

COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL DE SOUTIEN

LIEU: Salle 011 – présentiel
DATE: 12 février 2026
HEURE: 9 h 00

PROCÈS-VERBAL

Étaient présent(e)s :

- Mélina Lapierre, coordonnatrice, Ressources humaines
- Pascal Dubé, conseiller en gestion de personnel, 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
- Isabelle Dubois, Régisseuse, Ressources financières
- Audrey Collins, 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. Demande d'évaluation positive
 - 6.2. Affichages
 - 6.3. Appel de reconnaissance
 - 6.4. Forces majeures / pièces justificatives
 - 6.5. Congé mobile
 - 6.6. Mesure 16036
 - 6.7. Agents de sécurité
 - 6.8. Association des retraités en éducation du Québec
7. Développement des ressources
 - 7.1. Budget de perfectionnement

1. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

2. PROCES-VERBAL

Le procès-verbal du 14 janvier a été transmis au syndicat pour commentaires et signature le 11 février 2026. Le procès-verbal du 3 novembre est signé par les deux parties et déposé sur la Vitrine.

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

12/02/2026 : aucun ajout

POSTE TEMPORAIRE DANS UNE AUTRE ACCREDITATION – OUVERT

14/01/2026: Aucun ajout

12/02/2026 : Ce point est discuté dans le cadre du renouvellement des arrangements locaux.

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

12/02/2026 : Ce point est discuté dans le cadre du renouvellement des arrangements locaux.

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

12/02/2026 : Aucun suivi à ce sujet

ALLOCATION BOTTES DE TRAVAIL ET OUTILS DE TRAVAIL – FERMÉ

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

12/02/2026 : Chaque milieu est responsable et établit ses besoins et ses procédures d'acquisition pour les équipements de protection individuelle. Chaque milieu est également responsable des remboursements. L'Employeur précise que des réflexions sont en cours dans le but d'uniformiser les pratiques. Demande à faire directement auprès de leur gestionnaire

Les parties conviennent de fermer le point et de le ramener au besoin.

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 est prévue dans chacun des milieux.

12/02/2026 : Aucun suivi à ce sujet. Point reporté à la prochaine table des directions qui se tiendra le 25 février prochain.

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.

12/02/2026 : discussion en séance de travail

Fonctionnement table de concertation TES- OUVERT

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 les besoins des TES sont recueillis. À la suite de la lecture et analyse des sujets déposés, les services éducatifs planifient les tables pour la prochaine année. Il 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 agents pivots 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 davantage de précision au sujet des agents pivot : qui sont-ils, est-ce que ce sont les agents 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.

12/02/2026 : Considérant que la personne aux Services éducatifs est absente, aucun suivi pour le moment

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

12/02/2026 Le Syndicat rappelle que l'objectif est de connaître la procédure si cette situation devait se reproduire. Les parties conviennent que des discussions pourront se tenir dans le cadre d'une séance de travail.

Code d'éthique du CSS - FERMÉ

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

12/02/2026 : Les formulaires sont reçus et traités par le SRH. En date du 10 février, aucun formulaire n'a été remis. Ce sujet sera abordé en séance de travail.

Rapports d'accidents non remplis par les directions- FERMÉ

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 : Aucun suivi pour le moment

12/02/2026 : L'équipe de prévention assure que des rappels sont effectués auprès des directions concernées et qu'une vigie est constante. Les rappels se font via un appel, dans un premier temps, une rencontre TEAMS dans un deuxième temps et un courriel dans un troisième temps. La direction générale pourrait être interpellée, au besoin. Le Syndicat apprécie le retour de l'Employeur, puisque le Syndicat n'avait jamais été informé de la procédure. L'Employeur précise que ce n'est pas parce que le formulaire n'est pas complété qu'il n'y a pas d'actions réalisées dans le milieu. Souvent, les directions ont rencontré les employés et mis des mesures en place avant la complétion du rapport qui se fait généralement en dernier lieu. Enfin, l'Employeur souligne que le Syndicat peut faire part de tout dossier en lien avec la SST dans le cadre des rencontres bimensuelles SST ou au besoin par courriel directement auprès de Mme Larouche, directrice adjointe au service des ressources humaines.

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.

12/02/2026 : Le tableau a été remis en date de ce jour par le Syndicat. L'Employeur en prendra connaissance et communiquera avec le Syndicat pour toute question ou clarification.

Consultation des calendriers scolaires - OUVERT

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. 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 pédagogique d'octobre 2026 est placé 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.

12/02/2026 : Le syndicat indique être toujours en attente d'un retour officiel de la direction des ressources humaines. Un suivi sera effectué par l'Employeur en séance de travail.

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

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.

12/02/2026 : Le Syndicat informe l'Employeur que le dossier a été régularisé. Il demande de recevoir trimestriellement la facture afin de faciliter les demandes de remboursement à leur centrale. L'Employeur portera leur demande à la personne concernée.

Clause 6-1.04 – Avancement d'échelons- FERMÉ

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.

12/02/2026 : L'Employeur explique que la lettre envoyée pourra dorénavant préciser le fonctionnement du prochain avancement d'échelons :

Par ailleurs, toute progression d'échelon pour le personnel de soutien à statut régulier doit être effectuée au 1^{er} janvier ou au 1^{er} juillet, selon la date d'obtention du votre poste. Pour être admissible, un minimum de neuf (9) mois de service doit avoir été complété au cours de l'année de référence.

Pour le personnel à statut temporaire, l'admissibilité à une progression d'échelon au 1^{er} juillet exige l'atteinte minimale de 1 820 heures travaillées au 30 juin et ce, pour chaque bloc de 1820 heures.

