

## COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL DE SOUTIEN

**LIEU:** Salle 107  
**DATE:** 23 novembre 2021  
**HEURE:** 13h30

### 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, service des ressources humaines*  
Isabelle Dubois, *gestionnaire administrative d'établissement, Écoles Les Sentiers*  
Julie Gervais, *applicatrice de la convention, syndicat du personnel de soutien*  
Isabelle Biron, *directrice, École Joseph-Paquin*  
Dominic Latouche, *président, syndicat du personnel du soutien*  
Lyne Beaudoin, *vice-président, syndicat du personnel de soutien*  
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-verbal du 23 novembre 2021
- 3.0 Suivis aux rencontres du Comité des relations de travail
  - Règles budgétaires
  - Grève vs CFTC (syndicat) chauffeur
  - CST personnel de soutien
  - Formulaire d'adhésion syndical
  - RE : prime de rétention : ajustement OCE versus retraité ou démission
- 4.0 Services directs aux élèves
  - 4.1 CRSC (Cadre de référence des services complémentaires)
  - 4.2 Table de concertation TES et Colloque TES
- 5.0 Secteur général
  - 5.1. État des affichages
- 6.0 Pénurie de main-d'œuvre
  - 6.1. Postes vacants et remplacements
  - 6.2. État de la situation de pénurie de main-d'œuvre
- 7.0 Développement des ressources humaines
  - 7.1. Budget de perfectionnement
- 8.0 Télétravail

- 9.0** Dossards SDG
- 10.0** Documents remis par la CSS : impact
- 11.0** Tutorat
- 12.0** Projet éducateurs suppléants
- 13.0** Plan de classification- Principe d'application
- 14.0** Gestion cas COVID
- 15.0** Détecteurs de CO2, opération dépistage du radon et dépistage du plomb dans l'eau potable
- 16.0** Construction nouvelle école-Plan des locaux
- 17.0** Maintien 2020- liste des personnes ayant quitté et procédure
- 18.0** Divers
  - 18.1. Retour sur la présentation du projet rappel-école
  - 18.2. Fixation de grief

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 des points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4.2 Table de concertation TES et Colloque TES (Syndicat)</li> <li>• 18.2 Fixation des griefs (Syndicat)</li> </ul> <p><b>2. PROCÈS-VERBAUX</b></p> <p>Le procès-verbal du 23 novembre 2021 est disponible sur le SharePoint du comité. Un suivi de la part du syndicat est attendu dans les meilleurs délais.</p> <p><b>3. SUIVIS AUX RENCONTRES DU COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL</b></p> <p><u>VÊTEMENT ET UNIFORMES</u> Les essayages ont eu lieu en octobre dernier.</p> <p><u>RÈGLES BUDGÉTAIRES</u> Le syndicat désire avoir de l'information sur les montants reçus pour chaque centre de services et comment ceux-ci ont été distribués dans les écoles. Un suivi sera effectué par l'employeur au sujet de cette demande syndicale.</p> <p><u>GRÈVE VS CFTC (SYNDICAT) CHAUFFEUR</u> L'employeur demande au syndicat de préciser ses attentes. Le syndicat demande à l'employeur de vérifier le taux de salaire des employés ayant travaillé lors de la journée de grève (taux soutien ou enseignant) et demande à l'employeur d'effectuer un rappel des règles à suivre en cas de grève, et ce, auprès des employés et de la direction.</p> <p><u>CONGÉ SANS TRAITEMENT PERSONNEL DE SOUTIEN</u> Un suivi a été fait par courriel le 4 novembre, au syndicat, pour ce qui est de la procédure de demande de congé sans traitement en ligne. Le syndicat souhaite avoir accès aux demandes de congé sans traitement du personnel</p>	<p>En suivi depuis le 30 janvier 2020 et rég</p> <p>Employeur</p> <p>En suivi depuis le 11 mai 2021.</p>

ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p>de soutien. Ce suivi a été fait par courriel le 24 novembre 2021. L'employeur confirme que le syndicat a reçu toutes les demandes en version papier et précise qu'il n'y a eu que 5 demandes via l'application web. Les autres demandes de congé ont été traitées en format papier (voir requête Excel). L'employeur s'engage à remettre au syndicat une copie du chiffrier comprenant les demandes afin que le syndicat puisse connaître toutes les demandes de congé sans traitement en suivi. L'employeur et le syndicat doivent s'entendre sur la fréquence à laquelle les demandes seront transmises, soit de façon mensuelle ou trimestrielle.</p>	<p>Suivi effectué par courriel les 4 et 24 novembre 2021</p>
<p><u>FORMULAIRE ADHÉSION SYNDICALE</u></p> <p>Un courriel de suivi a été envoyé au syndicat le 22 novembre 2021 afin de préciser les trois axes des actions à venir. Le syndicat assurera le suivi des informations à joindre pour l'envoi du formulaire d'adhésion syndicale par courriel qui sera acheminé à l'ensemble du personnel de soutien.</p>	<p>En suivi depuis le 21 janvier 2021 et réglé.</p>
<p><u>PRIME DE RÉTENTION : AJUSTEMENT OCE VERSUS RETRAITÉ OU DÉMISSION</u></p> <p>Le point demeure en suivi.</p> <p><u>Perception de la cotisation initiale de 2\$ à l'embauche.</u></p> <p>L'employeur mentionne au syndicat qu'il est possible de le faire et de rétroagir jusqu'au mois d'août. Le syndicat fera un suivi dans les meilleurs délais.</p>	<p>En suivi depuis le 26 mai 2021</p> <p>Résumé du suivi effectué par courriel le 19 octobre 2021</p>

ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p><u>COVID – consignes applicables</u></p> <p>Voici les réponses aux questions soulevées lors du CRT du 15 octobre dernier :</p> <p><u>Sorties lors des journées pédagogiques et obligation du passeport vaccinal pour le personnel : Qui va gérer le passeport vaccinal des employés en SDG?</u></p> <p>Ce sont les directions et les techniciens(nes) en service de garde qui ont la responsabilité de vérifier si un employé est adéquatement protégé lors de la planification des sorties dans le cadre des journées pédagogiques. Puisqu'il ne s'agit pas d'une sortie scolaire, le passeport vaccinal sera exigé.</p> <p>Évidemment, un employé n'est pas obligé de dire à son employeur s'il a ou non son passeport vaccinal. Dans ce cas, il sera considéré comme non adéquatement protégé.</p> <p><u>Test rapide de dépistage de la COVID-19 dans les écoles : fonctionnement et délai :</u></p> <p>Les tests seront administrés par le personnel volontaire seulement. La direction et l'équipe-école sont responsables de transmettre la procédure à suivre au personnel concerné. Les volontaires doivent également suivre une formation en ligne à ce sujet.</p> <p>Prendre note que les tests rapides sont destinés aux enfants qui développent des symptômes en cours de journée.</p> <p>Le temps nécessaire pour réaliser le contrôle qualité de la boîte de tests, préparer le test, effectuer celui-ci ainsi que le temps pour le suivi avec les parents de l'enfant (incluant le temps d'attente avec l'enfant,</p>	

ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p>s'il y a lieu) seront rémunérés. Il est difficile d'évaluer la durée moyenne pour le moment, puisque nous n'avons pas encore fait de test.</p> <p><u>Question en lien avec la FAQ et le paiement du congé de l'employé lorsqu'un membre de la maisonnée (ex. son enfant) est en attente d'un résultat d'un test COVID</u></p> <p>Les règles applicables sont celles de la santé publique et à la suggestion du ministère à défaut de règle dans la convention collective à cet effet. Le CSS a décidé de rémunérer dans une banque « COVID » le congé de la personne non adéquatement protégée. Pour un employé qui ne veut pas divulguer s'il est vacciné ou non, la règle est de considérer qu'il n'est pas adéquatement protégé. Toutefois, la santé publique communique régulièrement avec le secteur présence au travail lorsqu'un membre du personnel est en isolement, afin de l'informer de la levée de l'isolement. Il est donc illogique qu'un employé adéquatement protégé soit mis en isolement inutilement.</p> <p>Il n'y a pas de risque ni de nécessité pour une personne adéquatement protégée de rester en isolement selon la santé publique.</p>	
<p>4. SERVICES DIRECTS AUX ÉLÈVES</p> <p><u>4.1 CADRE DE RÉFÉRENCE DES SERVICES COMPLÉMENTAIRES</u></p> <p>Un mandat a été donné afin de rédiger un cadre de référence des services complémentaires qui permet de bien détailler les responsabilités individuelles de chaque corps d'emploi. L'employeur veut s'assurer de rencontrer les employés et de représenter tous les corps d'emploi. À ce jour, le seul corps d'emploi qui n'a pas été consulté est techniciens (nes) en éducation spécialisée.</p> <p>Un travail est en cours actuellement pour les services complémentaires. Les TES seront rencontrés le 8 décembre 2021 de 16h à 18h. Les invitations ont été envoyées dans la semaine du 22 novembre 2021. L'employeur va transmettre les documents d'informations au syndicat par courriel. Une journée de réécriture est prévue le 17 décembre 2021 et le cadre devrait être disponible en janvier 2022.</p>	<p>Point d'information</p>

ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p>Le syndicat mentionne que celui-ci a normalement un mois pour réviser le document en version finale, après les consultations des TES et non avant comme suggéré par l'employeur. L'employeur s'engage à transmettre le commentaire aux services éducatifs.</p> <p><u>4.2 TABLE DE CONCERTATION TES</u></p> <p>Le syndicat demande de recevoir les dates et les informations concernant les tables de concertation TES et du colloque des TES en avance. Le syndicat souhaite s'assurer que tous reçoivent l'information et aient accès à ce colloque. Celui-ci est une belle opportunité d'apprendre et d'échanger. Le syndicat s'inquiète du fait que les directions d'écoles n'ont pas été informées de ce colloque. Il précise que certaines directions ne donneraient pas d'autorisation à leurs TES d'assister à l'évènement. Conséquemment, le syndicat souhaite que les informations soient transmises par les directions aux TES et que l'on favorise davantage la participation des TES, malgré la pénurie de main-d'œuvre. L'employeur effectuera un suivi avec les services éducatifs.</p>	<p>En suivi depuis le 23 octobre 2021. L'employeur a fait un suivi auprès des Services éducatifs le 11-12-2021</p>
<p><b>5. SECTEUR GÉNÉRAL</b></p> <p><u>5.1 ÉTAT DES AFFICHAGES</u></p> <p>Les affichages se terminaient en date du 22 novembre 2021. L'employeur a pris la décision d'afficher les postes techniques. Certaines personnes auraient souhaité que l'on tienne des séances d'affectation. En contexte de pénurie de main-d'oeuvre, l'employeur souhaite explorer un changement de pratique pour combler les postes plus rapidement. Il désire faire un appel de candidatures interne et externe de manière graduelle. Plusieurs postes sont actuellement vacants et l'employeur souhaiterait combler ceux-ci maintenant au lieu d'attendre au printemps.</p> <p>L'année dernière, la séance a été tenue en juin, mais le syndicat précise qu'elle peut se tenir à un autre moment et qu'on peut en tenir plus d'une par année pour ainsi éviter une série d'affichages. Le syndicat s'inquiète également pour les postes toujours vacants.</p> <p>L'employeur souhaite essayer cette nouvelle pratique d'affichage graduelle des besoins. Il s'agit d'un changement de pratique, mais il désire tenter l'expérience et précise qu'il est actuellement en recherche de solutions pour combler les postes vacants. Il s'agit donc d'un essai et une évaluation sera effectuée ultérieurement.</p> <p>Le syndicat rappelle que lorsqu'un poste est libéré, l'employé a droit à une période d'adaptation de 30 jours. Celle-ci permet à l'employé de revenir sur sa décision et reprendre son ancien poste ou remplacement. Le syndicat comprend la situation et mentionne qu'il serait peut-être préférable de tenir plusieurs séances d'affectations au cours d'une même année scolaire. Ce sujet sera traité en rencontre de travail.</p>	<p>Point d'information</p>

<b>ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS</b>	<b>RESPONSABLE DU SUIVI</b>



**6. PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE**6.1 POSTES VACANTS ET REMPLACEMENTS

Le syndicat veut connaître les besoins non comblés. L'employeur partage les dernières données disponibles au 15 novembre 2021 :

Agent de bureau classe principale :7

Agent de bureau classe 1 :1

Éducateurs en service de garde : 73 postes, 72 remplacements (pour un total de 145 besoins)

Opérateur en reprographie : 1

Ouvrier certifié d'entretien : 1

Ouvrier entretien classe 2 : 1

Préposé aux élèves handicapés : 5

Secrétaire de gestion : 1

Secrétaire d'école ou de centre :3

Secrétaire : 5

Technicien (ne) en administration : 1

Technicien (ne) en éducations spécialisée : 4

Le syndicat mentionne qu'un poste d'agent de bureau classe 1 faisant partie du dernier affichage a été modifié pour agent de bureau classe principale. Il rappelle qu'on ne peut modifier un poste en cours d'affichage. L'employeur s'engage à faire des vérifications nécessaires.

