

CAPSULE SYNDICALE SRES

OCTOBRE 2025

ÉDITION 2526 • VOLUME 1

Dans ce journal :

- Fonctionnement comités EHDAA dans les écoles
- Respect horaire de travail
- Temps compensé et temps supplémentaire
- Quoi de neuf au bureau?
- Gestion des membres et adhésion au Syndicat
- Accès aux listes de priorités
- Réponses à vos questions : relation syndicat vs employeur
- Renonciation assurance salaire longue durée
- Accident de travail et déclaration CONFORMiT

CLAUSES CONVENTION

FONCTIONNEMENT DES COMITÉS EHDAA DANS LES ÉCOLES



Vous vous interrogez sur la composition des comités EHDAA et sur les raisons pour lesquelles certains établissements incluent des professionnels ou du personnel de soutien, tandis que d'autres non. Voici les explications.

La création d'un comité EHDAA dans chaque école est une obligation prévue exclusivement par la convention collective nationale des enseignants. Celle-ci stipule :

Article 8-9.05 – Comité au niveau de l'école pour les élèves à risque, handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage A) Un comité est mis en place dans chaque école. B) Sa composition est la suivante :

1. La direction de l'école ou son représentant;
2. Un maximum de trois enseignants désignés par l'organisme de participation des enseignants;
3. À la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité peut inclure un membre du personnel professionnel ou de soutien œuvrant régulièrement auprès des élèves concernés.

Ainsi, la participation du personnel professionnel ou de soutien n'est pas obligatoire. Elle dépend des orientations propres à chaque école.

Cela dit, il est largement reconnu que votre présence est précieuse — voire essentielle — puisque vous travaillez quotidiennement avec les élèves à risque, en situation de handicap ou en difficulté. Votre expertise enrichit les réflexions et les décisions du comité.

Si vous faites partie du personnel de soutien, il peut être judicieux d'en discuter avec votre gestionnaire. Expliquer en quoi votre implication est bénéfique pour les élèves et pour le comité.

R ESPECT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

Ton supérieur te demande « de jouer » avec ton horaire ici et là? Un exemple parmi tant d'autres: « j'aurais besoin que tu termines plus tard ce soir; en échange rentre plus tard demain...).

La réponse est NON.

Notre convention collective est claire :

8-2.13 Ajustement d'horaire L'horaire de travail peut être ajusté à la suite d'un préavis de dix (10) jours, si cet ajustement se situe à l'intérieur d'une amplitude de soixante (60) minutes avant ou après la journée régulière de travail de la personne salariée. Une copie de l'avis est transmise au syndicat. Cet ajustement doit répondre aux conditions suivantes : - l'horaire de la personne salariée ne peut être ajusté plus de deux (2) fois par année scolaire. La deuxième (2^e) fois, l'ajustement d'horaire doit se situer dans l'amplitude de soixante (60) minutes

de l'horaire initial; - la personne salariée doit être préalablement consultée relativement à l'ajustement de son horaire et le centre de services fournit les motifs justifiant ce changement; - l'ajustement ne peut entraîner d'allongement de la journée de travail de la personne salariée; - au sein d'une équipe de travail d'une même classe d'emplois, l'ajustement d'horaire est offert par ordre d'ancienneté. Cependant, si une seule personne salariée doit être visée par un ajustement d'horaire, la personne salariée ayant le moins d'ancienneté est tenue de l'accepter. Un ajustement de l'horaire de travail d'une personne salariée prend fin au plus tard à la fin de l'année financière.

Donc, toute demande qui dépasse ces balises — comme ajouter des heures en échange d'un décalage — relève du temps supplémentaire, et doit être rémunéré comme tel.

