

CAPSULE

SYNDICALE

SRES

AVRIL 2026

ÉDITION 2526 ● VOLUME 3

Dans ce journal :

- ✓ Période d'essai
- ✓ Le droit de refus (CNESST)
- ✓ Coût des assurances
- ✓ RREGOP (retraite)
- ✓ Concierge vs échelons
- ✓ Quoi de neuf
- ✓ Party personnel soutien
- ✓ Babillard :
 - Rabais aux membres
 - Retraite progressive

CLAUSES CONVENTION

PÉRIODE D'ESSAI

Tu viens d'obtenir ton premier poste cette année? Félicitations! 🇩🇪

Sache qu'en vertu de la convention collective (clause 1-2.17), tu entres officiellement dans la « période d'essai ».

Pour devenir personne salariée régulière et apparaître sur la liste d'ancienneté, tu dois compléter l'une des deux options suivantes :

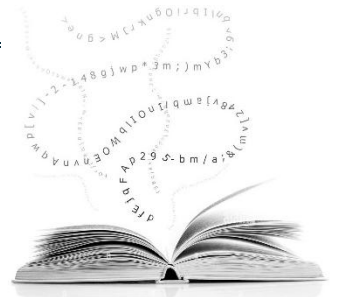
1. Effectuer un certain nombre de jours à temps complet
 - 120 jours (≈ 840 heures) – personnel technique
 - 90 jours (≈ 698 heures) – personnel manuel
 - 90 jours (≈ 630 heures) – secrétaires et personnel éducateur en milieu scolaire

Le temps complet correspond à 35 h/semaine pour le soutien technique, paratechnique et administratif, et 38 h $\frac{3}{4}$ /semaine pour le personnel manuel.

OU

2. Si ton poste est plus petit et qu'atteindre toutes ces heures serait irréaliste, ta période d'essai devient 9 mois consécutifs.

On retient la moindre des deux durées.



Attention aux absences

Toute absence prolonge automatiquement ta période d'essai (maladie, congé de maternité, sans solde, etc.).

Les journées pédagogiques, congés avant Noël et semaine de relâche prolongent également la période si tu t'absentes.

Si la période d'essai n'est pas complétée avant la fin de l'année scolaire :

1. Si tu conserves ton poste : tu poursuivras ta période d'essai au retour du congé estival.
2. Si ton poste est aboli : tu devras malheureusement recommencer le processus à l'obtention d'un nouveau poste.

Quand est-ce que je deviens permanente?

Tu deviens permanente après 2 ans, calculés à partir du moment où tu obtiens officiellement le statut de personne salariée régulière – donc une fois ta période d'essai complétée.

CAPSULE SST

LE DROIT DE REFUS



Quand une situation représente un danger, tu as le droit **et le devoir** de refuser la tâche concernée.

🎯 Qu'est-ce qu'un danger ?

Un danger existe dès que tu as un motif raisonnable de croire que ta santé ou ta sécurité — physique ou psychologique — est menacée.

Ta perception compte : même si d'autres acceptent la situation, tu n'es jamais obligé-e de faire pareil.

🔒 Quand exercer un droit de refus ?

Tu peux l'utiliser si :

- Il y a un danger réel ou probable.
- Les conditions de travail sont anormales.
- Les protections sont insuffisantes.

📖 Pourquoi c'est important ?

Parce que ce droit existe pour prévenir blessures, incidents et détresse psychologique. Un danger reste un danger, peu importe ton poste.

📌 À retenir

- Sécurité menacée → tu peux refuser.
- Conditions anormales → tu peux refuser.
- Risque pour ta santé → tu peux refuser.