6.2 ÉTAT DE LA SITUATION DE LA PÉNURIE DE MAIN D'ŒUVRE

Le syndicat constate les statistiques des postes à pourvoir. Il croit qu'il y a une surcharge de travail actuellement pour le personnel de soutien administratif ainsi que pour les ESG. Il croit que la situation est problématique et que de nouvelles stratégies favorisant la rétention du personnel doivent être développées.

Le syndicat constate d'ailleurs que des facteurs peuvent décourager les employés : accueil et supervision insatisfaisante lors des premières journées de travail des nouveaux ESG, refus du paiement de congés (congés de

Point  
d'information

ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p>force majeure, congés spéciaux), longs délais d'évaluation des échelons, délais importants dans le calcul des périodes d'essai, etc.</p> <p>L'employeur répond qu'il y a un travail qui se fait actuellement pour améliorer la situation. Plusieurs pistes de solutions sont explorées pour améliorer la situation.</p> <p>Le syndicat dit qu'il y a aussi un manque de suivi du côté du secteur de la dotation. Les entrevues ne sont parfois pas convoquées assez rapidement et parfois annulées et aucune date de remise n'est offerte et il y a absence de suivi après l'entrevue.</p> <p>Le syndicat mentionne qu'il y a une autre problématique importante dans les écoles. Dans certains milieux, les ratios sont trop élevés dans les SDG. Celui-ci se demande s'il y a une réflexion qui est faite à ce sujet.</p> <p>Le syndicat pense qu'il y a un manque de valorisation et de respect du personnel de soutien et cite en exemple que les ESG qui remplacent les TES n'ont pas de reconnaissance salariale. Le syndicat explique que le climat de travail est aussi tendu dans les milieux et qu'il n'y aurait plus de rencontres d'équipe alors qu'elles sont importantes : elles contribuent à la rétention du personnel, offrent un moment pour échanger entre collègues et permettent au personnel de soutien de reprendre leur souffle.</p> <p>Le syndicat indique que le statu quo n'est plus possible, la situation doit changer et le CSS doit faire les choses autrement. Il mentionne qu'il va contester les dépassements de ratio en service de garde au niveau national et que le ministre de l'Éducation sera visé. Le syndicat précise qu'il souhaite faire une sortie publique à ce sujet. L'employeur propose de discuter de la situation lors de la séance de travail le 2 décembre 2021.</p>	<p>Point d'information</p>



ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p><b>9. DOSSARDS SDG</b></p> <p>Plusieurs établissements se sont dotés de dossards. Le syndicat aimerait savoir qui a démarré ce projet, d'où vient l'idée et quel est l'objectif de porter des dossards dans les services de garde. Le syndicat a constaté que ceux-ci ne plaisent pas à tous. Est-ce que l'idée est pertinente? Certains milieux ne veulent pas participer. Selon le syndicat le port du dossard aurait été imposé dans 2 écoles.</p> <p>L'employeur confirme que le port de dossard n'est pas obligatoire, que celui-ci est un EPI supplémentaire offert à ceux qui le désirent. Son but est de prévenir les blessures en raison de l'utilisation des ballons. Ils sont offerts aux écoles qui le désiraient pour que les ESG soient plus voyants dans la cour d'école.</p> <p><b>10. DOCUMENTS REMIS PAR LE CSS : IMPACT</b></p> <p>Le syndicat explique qu'une employée a été rencontrée par son gestionnaire. Celui-ci a envoyé un courriel avec des éléments de la rencontre à un autre employé de soutien, il a été envoyé à la mauvaise personne. Le syndicat croit qu'il y a lieu de passer un message aux directions disant que le partage de lettres ne devrait pas se faire avec d'autres employés.</p> <p>L'employeur confirme qu'une intervention sera faite. Le syndicat et l'employeur conviennent que cela peut être un geste bien involontaire, mais qu'il faut être vigilant.</p>	<p>Point d'information</p> <p>Un suivi sera fait ultérieurement lorsque l'occasion se présentera</p>

ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p><b>11. TUTORAT</b></p> <p>Le syndicat mentionne que plusieurs projets ont été lancés dans les écoles (tutorat, aide-enseignement, aide à la classe, projet éducateur-suppléant, etc.), mais il ne sait pas quels sont les besoins réels. Il se sent en perte de contrôle et demande à l'employeur de recentrer l'information. Le syndicat veut réellement connaître les tâches et le rôle des employés, pour chacun de ces projets. Il précise que l'embauche du personnel de soutien doit respecter l'ancienneté.</p> <p>En ce qui concerne le tutorat, l'employeur dit qu'il faut cibler les besoins, qu'il est possible de faire appel à des retraités ou à des étudiants. Ceux-ci doivent être rencontrés par la dotation. Selon les informations transmises par le secteur de la dotation, il n'y aurait pas de demandes de tutorat dans les milieux. Il est actuellement difficile de faire du tutorat dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre.</p> <p>Le syndicat aimerait connaître la distinction entre le tutorat et l'aide-enseignement. Cela ne semble pas très clair dans quelques milieux. L'employeur fera un suivi afin de bien expliquer la différence entre le tutorat et l'aide-enseignement.</p> <p><b>12. PROJET ÉDUCATEUR SUPPLÉANT</b></p> <p>Selon le dernier bilan, 28 ESG ont été formés au printemps dernier et ce, dans 9 milieux pour participer au projet pilote. De ce nombre, 6 ESG ont changé d'affectation en 2021-2022 vers des écoles ne faisant pas partie du projet. Un deuxième appel de candidatures a été lancé en début d'année scolaire. Sur 7 participants, 3 ne se sont pas présentés à la première rencontre. L'employeur dit qu'un bilan plus représentatif sera disponible ultérieurement.</p> <p>Le syndicat mentionne que les écoles manquent énormément de personnel enseignant. Plusieurs écoles primaires font le projet éducateur suppléant, même s'ils ne font pas partie des écoles visées par le projet-pilote. Le syndicat est en attente du bilan, mais croit que le Centre de services doit agir. L'apprentissage est en souffrance dans les écoles.</p> <p>L'EMPLOYEUR PRÉCISE QU'UNE NOUVELLE PÉRIODE D'APPEL DE CANDIDATURE AURA LIEU SOUS-PEU, ET CE, JUSQU'AU 7 JANVIER 2022. LE SYNDICAT DEMANDE DE TENIR UNE RENCONTRE AVANT POUR INCLURE TOUS LES SALARIÉS ET NON SEULEMENT LES DÉTENTEURS D'UN POSTE DE 30 HEURES OU MOINS.</p> <p>Le point sera traité en priorité lors d'une prochaine séance de travail.</p>	

ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p><b>13. PLAN DE CLASSIFICATION- PRINCIPE D'APPLICATION</b></p> <p>Le syndicat demande de respecter le plus possible le plan de classification. Il mentionne qu'il faut aussi faire attention à la mention "autres tâches connexes", puisque celles-ci doivent être en lien direct avec l'emploi. Dans certains établissements, il est dit au personnel de soutien que les tâches ressemblent à une autre catégorie d'emploi. Il faut aussi appliquer la promotion, s'il y a lieu. Nous rencontrons plusieurs enjeux dans nos milieux et il y a un intérêt à se pencher sur cette problématique. Le fait de payer un employé correctement, selon les tâches effectuées, contribue au sentiment de reconnaissance et de valorisation.</p> <p>Le suivi sera fait en rencontre de travail.</p> <p><b>14. GESTION CAS COVID</b></p> <p>Le syndicat a deux principaux questionnements en ce qui concerne la gestion des cas COVID. Tout d'abord, il veut connaître la trajectoire pour les femmes enceintes. Deuxièmement, il veut savoir si le personnel attiré en tant qu'agent Covid a droit à une prime de dangerosité. L'employeur discutera de cet enjeu avec le secteur Présence au travail et un suivi sera fait. Le syndicat mentionne qu'il faut discuter à nouveau des accompagnateurs lors des journées pédagogiques au sujet de la problématique en lien avec les gens vaccinés ou non. Le syndicat mentionne qu'il y aura un grief national sur ce sujet.</p> <p><b>15. DÉTECTEURS DE CO<sub>2</sub>, OPÉRATION DÉPISTAGE DU RADON ET DÉPISTAGE DU PLOMB DANS L'EAU POTABLE :</b></p> <p>Le Centre de services va procéder à l'installation des détecteurs de CO<sub>2</sub> dans chaque local afin d'évaluer la qualité de l'air. Ils seront acheminés installés au fur et à mesure de leur réception et selon les capacités d'installation des Ressources matérielles. L'installation sera faite par des ouvriers certifiés.</p> <p>La présence du plomb dans l'eau potable est contestée par les scientifiques. Le syndicat demande s'il existe un rapport pour avoir les taux de plomb et les taux de radon dans l'eau. Le syndicat souhaite avoir accès à la documentation relative à ces sujets.</p> <p>Le secteur Présence au travail ainsi que les ressources matérielles seront contactées afin d'assurer un suivi.</p>	<p>Employeur</p> <p>Employeur</p>


ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p><b>16. CONSTRUCTION NOUVELLES ÉCOLES- PLAN DES LOCAUX :</b></p> <p>Le syndicat sollicite une rencontre avec un représentant du secteur des ressources matérielles au sujet des plans des deux nouvelles écoles qui seront prochainement en construction. Cette présentation pourrait se tenir lors d'une rencontre de travail ou d'un CRT. Le syndicat précise qu'il a pu assister à un CA sur le sujet. Toutefois, il n'a pas été en mesure de poser des questions ou d'émettre des commentaires, faute de temps. Il voudrait connaître le niveau d'avancement du projet et aimerait comprendre les décisions qui ont été prises. Il aimerait aussi avoir le nom des employés de soutien qui étaient au comité de travail. L'employeur confirme qu'il fera une demande et le sujet sera discuté lors d'une prochaine séance de travail.</p>	

ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p><b>17. MAINTIEN 2010- LISTE DES PERSONNES AYANT QUITTÉ ET PROCÉDURE</b></p> <p>La représentante du secteur de la Rémunération informe le comité que la date du 2 décembre est toujours l'objectif à atteindre pour le versement des rétros avec intérêt rétroactif à 2010 selon les taux en vigueur, pour les corps d'emploi suivants : secrétaires, techniciens en administration et les techniciens en service de garde. .</p> <p>Pour les corps d'emplois de soutien, il n'y a pas de notion de protection salariale, il n'est donc pas nécessaire de procéder au réajustement le 2 décembre. Toutefois, certaines secrétaires d'école pourraient baisser d'échelon. Il y aura une intégration du salaire qui est le plus près de l'échelon à la hausse. Selon l'exercice au 2 avril 2019, quelques secrétaires baissaient d'échelons 2-3-4-5, mais la nouvelle échelle prévoit une intégration latérale. Cet exercice sera conforme aux nouvelles échelles de maintien pour les TSG et TEC en administration.</p> <p>Pour effectuer le paiement des rétros, l'équipe de la rémunération a envoyé un message en utilisant les courriels au dossier, soit avec leur adresse du CSDPS ou leur adresse personnelle. Les personnes ne détenant pas d'adresse courriel ont reçu une lettre et celle-ci qui a été envoyée à l'adresse figurant à leur dossier. À ce jour, il y a eu environ 200 retours de courriels et quelques lettres ont été retournées par la poste. Certaines personnes ne recevront donc pas l'information. L'équipe de la rémunération a quand même lancé le paiement pour toutes les personnes concernées en raison des délais serrés. L'équipe assure que tous les efforts sont concentrés sur les versements et le suivi de ceux-ci. Les retours en raison de comptes bancaires fermés seront gérés au fur et à mesure.</p> <p>Le syndicat voudrait que l'employeur vérifie le nombre de personnes qui n'auraient pas été rejointes. Il souhaite recevoir une liste des gens touchés par la rétro, selon les dernières données connues. Les gens qui n'ont pu être contactés devraient aussi être spécifiés sur cette même liste, car ils ont un an pour se manifester. Le syndicat mentionne qu'il peut offrir son aide, notamment pour les dossiers de succession et de personnes décédées.</p> <p>L'employeur mentionne aussi qu'il y a actuellement un blitz de travail concernant le calcul d'échelon. Les employés dont le dossier d'évaluation d'échelon est à l'étude et qui sont concernés par la rétro seront traités en priorité. Un travail sera aussi à faire afin de traiter les promotions en lien avec la rétro et le changement d'échelon.</p>	<p>Point d'information</p>