T EMPS COMPENSÉ ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

8-3.01 Tout travail **expressément requis** par le supérieur immédiat et effectué par une personne salariée, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire est considéré comme des heures supplémentaires. (150%)

8-3.10 Exception pour le service de garde

(...) s'appliquent à la personne salariée occupant un poste ou détenant un poste en service de garde en milieu scolaire uniquement lorsqu'elle est tenue d'effectuer des heures de travail après 35 heures ou lorsqu'elle est requise au travail après la fermeture du service de garde en fin de journée.

N'oubliez pas de **toujours valider** avec votre direction **AVANT** d'accomplir les tâches. Si c'est possible selon la situation.

Le temps supplémentaire peut être **payé** ou **compensé** au choix de l'employé, après discussion avec sa direction.

En ce début d'année scolaire, avec les restrictions émises par notre cher gouvernement, le temps supplémentaire sera scruté à la loupe. Personne n'a à faire de bénévolat, votre temps supplémentaire, vous y avez droit. Et pas question de revenir en arrière et d'écrire votre temps supplémentaire « sur un coin de table » avec vos gestionnaires. Tout temps supplémentaire doit être **OFFICIELLEMENT** déclaré au Centre de services et doit apparaître sur votre relevé de salaire. Ce n'est pas le cas? Téléphone-nous, nous évaluerons ta situation ensemble.



Un mois de septembre occupé...

25 septembre 2026

Une conférence de presse a été tenue en collaboration avec la Fédération du personnel de soutien scolaire, le Syndicat régional des employés de soutien, le Syndicat de la Jonquière et le Syndicat du Pays-des-Bleuets afin de dénoncer les coupes budgétaires en éducation. Lien des articles ci-dessous.

https://fpss.lacsq.org/publications_/revue-de-presse/



Semaine nationale du personnel de soutien scolaire

 Du 22 au 26 septembre 2025

Activités organisées :

- 5 à 7 au Doolys – 25 septembre
Plus de 100 personnes ont participé à cette rencontre conviviale. Un immense merci à toutes et tous pour votre belle implication!
- Déjeuner au Resto Roberto – 29 septembre
Deux membres du personnel de soutien travaillant de soir ont pris part à ce moment d'échange. Merci pour votre précieuse présence!



Rencontres des concierges

Deux rencontres ont été organisées :

- ✓ Le 24 septembre à 18h pour les concierges travaillant de jour
- ✓ Le 25 septembre en après-midi pour ceux en poste de soir

Objectifs de ces rencontres :

- Aborder la pénurie de personnel en conciergerie
- Discuter de la surcharge de travail liée au non-remplacement des absences
- Échanger sur le temps supplémentaire accordé
- Analyser le plan de contingence du Centre de services
- Réfléchir au questionnement du Centre de services à savoir s'ils ne se tourneront pas vers le travail à forfait pour combler les bris de services

Vos suggestions sont essentielles : en tant que personnes directement sur le terrain, vous êtes les mieux placées pour orienter nos revendications. 🙌 11 concierges ont participé à ces échanges.

INFORMATIONS GÉNÉRALES



COMPRENDRE LE GUM ET L'IMPORTANCE DE SIGNER SA CARTE DE MEMBRE SYNDICALE

Tu entends souvent parler du **GUM (Gestion unifiée des membres)** par ton syndicat et la personne déléguée de ton école mais tu ne sais pas ce que c'est? Je t'explique.

Si tu es un nouvel employé, ou si tu n'as jamais signé ta carte d'adhésion syndicale, tu reçois ce courriel du GUM :

Vous avez été invité(e) à signer une carte d'adhésion électronique pour votre syndicat

Veuillez ne pas répondre à ce courriel.

Bonjour xxxx *,

Afin de pouvoir signer votre carte d'adhésion électronique, vous devez compléter le formulaire en ajoutant ou en validant les informations demandées que vous retrouverez en cliquant sur le lien indiqué ci-dessous. Cette procédure de quelques minutes permettra au système de gestion de membres de la CSQ d'émettre votre carte d'adhésion virtuelle qui vous sera transmise par courriel. Merci de compléter la procédure.

