

**COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL  
DU PERSONNEL DE SOUTIEN**

**LIEU:** Salle 011 – présentiel  
**DATE:** 3 novembre 2025  
**HEURE:** 9 h 30

---

**PROCÈS-VERBAL**

---

Étaient présent(e)s : Mélina Lapierre, coordonnatrice, Ressources humaines  
Lyne Beaudoin, présidente par intérim du Syndicat du personnel de soutien  
Bryan Côté, vice-président par intérim du Syndicat du personnel de soutien  
William Vermette, conseiller, Ressources humaines  
Isabelle Dubois, Régisseuse, Ressources financières  
Catherine Chapados, conseillère syndicale

Absent(e)s : Sylvie Lacroix, Directrice à l'école Ribambelle

1. Adoption de l'ordre du jour
2. Procès-verbal
3. Suivis aux rencontres du Comité des relations de travail
4. Services directs aux l'élève
  - 4.1. Pénurie de main-d'œuvre
5. Secteur général
  - 5.1. Pénurie de main-d'œuvre
  - 5.2 Gel embauche et demandes de dérogations
6. Divers
  - 6.1 Fonctionnement table de concertation TES
  - 6.2 Difficultés avec la paie à la rentrée scolaire
  - 6.3 Code d'éthique du CSS
  - 6.4 Application HopHop
  - 6.5 Rapports d'accidents non remplis par les directions
  - 6.6 Affichages résultats promotion
  - 6.7 Reconnaissance - Semaine du personnel de soutien scolaire
  - 6.8 Statut des personnes – postes donnés en début d'année SDG
  - 6.9 Liste des surcroits
  - 6.10 Demandes d'accès à l'information
  - 6.11 Horaire continue lors des journées pédagogiques
7. Développement des ressources

**Ordre du jour / sujets / Discussions**

**1. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR**

**2. PROCES-VERBAL**

Le procès-verbal du 19 septembre a été soumis à la partie syndicale pour commentaires et signature.

**3. SUIVIS AUX RENCONTRES DU COMITE DES RELATIONS DE TRAVAIL**

**RETOUR DE CONSULTATION DU SYNDICAT SUR LA PLANIFICATION D'EFFECTIFS POUR LES POSTES EN ADAPTATION SCOLAIRE – OUVERT**

**19/09/2025** : Aucun ajout

**3/11/2025** : Les parties souhaitent effectuer un bilan en rencontre de travail dans les prochaines semaines quant au processus d'affectation

**RETOUR DE CONSULTATION DU SYNDICAT SUR LA PLANIFICATION D'EFFECTIFS POUR LES POSTES EN SERVICE DE GARDE – OUVERT**

**19/09/2025** : Aucun ajout

**3/11/2025** : Les parties souhaitent effectuer un bilan en rencontre de travail dans les prochaines semaines quant au processus d'affectation

**RETOUR DE CONSULTATION DU SYNDICAT SUR LE DEPOT DE LA PLANIFICATION D'EFFECTIFS POUR LES POSTES D'EDUCATEURS PASSE-PARTOUT - OUVERT**

**19/09/2025** : Aucun ajout

**3/11/2025** : Les parties souhaitent effectuer un bilan en rencontre de travail dans les prochaines semaines quant au processus d'affectation

**POSTE TEMPORAIRE DANS UNE AUTRE ACCREDITATION - OUVERT**

**PRODUCTION SYNDICALE - FERMÉ**

**19/09/2025** : Le Syndicat mentionne à l'Employeur qu'il est en attente de la production syndicale de mai à aujourd'hui. Le Syndicat considère ce retard comme étant un enjeu important. L'Employeur mentionne que la situation devrait être régularisé prochainement. Il explique que des difficultés liées aux accès informatiques causent ce retard.

**3/11/2025** : L'Employeur confirme que les productions syndicales ont été remises au Syndicat pour les mois de mai à septembre inclusivement. Le point peut être fermé.

