

## COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL DE SOUTIEN

**LIEU:** Centre administratif, local 107  
**DATE:** 15 octobre 2021  
**HEURE:** 9 h

### PROCÈS-VERBAL

Étaient présent(e)s :

Sylvain Lemay, *coordonnateur, service des ressources humaines*  
Brigitte Bouchard, *coordonnatrice par intérim, service des ressources humaines*  
Méline Lapierre, *conseillère aux relations de travail*  
Isabelle Dubois, *gestionnaire administrative d'établissement, Sentiers*  
Julie Gervais, *applicatrice de la convention, syndicat du personnel de soutien*  
Isabelle Biron, *directrice, École Joseph-Paquin*  
Dominic Latouche, *président, syndicat du personnel de soutien*  
Lyne Beaudoin, *vice-présidente du syndicat*  
Éric Gagné, *applicateur de la convention collective, syndicat du personnel de soutien*

Étaient absent(e)s :

- 1.0 Adoption de l'ordre du jour
- 2.0 Procès-verbaux (avril, mai et juin 2021)
- 3.0 Suivis aux rencontres du Comité des relations de travail
- 4.0 Services directs aux élèves
  - 4.1. Projet d'optimisation des services de garde
  - 4.2. Retour sur les dépôts d'effectifs
  - 4.3. Entente périodes de surveillance
- 5.0 Secteur général
  - 5.1. État des affichages
- 6.0 Développement des ressources humaines
  - 6.1. États des activités 2020-2021
  - 6.2. États des activités 2021-2022
  - 6.3. 4<sup>e</sup> édition colloque TES

- 6.4. Table de concertation TES
- 6.5. Comité SDG attraction-rétention-pénurie main-d'œuvre
- 7.0 Liste d'ancienneté
- 8.0 Maintien salarial 2010
- 9.0 Documentation
- 10.0 COVID 19
  - 10.1 Consignes applicables
  - 10.2 Test rapide
  - 10.3 Isolement
  - 10.4 Journée pédagogique vs TES

ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p><b>1. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR</b></p> <p>L'ordre du jour est adopté avec l'ajout du point suivant:</p> <p>Projet suppléance : remplacement des enseignants par le personnel de soutien (syndicat).</p> <p>Le syndicat demande de ne plus mettre les points apportés par celui-ci dans "Divers" et de procéder en alternance pour éviter que ceux-ci soient traités en fin de rencontre. Il demande également d'indiquer entre parenthèse la partie (syndicale) lorsqu'il propose un point. L'employeur accepte.</p> <p><b>2. PROCÈS-VERBAUX</b></p> <p>Les procès-verbaux seront déposés sur le SharePoint du comité ultérieurement.</p> <p>Afin de faciliter les suivis de dossier, le syndicat mentionne qu'il y a lieu de changer la nomenclature dans le SharePoint selon le modèle année/mois/jour.</p> <p>Le syndicat suggère d'inclure les suivis effectués par courriel.</p> <p>Le syndicat demande à l'employeur d'élaborer davantage sur les sujets traités lors des séances de travail qui sont ajoutés en annexe du procès-verbal. L'employeur précise qu'il est souvent délicat d'ajouter dans les procès-verbaux les informations confidentielles discutées lors des séances de travail, mais qu'il le fera dans la mesure du possible. Le syndicat est invité à compléter les sujets s'il le désire.</p> <p>L'employeur mentionne que les procès-verbaux des mois d'avril et de juin sont toujours en attente de signature. Le syndicat indique qu'une correction doit être apportée au procès-verbal du 10 mai 2021. Les chiffres comparatifs</p>	<p><b>Employeur</b></p> <p>Suivi effectué par courriel le 27 octobre 2021</p>

ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p>sur le PV du 10 mai 2021 devraient être ceux de 2019 à 2020 et non pas 2020 à 2021. Le syndicat demande d'effectuer cette modification et de le retourner pour signature.</p> <p>Le syndicat souhaite que les procès-verbaux soient numérisés directement à partir du fichier et non imprimés et numérisés par la suite, afin que la qualité du document ne soit pas altérée et pour faciliter leurs recherches dans le dossier, ultérieurement.</p>	
<p><b>3. SUIVIS AUX RENCONTRES DU COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL</b></p>	
<p><u>VÊTEMENTS &amp; UNIFORMES</u></p> <p>Les lettres d'invitation pour l'essayage des chemises seront transmises dans les jours à venir. Il a été précisé que le prénom de l'employé sera inscrit sur le vêtement de travail ainsi que le logo du Centre de services.</p>	<p><b>Employeur</b> En suivi depuis le 30 janvier 2020</p>
<p><u>FORMULAIRE ADHÉSION SYNDICALE</u></p> <p>L'employeur propose au syndicat de transmettre un message à l'ensemble des employés par une seule et unique manœuvre (envoi massif).</p> <p>L'employeur mentionne qu'il est possible de repérer les nouveaux employés, une action est déjà effectuée par le secteur de la rémunération pour l'adhésion des nouveaux professionnels.</p>	<p><b>Employeur</b> En suivi depuis le 21 janvier 2021</p>
<p>Les parties conviennent que le Centre de services est responsable d'envoyer le premier courriel avec le formulaire d'adhésion électronique.</p> <p>Le syndicat remettra à l'employeur le canevas de la lettre type à transmettre aux nouveaux employés et a déjà fait parvenir les capsules de formation.</p> <p>Le syndicat mentionne qu'il est important que ce courriel soit envoyé par le Centre de services scolaire, sinon le courriel se retrouve bien souvent dans les courriels indésirables.</p>	<p><b>Syndicat</b></p>

ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p><u>PRODUCTION SYNDICALE</u></p> <p>Le syndicat mentionne que dans la production syndicale d'octobre, les lieux d'affectation de certains employés ne sont pas à jour. Il serait important de vérifier l'information afin qu'elle soit juste et représentative de l'année courante.</p> <p>L'employeur explique qu'un nouveau document est présentement en développement. Il fera les validations nécessaires afin de devancer le projet. Une validation des demandes du syndicat sera aussi effectuée par l'employeur. Une rencontre de travail a déjà eu lieu le 27 janvier 2021 afin de bien cerner les problématiques lors de la production du document.</p> <p>La liste de production complète pose problème actuellement. Il y a des lieux de travail qui ne correspondent pas au poste. Le SRH a mis en place une nouvelle requête qui devrait régler la problématique. L'employeur fera un suivi au syndicat sur ce point.</p> <p>Le syndicat mentionne qu'une virgule pose problème dans le fichier Excel de la production complète, soit dans la cellule de la rangée L. Le syndicat remettra par courriel deux ou 3 exemples de cas à l'employeur afin qu'il puisse procéder à des vérifications.</p> <p>L'employeur informe que les codes affichés pour les états d'emploi seront modifiés en cours d'année pour être moins détaillés.</p> <p>Le syndicat mentionne que le nom d'anciens employés et de personnes décédées apparaissent sur cette liste. De plus, le lieu de travail des employés en période d'essai doit être vérifié et indiqué. Enfin, tous les noms des employés en période d'essai apparaissent avec un statut temporaire ou occasionnel. L'employeur effectuera les vérifications nécessaires.</p> <p>Le syndicat demande s'il est également possible que les employés temporaires aient un lieu de travail attribué et que leur statut d'emploi soit inscrit dans le document. Les parties conviennent que ce dossier sera poursuivi en rencontre de travail.</p>	<p><b>Employeur</b></p> <p>En suivi depuis le 17 novembre 2020 et réglé le 15 octobre 2021</p>
<p><u>LOI 40 – FORMATION OBLIGATOIRE SUR LE CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT</u></p> <p>Le syndicat demande s'il y a une orientation quant à la formation obligatoire sur le conseil d'établissement.</p> <p>Le syndicat veut savoir si cette orientation a été mise en œuvre. L'employeur mentionne que des capsules vidéo sont disponibles et que le visionnement de ces capsules a eu lieu lors d'une rencontre, dans certains établissements. Chaque milieu a les outils en main.</p>	<p><b>Employeur</b></p> <p>En suivi depuis le 9 mars 2021 et réglé le 15 octobre 2021</p>

ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p>Le syndicat souhaite que l'employeur vérifie si la procédure a été effectuée dans tous les milieux. L'employeur précise que les formations ont été transmises dans tous les établissements et qu'elles doivent être suivies d'ici la fin du mois de juin. L'employeur n'a pas les détails, mais selon l'information disponible actuellement, la procédure se déroulerait très bien. L'employeur propose de transmettre les liens des capsules vidéo, l'an prochain.</p>	
<p><u>RÈGLES BUDGÉTAIRES – RÉVISION 2021-02-19</u></p> <p>Le syndicat demande si les ajouts de ressources financières en lien avec les nouvelles mesures ont été octroyés au Centre de services scolaire et distribués dans les milieux. Le syndicat demande si des budgets supplémentaires ont été alloués et dans l'affirmative, comment ils ont été utilisés. L'employeur validera avec le service des ressources financières et un suivi sera effectué en ce sens.</p> <p>L'employeur demande au syndicat s'il est possible de préciser les mesures qui sont visées. Le syndicat procédera à la vérification des numéros correspondants aux mesures et transmettra l'information à l'employeur.</p>	<p><b>Employeur</b> En suivi depuis le 9 mars 2021</p>
<p><u>PARTAGE DE DOCUMENTS ENTRE LE SYNDICAT ET LE CSSDPS</u></p> <p>Le syndicat mentionne une problématique en lien avec le partage des documents sur la Vitrine. L'employeur explique qu'une vérification a été faite auprès des STI. Selon les explications, le site la Vitrine accueille uniquement les adresses courriel du Centre de services et non les adresses courriels provenant de l'externe. Par ailleurs, le fait de permettre l'accès à la Vitrine à une autre adresse courriel externe, pourrait ouvrir une brèche de sécurité.</p> <p>Le syndicat demande à l'employeur de lui transmettre les documents en pièce jointe dans ses correspondances par courriel. Lors de l'envoi des invitations ou pour partager les procès-verbaux, le syndicat suggère d'ajouter l'adresse courriel des individus concernés ainsi que l'adresse du secrétariat syndical. De cette manière, nous aurions l'assurance que tous reçoivent bien l'information. Une invitation directe pourrait aussi être ajoutée au calendrier. L'employeur accepte de transmettre l'information par courriel.</p>	<p><b>Employeur</b> En suivi depuis le 9 mars 2021 et réglé le 15 octobre 2021</p>
<p><u>GRÈVE VS CFTC (SYNDICAT) CHAUFFEUR</u></p> <p>Le syndicat se questionne sur la rémunération de chauffeurs ayant travaillé lors de la journée de grève du personnel de soutien, d'autant plus que cela fût accepté par le gestionnaire de l'établissement. Le fait que les</p>	<p><b>Employeur</b> En suivi depuis le 11 mai 2021.</p>

ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p>conducteurs enseignant également aux élèves est un élément à considérer. La question est de savoir si les chauffeurs ont été payés pour cette journée de travail et s'ils ont été payés au taux d'enseignant ou au taux chauffeur. L'employeur fera les vérifications nécessaires et un suivi sera fait au syndicat.</p> <p>L'employeur et le syndicat conviennent toutefois que cette situation doit être clarifiée.</p> <p><u>CLASSES SPÉCIALES VS TES (SYNDICAT)</u></p> <p>Le syndicat mentionne qu'il n'avait pas été informé de la tenue d'une rencontre d'information avec les TES au sujet des classes spéciales. Cette rencontre est prévue pour le 19 mai 2022. L'employeur explique que cette formation est obligatoire, mais qu'il n'a pas encore eu les informations. L'employeur effectuera un suivi auprès des Services éducatifs.</p>	<p><b>Employeur</b></p> <p>En suivi depuis le 11 mai 2021.</p> <p>Réglé le 15 octobre 2021.</p>
<p><u>CONGÉ SANS TRAITEMENT PERSONNEL DE SOUTIEN</u></p> <p>L'employeur mentionne que les demandes de congé sans traitement se font maintenant via l'application web, directement sur La Vitrine. Une fois la demande acceptée et complétée, une confirmation est transmise automatiquement à l'employé. Suite à ce changement, la copie qui était auparavant envoyée à la direction et au syndicat ne sera plus transmise. L'employeur propose donc au syndicat de lui remettre une production mensuelle regroupant les demandes de congé.</p> <p>L'employeur demande les raisons pour lesquelles le syndicat désire être informé des demandes de congés sans traitement. Celui-ci répond qu'il doit être informé de toute période d'absence, comme le prévoit la convention collective, que cela lui permet de suivre les absences et d'aider les employés en cas de besoin.</p> <p>Le formulaire de congé sans traitement est encore accepté en version papier.</p> <p>L'employeur remettra la procédure au syndicat et fera un suivi des demandes de congé sans traitement.</p>	<p><b>Employeur</b></p> <p>En suivi depuis le 11 mai 2021</p> <p>Suivi effectué par courriel pour la procédure le 4 novembre 2021</p> <p>Encore en suivi pour informer le syndicat pour les demandes effectuées dans l'application</p>
<p><u>SUIVI DES HEURES CSS DES DÉCOUVREURS SDG</u></p>	<p><b>Employeur</b></p>

ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p>L'employeur a expliqué le fonctionnement du plancher de 20 heures du CSS des Découvreurs en CRT au printemps dernier. Pour l'instant, le CSSDPS n'ira pas en ce sens, mais travaille sur un autre projet d'horaire attractif.</p>	<p>En suivi depuis le 11 mai 2021 et réglé le 15 octobre 2021</p>
<p><u>PRIME OCE</u></p> <p>Le syndicat questionne la manière dont la prime a été versée et un paiement rétroactif a été versé aux employés qui ne sont plus à l'emploi du Centre de services.</p> <p>Cet élément sera vérifié par l'employeur.</p>	<p><b>Employeur</b></p> <p>En suivi depuis le 26 mai 2021</p>
<p><u>PASSEPORT VACCINAL</u></p> <p>Le syndicat désire savoir qui a la responsabilité de vérifier le passeport vaccinal des élèves lors des activités parascolaires? L'employeur répond que le secteur Présence au travail détient probablement cette information. L'employeur fera un suivi au syndicat sur cette question.</p>	<p><b>Employeur</b></p> <p>Suivi effectué par courriel le 26 octobre 2021</p>
<p><u>PAE</u></p> <p>Les délais actuels pour obtenir un suivi sont trop longs selon le syndicat. Celui-ci croit qu'un employé en détresse doit être pris en charge rapidement. Le syndicat comprend que le contexte pandémique et la pénurie de main-d'œuvre ont pu contribuer à augmenter les délais. Il demande de valider le temps d'attente afin de savoir s'il y a eu une amélioration. Il demande aussi de vérifier si les services sont faits par le bon spécialiste. Le syndicat donne l'exemple d'un employé qui voulait consulter un psychologue, mais qui a reçu un appel d'un travailleur social.</p> <p>L'employeur vérifiera qu'elle est la procédure au niveau du PAE et quels sont les délais actuels.</p>	<p><b>Employeur</b></p> <p>Suivi effectué par courriel le 26 octobre 2021</p>
<p><u>Perception de la cotisation initiale de 2\$ à l'embauche.</u></p>	

ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p>Le syndicat mentionne que le fait de percevoir la cotisation initiale lors de l'embauche d'un employé est une obligation légale. Lors du retour au travail d'un retraité ou d'un employé ayant démissionné, le 2\$ doit aussi être prélevé. Cela permet de réactiver leur dossier.</p> <p>Une vérification sera faite par l'employeur auprès du secteur de la rémunération.</p>	<p><b>Employeur</b></p>
<p><b>4. SERVICES DIRECTS AUX ÉLÈVES</b></p> <p><u>4.1 Projet d'optimisation des services de garde</u></p> <p>L'employeur fait un résumé des actions prises dans le cadre du projet d'optimisation :</p> <p><b>Agenda pour le personnel en SDG:</b> L'employeur mentionne que l'agenda a été mis à jour et que cela est un bel outil de travail pour le personnel. Le syndicat ajoute qu'il serait intéressant de modifier l'agenda sous une forme journalière. Il serait plus convivial et facile à utiliser pour les employés.</p> <p><b>Projet d'intégration pour les nouveaux TSG:</b> Celui-ci est en cours de développement. L'employeur désire offrir une formation de quelques jours aux nouveaux TSG avant leur entrée en fonction. Le but est de les soutenir dans leurs nouvelles tâches. Le syndicat mentionne que l'idée est bonne, mais que cette formation devrait préférablement s'étaler sur quelques semaines. L'employeur prend note de cet élément et précise que le plan de formation est à travailler.</p> <p><b>La LIG :</b> Ce projet est réactivé, tout en tenant compte des contraintes liées aux mesures sanitaires.</p> <p><b>Les trouvailles de Madame Louise pour les 5 à 12 ans:</b> Disponible en ligne, ce site offre divers outils aux ESG.</p> <p><b>Création de capsules:</b> Capsules visant la promotion de la profession d'éducateur en service de garde et à l'intention des nouveaux éducateurs.</p> <p><b>Grandes Tableés:</b> le projet est réactivé cette année (Il n'y avait eu aucune rencontre en 2020).</p> <p><b>Groupe co-développement pour les TSG:</b> nouveau projet de 2021.</p> <p>Le syndicat croit que les éducateurs LEADS ne sont pas assez utilisés. Il serait bien de les promouvoir auprès des directions.</p>	<p><b>Employeur</b></p> <p>Ce point se voulait à titre informatif</p>



ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p>Le syndicat mentionne qu'il faudrait trouver des solutions aux problèmes vécus en service de garde scolaire. Il précise qu'une réflexion doit être faite afin d'augmenter les heures en service de garde puisque cela favoriserait la rétention du personnel.</p> <p>Le syndicat mentionne qu'il y a lieu d'améliorer l'accueil des nouveaux employés. Selon eux, plusieurs nouveaux employés quittent après quelques jours seulement, car ils n'ont pas suffisamment d'aide et de soutien pour leurs premières tâches. Une réelle prise de conscience est nécessaire. Le temps est à l'action.</p> <p>Le syndicat suggère de créer un comité pour travailler sur l'enjeu de pénurie de main-d'œuvre et la rétention du personnel et précise que des investissements devraient être faits pour favoriser la rétention du personnel.</p> <p><u>4.2 Retour sur les dépôts d'effectifs :</u></p> <p>Le syndicat constate la situation d'urgence en mai et juin lors de la période des dépôts d'effectifs et qu'au final, il n'y a jamais de suivis sur les modifications apportées ensuite et a le sentiment qu'il y a peu de changements. Le syndicat indique que l'employeur devrait annoncer les postes ajoutés et les postes abolis. Il serait important de faire un retour sur cet élément lors du premier CRT de l'année. Une amélioration pourrait aussi être apportée aux planifications d'effectifs. En ce sens, l'employeur devrait exiger la mise en place des orientations plutôt que simplement recommander.</p> <p>L'employeur mentionne que le nombre de postes à vérifier est énorme et que les délais sont courts. Il lui est ainsi difficile de faire les vérifications en profondeur. Le syndicat est en accord sur ce point.</p> <p>Comme il s'agit d'un dossier important, l'employeur précise qu'il s'attendait, lors des dépôts d'effectifs et des retours de consultation, à la présence de tous les membres de l'exécutif. Le syndicat mentionne que son calendrier est chargé et difficilement modifiable. Sa présence est requise lors de certaines rencontres, congrès ou instances.</p> <p>Enfin, le syndicat mentionne qu'une colonne a disparu dans le document de l'année dernière. Cette colonne est celle du comparatif, elle est très importante pour le syndicat et doit apparaître lors des prochains dépôts.</p>	<p><b>Employeur et syndicat</b></p> <p>Ce point se voulait à titre informatif</p>