[Cliquez ici pour compléter la procédure de signature](#)

Si le lien ci-dessus ne fonctionne pas, copiez-collez le lien ci-dessous dans votre navigateur.

<https://gum.lacsq.org/sce/details?k=654vFv6lruxtGHECbWF0DdKSkXM176K90Tlu5bg1D1DJycARRUWx3GKji8MJEZzyWEM7QAL4gOv4VtdsakTTbyDHxhvwXKpZPt%2b0Yze%2b4KI%3d>

Notez que ce lien expirera dans **7 jours**.

Bienvenue à la CSQ !

Ce n'est pas du spam. C'est une invitation à signer ta carte en ligne.

En quelques clics, tu valides tes infos et tu reçois ta carte virtuelle par courriel.

Elle est utile comme preuve d'adhésion et peut même te donner accès à certains rabais.

Voici le lien pour les rabais membres :

[Rabais | FPSS-CSQ – Fédération du personnel de soutien scolaire \(CSQ\)](#)

ACCÈS AUX LISTES DE PRIORITÉ D'EMBAUCHE ET DE PRIORITÉ AUX POSTES

Tu viens d'être engagée et tu te demandes comment accéder aux listes de priorité ? Voici ce qu'il faut savoir :

- **Multiclassement possible** : Une personne salariée temporaire peut être inscrite dans plusieurs classes d'emploi, selon les heures travaillées. *Exemple* : Annie travaille comme éducatrice en milieu scolaire, préposée aux élèves handicapés et fait aussi de la conciergerie. Elle peut figurer sur les trois listes si elle cumule assez d'heures dans chacune.
- **Conditions d'inscription** : Pour être ajoutée à une liste de priorité d'embauche, il faut avoir effectué :
 - Un remplacement ou un surcroît de travail continu d'au moins **2 mois**
 - Un minimum de **235 heures** pour le soutien technique et administratif
 - Un minimum de **260 heures** pour le soutien manuel

- **Calcul des heures** : Les heures sont comptabilisées à partir de la **date d'engagement**. Elles déterminent ton **rang sur la liste**.
- **Mise à jour des listes** : Lors des mises à jour, les nouvelles personnes salariées sont ajoutées à la **suite** des personnes déjà inscrites, selon le nombre d'heures accumulées.
- **Accès à la liste de priorité aux postes** : Une personne inscrite sur la liste de priorité d'embauche peut accéder à la liste de priorité aux postes si elle cumule :
 - **1820 heures** pour le soutien technique et administratif
 - **2015 heures** pour le soutien manuel
- **Responsabilité individuelle** : Il revient à chaque salariée de **vérifier son inscription** et l'**exactitude des données** la concernant.

Vous pouvez vous référer à nos ententes locales Section : Constitution et mise à jour des listes.

Radiation des listes de priorité : ce qu'il faut savoir

- **Radiation volontaire** : Tu peux demander à être retirée d'une liste si tu ne souhaites plus y faire de prestations de travail.
- **Radiation par le centre de services** : Elle peut survenir dans les cas suivants :
 - Deux **évaluations négatives** successives
 - **Absence injustifiée** à une date de travail convenue
- **Échec de la période d'essai** : En cas d'évaluation négative durant la période d'essai, la personne salariée est retirée de la **liste de priorité aux postes** et revient sur la **liste de priorité d'embauche**, à son rang initial. Pour réintégrer la liste de priorité aux postes, elle devra **recompléter le nombre d'heures requis**.
- **Refus d'offres de travail** : Une personne peut refuser jusqu'à **4 offres** de travail. Au **5^e refus**, elle est radiée de la liste.  Certaines **exceptions locales** peuvent s'appliquer (voir section 2-3-32 des ententes locales) ou contacte ton syndicat.

Évaluation négative : que peut faire le syndicat ?