Les parties conviennent de fermer ce point.

Double-authentification - FERMÉ

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.

12/02/2026 : Le Syndicat mentionne qu'il est maintenant possible de faire la double identification en étant rappelé par le système avec un téléphone fixe ou cellulaire.

Liste ancienneté - FERMÉ

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.

12/02/2026 : L'Employeur confirme avoir reçu 12 demandes au total. Actuellement, il ne reste que 2 demandes à traiter. L'Employeur confirme qu'elles seront traitées dans les délais.

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 : 41

TTS : 0

PEH : 0

5.Secteur général

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

L'affiche interne aura lieu du 16 au 23 février prochain. Voici le portrait de la situation actuelle pour le secteur général :

ABP : 1

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

Secrétaire : 1

Surveillants : 2

Magasinier classe II : 1

TOS :1 (remplacement)

Tuyauteur : 1

Concierges : 4

5.2 Gel d'embauche et demandes de dérogations

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.

12/02/2026 : Dorénavant, l'Employeur intégrera le gel d'embauche dans la liste de pénurie de main d'œuvre.

6. Divers

6.1 Demande d'évaluation positive

Pour être sur la LPE il y avait un courriel qui faisait l'état d'une évaluation positive.

Selon l'Employeur, un document datant de 2009 indiquerait qu'une évaluation positive est demandée. Le Syndicat mentionne qu'à sa connaissance, il n'existe aucun document qui mentionne qu'une évaluation positive est exigée pour l'atteinte de la LPE et qu'aucune clause de la convention collective n'en fait mention. Ce point sera discuté en séance de travail

6.2. Affichages

Lors de la période estivale, le syndicat ne reçoit pas les alertes emploi. Il y a des absences au bureau donc il manque des informations car sur Atlas l'information disparaît après un certain temps suivant la période d'affichage.

Période visée : entre 1^{er} juillet au 1^{er} septembre. Le Syndicat souhaiterait donc obtenir une copie PDF de l'affichage (Atlas) par courriel afin de pouvoir en faire le suivi à son retour. L'Employeur effectuera des vérifications.

6.3. Appel de reconnaissance

Le Syndicat mentionne que des salariés ont reçu un appel de la part de l'Employeur, les questionnant afin de voir comment la personne allait au CSS. L'intention de l'appel n'est pas claire et entraîne des questionnements et inquiétudes chez les salariés.

L'Employeur effectuera les vérifications auprès de la dotation.

6.4. Forces majeures /pièces justificatives

Il serait pertinent de revoir les pièces justificatives acceptées par l'Employeur. Le Syndicat donne l'exemple d'une situation d'un accident automobile pour lequel la personne n'a pu avoir un rapport de police puisque maintenant, le service de police ne remet plus de rapport de police. Le Syndicat demande à l'Employeur de mettre à jour les éléments qui peuvent servir de pièces justificatives. Une discussion aura lieu en séance de travail.

6.5 Congé mobile

Le Syndicat se questionne sur une consigne quant au congé mobile durant la semaine de relâche. Une direction a mentionné à un membre du personnel que le congé mobile doit être placée obligatoirement le lundi. L'Employeur effectuera les vérifications.

6.6 Mesure 16036

12/02/2026 : Cette mesure indiquerait les critères à respecter pour obtenir un montant du ministère pour les élèves HDAA. Selon le syndicat, le CSS aurait l'équivalent de 4 347 ÉTC (calcul un ÉTC équivaut à 1826 heures). Le Syndicat demande quelle est la somme reçue par le CSS en lien avec cette mesure?

Le Syndicat demande à l'Employeur de lui préciser comment a été utilisé la somme reçue, si tel est le cas. Il souhaiterait également connaître la somme maximale que le CSS pourrait recevoir ou a reçue. Selon les informations qu'il détient, il y aurait eu une reddition de compte à la fin du mois d'octobre 2025. Le Syndicat rappelle l'importance de la collaboration entre les parties.

L'Employeur effectuera les vérifications.

6.7 Agents de sécurité

12/02/2026 : Le Syndicat explique que des agents de sécurité ont été engagés par deux écoles secondaires. Il s'agit de contrats avec un sous-traitant externe. Le Syndicat rappelle que le plan de classification prévoit le corps d'emploi de gardien ainsi que de surveillant d'élèves. Le Syndicat se questionne donc au sujet de cette pratique. L'Employeur explique que deux postes de surveillants d'élèves n'ont pas encore été comblés, malgré les affichages. La direction a donc fait appel temporairement à Garda.

L'Employeur effectuera des vérifications.

6.8 AREQ (association des retraités en éducation du Québec)

Selon le Syndicat, le CSS partageait autrefois les informations en lien avec l'adhésion à l'AREQ aux futurs retraités. Le Syndicat explique que l'adhésion à cette association offre certains avantages, dont une assurance. L'éligibilité pour cette assurance se termine 90 jours avant la date de départ à la retraite. Il est donc important que les futurs retraités en soient informés. L'Employeur effectuera des vérifications.

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 débiter dans les prochaines semaines. Le tout sera discuté en séance de travail.

12/02/2026 : Le syndicat a quelques questions sur des sommes allouées à certains membres du personnel. L'Employeur effectuera des vérifications. Le Syndicat transmettra le tout à l'Employeur par courriel.

PROCHAINE RENCONTRE DU COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL : 13 mars 2026



SYNDICAT

Date de signature :

2026-04-02



CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE DES PREMIÈRES
SEIGNEURIES

le 07 avril 2026