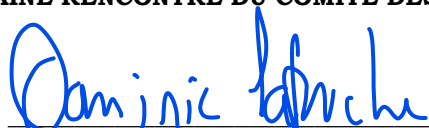
ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p><u>6.1 BUDGET DE PERFECTIONNEMENT 2020-2021</u> L'information est disponible sur le SharePoint. Ce point sera discuté au prochain CRT.</p>	
<p><u>6.2 BUDGET DE PERFECTIONNEMENT 2021-2022</u> Le syndicat mentionne qu'il existe une formation RCR en santé mentale qui s'adresse à tous. Cette formation est donnée par la Croix-Rouge. Est-ce qu'on pourrait en profiter lors d'un évènement ou une rencontre avec les éducateurs en service de garde?</p>	<p><b>Employeur</b></p>
<p><u>6.3 4E ÉDITION COLLOQUE TES</u> L'employeur mentionne qu'il y a un événement aux 2 ans et que 20 000\$ (approximativement) sera réservé pour cet événement. Toutefois, le montant final pourrait être moins élevé. Plusieurs conférenciers y sont invités, il y a généralement 300 participants et c'est le seul évènement qui arrive à rejoindre tous les TES et il est très apprécié par ceux-ci. L'employeur fera le suivi auprès des services éducatifs afin de savoir si l'édition de 2022 sera en présentiel ou en virtuel. Le colloque est prévu est le 18 février 2022, lors d'une journée pédagogique. Le syndicat précise que les gestionnaires devront être informés du fait que les TES seront absents lors de ce colloque. Le syndicat accepte le budget attribué à cet évènement.</p>	<p><b>Employeur</b> Les suivis sont effectués</p>
<p><u>6.4 TABLE DE CONCERTATION TES</u> Le syndicat souhaite une ouverture des directions d'école afin de rémunérer les TES qui participent à la table de concertation, pour la durée de celle-ci, même si le nombre d'heures prévu à leur horaire régulier est moindre. Cela permettrait d'inciter les TES à assister à la rencontre, à valoriser leur profession et à augmenter le nombre de participants à la table de concertation. Selon le syndicat, un budget devrait être réservé afin de permettre l'équité salariale lors de telle journée d'activités.</p>	

ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p><u>6.5 COMITÉ SDG (ATTRACTION ET RÉTENTION - PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE) :</u></p> <p>L'employeur précise que, pour l'instant, nous priorisons le développement des idées recueillies lors des rencontres du comité effectuées au printemps 2021.</p> <p><b>7. LISTE D'ANCIENNETÉ</b></p> <p>La liste officielle sera transmise dans les milieux et affichée sur la Vitrine sous peu.</p> <p><b>8. MAINTIEN SALARIAL 2010</b></p> <p>L'employeur est toujours en attente des procédures de la GRICS. Le versement est prévu le 9 décembre. L'employeur vérifiera si cette date sera respectée, en conformité au délai de 6 mois prévu à l'entente.</p> <p><b>9. DOCUMENTATION</b></p> <p>Le point sera reporté au prochain CRT, ou un suivi sera fait par courriel. Le syndicat mentionne qu'il serait intéressant que les documents puissent être numérisés afin de pouvoir faire une recherche à même le document PDF. Il faudrait aussi songer à la possibilité de l'achat d'une application pour trier les courriels. (Ex. Therefore pour automatiser la gestion documentaire qui permet notamment de trier les courriels et d'enregistrer les documents joints.</p>	<p><b>Employeur</b> La liste d'ancienneté fut transmise le 11 novembre 2021</p> <p><b>Employeur</b> Suivi effectué en séance de travail le 15 novembre 2021 (confirmation du respect des échéanciers)</p>

ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p><b>10. DIVERS</b></p> <p><u>10.1. COVID CONSIGNES APPLICABLES :</u></p> <p>Le syndicat se questionne sur la gestion du passeport vaccinal lors des activités parascolaires. Le passeport vaccinal n'est pas exigé lors d'une sortie éducative si les accompagnateurs sont des enseignants. Cependant, le syndicat mentionne que celui-ci est obligatoire lorsque les accompagnateurs sont des éducateurs en service de garde.</p> <p>Le sujet est déjà en suivi auprès de la santé publique. L'employeur précise que cela est géré par le secteur de Présence au travail.</p> <p>Un suivi sera fait par l'employeur.</p> <p><u>10.2 TESTS RAPIDES DANS LES ÉCOLES :</u></p> <p>L'employeur précise que le Centre de services n'a aucune obligation, du moins pour le moment, à mettre en place les tests rapides dans les écoles en l'absence de volontaires. Le syndicat espère que ça ne changera pas. Le syndicat se questionne sur le temps nécessaire afin de traiter un dossier lorsqu'il y a un cas de COVID.</p> <p>L'employeur explique que la direction de l'établissement est la première personne à faire le suivi des tests rapides. Le syndicat voudrait savoir s'il y aura un protocole en place et pose la question suivante: est-ce que la solution serait de faire appel au volontariat parmi le personnel en place ?</p> <p>Un suivi sera fait par l'employeur.</p> <p><u>10.3 ISOLEMENT :</u></p> <p>Suivant la mise à jour de la FAQ envoyée le 14 octobre 2021 par le secteur Présence au travail.</p> <p>Le syndicat veut vérifier s'il y a actuellement des iniquités entre les employés vaccinés et non vaccinés et pose les questions suivantes: Est-ce qu'un employé vacciné a l'obligation de retourner au travail lorsque son enfant est en isolement à la maison? Est-ce que les employés ont l'obligation de dévoiler leur statut vaccinal?</p> <p>Un suivi sera fait par l'employeur auprès du responsable du secteur de présence au travail.</p>	<p><b>Employeur</b></p>

ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p><u>10.4 JOURNÉE PÉDAGOGIQUE VS TES :</u></p> <p>Ce point sera abordé lors de la séance de travail du 18 octobre prochain.</p> <p><b>POINTS NON ABORDÉS :</b></p> <p>10.3 TUTORAT</p> <p>10.4 PLAN DE CLASSIFICATION-PRINCIPE D'APPLICATION</p> <p>10.5 MESURES D'ASSOUPLISSEMENT ASSURANCE-EMPLOI</p> <p>10.6 PROJET SUPPLÉANCE- REMPLACEMENT DES ENSEIGNANTS</p>	

PROCHAINE RENCONTRE DU COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL : 23 novembre 2021

