



Vous serez bientôt parent?

La FPSS-CSQ vous invite à une soirée d'information virtuelle. Mélanie Michaud, conseillère en droits parentaux et RQAP à la CSQ, vous exposera les grandes lignes du RQAP et de votre convention collective et répondra à toutes vos questions.

Quand : Mardi 12 novembre à 18 h 30 en visioconférence.

Inscription obligatoire, formulaire sur notre site Web dans l'onglet « Inscriptions ».

Information importante

Les personnes surveillantes d'élèves sont prévues au travail lors des journées pédagogiques et lors de la semaine de relâche. Si une personne surveillante d'élèves désirent ne pas travailler à un de ces moments, elle doit faire une demande de congé sans solde en remplissant le formulaire « Demande de congé – personnel de soutien ».

Gel de recrutement – Le Conseil du trésor ferme les yeux sur la réalité

Alors que les CSS peinent à combler les postes affichés pour répondre aux besoins criants de main-d'œuvre pour maintenir nos établissements en bon état, voilà que nous apprenions la semaine dernière que le Conseil du trésor a ordonné à tout son réseau scolaire de cesser de recruter de nouveaux collègues pour venir vous épauler dans votre quotidien.

Cette décision est directement reliée au constat qu'il a fait de la situation des finances publiques, alors que le gouvernement Legault a accumulé 11 milliards de dollars de déficit à la suite de toutes les décisions politiques qu'il a prises dans les derniers mois.

La conséquence : Les CSS ne pourront plus recruter de la main-d'œuvre qui n'est pas en service direct aux élèves. Le gouvernement doit se dire que ça ne paraîtra pas et que l'image publique n'en sera pas ternie. C'est encore une fois bien mal connaître son réseau, en plus de l'état dans lequel il se trouve actuellement. Bien que la plupart d'entre vous travaillent dans l'ombre, vous êtes indispensables au bon fonctionnement de tous les établissements.

Il en va même de la santé et de la sécurité de tout le personnel scolaire.

Les postes non comblés ne feront qu'alourdir la tâche de ceux qui restent, en décourageront d'autres de poursuivre voire encourageront davantage les départs volontaires vers de meilleures conditions. Et voilà la roue qui tourne, ouvrant la porte, à moyen terme, à la sous-traitance pour favoriser, on le sait, des économies de bouts de chandelles et à une baisse de la qualité des services.

L'histoire se répète, nous avons déjà joué dans cette mauvaise pièce. Nous devons rappeler à nos patrons que la coupe est pleine et que la surcharge de travail ne peut pas servir l'intérêt d'un gouvernement en quête d'argent au détriment de la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs.

Nous sommes toujours en attente de précisions sur l'opérationnalisation de cette nouvelle mesure et surtout comment le CSS va se gouverner. Suivez nos communications pour connaître la suite.

Jean-François Guilbault

Surveillant d'élèves anciennement couvert par le chapitre 10-2

La nouvelle convention collective d'heures du poste, auront accès aux apporte plusieurs changements, notamment l'abolition du chapitre 10-2 qui concernait les surveillants d'élèves travaillant moins de 15 h par semaine.

Au mois d'août, les personnes surveillantes d'élèves ont été rappelées au travail. Si elles avaient réussi leur période de probation, elles sont maintenant des personnes salariées régulières et elles détiennent un poste. L'employeur transférera leur durée d'emploi en ancienneté dans les prochains mois. Cela leur servira lors du mouvement de personnel, mais aussi lorsqu'elles poseront leur candidature lors d'un affichage de poste (voir l'onglet « offres d'emploi » sur le portail des employés du CSSP). Elles seront considérées selon l'ancienneté, au début du processus, plutôt qu'à la fin du processus.

Les personnes surveillantes d'élèves régulières, peu importe le nombre

séances du mouvement de personnel. À leur tour de parole, selon leur ancienneté, elles bénéficieront des droits prévus au chapitre 7-3.00 concernant les mouvements de personnels et pourront donc changer de poste, si elles le désirent.

De façon exceptionnelle, lors du mouvement de personnel en mai 2025, effectif pour l'année scolaire 2025-2026, la majorité des postes de surveillant d'élèves seront abolis pour être recréés avec le plus grand nombre d'heures possible. L'employeur devra jumeler les postes dont l'horaire est compatible pour faire un (1) seul poste comportant plus d'heures. Évidemment, les avantages sociaux reliés à ces postes seront aussi plus intéressants.

Les personnes salariées du chapitre 10 qui n'ont jamais complété de période de probation sont des salariés temporaires.

À ce titre, elles ne détiennent pas de poste, mais un remplacement. Si elles désirent obtenir un poste, elles doivent poser leur candidature lors des affichages de postes de surveillant d'élèves. Ces affichages sont disponibles sur le portail des employés du CSSP (*La Sphère*) au courant de l'année scolaire. Il est important de visiter l'onglet « offres d'emploi » régulièrement pour ne rien manquer. Il est même suggéré de s'inscrire aux alertes. Il sera nécessaire d'utiliser le courriel de l'employeur pour poser sa candidature.