🕒 Étapes officielles

1. Informe immédiatement : ton supérieur, la RSS (Stéphanie Gagné 418-698-5000, poste 5240) et ton syndicat (418-698-5271).
➡ Tu cesses immédiatement la tâche dangereuse.
2. La direction analyse la situation et propose des correctifs.
➡ Tu restes présent·e et disponible, mais tu ne fais pas la tâche refusée.
3. Deux issues :
 - Danger éliminé → reprise du travail.
 - Danger toujours présent → maintien du refus.
4. La RSS et le syndicat interviennent pour évaluer, discuter et s'assurer du respect de tes droits.
5. Si le désaccord continue → la CNESST intervient. Un inspecteur analyse et peut imposer des correctifs immédiats.
6. Pendant tout le processus :
 - Tu es rémunéré normalement.
 - Tu restes disponible pour des tâches sécuritaires.

✓ Si tu agis de bonne foi, tu es pleinement protégé·e.

Tu veux en savoir plus?

Liens officiels

[CNESST – droit de refus](#)

[FPSS-CSQ – Le droit de refus](#)

ASSURANCES




POURQUOI LES ASSURANCES COÛTENT-ELLES SI CHER ?

(La grande question existentielle, juste après « qu'est-ce qu'on mange pour souper »!)

1) Parce que certaines protections sont obligatoires

Même si tu veux une version « budget étudiant », impossible d'enlever certaines protections : médicaments, assurance vie de base, invalidité longue durée. Bref, le « minimum syndical » est déjà bien garni. Impossible de tout retirer, sauf si tu es admissible au régime de ton ou ta conjointe.

- 2) Parce que c'est un régime collectif
Ici, tout le monde dans le même groupe met ses réclamations dans le même panier. Si certains pigent beaucoup, la facture monte pour tout le monde. Solidarité...mais version \$\$\$.
- 3) Parce que l'assurance invalidité coûte une fortune
C'est la protection la plus chère, parce qu'elle couvre les absences lonnnnngues. L'employeur assume les deux premières années, puis c'est ton assurance invalidité longue durée qui prend la relève.
- 4) Parce que la contribution de l'employeur est limitée
Dans le secteur public/scolaire, le patron contribue... mais pas trop. (Pour une personne seule : 368,40 \$/an. Avec personnes à charge : 845,70 \$/an). L'employeur contribue seulement au régime de base; tout ce qui est extra est entièrement à ta charge.
- 5) Parce que le régime couvre beaucoup, beaucoup de choses
Le régime inclut plusieurs protections facultatives : soins de professionnels, assurance-voyage, ambulance, options dentaires, etc. Même si tu n'utilises pas tout, ça fait grimper la note. C'est un peu comme un buffet : tu paies pour tout, même si tu ne touches pas au plateau de sushis.
- 6) Parce qu'au Québec, l'assurance médicaments est obligatoire
Il faut être couvert soit par un régime privé, soit par la RAMQ. On ne peut pas y échapper. C'est la loi.
- 7) Tu peux quand même réduire un peu ta prime
Bonne nouvelle : tu peux personnaliser ton régime et retirer ce dont tu n'as pas besoin.
- 8) Parce que le syndicat et l'employeur négocient ensemble
Les protections, couvertures et coûts sont déterminés par la convention collective et votés par les membres avec L'ENSEMBLE des conditions de travail.
- 9) Pourquoi Beneva ?
Parce que Beneva accepte de couvrir un grand groupe, respecte les protections négociées et offre le meilleur « deal » au moment du choix. Changer d'assureur ne garantit pas une baisse des primes (dommage, hein?).



En résumé :

Les assurances coûtent cher parce qu'elles sont :

- obligatoires
- collectives
- généreuses
- influencées par la réalité du marché des soins.

Ou autrement dit : c'est pas toi, c'est le système.

RETRAITE



LE REEGOP EXPLIQUÉ CLAIREMENT ET SIMPLEMENT

1. C'est quoi, le RREGOP?

Le RREGOP est le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics du Québec, dont le personnel de soutien scolaire. C'est un **régime à prestations déterminées** : tu connais à l'avance la formule de calcul et le montant que tu recevras à vie, peu importe les variations des marchés financiers.