**LA PÉRENNITÉ DE LA LIG – FERMÉ**

**19/09/2025** : À la suite de la démission de Dave Pronovost, Annie Fournier a été sensibilisé aux problématiques que vivaient le comité LIG par Marie-Josée Boucher et M. Pronovost (retard de signatures, retards de paiement, etc.). Mme Fournier a parlé avec M. Pronovost et à la suite de cela, elle a choisi Marie Bastien pour soutenir le comité.

Le syndicat mentionne que des changements ont été apportés au fonctionnement de la LIG. Ce changement a engendré des enjeux au niveau du recrutement ainsi qu'à la rémunération des arbitres. Suivant la question du syndicat quant au rôle de Marie-Josée Boucher, actuellement professionnelle à l'insertion, l'employeur explique que Mme Boucher a créé la LIG il y a plus de 20 ans, Par la suite la coordination a été remise à M. Bernard et M. Laliberté, tous deux ont quitté par la suite. Pendant toutes ces années, elle a continué de suivre les activités de la LIG a agi à titre de consultante. Elle a contribué à rédiger les demandes de subventions, à concevoir les affichages, effectuer la mise en page de documents, aider à la réflexion lors de situation problématique, faire la promotion, etc.

En bref, suivant le retrait de ces messieurs, et dans l'attente que le dossier puisse être repris, elle a tenu le fort afin que cette initiative ne disparaisse pas.

Le Syndicat informe l'Employeur qu'il effectuera des vérifications afin d'assurer le bon fonctionnement de la LIG.

**3/11/2025** : Un suivi par courriel a été effectuée, le syndicat souhaitait connaître le nom du gestionnaire en charge de la LIG pour la présente année scolaire et c'est Alexandra Gaudet-Caron, responsable gestion administrative

Le Syndicat confirme que la situation a été résolu.

Le point peut être fermé.

**INTERPRETATION NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE - OUVERT**

**19/09/2025** : Une rencontre s'est tenue le 12 septembre entre les représentants de l'Employeur et du Syndicat pour discuter de l'annexe 26- Santé globale.

Le Syndicat a été consulté quant aux moyens à mettre en place pour l'utilisation des sommes disponibles. Les parties doivent se rencontrer à nouveau pour poursuivre les discussions dans les prochaines semaines. Le CRT sera informé des conclusions en temps opportun.

**3/11/2025** : Aucun suivi à ce sujet.

#### **GUIDE DES EMPLOYES - OUVERT**

Le Syndicat fera une tournée du guide d'employé afin de s'assurer que l'information qui s'y retrouve est conforme à la convention collective et aux ententes et transmettra des recommandations à l'Employeur, s'il y a lieu.

**19/09/2025** : L'Employeur soumettra le guide au Syndicat suivant les discussions.

**3/11/2025** : L'Employeur n'a pas été en mesure de les remettre encore, une 2e révision est en cours.

#### **ALLOCATION BOTTES DE TRAVAIL ET OUTILS DE TRAVAIL – OUVERT**

**19/09/2025** : Aucun suivi de la part de l'Employeur. Le Syndicat nomme qu'il serait important de s'assurer que la somme allouée soit normalisée. Il est également important d'identifier quelles catégories d'emploi sont éligibles à recevoir cette allocation.

L'Employeur mentionne qu'il effectuerait des validations.

**03/11/2025** : L'Employeur indique que certaines validations demeurent à effectuer concernant le budget centralisé pour les écoles primaires et spécialisées, ainsi que le budget décentralisé pour le secondaire, la formation professionnelle et la formation générale aux adultes.

En ce qui concerne les employés des Ressources matérielles, un montant de 200\$ est versé sur l'une des premières paies de l'année ou échelonnée sur l'année afin de couvrir l'achat de bottes de sécurité. Les employés admissibles sont les concierges, les ouvriers, les chargés de projet ainsi que les employés de la messagerie interne. Une lettre est remise aux employés concernés afin de leur préciser la procédure à suivre et de leur indiquer les fournisseurs avec lesquels une entente a été conclue, soit Gestock, Latulippe, et L'Équipeur. Le Syndicat questionne l'Employeur au sujet de l'escompte offert par les fournisseurs aux employés concernés. Le Syndicat mentionne qu'il semble que certains CSS de la région de Québec n'exigeraient pas que les employés fournissent leurs propres outils. Le Syndicat questionne également l'Employeur quant à la possibilité, pour certains membres du personnel en service direct à l'élève, qui sont appelés à travailler en milieu manufacturier lors des stages des élèves qu'ils accompagnent, d'avoir accès à de l'équipement. L'employeur effectuera des validations.

