



Vous serez bientôt parent?

La Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ) vous invite à une soirée d'information en mode virtuel. Mme Mélanie Michaud, conseillère en droits parentaux et RQAP à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), sera présente pour vous exposer les grandes lignes du RQAP et de votre convention et pour répondre à toutes vos questions.

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

Inscription obligatoire, vous trouverez le lien pour remplir le formulaire sur notre site Web dans l'onglet « Inscriptions ».

Conférence AGIR ENSEMBLE

La violence conjugale est un problème de société s'inscrivant dans des rapports historiques d'inégalités entre les femmes et les hommes. Elle touche une femme sur trois et pour plus de la moitié d'entre elles, cette violence se poursuit en milieu de travail. Au-delà des conséquences chez la victime, elle touchera aussi les collègues de travail.

Cet atelier de sensibilisation vise à approfondir les connaissances quant aux enjeux de la violence conjugale. De plus, il vous proposera des moyens d'agir afin de soutenir vos collègues dans cette situation tout en vous permettant de bien saisir les responsabilités de l'employeur.

Le jeudi 28 novembre à 19 h, au bureau du Syndicat de Saint-Hubert. Atelier offert gratuitement. Inscription obligatoire.

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

Droit de refus

Lorsque votre supérieur vous demande d'exécuter une tâche qui peut mettre votre santé en danger, il est possible d'exercer votre droit de refus tel que décrit par la CNESST.

Si un travailleur croit qu'une tâche est dangereuse pour lui ou pour une autre personne, il doit aviser immédiatement son supérieur (ou un représentant de l'employeur). Il doit lui dire pourquoi il considère que la tâche présente un danger. C'est son droit de refuser d'exécuter cette tâche. La travailleuse ou le travailleur doit rester disponible sur les lieux de travail pour exécuter d'autres tâches.

Une fois que votre supérieur est avisé, contactez votre conseillère syndicale en santé et sécurité du travail. Le Centre de services scolaire et le Syndicat devront intervenir et trouver une solution.

Quelques exemples de situations rencontrées dans vos milieux : présence d'amiante possible, espace clos, travail en hauteur, aucun équipement de protection pour effectuer la tâche, etc.

Vous avez un doute et vous voulez valider la situation avant? Mieux vaut contacter votre conseillère syndicale en santé et sécurité du travail.

Edith Moreau

Conseillère syndicale en SST
Syndicat de Champlain (CSQ)

450-462-2581 Poste 202

1-800-361-5101 Poste 202

emoreau@syndicatdechamplain.com



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 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.