En clair : tu sais combien tu recevras et ce montant est garanti aussi longtemps que tu vivras.

2. Pourquoi c'est un régime avantageux?

Il offre plusieurs bénéfices importants :

- Rente garantie à vie
- Possibilité d'une rente au conjoint survivant
- Indexation partielle au coût de la vie
- Risques partagés avec l'État
- Très rare dans le secteur privé

Bref : un régime solide, stable et sécurisant... presque un animal en voie d'extinction 😊.

3. Qui paie quoi?

Le personnel de soutien cotise une part, et l'employeur paie une autre part. C'est donc un avantage réel, payé en partie par l'employeur : du salaire différé, donc un bon « deal ».

4. À quel moment peut-on prendre sa retraite?

Tu peux demander ta rente dès 55 ans, ou plus tôt si tu atteints 35 ans de services aux fins d'admissibilité.

Pour une retraite sans pénalité, la première, des trois conditions, atteinte s'applique :

- 61 ans
- Avoir au moins 60 ans et obtenir la somme 90 (âge + nombre d'années de service admissibles (et non pas d'années d'ancienneté))
- 35 ans de service admissibles

Avant cela, c'est possible, mais avec une pénalité de 6 % par année manquante. Ta date exacte sans pénalité est indiquée sur ton relevé de participation au RREGOP qui t'est émis par Retraite Québec.

5. Si tu quittes le milieu scolaire avant 55 ans

Tu ne perds pas ton REGOPP. Quatre options existent :

- Travailler dans un autre secteur aussi assujéti au RREGOP (ex. : le réseau de la santé, Fonction publique).
- Laisser ta rente gelée (rente différée), payable à 65 ans sans pénalité.
- Transférer vers un autre régime public compatible (s'il existe une entente).

- Transférer la valeur des cotisations versées et ses intérêts dans un CRI/FRV (mais là on rentre dans le complexe, c'est avec ton conseiller financier qu'il faut voir).

Quitter le scolaire, si pour une raison x tu en arrives là, ce n'est pas perdre sa retraite : c'est comme arrêter de remplir un verre, mais ce qui est dedans reste à toi.

6. Trois sources de revenus à la retraite

À la retraite tu reçois généralement trois montant distincts :

- La rente du RREGOP
- Ta rente de la RRQ (régime des rentes du Québec)
- La PSV (pension de la sécurité de vieillesse)

Trois chèques différents... qui arrivent le même mois.

7. Est-ce que les enfants héritent du RREGOP?

Oui... mais seulement dans certains cas.

L'ordre prévu est clair :

- 1) Le conjoint reconnu reçoit en premier, sous forme de rente de survivant ou de versement unique selon la situation.

Un conjoint reconnu peut être marié, uni civilement ou conjoint de fait (3 ans de vie commune ou 1 an de vie commune avec enfant).

- 2) Les enfants, seulement si :

- Il n'y a aucun conjoint admissible,
ou
- Le conjoint a signé une renonciation officielle, formulaire que tu peux retrouver sur le site de retraite Québec.

Les enfants héritent alors des cotisations versées + intérêts, moins les montants déjà reçus. Sans renonciation, le conjoint hérite automatiquement, même si le testament dit autre chose.

Autre point que les membres ignorent souvent : on ne peut pas avoir 2 conjoints reconnus.

Le mariage non dissous prime même si une nouvelle relation existe. D'où l'importance de régler légalement une séparation ou un divorce. Je le dis souvent : tout ce qui traîne se salit 😊

QUESTION D'UN MEMBRE

Pourquoi les concierges n'ont pas d'échelons?

UN MEMBRE NOUS A DEMANDÉ : « POURQUOI LES CONCIERGES N'ONT PAS D'ÉCHELONS? J'AI 15 ANS D'EXPÉRIENCE ET LE NOUVEAU GAGNE LA MÊME CHOSE QUE MOI.

C'EST PAS NORMAL, C'EST INJUSTE. »

Ta question est importante, et plusieurs concierges se la posent.