**DESTRUCTION DE SUBSTANCES AUX ADULTES ET AU SECONDAIRE INCLUANT LA FP - OUVERT**

**19/09/2025** : Le Syndicat suggère d'effectuer la mise en place d'une procédure officielle dans chacun des établissements d'enseignement au secondaire, de formation générale aux adultes et de formation professionnelle du centre de services afin d'assurer une gestion uniformisée. Le Syndicat est d'avis que la gestion d'un tel événement devrait toujours être effectué par deux employés. L'Employeur effectuera des validations puisqu'il se pourrait qu'une telle mesure existerait déjà dans certains établissements.

**3/11/2025** : En suivi du dernier CRT et suivant la réception des documents transmis par un membre du CRT, l'Employeur a pu prendre connaissance d'une note de service transmise à tout le personnel le 4 octobre 2018, suivant l'entrée en vigueur des dispositions législatives sur le cannabis. Dans le document « encadrement du cannabis, noir sur blanc » transmis par le ministère, il est prévu que la direction d'un établissement scolaire est autonome dans l'application de ses règles de conduite, activité de prévention, code de vie et application du cadre de référence avec les policiers. De ce fait, l'Employeur propose de faire un rappel aux directions à cet effet. Le Syndicat propose de laisser le point ouvert jusqu'à ce que le rappel ait été fait par l'Employeur en table de concertation. L'Employeur accepte.

**PREPOSES DE CAFETERIA - OUVERT**

**19/09/2025** : Certaines vérifications restent à faire de la part de l'employeur. Une analyse du plan de classification sera effectuée afin de déterminer la classe d'emploi dans laquelle une telle tâche pourrait être ajoutée.

**3/11/2025** : Aucun suivi à ce sujet.

**Semaine de la prévention de la violence - OUVERT**

**19/09/2025** : Les parties s'entendent pour prendre connaissance du contenu du nouveau guide de prévention et de prise en charge de la violence envers le personnel scolaire émis par le Ministère au mois d'août. Le point reste ouvert.

**3/11/2025** : Aucun suivi à ce sujet.

**ÉQUITÉ SALARIALE-FERMÉ**

**19/09/2025** : L'Employeur informe le Syndicat qu'il procédera au versement de l'équité salariale sur la paie versée le 2 octobre prochain. Ce versement fait suite à la décision de la CNESST, suivant l'exercice de maintien de 2010. Les corps d'emplois visés par cette décision sont les suivants : secrétaire d'école, opérateur en reprographie classe principale, opérateur en reprographie, surveillant d'élèves, préposé aux élèves handicapés. L'Employeur estime que 80% des versements seront de moins de 10\$.

L'Employeur informe le Syndicat qu'il ne fera aucune démarche si des versements sont retournés pour des dossiers d'employés inactifs dont leurs informations bancaires auraient changé. Toutefois, l'Employeur transmettra une liste des dossiers dont la banque aura retourné les fonds au syndicat afin qu'il puisse vérifier s'il détient les nouvelles coordonnées des personnes. Le syndicat n'émet aucune objection.

**3/11/2025** : Une liste des dossiers de salariés inactifs a été transmis au syndicat par l'employeur le 17/10/2025. L'Employeur sollicite la collaboration du syndicat afin de rejoindre ces personnes.

Le Syndicat indique qu'il a été en mesure de faire plusieurs suivis. Il a indiqué à ces personnes de contacter le CSS. Le Syndicat transmettra à l'Employeur la liste des suivis. Le point sera fermé.

