

Bienvenue dans le secteur psychosocial « Centre jeunesse »

Vous trouverez ci-dessous quelques indications sous forme de questions-réponses concernant vos conditions de travail en tant que membre de l'APTS œuvrant dans la mission « Centre 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.



Est-ce que je suis obligé-e d'utiliser ma voiture?

Non. Quelqu'un peut venir travailler à pied ou en transport en commun, sans problème. La seule obligation est d'avoir son permis de conduire. Des véhicules de flotte sont disponibles mais souvent, ces véhicules sont déjà tous réservés. L'employeur ne peut pas vous contraindre à utiliser votre véhicule personnel. N'hésitez pas à discuter avec votre supérieur immédiat afin d'identifier une alternative tel que le taxi ou la location de voiture. Si vous le souhaitez, vous pouvez prendre votre propre voiture. Dans ce cas, vous devez réclamer votre kilométrage. Lorsque vous débutez ou terminez votre journée de travail par un déplacement de ou vers votre domicile, vous devez déduire la distance habituellement parcourue pour vous rendre à votre port d'attache. Également, il vous est recommandé de prendre une couverture d'assurance « classe affaire ». Cependant, l'employeur ne pourra pas être contraint à rembourser cette dépense puisqu'il y a d'autres alternatives.

Est-ce que je peux faire du temps supplémentaire?

Le temps supplémentaire doit être porté à la connaissance de votre chef et être autorisé par ce dernier, sauf exception. Vous avez une certaine autonomie lors de situation d'urgence si votre chef n'est pas joignable. Il ne faut cependant pas en abuser. Si vous faites beaucoup de temps supplémentaire, cela peut signifier que votre charge de cas est trop lourde. Si c'est le cas, n'hésitez pas à porter cet élément à la connaissance de votre chef de service et/ou à contacter le syndicat APTS pour voir ce qui peut être fait afin de vous aider dans une telle situation.



Temps supplémentaire... payé ou mis en banque?

Cela dépend de votre titre d'emploi. Pour les titres d'emploi universitaires, le temps est mis en banque à taux simple (taux et demi au-delà de 40 heures). Pour les titres d'emploi collégiaux, le temps supplémentaire est payé (taux et demi) ... sauf si la personne technicienne n'est pas remplacée lorsqu'elle s'absente **et qu'elle souhaite** que son temps soit mis en banque. Le temps en banque sera donc cumulé à taux et demi. L'employeur ne peut contraindre une personne technicienne à mettre en banque son temps supplémentaire.



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 donnez et de votre ancienneté. Vous n'êtes pas obligé-e d'avoir des disponibilités dans toutes les missions et dans tous les bureaux (rares sont ceux qui sont disponibles à Valleyfield et Sorel en même temps), mais vous devez donner la disponibilité minimale. Transmettez 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 disponibilité est fourni par l'employeur, inscrivez bien ces dates à votre agenda, car **si vous ne modifiez pas votre disponibilité, elle est reportée telle quel pour la prochaine période** ! Rappelez-vous que lorsque vous acceptez une assignation longue durée (plus de 28 jours ou durée indéterminée), **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. C'est donc un « pensez-y bien » lorsque vous donnez des disponibilités. **Vous n'êtes aucunement obligé d'accepter une assignation long terme**. Si vous avez déjà une assignation, c'est super! Si vous le demandez, 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 cette confirmation écrite à chacune de vos assignations.



Prime 4% - Mission Centre jeunesse

Toutes les personnes salariées œuvrant en mission centre jeunesse reçoivent une prime de 4%. Cette prime s'applique autant pour les unités en réadaptation interne que dans les équipes RTS, évaluation-orientation (E/O), adoption, application des mesures, ressources et délinquance. Si vous recevez cette prime de 4%, sachez que vous ne pouvez pas recevoir la prime Trouble Grave du Comportement (TGC).

Prime 3% - Secteurs centre jeunesse.

Si vous travaillez dans certains secteurs centre jeunesse soit les équipes RTS, E/O, application des mesures ou réviseurs, vous recevez, en plus de la prime de 4% mentionnée plus haut, une prime de 3%. Si vous constatez que vous ne recevez pas une de ces primes alors que vous y auriez droit, contactez-nous.



