

**COMPTE RENDU DE LA RENCONTRE DES AGENTES ET AGENTS DE LIAISON
TENUE SUR LA PLATEFORME ZOOM LE 20 OCTOBRE 2022**

1. Mot de bienvenue et présentation de l'ordre du jour

Madame Annie Boily nous souhaite la bienvenue à 13 h 32. Monsieur Michel Fortin est absent, car il nous représente au conseil général. Monsieur Denis Picard est présent; il a été mandaté par l'exécutif pour contribuer à l'élaboration des prévisions budgétaires.

2. Présentation des états financiers 2021-2022

Madame Annie Boily présente les états financiers 2021-2022 et les explique. Nous avons un beau surplus de 136 504 \$. Elle répond aux questions.

3. Prévisions budgétaires 2022-2023

Monsieur Denis Picard présente les prévisions budgétaires 2022-2023. Un surplus de 59 608 \$ est prévu.

Madame Annie Boily apporte quelques explications et répond aux questions. La majorité des agents de liaison sont en accord avec les prévisions budgétaires présentées. Le conseil des AGL recommande unanimement l'acceptation des prévisions budgétaires 2022-2023 à l'assemblée générale.

4. Historique financier

Madame Annie Boily présente l'historique financier des dernières années et l'explique. Elle répond ensuite aux questions et apporte des précisions intéressantes.

5. Orientations 2022-2023

Madame Ève Deguise présente et explique les orientations 2022-2023 par rapport à ce qui se fait déjà et aux pratiques à mettre en place.

Quelqu'un suggère de permettre le partage des publications qui passent sur le groupe fermé du syndicat, ce qui sera impossible, le but du groupe fermé étant justement de s'assurer que seuls les membres y aient accès.

6. Pause

7. Avis de motion

Un avis de motion concernant le remboursement des frais de déplacement (articles 3.2 et 3.3 de la politique financière) nous a été transmis en même temps que la convocation à l'assemblée générale. Madame Annie Boily nous explique que les textes proposés reflètent l'application quotidienne et correspondent exactement à l'application faite par le centre de services scolaire de sa politique. Cette mise à jour est nécessaire afin de régulariser la situation, de clarifier le tout et d'assurer la cohérence.

8. État de la situation locale

- Depuis un certain temps, les personnes libérées s'affairent à établir et à mettre en place des protocoles de travail afin de faciliter l'intégration des nouvelles personnes et d'uniformiser les méthodes de travail. Ceci répond également à une recommandation du comité des finances, surtout en ces années de mouvance, entre autres à la vice-présidence au secrétariat et à la trésorerie.
- Madame Annie Boily présente monsieur Carl Beaudoin. Il sera nommé officiellement vice-président aux secteurs technique, administratif et manuel lors de l'assemblée générale de la semaine prochaine, l'autre personne ayant retiré sa candidature pour des raisons personnelles.
- La vice-présidence au secrétariat et à la trésorerie est vacante, mais une personne semble intéressée. Le poste devra être comblé à la prochaine assemblée générale.
- Les réalités virtuelles amènent de nouveaux défis et permettent un meilleur partage de l'information. Une nouvelle technologie sera essayée lors des prochains *Info syndicat* et une barre de son a été achetée afin d'aider à la gestion des droits de parole.
- Le travail est colossal au bureau : apprendre à appliquer la nouvelle convention alors que la négociation est déjà amorcée, en plus de tout le reste.
- Les nouvelles règles de gouvernance entraînent parfois des abus de la part de certaines directions. Il arrive souvent que le syndicat et les ressources humaines soient d'accord concernant l'application de certaines clauses, mais les directions les appliquent autrement, comme bon leur semble. Il faut rester à l'affût et appeler le syndicat lorsqu'il y a des doutes. Il vaut mieux aller aux sources avant la mise en place de certaines pratiques, car il est plus facile d'intervenir en amont qu'en aval. La solidité de l'exécutif permet de garder le cap; la crédibilité auprès du CSSBE n'est plus à faire.

- Nouvelle pratique : la prime de disponibilité. Actuellement, plusieurs directions tentent d'instaurer une prime de disponibilité en ajoutant des balises parfois abusives. Il faut voir les pièges avant d'y tomber. Le prochain *Info syndicat* traitera de ce point. Pour toute question, il faut appeler au bureau. Le but est d'arriver à un encadrement identique et équitable pour tous.
- La convention collective actuelle prendra fin le 31 mars 2023. Les demandes sectorielles seront déposées au conseil du trésor le lundi 31 octobre, très tôt le matin. Thème : on n'est pas des fantômes. Des actions de visibilité seront menées par le comité RAM. L'implication des salariés viendra bientôt. Le moment venu, on invitera les membres à partager toute l'information, les slogans, etc.
- Depuis le printemps dernier, une nouvelle loi CNESST se met en place, étape par étape. Une journée de formation, animée par un conseiller de la centrale, aura lieu en novembre; les nouveautés de la loi seront présentées.