#### **JOURNEES DE MALADIE (PRESSION DES GESTIONNAIRES) - OUVERT**

**19/09/2025** : Le Syndicat fait mention que le gel d'embauche et la pénurie de main d'œuvre ont un impact sur le personnel. Il mentionne que, par le passé, la direction générale ainsi que la direction ont fait mention que la bienveillance des salariés était une valeur prioritaire pour l'Employeur. Le Syndicat mentionne qu'il s'agit toutefois du droit des employés de s'absenter pour des raisons de santé ou de responsabilités familiales. Selon le Syndicat, certaines directions d'établissement rencontreraient leur personnel à chaque fois que ceux-ci s'absentent. Ainsi, le Syndicat demande désormais à ses membres de remplir un rapport d'incident-accident pour harcèlement, intimidation et pression. Le Syndicat affirme que 3 milieux seraient présentement affectés par cette problématique. Le Syndicat mentionne être ouvert à la mise en place de certains arrangements afin de tenter de remédier à la situation. L'Employeur mentionne qu'il effectuera des validations auprès des milieux concernés.

**3/11/2025** : Aucun suivi à ce sujet.

#### **TRAITEMENT DES ECHELONS - FERMÉ**

**19/09/2025** : L'Employeur informe le Syndicat qu'en date du 19 septembre 2025, 67 dossiers d'évaluation d'échelons demeurent en traitement pour le personnel de soutien. L'Employeur mentionne qu'il devrait être à jour dans ce dossier prochainement. Le Syndicat rappelle à l'Employeur qu'il est important de lui faire parvenir une copie des lettres de classements.

**3/11/2025** : L'Employeur informe le syndicat qu'il reste 1 demande d'évaluation d'échelons datant de 24-25. Autrement, il y a actuellement 10 autres demandes en attente d'évaluation. Le Syndicat indique qu'il reçoit désormais les lettres de classement. Le point sera fermé. Les parties s'entendent sur le fait que le dossier est à jour. Le point sera fermé.

### SCOLAGO – REMPLACEMENTS A L'INTERNE - OUVERT

**19/09/2025** : Le syndicat indique que l'entente « Semaine de travail et heures supplémentaires » prévoit que l'octroi des remplacements sporadiques soient offerts au sein de l'établissement avant d'être offert dans Scolago. L'Employeur mentionne qu'un suivi a été effectué auprès des techniciens et techniciennes en service ainsi qu'aux direction en début d'année, mais qu'un nouveau rappel sera fait à cet effet à la suite de cette rencontre. L'Employeur invite le Syndicat à porter les situations particulières à son attention lors des séances de travail, au besoin.

**3/11/2025** : L'Employeur mentionne que lorsqu'une personne a accès à Scolago, cela signifie qu'elle a réussi le processus d'embauche. Toutefois, lorsque quelqu'un applique sur un remplacement, ça ne veut pas dire qu'il va l'obtenir. La direction conserve un droit de gérance sur le choix du remplacement.

Un cas particulier a été discuté et l'employeur s'est engagé à transmettre l'avis de remplacement reçu par la salariée afin de confirmer que tout a été réalisé conformément à la procédure applicable.

### ANNONCES FACEBOOK – AFFICHAGES - OUVERT

**19/09/2025** : Le syndicat mentionne que certains milieux font la promotion de leurs besoins sur le compte Facebook de l'école. Dans certains cas, les directions procéderaient à l'embauche de candidats sans respecter la procédure d'embauche établie par le service des ressources humaines. L'Employeur affirme qu'il existe un processus d'embauche officiel et qu'il fera un rappel auprès des directions à cet effet. Il précise toutefois que les milieux peuvent faire la promotion de leurs besoins et cela, dans le but d'attirer de nouveaux candidats, mais que c'est le secteur de la dotation qui est responsable du processus d'embauche. Il est donc possible qu'un milieu procède à l'affichage de ses besoins et que suivant l'intérêt d'un candidat il le réfère à la dotation.