  
\_\_\_\_\_  
SYNDICAT

\_\_\_\_\_  
CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE

**ANNEXE****SUJETS TRAITÉS LORS DE LA SÉANCE DE TRAVAIL DU 18 OCTOBRE 2021**

Étaient présent(e)s : Sylvain Lemay, coordonnateur, service des ressources humaines  
Brigitte Bouchard, coordonnatrice, service des ressources humaines  
Dominic Latouche, président du syndicat du personnel du soutien  
Lyne Beaudoin, vice-présidente du syndicat du personnel du soutien

**1. Surveillance des récréations :****- Suivi concernant quelques milieux :**

Dans certains milieux, des ajustements sont nécessaires concernant l'entente du 23 septembre dernier prise entre l'employeur et le syndicat qui porte sur les périodes de surveillance au préscolaire et au primaire. Le syndicat a soulevé certaines inquiétudes et problématiques à cet égard. L'employeur fera le suivi auprès des milieux concernés.

**- Surveillance pendant les pauses :**

L'employeur précise au syndicat que lorsqu'un temps de surveillance a lieu pendant une période de pause, il n'y aura pas de reprise de temps de pause. Cela dit, le temps de surveillance et le temps de pause seront rémunérés. Le syndicat est d'accord.

**2. Accord de maintien de l'équité salariale (versement direct au REER de la rétroactivité salariale) :**

L'employeur a informé le syndicat qu'il ne sera pas possible de verser la rétroactivité de l'équité salariale directement dans un REER. Cette tâche implique une charge de travail énorme (calculer et communiquer à l'avance les montants aux employés concernés incluant retracer ceux qui ont quitté, organiser l'échange d'information et la passerelle informatique avec Desjardins) ce qui ne sera pas possible. Qui plus est, nous n'avons pas la solution GRICS. Les employés pourront faire leur cotisation REER une fois le dépôt rétroactif reçu. De plus, après validations, il semble que cette orientation sera retenue par l'ensemble des CSS.

**3. Paiement en double de la prime d'horaire brisée :**

Une nouvelle version de la GRICS a permis d'identifier les paiements de la prime d'horaire brisée versés en double depuis le début de l'année scolaire pour certains employés. L'employeur a informé le syndicat qu'un courriel sera envoyé aux employés concernés pour les aviser de la date de récupération. Il est à noter que cette problématique touche l'ensemble des CSS qui gèrent des primes d'horaire brisé.

**4. Test rapide COVID :**

L'employeur informe le syndicat que c'est le ministère de l'Éducation qui va couvrir le personnel de soutien qui fera passer un test Covid à un élève en cas d'incident et non pas l'assureur.

**5. Tutorat :**

Le syndicat demande à l'employeur des précisions sur le fonctionnement du tutorat à venir dans les écoles. L'employeur précise qu'il prendra l'information auprès des porteurs du dossier et qu'il fera le suivi au prochain comité des relations de travail.

**6. ÉSG formés pour faire de la suppléance :**

Le syndicat demande à l'employeur de lui faire un bilan du projet-pilote d'éducateur suppléant. L'employeur fera les vérifications auprès du responsable du dossier et fera le suivi au prochain comité des relations de travail.

**7. Formation offerte par la Croix-Rouge :**

À la suggestion du syndicat, l'employeur fera l'évaluation d'un projet de formation offerte par la Croix-Rouge intitulée "Premiers secours psychologiques" et de la pertinence de l'offrir à certains membres du personnel de soutien.

**8. Griefs :**

L'employeur et le syndicat ont planifié une rencontre pour faire le suivi des griefs le 15 novembre 2021.

**9. Dossiers d'employés divers :**

Des discussions ont eu lieu à l'égard de certains dossiers d'employés, notamment :

- Un cas de CNESST;
- Le dossier d'un employé dont la détermination de son échelon soulève des questionnements et des vérifications à faire;
- Des retours prévus d'employés en congé de maladie et la planification de rencontres avec ceux-ci dans le but de favoriser la réintégration au travail;
- Des suivis divers de plaintes adressées au syndicat et dont l'employeur fera le suivi dans les milieux;
- etc.