- **Recours limité** : Selon la convention collective, une personne salariée temporaire **n'a pas droit au grief** en cas d'évaluation négative, sauf dans certaines situations précises.
- **Exceptions possibles** (en cas de doute communique avec ton syndicat):
 - Les **droits et libertés** de la personne salariée n'ont pas été respectés (clause 1-3.00)
 - Il y a eu **harcèlement en milieu de travail** (clause 1-4.00)
 - Il y a eu **abus de droit**
 - La personne salariée est congédiée et elle **a deux ans de services continus**
- **Prévention et préparation** :
 - Pendant le processus d'évaluation, il est **de ta responsabilité** de demander à ton supérieur, tout au long du parcours, tes **forces et points à améliorer**.
 - Avant l'évaluation finale, **prépare-toi** à mettre en valeur tes compétences car tu devras en discuter avec ton supérieur immédiat.

- **Évaluation officielle :**
 - Une fois remise, l'évaluation devient **officielle**.
 - Si elle est **négative**, les recours sont très **limités**, et tu devras généralement **l'assumer**.

RÉPONSES À VOS QUESTIONS – RELATION SYNDICAT VS EMPLOYEUR

JEANNINE (NOM FICTIF) SE QUESTIONNE : « ON DIRAIT QUE MON SYNDICAT EST TROP « COPAIN-COPAIN » AVEC LES RESSOURCES HUMAINES : IL SEMBLE MOU ENVERS L'EMPLOYEUR... J'AI PEUR QU'IL NE NOUS REPRÉSENTE PAS BIEN ».

 **TON SYNDICAT EST TROP PROCHE DES RH? VRAIMENT?**

C'est normal de se poser des questions. Mais attention : collaborer avec l'employeur, ça ne veut pas dire être à sa merci. C'est une stratégie gagnante.

-  Notre rôle, c'est de défendre tes droits, faire respecter la convention, t'accompagner et intervenir en cas de conflit.
-  Notre approche, c'est le respect, la fermeté, le dialogue. Pas besoin de crier pour être pris au sérieux.
-  Notre force, c'est d'être crédibles, écoutés, et capables d'obtenir des résultats concrets.

On n'est pas mous. On est stratégiques. Et surtout, on est là pour toi, à 100 %.

Imagine ceci :

Tu demandes une rencontre avec ton gestionnaire pour parler de ta surcharge de travail.

Tu arrives avec un ton sec, tu coupes la parole, tu frappes du poing sur la table, tu menaces, tu claques la porte...

Penses-tu vraiment qu'il va t'écouter et t'aider? Probablement pas.

Maintenant, imagine que ton syndicat agit de la même façon avec l'employeur.

Résultat? Fermeture, blocage, conflit. On n'est plus dans l'ère de Rambo Gauthier, qui d'ailleurs a été remercié par son syndicat après 34 ans de services, principalement parce que son comportement était incivil, vindicatif et irrespectueux. Ces gestes et attitudes sont inacceptables dans notre société.

Nous, on choisit une autre voie : le dialogue stratégique.

Et ça donne des résultats. Parce qu'on est respectés. Et parce qu'on sait quand il faut être plus ferme, mais aussi quand il faut négocier intelligemment.

Toi aussi profite-en pour prendre un petit temps d'arrêt : beaucoup de nos collègues, membres du personnel de soutien, travaillent au 36 rue Jacques-Cartier. Nous nous devons d'être respectueux envers eux, au même titre qu'eux se doivent d'être respectueux envers nous lors d'échanges. Et ton exécutif? Lui aussi fait partie du personnel de soutien : ce sont tes collègues qui ont été élus pour représenter et défendre les droits de nos 81 corps d'emploi, alors ici aussi le respect doit aller dans les deux sens. On vit les mêmes réalités. Le respect c'est pour tout le monde.

Encore des doutes Jeannine? Viens nous parler. On est toujours disponibles et prêts à répondre à tes questions.