**3/11/2025** : Le Syndicat mentionne qu'il arrive encore que certaines personnes réussissent encore à obtenir des contrats sans passer par la dotation. L'Employeur a fait un rappel aux directions que les personnes intéressées doivent passer par la dotation. L'Employeur demande au syndicat de lui référer les détails liés à ces situations. :

### PPOR TRANSFORME EN PRESENCE-ELEVES FERMÉ

**19/09/2025** : Le Syndicat informe l'Employeur que, dans certains cas, le temps de PPO n'est pas octroyé au personnel en service de garde lors des journées pédagogiques. Le syndicat réitère que l'horaire des postes doit être respecté, et ce, même lors des journées pédagogiques. L'Employeur mentionne que des interventions seront faites afin que les horaires de travail soient respectés.

**3/11/2025** : L'employeur mentionne avoir fait des rappels dans les milieux. Le point sera fermé.



CALCUL DE LA REDUCTION DE TEMPS DE TRAVAIL VS GENS EN INVALIDITE - OUVERT

**19/09/2025** : Les parties conviennent que, suivant le dépôt d'une décision arbitrale, une discussion sera tenue à cet effet lors d'une séance de travail.

**3/11/2025** : Les discussions se poursuivront en séance de travail

HEURES SUPPLEMENTAIRES, BANQUES D'HEURES ET PAUSES PERDUES - FERMÉ

**19/09/2025** : Le Syndicat mentionne avoir reçu beaucoup d'appels au sujet de directives données par les directions à l'effet qu'il n'y aura pas de temps supplémentaire pour la prochaine année. Cette directive viserait également la banque de temps. Le Syndicat soulève également que, dans certains milieux, des commentaires auraient été émis par les gestionnaires concernant le transfert des temps de pause vers la banque de temps lorsqu'un intervenant n'est pas en mesure de prendre sa pause au moment désigné. La directive serait de plutôt reprendre le temps. Le Syndicat questionne l'Employeur afin de connaître si cette directive provient du centre de services. L'Employeur affirme qu'il ne s'agit pas d'une directive provenant du CSS. L'employeur précise que les salariés doivent prendre leur pause et ne peuvent décider unilatéralement de ne pas les prendre. Le fait de ne pouvoir prendre une pause relève d'une situation exceptionnelle. Normalement, lorsqu'un salarié n'est pas en mesure de prendre sa pause, il doit avoir eu l'autorisation au préalable de son supérieur ou être dans une situation qui met en danger les élèves ou les autres collègues de travail (sécurité). Il s'agit de situation d'exception lorsqu'aucun membre du personnel n'est disponible pour prendre le relais.

Lors de telle situation exceptionnelle, la pause peut être déplacée, mais elle doit se prendre vers le milieu de la période de travail conformément à 8-2.11, à moins que le salarié visé ne consente à la déplacer à un autre moment à l'intérieur de sa journée de travail.

**3/11/2025** : Le Syndicat indique qu'il reçoit encore des commentaires de la part de ses membres à l'effet que les pauses qui ne sont pas prises seraient perdues. L'Employeur mentionne que le guide SPA mentionnait qu'une pause non-prise était perdue, sans toutefois apporter de précision. En effet, il y a une différence à faire entre une pause volontairement non-prise et une pause qui ne pouvait pas être prise. L'information dans le guide SPA sera corrigée. Le sujet sera abordé en rencontre de travail.

SEMAINE DU PERSONNEL DE SOUTIEN - FERMÉ

**19/09/2025** : Le Syndicat souhaite rappeler à l'Employeur que la semaine du personnel de soutien se déroulera du 22 au 28 septembre 2025. Le Syndicat souhaite également mentionner qu'il est fier de représenter l'ensemble du personnel de soutien et qu'il lève son chapeau à chacun de ses membres. L'Employeur confirme qu'il soulignera l'apport du personnel de soutien à l'occasion de cette semaine.

