

COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL DE SOUTIEN

LIEU: Salle 011 – présentiel
DATE: 14 janvier 2026
HEURE: 13 h 00

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
Florence Mathieu, coordonnatrice, Ressources humaines
Isabelle Dubois, Régisseuse, Ressources financières
Audrey Collin, Directrice adjointe, école Chabot et de l'Oasis
Catherine Chapados, conseillère syndicale du secteur général

Absent(e)s :

Ordre du jour / Sujets / Discussions

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 Consultation calendriers scolaires
 - 6.2 Clause 3-3.06- facturation libérations syndicales
 - 6.3 Deuxième semaine de la prévention de la violence
 - 6.4 Clause 6-1.04 -avancement d'échelon
 - 6.5 Double authentification
 - 6.6 Ancienneté
7. Développement des ressources

1. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

2. PROCES-VERBAL

Le procès-verbal du 19 septembre a été signé par les deux parties et déposé sur la Vitrine. Le procès-verbal du 3 novembre dernier a été soumis à la partie syndicale pour commentaires.

3. SUIVIS AUX RENCONTRES DU COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

RETOUR DE CONSULTATION DU SYNDICAT SUR LA PLANIFICATION D'EFFECTIFS POUR LES POSTES EN ADAPTATION SCOLAIRE EN SERVICE DE GARDE ET 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

14/01/2026: Les parties souhaitent effectuer un bilan dans les prochaines semaines

POSTE TEMPORAIRE DANS UNE AUTRE ACCREDITATION – OUVERT

14/01/2026: Aucun ajout

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.

14/01/2026: 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.

14/01/2026: Aucun suivi à ce sujet

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.

14/01/2026: Pas de suivi

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.

14/01/2026 : Aucun suivi, la table de concertation est prévue le 21 janvier prochain. Lors de la table, un rappel sera fait au milieu et la directive du ministère leur sera partagée. Le but étant de veiller qu'une procédure soit prévue dans chacun des milieux.

PRÉPOSÉS DE CAFÉTÉRIA - FERMÉ

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.

14/01/2026 : Après vérification, l'employeur est d'avis que le fait d'ajouter cette tâche dans le poste d'un surveillant d'élèves respecte le plan de classification. En effet, le plan de classification est un outil pour l'employeur afin de déterminer correctement la classe d'emploi reliées à des tâches effectuées par les salariés. La description du corps d'emploi de surveillant d'élèves, dans les attributions caractéristiques principales inclus ceci ; Au besoin accomplit toute autre tâche connexe. Le fait de préparer le café, les rôtis et les condiments pour les élèves qui arrivent le matin et qui souhaitent bénéficier d'un déjeuner pour bien débiter la journée, n'est pas une tâche qui dénature le poste de surveillant d'élèves. Il s'inscrit dans les tâches suivantes décrites dans le plan de classification : *l'accueil des élèves, de la surveillance de ceux-ci et elle peut aider certains élèves à s'habiller, à se déshabiller, et, le cas échéant, à se déplacer.* Enfin, la portion de la tâche reliée à ce service ne représente pas la majorité du temps de travail du surveillant d'élèves, le nombre d'heures requis ne justifierait pas la création d'un poste avec le corps d'emploi de préposé de cafétéria. À noter qu'il n'y a pas de cafétéria à proprement dit.

Le Syndicat rappelle que ce point avait été apporté en CRT en suivi d'un litige. Le surcroît associé à cette tâche a été attribué à un autre corps d'emploi, bien qu'il ait été réalisé antérieurement par un corps d'emploi distinct. Les parties conviennent de fermer ce point.

Semaine de la prévention de la violence – FERMÉ

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.

14/01/2026 : Aucun suivi, le point sera fermé

JOURNEES DE MALADIE (PRESSION DES GESTIONNAIRES) – FERMÉ

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.

14/01/2026 : En date de la présente, la liste des milieux visés n'a pas été partagé par le syndicat. Le syndicat vérifiera si la situation perdure et partagera le nom du ou des milieux en séance de travail, si tel est le cas. Les parties conviennent de fermer le point.

SCOLAGO – REMPLACEMENTS A L'INTERNE - FERMÉ

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.

14/01/2026: L'Employeur a fait parvenir le courriel de confirmation au Syndicat, tel que convenu, le 24 novembre dernier. Les parties conviennent de fermer le point.

ANNONCES FACEBOOK – AFFICHAGES - FERMÉ

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.

14/01/2026 : l'Employeur confirme que la ligne de communication officielle est à l'effet que toute embauche de salariés doit être effectuée par le service des ressources humaines. Le syndicat rappelle que son intervention visait à sensibiliser les milieux sur l'importance de suivre le processus pour tous. Les parties conviennent de fermer le point

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

14/01/2026 : Le Syndicat rappelle l'importance de clarifier ce processus. Les discussions se poursuivront en séance de travail.