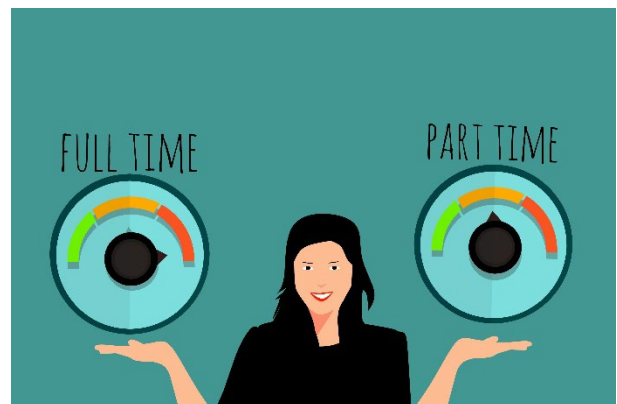
Même si je suis nouveau-elle, est-ce que je peux avoir des vacances?



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.**

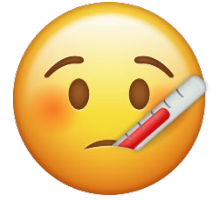
Statut temps complet, statut temps partiel, comment ça marche?

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 maladies payés. Vous pouvez toutefois faire la demande de conserver votre statut à temps partiel et rester sur les bénéfices marginaux. 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. Vous pourrez prendre des journées maladie mais elles ne vous seront pas payées considérant que vous recevez déjà la compensation. À noter que, annuellement, 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 ton 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 chef 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 déduites de votre banque de congé maladie. Si vous détenez le statut « temps partiel », vous avez droit à ces congés. Cependant, ces absences seront non-rémunérées (même principe que les absences maladie).

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



Oui, tous les titres d'emploi universitaire au niveau psychosocial ont la possibilité d'obtenir un **poste équipe volante** à temps complet sauf les travailleurs.euse.s sociaux.ales qui ont la possibilité de prendre un poste à temps partiel. Ce type de poste est en fait une garantie d'heures qui sert à remplacer les postes temporairement vacants ou des surcroîts de travail dans un sous-territoire (groupe de ville) prévu à la convention collective. Une personne ayant un poste équipe volante peut être appelée à travailler dans tous les centres d'activités du sous-territoire où est rattaché le poste. Seul.e.s les travailleurs.euses sociaux.ales à temps complet pourront choisir le type de

clientèle (adulte ou jeunesse). Les personnes ayant un poste équipe volante passeront avant la liste de rappel dans le choix des assignations à la hauteur du poste de la personne.

Il est aussi possible de postuler sur un **poste simple** dans un centre d'activités lors des périodes d'affichage et ce, même si vous êtes en probation. 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, n'hésitez pas à poser votre candidature sur un poste qui vous intéresse vraiment. Si vous ne l'obtenez pas, dites-toi que votre tour viendra. C'est la beauté des postes offerts par ancienneté.

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

Oui. 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 à 14h00 le vendredi!



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'assurance collective 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 pouvoir la réduire.

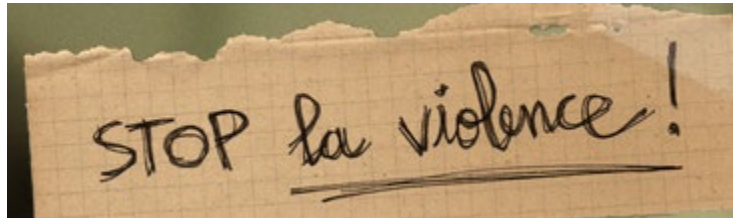


Est-ce que j'ai accès à de la formation?

N'hésitez pas à demander à votre supérieur immédiat à être formé-e. L'employeur a l'obligation de réserver une partie de son budget à de la formation. Il offre plusieurs formations en lien avec les différentes missions « Centre jeunesse » qui pourraient vous être grandement utiles dans le cadre de votre travail au secteur psychosocial. N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'information à ce niveau.

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.