**3/11/2025** : Le point sera fermé

### FORMATIONS POUR LES TES DES CLASSES EN ADAPTATION SCOLAIRE ET L'AIDE A LA CLASSE - OUVERT

**19/09/2025** : Le Syndicat mentionne qu'une formation de début d'année était offerte au personnel de soutien en travaillant au sein des services spécialisés. Celui-ci aimerait savoir si celle-ci est toujours offerte et si celle-ci a été mise à jour. De plus, le Syndicat questionne l'Employeur pour savoir si la formation est adaptée aux différentes réalités des différents services spécialisés. L'Employeur mentionne que la formation est toujours offerte. Toutefois, des validations devront être effectuées afin de déterminer si elle a été tenue à jour et si des adaptations sont faites en fonction du service spécialisé visé.

Dans un même ordre d'idée, le Syndicat demande à l'Employeur si la formation au sujet de l'aide à la classe est toujours offerte. L'Employeur mentionne qu'une formation autoportante a été publiée par les services éducatifs. Le caractère autoportant permet aux employés rejoignant l'organisation en milieu d'année de suivre cette formation.

Le Syndicat mentionne avoir reçu des demandes en lien avec l'accompagnement des groupes lors des périodes de spécialistes. Il se questionne sur la nature des tâches qui sont demandés aux salariés lors de ces périodes.

L'Employeur effectuera les vérifications auprès des services éducatifs et pourra effectuer un retour au syndicat.

**3/11/2025** : L'Employeur mentionne que la formation de début d'année est toujours offerte au personnel travaillant au sein des services spécialisés et qu'elle est régulièrement mise à jour afin de tenir compte du profil changeant de la clientèle au fil des années. L'Employeur mentionne également que les formations sont adaptées aux réalités des différents services.

L'Employeur informe le Syndicat que les directions d'écoles ont le mandat de partager la formation autoportante pour l'aide à classe. Ceux-ci ont d'ailleurs la responsabilité d'attester que la formation a été suivie par le personnel visé. Toutefois, l'Employeur mentionne que la formation est également disponible sur le site SharePoint « Les trouvailles de Mme Louise » afin de permettre aux membres du personnel souhaitant rafraîchir leurs connaissances de le faire.

Le Syndicat mentionne, qu'auparavant, la formation de début d'année était effectuée en dyade avec l'enseignant(e) afin de leur permettre d'établir les rôles et responsabilités. Ce processus se déroulait lors des premières journées pédagogiques de chaque année. L'Employeur validera si la pratique est demeurée la même.

#### **4. Services directs aux l'élève**

##### **4.1. Pénurie de main-d'œuvre**

L'employeur présente l'état des besoins en date de ce jour, incluant remplacements et postes vacants :

EMS : 60 dont 26 postes dineurs

TES : 38

TTS : 0

PEH : 1

#### **5. Secteur général**

##### **5.1. Pénurie de main-d'œuvre (incluant les postes à l'affiche)**

ABP : 2 (Gel d'embauche – RF et RH)

AB I : 1 (Gel d'embauche - FIER SAE)

AB II : 0

Secrétaire d'école ou de centre : 0

Secrétaire gestion : 0

Secrétaire : 0

Surveillants : 2 (Sentiers et Courvilloise)

Magasinier class II : 1 (FP Sam)

Appariteur : 1 (Seigneurie)

TOS : 2

##### **5.2. Gel d'embauche :**

**3/11/2025** : Le Syndicat mentionne qu'il reçoit des appels mentionnant que les salarié(e)s ont de la difficulté à avoir des suivis de la part des RH. Le Syndicat mentionne qu'il reconnaît que le personnel de soutien est en surcharge de travail en lien avec le gel d'embauche. L'Employeur nomme que l'équipe met tout en œuvre afin de pouvoir assurer les suivis dans des délais raisonnables.

