de nous contacter par la suite.



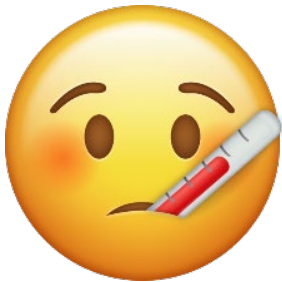
Statut temps complet, comment ça marche?

La convention prévoit que toutes les personnes détenant un poste à temps plein ou ayant une assignation dont la durée prévue est de 6 mois et plus sont considérées comme personnes salariées à temps complet ce qui implique, entre autres, d'être payé lors des congés fériés et d'accumuler des congés de maladie payés. Vous pouvez toutefois faire la demande de conserver votre statut à temps partiel et rester sur les bénéfiques marginaux. La demande doit être faite dans les 30 jours suivant le début de votre assignation Attention! Bien que ce changement devrait se faire automatiquement, ce n'est pas toujours le cas.



Est-ce que je peux prendre une journée maladie?

Tout à fait. Vous avez droit à 9.6 jours de maladie par année. Si votre statut est « temps complet », ces journées vous seront rémunérées. Si votre statut est « temps partiel », vous recevez déjà une compensation monétaire de 4.21 % à chaque paye pour équivaloir. Vous pourrez prendre des journées maladie, mais elles ne vous seront pas payées considérant que vous recevez déjà la compensation. À noter que vous pouvez utiliser 3 jours de maladie pour vous absenter pour des motifs personnels (déménagement ou autre). Pour obtenir un congé pour motif personnel, vous devrez présenter votre demande à votre supérieur immédiat avec un préavis d'au moins 24 heures.



Si mon enfant ou un membre de ma famille est malade, est-ce que je peux m'absenter?



Oui. La convention collective prévoit que vous pouvez vous absenter 10 jours par année (en demi-journées si votre gestionnaire l'accepte) pour prendre soin de votre enfant ou d'un membre de votre famille. Si vous détenez le statut « temps complet », ces journées peuvent être, à votre choix, sans solde ou déduit de votre banque de congé maladie. Si vous avez le statut « temps partiel », vous avez droit à ces congés. Cependant, ces absences seront non rémunérées (même principe que les absences maladie).

Est-ce que j'ai le droit de prendre une pause?

Oui. Bien que ça ne fasse pas partie de la culture de l'hébergement jeunesse, vous avez droit à une pause de 15 minutes pour chaque demi-journée de travail. On ne peut malheureusement pas les accumuler pour les prendre toutes en bloc et quitter le travail plus tôt.



Est-ce que je suis obligé-e de payer des assurances médicaments et autres?

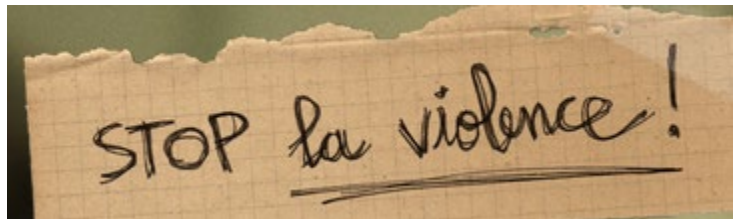
La RAMQ prévoit que, si vous avez accès à un régime d'assurance collective (tel que le nôtre avec SSQ), vous devez y adhérer. Si votre conjoint-e a également un régime d'assurance collective, il pourrait être intéressant de comparer ces deux régimes. En joignant son contrat, cela pourrait vous dispenser de participer à notre régime d'assurances collectives avec SSQ, ou vice-versa. Si vous désirez avoir des couvertures supplémentaires (dents, lunettes, etc.) vous pouvez le faire à des moments précis dans l'année.



Pour toute modification à ce niveau, contactez le secteur de la rémunération du CISSSME qui fera le pont avec SSQ. Lorsque vous augmentez votre couverture au régime d'assurance collective, n'oubliez pas que vous devrez conserver cette couverture supplémentaire pendant un certain temps avant de la réduire.

Est-ce que je dois tolérer les manifestations de violence dont la clientèle fait preuve?

Toute manifestation de violence envers votre personne est inacceptable. Le fait de travailler avec une clientèle non-volontaire amène un risque supplémentaire au niveau des manifestations de violence. Cependant, se faire menacer, intimider et/ou violenter... Ça ne fait pas



partie du job! Nous devons chacun prendre soin de nous car nous sommes la plus grande ressource œuvrant auprès des enfants en besoin de protection. Si un usager ou un membre de son entourage vous fait craindre pour votre intégrité physique ou psychologique, parlez-en **rapidement** à votre chef afin de mettre en place des moyens (rencontres au bureau, utilisation de la salle sécuritaire, présence d'agents, co-intervention, etc.) pour s'assurer que votre travail se fait dans un environnement adéquat et dans le respect de votre personne. Demander de l'aide n'est pas une preuve de faiblesse. Nous vous invitons également à compléter le formulaire de **déclaration d'événement accidentel ou à risque**. Déclarer la violence est aussi une façon de vous protéger advenant un arrêt de travail éventuel. La déclaration de ce type de situation invite votre gestionnaire et l'Employeur à trouver des pistes de solutions.