Il n'est pas possible d'énumérer ici tous les impacts de l'abolition du chapitre 10-2. Si vous avez d'autres questions, n'hésitez pas à contacter Julie Larochelle, conseillère en relations de travail pour les surveillants d'élèves, à l'adresse suivante: jlarochelle@syndicatdechamplain.com ou au 450 462-2581, poste 155.



Nouveauté de la convention collective 2023-2028

Changements aux modalités d'application du régime de mise à la retraite de façon progressive

1) Le régime de mise à la retraite de façon progressive, ci-après désigné « régime », a pour effet de permettre à une personne salariée de réduire son temps travaillé, pour une période d'une à cinq (5) années, dans une proportion telle que le nombre d'heures travaillées par semaine ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emplois¹.

Malgré l'alinéa précédent, la personne salariée et le centre de services peuvent convenir de l'aménagement du nombre d'heures travaillées sur une base autre qu'hebdomadaire.

Conformément à la lettre d'intention prévue à l'annexe 31 :

La personne salariée peut convenir avec son employeur, par écrit et plus de six (6) mois² avant la fin de l'entente, de prolonger cette entente. Toute prolongation doit être d'au minimum de douze (12) mois et d'au maximum soixante (60) mois. Malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne peut pas excéder sept (7) années.

2) Seule la personne salariée régulière détenant un poste considéré pour la permanence ou la personne salariée régulière détenant un poste non considéré pour la permanence dont la semaine régulière de travail est supérieure à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (Régime de retraite des fonctionnaires (RRF), Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et Régime de retraite des enseignants (RRE)) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.

3) Aux fins de la présente annexe, l'entente mentionnée en fait partie intégrante.

4) Pour se prévaloir du régime, la personne salariée doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

La personne salariée signe le formulaire prescrit par Retraite Québec et en transmet une copie au centre de services.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.

5) A) La personne salariée qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande par écrit au centre de services au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur l'accord du centre de services.

B) La demande précise la période envisagée par la personne salariée pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le nombre d'heures travaillées et son aménagement.

C) En même temps que sa demande, la personne salariée fournit au centre de services une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

6) L'acceptation d'une demande de mise à la retraite de façon progressive est sujette à une entente préalable avec le centre de services qui tient compte des exigences du service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle.

7) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée reçoit son traitement ainsi que les primes auxquels elle a droit, au prorata des heures travaillées.

8) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience comme si elle ne s'était pas prévalu du régime.

9) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le centre de services verse sa contribution au régime d'assurance maladie sur la base du temps travaillé pour la personne

salariée avant le début de l'entente. Elle paie sa propre contribution. La personne salariée a droit, durant l'entente, au régime d'assurance vie, dont elle bénéficiait avant le début de l'entente.

10) Le centre de services et la personne salariée signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et les modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.

11) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible aux fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) des années ou parties d'année visées par l'entente est celui que la personne salariée aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ne s'était pas prévalu du régime. Le service crédité aux fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) est celui qui lui aurait été crédité si elle ne s'était pas prévalu du régime.

12) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée et le centre de services doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la personne salariée ne s'était pas prévalu du régime.

13) Sauf pour les dispositions qui précèdent, la personne salariée qui se prévaut du régime de mise à la retraite de façon progressive est régie par la convention s'appliquant à la personne salariée dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures moindre que celui prévu à la clause 8-2.01, 8-2.02 ou 8-2.03 selon le cas.

14) Le nombre d'heures non travaillées par semaine par la personne salariée participant au régime est comblé, le cas échéant, selon la clause 7-1.22 ou 7-1.25 selon le secteur visé.

15) Dans le cas où la personne salariée n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la personne salariée aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite de façon progressive devait excéder cinq (5) années.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec, sauf dans le cas d'une prolongation, tel que prévu à l'article 1) de la présente annexe.

16) A) Advenant la retraite, la démission, la mise à pied, le congédiement, le décès de la personne salariée, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de l'article 15), l'entente prend fin à la date de l'événement.

B) Il en est de même dans le cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord du centre de services.

C) L'entente prend également fin lorsque la personne salariée est relocalisée chez un autre employeur par application de la convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de Retraite Québec.

D) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

17) Pendant chacune des années visées par l'entente, la personne salariée a droit à tous les bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec l'entente.

18) À la fin de l'entente, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite.

Source : Annexe 7, *Convention collective nationale FPSS-CSQ 2023-2028*

¹ Dans le cas d'une personne salariée qui détient un poste à caractère cyclique ou saisonnier, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

² Dans le cas d'une entente de retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf (9) mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son employeur de prolonger cette entente.