FORMATIONS POUR LES T.E.S DES CLASSES EN ADAPTATION SCOLAIRE ET L'AIDE À LA CLASSE - FERMÉ

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 spécialisées. 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 demandées 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 spécialisées 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 la 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.

14/01/2026 : L'Employeur informe le syndicat que selon les informations obtenues, la formation du début de l'année est réservée à l'aide à la classe, mais que dans les bonnes pratiques proposées par l'équipe des services éducatifs, il y avait celle de prendre un temps durant les pédagogues de début d'année pour rencontrer l'enseignant.e avec qui l'aide à la classe était pairé. Cette pratique permettait un premier contact et de faciliter la collaboration et la concertation : échanger sur les attentes et besoins de part et d'autre, mais aussi de bien comprendre les rôles et responsabilités de chacun. Le syndicat indique qu'il est important que les bonnes pratiques soient mises de l'avant et qu'un rappel soit effectué en ce sens.

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.

14/01/2026 : Chaque année un sondage est effectué dans le but de faire un bilan et de recueillir les besoins des TES. À la suite de la lecture et analyse des sujets déposés, les services éducatifs planifient les tables pour la prochaine année. Il y a des TES dans les écoles qui participent à la planification annuelle (TES du secondaire) pour s'assurer de couvrir tous les besoins puisque les professionnels des services éducatifs soutiennent seulement le primaire. En complément, en fonction d'entrée en vigueur de nouvelles politiques et obligations (ex : plan de lutte) ou de cadre ministériel (ex : cadre des mesures de contrôle), il se peut que la planification soit ajustée pour s'assurer d'une diffusion dans les milieux. En tout temps, les TES nommé(e)s peuvent déposer des enjeux et besoins et les services éducatifs tâchent d'y répondre ou de trouver une modalité alternative pour y répondre. Il faut garder en tête qu'une priorisation doit être faite et qu'il est possible qu'elle ne soit pas la même que celui des milieux. Le syndicat souhaite comprendre d'où vient le terme « agents pivot », puisque ceux-ci n'existent pas dans le plan de classification. : « Comment sont nommées les TES ?, est-ce que ce sont ces TES qui assistent à la table? Est-ce autant au primaire qu'au secondaire? À quel endroit est diffusé le sondage? » L'employeur effectuera les vérifications.

Difficultés avec la paie à la rentrée scolaire-OUVERT

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 apporté 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.

14/01/2026 : Aucun suivi

Code d'éthique du CSS-OUVERT

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.

14/01/2026 : Aucun suivi

Application HopHop- FERMÉ

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.

14/01/2025 : L'Employeur a effectué un suivi le 24 novembre en transmettant un courriel au syndicat. Les milieux ont reçu le feu vert pour réactiver la plateforme Hop-Hop autour du 12 novembre. Une communication aurait d'ailleurs été transmise aux parents à cet effet. Cependant, avant de pouvoir recommencer à utiliser Hop-Hop+, le module qui remplace les walkies-talkies pour l'appel des enfants, des vérifications supplémentaires seront nécessaires. En résumé, la fonctionnalité permettant aux parents d'aviser le service de garde de leur arrivée est de nouveau opérationnelle. Toutefois, nous demandons toujours aux milieux de ne pas utiliser le module de communication interne concernant les élèves. Les parties conviennent de fermer ce point.

Rapports d'accidents non remplis par les directions OUVERT

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.

14/01/2026 : L'Employeur mentionne que les rapports d'accidents sont envoyés à la direction seulement et non à la direction adjointe, ce qui peut retarder le processus de complétion dans certains cas. L'Employeur reconnaît qu'il pourrait être facilitant que le courriel soit envoyé à la direction adjointe également.

Reconnaissance - Semaine du personnel de soutien scolaire- FERMÉ

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.

14/01/2026 : Aucun ajout. Les parties conviennent de fermer le point.

Statut des personnes – postes donnés en début d'année SDG-FERMÉ

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.

14/01/2026 : Deux cas ont été porté l'attention de l'Employeur. Il s'agissait de salariés embauchés en début d'année qui avait mentionné lors du processus de recrutement détenir la scolarité demandée. Toutefois, les pièces justificatives n'étaient pas au dossier de ces personnes lors de la vérification. Le tout a été régularisé. Il s'agit de situation exceptionnelle.

Les parties conviennent de fermer ce point.

Liste des surcroits OUVERT

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.

14/01/2026 : La liste des surcroits et des ajouts d'heures a été remis par courriel au Syndicat par l'Employeur le 27 novembre dernier. Le Syndicat nomme qu'il manque certains surcroits et ajouts d'heures. Le Syndicat propose à l'Employeur de lui faire parvenir un tableau comparatif afin que l'Employeur puisse effectuer des vérifications supplémentaires.