1. Comment ça fonctionne en ce moment

Le salaire des concierges (classe I ou II) est à taux unique. Ça veut dire :

- Le salaire ne change pas malgré l'ancienneté.
- Tout le monde d'une même classe d'emploi reçoit le même taux.
- Les augmentations viennent selon les taux négociés à la convention, chaque 1^{er} avril.
- La partie patronale considère que les gains des dernières années, pour les classes d'emploi à taux unique ont surtout pris la forme de primes (prime de soir, prime de rétention, etc.).

Ce n'est pas une décision locale : c'est une structure nationale négociée entre le gouvernement et les organisations syndicales.

2. Pourquoi un seul taux de salaire?

Historiquement, le poste de concierge a été défini comme un travail où, une fois formé, on peut faire l'ensemble des tâches dès l'embauche. L'idée à l'époque était de :

- Payer tout le monde pareil pour le même travail;
- Éviter des écarts de salaire entre nouveaux et anciens;
- Empêcher l'employeur d'utiliser des échelons pour abaisser le salaire des nouveaux.

Ton expérience a de la valeur, mais la convention collective actuelle ne la reconnaît pas à travers des échelons.

3. Pourquoi d'autres emplois ont des échelons?

Dans certains métiers (ex. techniciens en informatique, techniciens en travaux pratiques, secrétaires), l'expérience change beaucoup la nature du travail : plus

d'autonomie, de complexité et de responsabilités. Les échelons servent alors à reconnaître cette progression. Pour les concierges, le gouvernement considère que les tâches restent essentiellement les mêmes, même avec l'expérience : même travail = même taux.

3.1 Ce qui a changé sur le terrain (notre réalité, votre quotidien)

De notre œil syndical, on le voit : votre travail s'est complexifié avec les années. Aujourd'hui, les concierges ne travaillent plus simplement avec "de l'eau et du désinfectant". Ils doivent :

- connaître et choisir les bons produits selon la surface, la situation et les protocoles;
- appliquer des méthodes différentes selon les contextes (prévention des infections, déversements, bris, laboratoires, ateliers, etc.);
- utiliser et tenir à jour des outils comme le logiciel du SIMDUT/WHMIS (fiches de données de sécurité, pictogrammes, mesures d'urgence);
- gérer l'entreposage sécuritaire des produits, les ÉPI et les procédures en cas d'incident;
- documenter, signaler et collaborer avec d'autres services (santé-sécurité, direction, fournisseurs).

Ce savoir pratique et ces responsabilités supplémentaires comptent, et devraient être reconnus dans la structure salariale.

4. Pourquoi le gouvernement refuse les échelons pour les concierges

Le blocage ne vient pas du syndicat. Au niveau national, c'est la partie patronale (le gouvernement) qui refuse, pour trois raisons :

- 1) Les coûts à long terme seraient élevés, parce que les concierges sont nombreux;

- 2) Accepter de revoir les taux pour les concierges créerait un précédent pour d'autres catégories à taux unique (tuyauteur, ouvrier certifié d'entretien, électricien, etc.);
- 3) Selon leur vision, les tâches ne changent pas officiellement avec l'expérience.

5. Le rôle du syndicat

Cette revendication a déjà été portée à la table nationale. Le gouvernement la refuse chaque fois. Se battre, ce n'est pas seulement demander : c'est obtenir un changement. Pour l'instant, la partie patronale bloque toute ouverture.

Ton syndicat local, comme tous les autres au Québec, continue de faire remonter cette demande aux instances nationales, les seules qui ont le pouvoir de négocier ces changements.



En résumé :

- Ta question est légitime et on t'entend;
- Le taux unique est un choix patronal, ancré dans l'histoire de la convention collective;
- Le syndicat porte la demande d'échelons, mais le gouvernement la refuse;
- Un changement devra être négocié au niveau provincial et la revendication reviendra sûrement à la prochaine négo;
- Sur le terrain, les tâches se sont complexifiées : ce savoir-là doit être pris en considération.