PEUT-ON REFUSER L'ASSURANCE-SALAIRE DE LONGUE DURÉE (SSQ/BENEVA)?

Le régime d'assurance salaire prévu aux conventions collectives offre à la personne salariée en invalidité, le versement de prestations d'assurance salaire (5-3.2). Selon ton statut d'emploi, tu peux recevoir des prestations correspondant à une partie de ton salaire, et ce, sans qu'aucune prime ou contribution ne soit requise de ta part. Les prestations d'assurance salaire couvrent un maximum de 104 semaines.

- Pour les 52 premières semaines : tu reçois 85 % de ton salaire brut
- Pour la deuxième année : tu reçois 66,67 % de ton salaire brut

Assurance-salaire longue durée

C'est à partir de la 3^e année que l'assurance-salaire longue durée (celle que tu paies chaque semaine à BENEVA) commence à te verser un revenu.

Avantage de renoncer à l'assurance

Si tu prévois prendre ta retraite dans moins de 2 ans, tu pourrais économiser de l'argent en annulant cette assurance, puisque tu n'en profiteras pas.

Attention

Une fois annulée, tu ne pourras plus jamais y adhérer. Il faut donc être absolument certain de partir à la retraite dans les 2 ans.

Tu veux en savoir plus?

Contacte ton syndicat. Ils pourront :

- Répondre à tes questions
- Vérifier si c'est une bonne décision pour toi
- T'expliquer comment faire une demande officielle

CAPSULE SST

ACCIDENT DE TRAVAIL ET DÉCLARATION DANS CONFORMIT

En santé et sécurité au travail, un événement est une situation qui a causé ou aurait pu causer un accident. Même si l'accident ne s'est pas produit, le "passé proche" est tout aussi important à signaler.

Pourquoi déclarer?

Déclarer tous les événements, même les plus petits ou ceux qui semblent anodins, permet de prévenir d'autres accidents et d'améliorer la sécurité pour tout le monde.



👉 Ce n'est pas toujours physique

Un événement peut être psychologique : par exemple, des paroles blessantes, des menaces ou des comportements répétés qui te font sentir mal ou diminuent ton bien-être au travail.

Ces situations peuvent nuire à ta santé mentale et à ton efficacité au travail.

La violence psychologique, c'est quand quelqu'un agit ou parle de façon répétée qui te fait sentir humilié·e, offensé·e ou en détresse. Même si ce n'est pas intentionnel, ça compte.

👉 Comment déclarer?

Utilise le logiciel CONFORMiT pour signaler tout événement vécu pendant ta journée de travail, qu'il soit :

- Physique (ex. : coup, blessure)
- Psychologique (ex. : injure, menace)

🟡 Important : ***Si un événement se produit plus d'une fois dans la journée ou dans la semaine, il doit être considéré CHAQUE FOIS comme étant UN NOUVEL ÉVÈNEMENT.***

À ne pas faire :

Ne minimise pas ce que tu vis. Voici des exemples de pensées à éviter :

- « Ce n'est pas si grave. »
- « Ça m'a fait mal, mais je vais mettre de la glace ce soir et ça va aller mieux demain. »
- « Je vais avoir l'air de me plaindre. »
- « Il ne comprend pas, ce n'est pas sa faute s'il m'a frappé. »
- « Ça fait partie de mon travail de ... »
- « Je ne veux pas créer de conflit. »

👉 Ce que tu vis mérite d'être pris au sérieux.



✅ Tu vis un événement ? Voici quoi faire :

- 1- Remplis un rapport dans CONFORMiT.
 - 2- Consulte un professionnel de la santé dans les 24 à 48 heures si tu ressens un malaise ou une douleur. Ton billet médical doit inclure :
 - Un diagnostic
 - Un traitement
 - Une durée
 - 3- Suis les étapes de la CNESST en cas d'accident de travail.
- Quoi-faire-si-vous-avez-un-accident-travail CNESST