

L'écho syndical



Dates importantes:

- 15 avril: Soirée d'information sur le RQAP

Pour vous inscrire: <http://>

Ce mois-ci...

» [Mot de la présidente](#)

» [Les microagressions](#)

» [Vacances annuelles](#)

» [Listes d'ancienneté](#)

» [Assurance-emploi](#)

» [Séances
d'affectation](#)

» [RREGOP](#)

» [Heures
supplémentaires](#)

» [Déménagement](#)

» [Mise à pied cyclique](#)

Mot de la présidente

Chères et chers membres,

Le mois d'avril, le beau temps et la neige qui fond ! Enfin ! C'est aussi le moment pour les choix de vacances. Voici tout de même des sujets du moment.

Les coupures qui font peur

On commence déjà à parler de l'année scolaire prochaine... Des craintes sont soulevées surtout dans le contexte de coupures des différents budgets dans les écoles et établissements. En diminuant le financement de certains secteurs, nous devons être vigilants face à ces coupures qui risquent d'aggraver les conditions de travail en général. Malgré ses coupures, l'aide à la classe fait partie de l'entente nationale qu'est notre convention collective 2023-2028 et se poursuit pour toute la durée de cette entente.

Projet de loi 89 : Une menace

Le Projet de Loi 89, attaque directement les droits fondamentaux des travailleurs, notamment le droit à la grève. Ce projet de loi est une menace pour la liberté syndicale et pour la capacité des travailleurs à défendre leurs droits collectifs. Le droit à la grève est un acquis historique, essentiel pour l'équilibre des relations de travail et pour la défense des conditions de travail. Il est inacceptable qu'un projet de loi puisse restreindre ce droit fondamental, déjà encadré, mais qui doit rester un moyen de pression légitime face à des employeurs intransigeants. Par le passé, nous avons utilisé notre droit à la grève parce que le gouvernement ne négociait pas pour en arriver à une entente.

Notre engagement

Notre priorité est de défendre les droits de tous et toutes au sein de nos milieux de travail. Nous devons continuer à nous battre pour la préservation de nos acquis, ainsi que pour la reconnaissance et le respect des droits individuels et collectifs de chacun et chacune d'entre nous.

Bien solidairement,

Carol-Anne Dupré



Geneviève en parle...

Les microagressions c'est quoi?

Les microagressions sont des attaques verbales entre individus qui se produisent au quotidien. Ce sont généralement des comportements discriminatoires qui surviennent entre deux personnes ou en petits groupes.

En voici quelques exemples : se faire dire que l'on est compétente pour une femme, se faire expliquer des choses que l'on sait déjà, se faire toucher les cheveux ou le dos sans autorisation, décrire le contenu de l'assiette de quelqu'un que vous jugez en surpoids ou ne pas s'asseoir à côté d'une personne d'une minorité visible, faire des blagues racistes et dire ensuite : « je plaisantais », sont tous des microagressions.

Au travail, les individus qui en subissent peuvent éprouver plus de stress, d'anxiété et de colère, ce qui peut affecter leur productivité et entraîner un épuisement professionnel. Les microagressions ont un effet insidieux sur les inégalités et les préjugés. Si aucune mesure n'est prise pour les contrer, elles engendrent un environnement de travail hostile.

Site web de la CSQ :

[Comment prévenir les microagressions en milieu de travail?](#)

-Geneviève Leclerc,
Vice-Présidente

En contexte de travail, les femmes sont plus nombreuses à vivre des effets négatifs à la suite d'épisodes de harcèlement ou de cyberharcèlement (77 % contre 66 %).

Source : Institut de statistique
Québec.



VACANCES ANNUELLES

Tu dois choisir avant le 15 avril de chaque année, les dates auxquelles tu désires prendre tes vacances et elles doivent être réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les salariés du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, s'il y a lieu.

Néanmoins, le salarié détenant un poste en service de garde ou un poste en adaptation scolaire doit prendre ses vacances lorsque, selon le cas, les élèves de l'école ou du service de garde sont absents. Il peut également les utiliser, pour retarder ou éviter une mise à pied temporaire ou pour anticiper son retour au travail après une mise à pied temporaire.

Dans tous les cas, ton choix de vacances doit être soumis à l'approbation du centre de services scolaire qui tient compte des exigences du bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnel en cause. Si ton choix est refusé, tu dois procéder à un nouveau choix. Par conséquent, le choix de tes vacances ne peut pas être imposé par l'employeur.

Aussi, à tes vacances annuelles tu peux ajouter ton solde de jours de maladie monnayables ou les transférer dans tes jours de maladie non-monnayables.



VACANCES ANNUELLES (SUITE)

Convention collective:

5-3.40

C) La personne salariée qui a treize (13) jours ou moins de congé de maladie accumulés à son crédit au 1er juin peut, en avisant par écrit le centre de services avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe A) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. La personne salariée ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie non monnayables déjà accumulés. La personne salariée peut aussi choisir, en avisant le centre de services par écrit avant le 1er juin, que ce solde au 30 juin soit ajouté à ses vacances annuelles.

5-3.45

Les jours de congé de maladie monnayables selon la clause 5-3.44, de même que les jours de congé de maladie non monnayables, au crédit d'une personne salariée ayant trente (30) années d'ancienneté ou plus, peuvent également être utilisés à raison d'un jour par jour, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, pour ajouter aux vacances de la personne salariée en cause. Les dispositions du présent alinéa couvrent également la personne salariée ayant cinquante-cinq (55) ans d'âge même si elle n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.



