

Bonification des postes TPR

Technicien en éducation spécialisée, éducateur et technicien d'intervention en loisir

En contexte de rareté de la main-d'œuvre, nous déployons le projet de bonification des postes à temps partiel régulier (TPR) auprès des techniciens en éducation spécialisée, des éducateurs et des techniciens d'intervention en loisir, représentant près de 100 employés.

Le projet de bonification des postes se poursuivra au cours des prochains mois auprès d'autres titres d'emploi TPR. **Notre souhait: prendre soin de nos gens pour qu'ils choisissent de demeurer avec nous.**

Qu'est-ce que la bonification des postes?

À qui le projet s'adresse-t-il? Aux techniciens en éducation spécialisée, aux éducateurs et aux techniciens d'intervention en loisir qui détiennent un poste TPR.

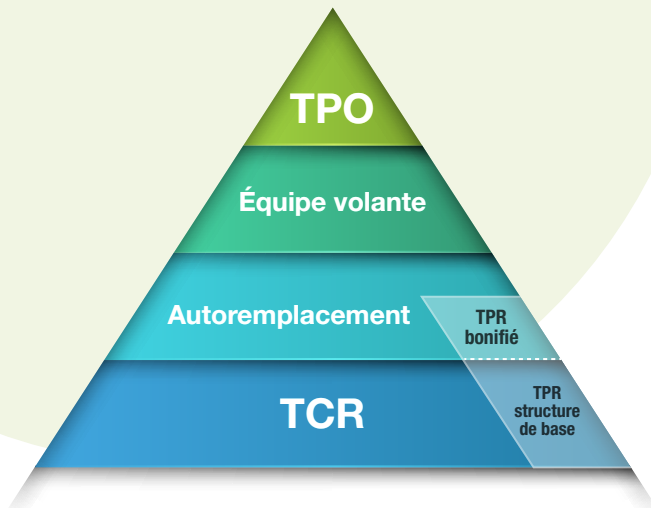
Le projet est effectif sur la base des cahiers de postes du 15 décembre 2020.



Quels sont les principes directeurs de l'entente?

- Les conditions de bonification sont applicables aux techniciens en éducation spécialisée, aux éducateurs et aux techniciens d'intervention en loisir et sont offertes à certains TPR de ces titres d'emploi selon leur volonté, jusqu'à concurrence d'un temps complet. Ils pourront aussi conserver leur poste actuel sans être bonifié. Par contre, il est impossible de diminuer le nombre de jours du poste;
- Un poste bonifié est considéré en surplus pour les journées bonifiées. Donc, les journées correspondant à la partie bonifiée du poste peuvent être déplacées;
- La personne qui bonifie son poste ne bénéficie pas d'une période d'initiation et d'essai;
- La personne qui détient un poste comportant une partie bonifiée ne peut refuser d'être orientée selon les besoins de l'employeur;
- La personne qui détient une assignation doit informer, en remplissant le formulaire de bonification, si elle souhaite ou pas la poursuivre au-delà du 25 avril 2021;
- Pour les personnes ayant obtenu un poste à TPR ou à TC de techniciens en éducation spécialisée, d'éducateurs et de techniciens d'intervention en loisir qui n'ont pas terminé ou commencé leur période d'initiation ou d'essai:
 - La personne maintient son droit à une période d'initiation et d'essai;
 - Si la personne décide de réintégrer son ancien poste ou si elle est appelée à le faire à la demande de l'employeur, c'est sa responsabilité de demander, si elle le souhaite, la bonification de son ancien poste s'il est visé par la bonification. Elle a 10 jours, après avoir réintégré son poste, pour faire sa demande auprès de : soutienhoraire.ciessca@ssss.gouv.qc.ca.

Le souhait est de créer des équipes semblables pour répondre aux différents besoins de la clientèle.



Quelques définitions :

Ce qu'est une équipe de base : Employés TCR et employés TPR, qui assument de façon permanente, à temps plein ou à temps partiel, les fonctions nécessaires pour répondre aux besoins quotidiens à l'intérieur d'un centre d'activités.

Ce qu'est un TPR avec partie bonifiée : Employés TPR ayant des quarts bonifiés qui sont en surplus des besoins quotidiens à l'intérieur d'un centre d'activités.

Ce qu'est un autoreplacement : Il s'agit de personnel permanent rattaché à un centre d'activités, sous la responsabilité immédiate d'un seul gestionnaire et travaillant en continu pour remplacer les absences des employés de l'équipe de base.

Ce qu'est une équipe volante : Il s'agit de personnel permanent, rattaché et sous la gestion du Service des activités de remplacement, qu'il est possible de réaffecter pour des remplacements à court terme.

Ce qu'est un TPO : Employés occasionnels ne détenant pas de poste, qui sont sous la gestion du Service des activités de remplacement (temps partiel occasionnel) et qu'il est possible de réaffecter pour des remplacements à court et à long termes.

Quels sont les avantages?

EMPLOYÉS

- Accès à un emploi plus intéressant/attractif;
- Plus de stabilité dans les horaires et les lieux de travail;
- Développement d'un sentiment d'appartenance à une équipe;
- Meilleurs encadrement et développement.

GESTIONNAIRES

- Assure la présence de main-d'œuvre disponible et déjà orientée;
- Flexibilité et proximité de gestion;
- Réponse aux besoins de remplacement du service;
- Plus d'autonomie dans la gestion des horaires.

ORGANISATION

- Réduction des heures supplémentaires;
- Augmentation du nombre d'employés à temps complet - postes attractifs;
- Réduction du taux d'utilisation de la main-d'œuvre indépendante;
- Contribue à améliorer la continuité des soins et services;
- Assure la rétention du personnel.

Pour toute question :

- www.cisssca.com/bonification
- soutienhoraire.cisssca@ssss.gouv.qc.ca