ORDRE DU JOUR / SUJETS / DISCUSSIONS	RESPONSABLE DU SUIVI
<p><b>18. DIVERS</b></p> <p><u>18.1 RETOUR SUR LA PRÉSENTATION DU PROJET RAPPEL-ÉCOLE</u></p> <p>L'employeur a présenté au syndicat un projet de rappel-école, le 28 août 2021. Dans ce projet, l'employeur explique qu'il serait souhaitable qu'il puisse y avoir une mécanique interne de rappel directement dans les écoles avant la tenue des séances d'affectation. L'employeur note que les employés préfèrent généralement rester dans leur école, notamment en raison du sentiment d'appartenance. Également, il croit que ce projet de rappel-école aurait des effets positifs sur la rétention du personnel et permettrait d'assurer une stabilité des équipes. L'employeur questionne le syndicat afin de savoir si des réflexions ont eu lieu sur ce sujet.</p> <p>Le syndicat répond par l'affirmative, mais explique que ce changement de culture va complètement à l'encontre de la convention collective actuelle. Il croit que ce changement de pratique est injuste et qu'il contrevient à la mécanique de sécurité d'emploi (principe d'ancienneté). Au final, de son point de vue, ce projet n'est pas une bonne idée.</p> <p>Le syndicat invite l'employeur à réfléchir à d'autres moyens qui favoriseraient l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre comme l'uniformisation et la création de postes attractifs et non gérés à la minute.</p> <p><u>18.2 FIXATION DE GRIEF</u></p> <p>Le syndicat mentionne qu'il y a un retard important dans la fixation de grief. La CSQ est responsable de fixer les griefs et elle n'a pas encore reçu de date d'audition pour 9 griefs. Selon l'hypothèse avancée par le syndicat, la raison serait que Direction générale du CSS ne serait pas en mesure de fournir un représentant de l'employeur. Le syndicat souhaite que l'employeur vérifie si c'est réellement le cas, sinon il fera une demande officielle à la direction générale.</p>	<p>Point d'information</p>

PROCHAINE RENCONTRE DU COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL : [Date].

  
 SYNDICAT

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

**ANNEXE****SUJETS TRAITÉS LORS DE LA SÉANCE DE TRAVAIL DU 8 NOVEMBRE 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. Situations à suivre dans certaines écoles :**

La séance de travail a permis d'échanger sur diverses problématiques vécues au sein de certaines écoles, notamment :

- Un manque d'effectif important les matins ;
- Climat de travail ;
- L'insatisfaction à l'égard de l'attribution des périodes de surveillance des récréations ;
- Etc.

**2. Suivis de certains dossiers administratifs ou disciplinaires :**

L'employeur et le syndicat ont profité de cette rencontre pour faire le point sur des rencontres de personnel effectuées dans les derniers jours afin de convenir de la bonne marche à suivre pour la suite des choses à l'égard de ces différents dossiers. Il était question du suivi de certains dossiers disciplinaires et administratifs, d'ententes multisectorielles, de situations conflictuelles entre employés, e

### 3. Calcul des échelons :

En ce moment, nous avons une entente qui fait en sorte qu'une personne ne peut pas devenir régulière si elle n'a pas les qualifications. Cette situation fait en sorte que les non qualifiés sont gelés à l'échelon 1. Le syndicat souligne qu'il devrait minimalement y avoir une progression, car ils cumulent de l'expérience. Des réflexions doivent se poursuivre à ce sujet.

### SUJETS TRAITÉS LORS DE LA SÉANCE DE TRAVAIL DU 15 NOVEMBRE 2021

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

La séance de travail du 15 novembre 2021 avait pour principal objectif de débiter une analyse de certains regroupements de griefs afin de bien comprendre les enjeux qui y sont décrits et tenter de trouver un terrain d'entente. Les principaux sujets abordés furent :

- Les mesures disciplinaires devenues caduques.
- La contestation en lien avec la distribution des bulletins par des secrétaires.
- Les recours aux services d'un salarié temporaire pour une période de plus de 4 mois.
- Les refus de CST partiel.
- La contestation de l'obligation de se retrouver seul en présence d'élèves dans la salle machine/outils.
- Des dossiers de classification et de reclassification.

Une prochaine séance de travail pour les griefs est prévue pour le 16 février 2022.