## 6. Divers

### 6.1 Fonctionnement table de concertation TES

**3/11/2025 :** Le Syndicat souhaite savoir qui apporte les sujets aux tables de concertation. Il souhaite également connaître le mécanisme par lequel les TES peuvent soumettre des sujets qu'ils aimeraient apporter. Selon le syndicat, il n'y aurait pas de mécanisme pouvant permettre de faire cela. Toutefois, il croit qu'il serait important que cela soit possible, car ces tables devraient permettre de discuter des enjeux auxquelles elles font face dans leurs milieux. Le Syndicat mentionne avoir reçu plusieurs appels à ce sujet. Toujours selon le Syndicat, les TES avaient, autrefois, cette possibilité. Le Syndicat mentionne que les TES auraient fait une demande aux responsables de la table à cet égard et que celle-ci aurait été refusée.

L'Employeur effectuera des validations au sujet du fonctionnement de la table.

### 6.2 Difficultés avec la paie à la rentrée scolaire

**3/11/2025 :** Le Syndicat mentionne que cette problématique existe également en fin d'année scolaire. Ces problèmes surviendraient notamment lorsqu'il y a un changement d'affectation ou un ajout d'heures. Le Syndicat souhaite connaître la procédure pour assurer un suivi rapide des changements apportés aux affectations. Le Syndicat réfère l'Employeur à la clause 6-11.04 qui prévoit que le CSS, dans le cas d'une erreur de sa part, doit prendre des dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues. Le Syndicat aimerait qu'une procédure soit mise en place concernant les cas où le versement de la paie d'une personne serait retardé en lien avec un traitement de la part de l'Employeur. Le Syndicat indique qu'il y a eu beaucoup de cas en ce début d'année. Dans certains dossiers l'Employeur aurait fait une avance de salaire par chèque alors que dans d'autres cas, cela ne serait pas possible. L'Employeur mentionne qu'une avance de salaire constitue une charge de travail importante autant pour le service des ressources humaines que les ressources financières. L'employeur indique qu'il comprend que cela peut avoir un impact important pour les salariés et nomme qu'il effectuera des démarches afin d'éviter de telle situation.

### 6.3 Code d'éthique du CSS

**3/11/2025 :** Le Syndicat questionne l'Employeur au sujet du formulaire de dénonciation qu'il a publié à la suite de la mise en place du Code d'éthique. Il souhaite connaître le nombre de dénonciations reçu par l'Employeur depuis la mise en place. Le Syndicat se questionne également sur plusieurs autres aspects du processus. Par exemple, il aimerait connaître la procédure suivie à la suite d'un dépôt de formulaire auprès de la direction. La direction se doit-elle d'automatiquement remettre les formulaires au CSS ? Les personnes visées par ces dénonciations sont-elles automatiquement suspendues avec solde pour fins d'enquête ? Ces formulaires sont-ils déposés au dossier de l'employé ? Si oui, combien de temps y demeurent-ils consignés ?

Le Syndicat mentionne que la mise en place de ce formulaire a créé un sentiment d'inquiétude chez le personnel. Certains membres du personnel éprouvent un sentiment de crainte lors de leurs interventions de peur qu'un collègue complète un formulaire de dénonciation à leur égard alors qu'ils ont commis une erreur de parcours.

L'Employeur effectuera des validations à cet effet. Il tentera de clarifier et de rassurer les employés au sujet du code d'éthique. Autant pour le personnel en service de garde que celui en éducation spécialisée.

#### **6.4 Application HopHop**

**3/11/2025 :** Le Syndicat mentionne que le Ministère aurait demandé la suspension de l'utilisation de cette application dans les services de garde en lien avec la loi 25. Le Syndicat aimerait connaître où nous en sommes rendus avec l'utilisation de cette application. L'Employeur mentionne qu'il devra se renseigner puisque la directive provient du Ministère.

#### **6.5 Rapports d'accidents non remplis par les directions**

**3/11/2025 :**

Le Syndicat constate que certaines directions ne remplissent pas leur partie des rapports d'accidents. Le Syndicat se demande comment se font les rappels aux directions pour la complétion des rapports, ce qui est fait lorsqu'une direction ne complète pas sa partie des rapports malgré les rappels et quel est le délai maximal pour remplir les rapports. L'Employeur souligne que ces questions devraient être orientées vers l'équipe de prévention du CSS. Le Syndicat mentionne que le CRT est un endroit propice pour ce type de questions puisque la santé et sécurité du travail concerne aussi les relations de travail et la convention collective. Une vérification sera faite par l'Employeur.