* Notre rôle c'est d'être honnête avec vous : chaque fois la partie patronale a refusé systématiquement cette revendication. Mais ton syndicat est tenace... on lâchera pas le morceau.



Quoi de neuf au bureau?

Un **forum de vie professionnelle** destiné aux techniciennes en service de garde a récemment eu lieu. Votre syndicat y était présent, accompagné d'une technicienne d'expérience. Plusieurs de vos préoccupations concernant votre profession y ont été abordées.

En mars, un **conseil Fédéral** s'est également tenu. C'est quoi un conseil fédéral? Il s'agit d'une rencontre réunissant l'ensemble des syndicats affiliés à la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS) afin d'échanger, de discuter et de prendre position sur différents enjeux communs touchant les membres du personnel de soutien scolaire. Parmi les sujets

abordés : l'Équité salariale, la politique de l'adaptation scolaire, les relations du travail, la santé et la sécurité, la coordination scolaire, le déploiement des projets de mutualisations régionaux, la campagne sur la valorisation du personnel de soutien scolaire, le budget en éducation. Votre présidente y a participé afin de suivre ces dossiers de près.

Un **conseil général** a aussi eu lieu en mars. De quoi s'agit-il? C'est une instance de la Centrale des syndicats du Québec qui réunit les Fédérations et autres instances affiliées pour échanger, débattre et définir des orientations sur les grands enjeux touchant l'ensemble des membres. Le plan d'action de la CSQ, la Violence, le Projet de loi 3, la campagne de formation sur les risques psychosociaux, l'intelligence artificielle font partie des sujets traités. Votre présidente y était également présente afin de porter votre voix.

Lorsque des sujets vous concernent plus directement, des courriels et des publications Facebook (sondages, consultations) vous sont transmis. Sinon un résumé des points pertinents est envoyé à vos membres déléguées, qui vous transmettent ensuite un topo de la situation.

Une soirée qui s'annonce inoubliable!

Prépare-toi à célébrer, car le party du personnel de soutien du Syndicat régional des employés de soutien-CSQ revient en force pour sa 3^e édition!

On t'attend le **24 avril prochain**, à l'**Hôtel La Saguenéenne de Chicoutimi**, pour une soirée haute en couleurs. On compte vraiment sur ta présence pour faire vibrer l'événement!

L'année dernière, plus de 200 membres ont répondu à l'appel!

Cette année, on vise encore plus gros!

Tu as jusqu'au 10 avril pour t'inscrire!

Un immense merci à notre formidable comité organisateur – Amélie Claveau, Isabelle Aubut et Julie Guay – qui ne ménagent aucun effort pour préparer une soirée tout simplement mémorable.

JE ME SOUVIENS...

BIENVENUE DANS LES ANNÉES

80

QUAND
24 avril 2026
- 18 h

OÙ
HÔTEL
LA SAGUENÉENNE

AU PROGRAMME
Souper + Soirée dansante
avec DJ Ambiance rétro,
tubes des années 80

COÛT: 25 \$ par pers

THÈME VESTIMENTAIRE
Porte un accessoire fluo,
un détail rétro, ou vas-y
à fond avec ton kit complet
des années 80
(bandes réfléchissantes,
couleurs électriques, épaulettes, etc.)



Rabais aux membres

En tant que membre d'un syndicat affilié à la CSQ, tu as droit à certains rabais qui ont été négociés par la Centrale et certaines grandes bannières.

Tu peux les retrouver sur le lien

<https://fpss.lacsq.org/la-federation/rabais/>

Retraite progressive

Tu prévois faire une demande de retraite progressive pour l'année scolaire 2026-2027? Mieux vaut t'y prendre tôt afin de t'assurer de respecter les délais.

Le formulaire de demande de retraite progressive est disponible dans l'Intranet du Centre de services scolaire.