Surplus budgétaires

- Nos états financiers démontrent un surplus de plus de 136 000 \$; il en sera question à l'assemblée générale. Pour faire suite à la demande de l'assemblée générale d'octobre 2021, l'exécutif suggère de former un comité afin d'étudier différentes avenues. Le comité pourrait être formé d'un membre du comité des finances, d'un membre du comité des statuts et règlements et de la politique financière, d'un agent de liaison et d'un membre de l'exécutif.
- Le comité est une façon de faire une démarche sérieuse pour donner suite à la demande de l'assemblée générale. Il faudra faire une analyse en profondeur des différentes options. Faudra-t-il entrevoir un déménagement? Dans ce cas, quelle serait l'option à privilégier : location ou achat? Serait-il opportun de procéder à un congé de prime, etc. Selon l'historique financier, il est normal de faire des surplus, car il y a eu une augmentation de prime il y a trois ans. Serait-il plutôt approprié de conserver ces surplus pour les années de vaches maigres en faisant des placements?
- Un congé de prime peut paraître alléchant, mais serait très coûteux pour les membres du syndicat pour une toute petite différence sur la paie de chaque employé individuellement. Actuellement, la prime est de 2 %; une partie va à la FPSS, une autre partie va à la centrale; il reste 1,27 % au syndicat. En cas de congé de prime, le syndicat devra quand même verser les parts de la FPSS et de la centrale. La cotisation est très variable d'une période de paie à l'autre; il serait impossible d'être juste envers tous les membres. L'analyse sérieuse sera très importante.

9. Parole aux agentes et agents de liaison

- Quelqu'un demande de recevoir par courriel des documents « projets » la prochaine fois, plutôt que seulement des documents affichés.
- Les prochains *Info syndicat* pourraient avoir lieu en Facebook Live. Serait-il possible de les enregistrer pour ceux qui ne peuvent y assister ou avoir un compte rendu?
- Parmi les demandes de la prochaine négociation, l'une concerne le retour des retraités en leur offrant un salaire alléchant.
- La prime pour stagiaire sera répartie autrement cette année. Les montants versés l'an dernier ne concernaient qu'une partie de l'année et l'encadrement n'était pas au point; de plus, les montants disponibles n'étaient pas connus. Cette année, les modalités et les montants sont connus. Le syndicat demande un encadrement fixe, mais le CSSBE a des réserves, car les sommes reçues sont aléatoires d'une année à l'autre et l'on ne connaît pas le nombre de stagiaires. Le syndicat suggère de transférer les surplus, s'il y a lieu, d'une année à l'autre; peut-être serait-il possible également de combler les déficits avec le budget de perfectionnement? Lorsque toutes les modalités seront convenues, elles seront publicisées. On vise un ratio en fonction du nombre d'heures de stage.
- Pénurie de personnel. Il est très difficile de remplacer le personnel en service de garde et de garder les personnes en place. Qu'est-ce qui pourrait être fait? Valoriser l'emploi, rendre les postes attractifs, avoir moins d'interruptions d'horaire. Les postes doivent être agréables et doivent répondre aux besoins des travailleurs. Des choses sont mises en place, on demande de la formation continue, mais il faut travailler sur la qualité de l'emploi. Des ententes ont eu lieu avec le cégep, mais il pourrait y en avoir plus.
- Quelles seront les demandes pour la négo? Un résumé sera diffusé par la FPSS dès que le dépôt des demandes sera fait, soit les 28 et 31 octobre.
- Protection des renseignements personnels. Qu'est-ce que le syndicat, mais possiblement plutôt la FPSS et la centrale, prévoit faire pour nous protéger concernant l'imputabilité de chaque membre et le risque de poursuite personnelle, en cas d'erreur dans l'exercice de nos fonctions? En cas de poursuite, l'employeur doit prendre fait et cause pour l'employé (clause 5-8.01 de la convention). Il semble que le discours du secrétariat général et des directions ne soit pas en accord avec la convention. La conseillère sera consultée et l'information nous sera transmise.
- Vérification des fournaies. Le salaire n'était pas inscrit sur l'affichage. Dans les établissements autres que les polyvalentes, le salaire versé sera celui d'OCE.

- Inscription aux rencontres. Il est important de respecter les dates limites pour l'inscription aux rencontres, car des délais doivent être respectés pour obtenir les libérations.
- Surveillance de récréation. Il semble y avoir plusieurs problèmes (nombre de surveillants insuffisant, obligation d'animation de jeu, règlement des conflits, etc.). Selon la convention, il s'agit de surveillance, pas d'animation ni de direction de jeu. Une intervention sera faite auprès des RH pour remettre les choses en place selon ce qui a déjà été convenu.

L'ajout de surveillance dans les postes de TES ne doit pas avoir pour effet de faire perdre de temps d'éducation spécialisée lors des récréations. Quand les enseignants surveillent, il y a parfois des TES et des PEH en soutien, mais quand ces personnes surveillent, il n'y a plus personne en soutien, ce qui n'est pas normal.

Il semble que des TES et des PEH aient été obligées d'accepter des postes d'ESG non comblés, même si elles n'étaient pas d'accord. Ceci entraîne parfois des conditions d'exercice épouvantables : plus de temps pour les pauses ni pour les repas, etc. Il faudra clarifier la situation.

- Remplacement : cette responsabilité incombe à la direction qui peut la confier à une autre personne, mais les salariés du soutien ne doivent pas accepter de se chercher des remplaçants, car cela ne fait pas partie de leur tâche. Un message devrait être transmis aux membres du personnel et aux directions pour clarifier le tout.
- Reclassement. Si des gens constatent que leurs tâches évoluent vers une autre classe d'emploi, il importe de communiquer avec le syndicat afin d'obtenir les formulaires pour faire une demande de reclassement. En cas de gain, le reclassement débutera à la date de la demande.
- Carte de membre. Madame Annie Boily mentionne l'importance pour chaque personne de signer sa carte de membre du syndicat. Elle explique la procédure lors de l'engagement, puis la vérification qui est faite à chaque occasion : inscription aux rencontres, demande d'information, etc. L'incidence est grande, car le nombre de membres en règle détermine le nombre de votes aux instances.

10. Fin

Madame Annie Boily remercie les participants et mentionne qu'un sondage suivra pour l'appréciation de la rencontre. Elle rappelle l'assemblée générale du 25 octobre prochain. La rencontre se termine à 16 h 40.

Guyline Gravel