#### **6.6 Affichages résultats promotion - FERMÉ**

**3/11/2025 :** Le Syndicat mentionne qu'il ne reçoit plus la lettre liée au mutation et promotion suivant un affichage, ce qui rend difficile le suivi de la période d'adaptation. L'Employeur mentionne qu'un rappel sera fait auprès de l'équipe afin de s'assurer que le Syndicat reçoit bien ces lettres.

#### **6.7 Reconnaissance - Semaine du personnel de soutien scolaire**

**3/11/2025 :** Le Syndicat mentionne qu'il a tenu une rencontre avec certains de ses représentants afin de récolter leur retour en lien avec la façon dont la semaine s'est déroulée dans leurs milieux. Selon ceux-ci, les salariés auraient ressenti que la semaine était passée sous le tapis. Les salariés ont soulevé un manque de gestes de reconnaissance de la part de certaines directions. Par exemple, la direction d'une école aurait souligné la semaine dans une de ses bâtisses, mais pas dans l'autre. Le Syndicat fait un lien avec les résultats du sondage PEVR qui démontre que le personnel ne se sent pas assez reconnu.

#### **6.8 Statut des personnes – postes donnés en début d'année SDG**

**3/11/2025 :** Le Syndicat souhaite savoir comment se gouverner en lien avec des salariés qui aurait dû avoir le statut de salarié à l'essai. Le Syndicat questionne à savoir s'il doit déposer un grief ou s'il doit en discuter avec l'Employeur. Un suivi sera fait en séance de travail.

#### **6.9 Liste des surcroits**

**3/11/2025 :** Le Syndicat demande que l'Employeur lui transmette liste des surcroit et ajout d'heures. L'Employeur mentionne qu'un suivi lui sera fait sous peu à ce sujet.

#### **6.10 Demandes d'accès à l'information**

**3/11/2025 :** Le Syndicat mentionne que lors de ses rencontres avec la direction générale et la direction des ressources humaines, il fait savoir que la collaboration entre les parties est importante, notamment lorsqu'il s'agit de dénoncer certaines décisions gouvernementales. Le Syndicat et sa fédération aurait fait une demande d'accès à l'information auprès de l'Employeur. Cette demande était en lien avec le budget, l'équivalent temps complet et les postes vacants. Selon lui, l'Employeur l'aurait référé au Ministère plutôt que de collaborer directement. Le Syndicat souhaite dénoncer ceci puisqu'il considère avoir un bon historique de collaboration avec l'Employeur par le passé. Le Syndicat soulève que d'autres CSS ont volontairement partagé ces informations avec leur instance syndicale.

### 6.11 Horaire continue lors des journées pédagogiques

**3/11/2025** : Le Syndicat se demande si l'horaire continue est toujours offert au personnel TES lors des journées pédagogiques. Selon lui, cela constitue un bon moyen de reconnaissance pour le personnel. L'Employeur mentionne que le mot d'ordre est que l'horaire de travail doit être respecté, mais qu'un aménagement de l'horaire ponctuel peut être fait.

### 7. Développement des ressources humaines

**3/11/2025** : L'Employeur informe le syndicat, qu'en date du 3 novembre 2025, celui-ci a reçu des demandes de perfectionnement pour 2025-2026 totalisant un montant de **29 122,81\$**.

Le Syndicat souhaiterait explorer la possibilité de divisé le budget de perfectionnement proportionnellement selon les trois secteurs, soit le soutien général, l'adaptation scolaire et le service de garde.

L'Employeur mentionne qu'il fera l'extraction des données afin de présenter les statistiques pertinentes.

**PROCHAINE RENCONTRE DU COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL : 14 janvier 2025**



SYNDICAT      2025-01-23  
Date de signature : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
**CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE DES  
PREMIÈRES SEIGNEURIES**