Demandes d'accès à l'information-FERMÉ

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.

14/01/2026 : Aucun ajout. Les parties conviennent de fermer le point.

Horaire continue lors des journées pédagogiques- FERMÉ

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.

14/01/2026 : Le mot d'ordre est que l'horaire doit être respecté, mais qu'un aménagement d'horaire ponctuel peut être fait par le milieu en fonction de la nature des tâches de la personne.

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 : 20 dont 13 postes dineurs

TES : 38, dont 6 nouveaux besoins

TTS : 0

PEH : 0

5. Secteur général

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

Le traitement de l'affichage interne de novembre est terminé. Voici le portrait de la situation actuelle pour le secteur général :

ABP : 0

AB I : 1 (Gel d'embauche - RF)

AB II : 0

Secrétaire d'école ou de centre : 1

Secrétaire gestion : 0

Secrétaire : 1

Surveillants : 2

Magasinier class II : 0

Appariteur : 0

TOS : 0

Concierges : 4

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.

14/01/2026 : Le Syndicat souhaiterait également avoir le portrait des postes non-comblés et non-remplacés visés par le gel d'embauche. L'Employeur en prend note en vue du prochain CRT.

6. DIVERS

6.1 Consultation des calendriers scolaires

Les projets de consultation des calendriers scolaires pour le secteur jeune ont été déposés pour consultation le 12 décembre dernier au syndicat en vue de leur adoption prévue au CA de février 2026. Le CSS invitait le syndicat à soumettre leurs commentaires. Le syndicat confirme avoir reçu la demande et a effectivement émis ses commentaires le 16 décembre 2026 à Madame Chouinard. Le Syndicat demande que la période de fermeture estivale puisse être en même temps que le congé de la construction. Il a aussi questionné le fait que la pédagogie d'octobre 2026 est placée le 5 octobre au lieu du 30 octobre dans le calendrier 2026-2027. Enfin, le syndicat nomme qu'il faudrait placer une journée pédagogique le 6 janvier 2028 au lieu que cela soit la journée de retour au travail suivant le congé des fêtes.

6.2 Date émission des factures libérations syndicales (3-3-06)

Le Syndicat demande à l'Employeur de ne pas oublier la facture des personnes libérées qui sont payées à la pièce. Cela a un impact pour eux en raison de leur demande de remboursement auprès de leur Centrale lorsque les délais sont grands. Le syndicat risque donc de perdre des sommes. L'employeur s'engage à effectuer un suivi dans ce cas.

6.3 Deuxième semaine de la prévention de violence- FERMÉ

Compte tenu de la situation actuelle au niveau de la politique provinciale, les parties conviennent de fermer le point. Au besoin, le point sera ouvert de nouveau.

6.4 Clause 6-1.04 – Avancement d'échelons

Le syndicat reçoit plusieurs questions liées à l'avancement d'échelons. Les lettres envoyées par les ressources humaines n'indiquent pas à quel moment seront les prochains avancements statutaires pour les salariés temporaires. Le syndicat suggère à l'employeur d'évaluer la possibilité d'ajouter l'information dans ces lettres. L'Employeur est ouvert à la proposition et effectuera un retour au syndicat à ce sujet.

6.5 Double-authentification

Le Syndicat indique qu'il a reçu une demande d'une salariée qui n'a pas de cellulaire. Cette dernière souhaite pouvoir accéder à ses courriels en dehors de ses heures régulières de travail.

L'employeur fera une vérification auprès des STNRI quant à la possibilité de pouvoir s'identifier avec un téléphone traditionnel. Toutefois, il précise que la salariée n'est pas tenue de consulter ses courriels professionnels en dehors des heures régulières de son poste.

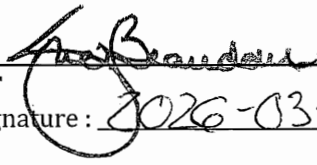
6.6 Liste ancienneté

Selon la partie syndicat, plusieurs demandes de révision ont été déposées par les salariés. Il a le souci de s'assurer que toutes les demandes soient traitées dans les délais. Il se questionne quant au fait du besoin de déposer un grief. L'Employeur s'engage à confirmer que toutes les demandes transmises dans les délais par les salariés seront traitées.

7. Développement des ressources humaines

14/01/2026 : L'Employeur confirme que le fichier est déposé en date de la présente. Les travaux qui concernent le budget collectif vont pouvoir débuter dans les prochaines semaines. Le tout sera discuté en séance de travail.

PROCHAINE RENCONTRE DU COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL : 12 FÉVRIER 2026



SYNDICAT

Date de signature :

2026-03-13



CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE DES PREMIÈRES
SEIGNEURIES