INFORMATION



Listes d'ancienneté

Les listes d'ancienneté (alphabétique – chronologique – chronologique par corps d'emploi) au 30 juin du personnel de soutien seront envoyées dans tous les milieux par le service des ressources humaines.

Ces listes doivent être affichées dans vos milieux pour une période d'au moins 45 jours, nombre de jours auquel vous avez droit pour demander une révision du calcul de l'ancienneté.

Vous pouvez également retrouver ces listes sur l'intranet.

Séances d'affectation

Pour toutes questions relatives à la soirée d'information et à la séance d'affectation, veuillez communiquer avec le service des ressources humaines.



Assurance-emploi

Le code du syndicat est le D43

Suppression du délai de carence pour toutes les demandes de prestations débutant entre le 30 mars et le 11 octobre 2025.

Cela permet aux prestataires de recevoir des prestations d'assurance-emploi dès la première semaine de chômage.

Ton relevé d'emploi est transmis électroniquement par le centre de services scolaire. De plus, il est important de faire des démarches raisonnables de recherche d'emploi.

Voici des liens qui te seront utiles:

- [Assurance-emploi - Canada.ca](#)
- [Éducaloi Québec](#)
- [Conseils pratiques aux chômeurs et chômeuses.](#)
- [Coup d'œil sur l'assurance-chômage](#)

RREGOP

Ton relevé est disponible dans « Mon dossier » [Retraite Québec](#). Il est important de vérifier les renseignements inscrits sur ton relevé de participation et de faire part de toute question à ce sujet sur le site Web de Retraite Québec ou par téléphone 1 866 627-2505.



Heures supplémentaires

8-3.01 Tout travail expressément requis par la supérieure ou le supérieur immédiat et effectué par une salariée ou un salarié à temps partiel ou à temps complet, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme des heures supplémentaires.

Tel que prévu dans la clause 8-3.05 de la convention collective S3 2023-2028, le temps effectué me fera bénéficier d'un congé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectivement travaillées majorées de cinquante pour cent (50%) ou cent pour cent (100%) selon le cas.

Tel que le prévoit la clause 8-3.06 de la convention S3 2015-2020, et à défaut d'entente avec mon supérieur immédiat sur le moment où le congé peut être pris, et ce, dans les soixante (60) jours de la date où les heures supplémentaires ont été effectuées, ces heures supplémentaires me seront rémunérées selon les taux prévus à la clause 8-3.07

Tel que le prévoit la clause 8-3.10, les clauses 8-3.05, 8-3.06, 8-3.07 et la clause 8-3.09 s'appliquent à la salariée et au salarié détenant un poste en service de garde uniquement lorsqu'elle ou il est tenu d'effectuer des heures de travail après trente-cinq (35) heures.

Assurez-vous de compléter le formulaire de déclaration du temps supplémentaire (préalablement autorisé) ou paiement à la pièce. 6-2.06, 6-2.08



Déménagement

Es-tu salarié régulier ou es-tu salarié temporaire de plus de 6 mois?

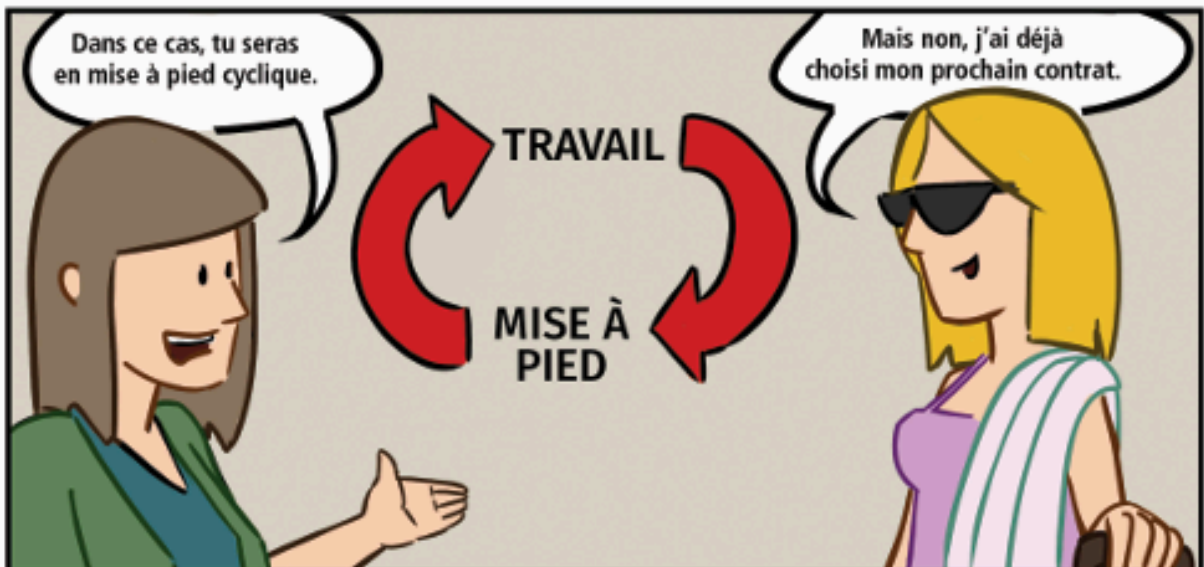
Tu as droit à un congé spécial pour déménagement une fois par année. Demande le formulaire de changement d'adresse au service des ressources humaines.



Mise à pied cyclique

Illustrations de Simon Banville et texte de Martin Cayouette, conseiller aux communications

Une femme rencontre une conseillère en relations du travail.





* Article 7-2.00 pour les conventions S3, S8, S9, S12 et S13.