

## **Présentation des tables de travail**

Secteur des services directs aux élèves  
Secteur des services de garde  
Secteur général

**Secteur des services directs aux élèves**  
**Éric Vézina**

Plus de vingt-trois (23) problématiques ont été soulevées lors de la table de travail. Dix (10) problématiques ont été identifiées comme étant les plus importantes et certaines ont été rassemblées en une seule.

### **Banalisation de la violence**

*« Trop souvent la violence et les agressions sont banalisées par les directions d'école. Par exemple « une mauvaise journée, ça n'a pas laissé de trace, il est tout petit, ça va aller mieux demain... »*

Si les salariés prennent le temps de déclarer la situation c'est entre autres parce qu'ils souhaitent que des solutions rapides, concrètes et efficaces soient apportées afin de régulariser la situation. L'employeur a l'obligation d'offrir un milieu de travail sécuritaire. Le fait de banaliser certaines situations a un impact négatif sur la vie au travail des gens qui la subissent au quotidien. Les gestes de moindre intensité peuvent finir à la longue par laisser des traces (cris, insultes, blasphèmes, pincements, petites tapes...).

Le but de la déclaration n'est-il pas de prendre le pouls d'un établissement et/ou la situation afin de prendre le temps de réfléchir sur ce qui peut être fait pour améliorer les conditions de travail? La déclaration n'est pas qu'une question de statistique. Afin de prendre la pleine mesure, tous les événements à connotation de violence et les agressions devraient être déclarés. On ne devrait jamais dissuader les employés de le faire, mais plutôt les inciter à déclarer tous les risques et incidents, le but étant d'éviter les risques potentiels d'accidents de travail qui sont coûteux en termes d'argent et de ressources humaines.

### **Pas de ligne directrice sur les arrêts d'agir**

Il y a une méconnaissance du contexte légal qui entoure le fait de procéder à un arrêt d'agir ou non et/ou le transport de l'élève hors de la classe. Pour la direction et/ou l'enseignant, la priorité est d'établir rapidement un climat propice aux apprentissages dans la classe. Pour l'intervenant auprès d'un élève, il n'y a pas d'obligation de vitesse dans le rendement. L'objectif est de ne pas brusquer/provoquer les choses afin de ne pas avoir à intervenir physiquement. Un minimum d'information en ce sens devrait être donné aux enseignants/directions afin d'éviter que les T.E.S. se retrouvent dans l'obligation d'intervenir physiquement. Le fait, pour la commission scolaire, de se doter d'une politique au sujet des arrêts d'agir permettrait d'informer tout le personnel des écoles en plus d'encadrer et/ou de circonscrire la zone grise pour le personnel confronté à ce type d'intervention.

### **Manque de communication**

Dans certaines situations, il y a un manque flagrant de communication entre les intervenants afin d'assurer une cohésion, une concertation et une constance dans les interventions. Souvent, il y a des rencontres multi afin de discuter de la situation d'un

élève qui a un problème de désorganisation pouvant mener à de la violence et/ou agressions en milieu de travail.

Trop souvent, les ressources de soutien (TES, PEH, SDG) ne sont pas invitées à y participer. Pourtant ce sont elles qui connaissent le mieux la réalité terrain avec les élèves et à qui l'on demande d'appliquer les mesures choisies par d'autres intervenants. Le fait de ne pas les inviter c'est se priver d'une expertise importante. Il faudrait prévoir utiliser le temps de préparation hors présence élève afin de réaliser ces rencontres et, au besoin, recourir au temps supplémentaire. Il faut trouver un moyen de permettre au personnel de soutien de participer à toutes ces rencontres.

L'apport du personnel professionnel dans l'encadrement de ces cas est important et primordial afin de soutenir les interventions et d'assurer un support des intervenants sur le plancher sur une base régulière de chacun de ces cas.

### **Protocole école/élève**

Afin de permettre encore une fois une cohésion, une concertation et une constance dans les interventions, il serait souhaitable que chaque école établisse un protocole. Rapidement, un protocole pour chaque élève qui présente un potentiel de violence et d'agression devrait être établi par l'équipe-école. Le protocole devrait être connu de toutes les intervenantes et tous les intervenants de l'école.

Le protocole pourrait contenir les éléments suivants: éléments déclencheurs, PI, protocole, retour sur la situation, quand appeler les parents, police, ambulance, etc. .... Planifier une rencontre multi pour mettre des choses en place afin de répondre aux besoins du salarié.

En référence au document de la formation de monsieur Jocelyn Bourdeau (ITCA), il serait essentiel que les directions prennent connaissance des pages quatre-vingt-quatre à quatre-vingt-dix à savoir **Quoi faire après un événement violent pour soutenir un salarié.**

### **Intégration des élèves**

Les salariés se posent la question à savoir si la commission scolaire a tout en main afin d'intégrer tous les élèves. La scolarisation de certains élèves dans notre commission scolaire peut/pourrait être remise en question si nous ne sommes pas en mesure d'offrir des services à la hauteur de leurs besoins.

### **Constat syndical**

Il semble que le nombre d'ententes extraterritoriales est stable d'année en année alors que le nombre d'élèves est en évolution constante. Cette constatation s'additionne à la complexification des cas d'élèves.

La fermeture des ressources Détour et Petit Détour a fait un grand mal. Les services Étincelles et Phénix devraient être complémentaires aux ressources Détour et Petit Détour. Cela permettrait de retirer un élève de son milieu pour une certaine période de temps afin de mieux analyser la situation et de mettre en place certaines mesures permettant une réintégration adéquate.

### **Le manque de ressource**

- Ajout de classes spécialisées
- Ajout de ressources, souvent il n'y a qu'un seul TES dans les écoles alors que lors de situation d'urgence une deuxième personne est nécessaire (l'importance d'un témoin, backup), tel que mentionné lors de la formation ITCA.

**Secteur des services de garde  
Cynthia Leduc**

## Éducatrice

- Ratio trop élevé en maternelle (plus petit, besoin d'aide en début d'année)
- Ratio élevé (plus de 25)
- Temps de planification pris pour des réunions d'équipe ou pour organiser les journées pédagogiques
- TES le jour mais pas de TES en après-midi/soir et journée pédagogique
- Manque d'information sur les dossiers des élèves
- Planification exhaustive (différente dans chaque école)
- Temps de battement inexistant dans certains milieux avant le début du travail

### Technicienne en SDG

- Personne non remplacée lorsqu'absente, surcharge pour la technicienne
- Intervention auprès des élèves violents (rôle de TES)

### Solutions

- Uniformiser certains points dans tous les services de garde
- Conseillère pédagogique (payée par SDG)
- Ratio : bâtir les groupes avec 18 enfants, c'est rentable et cela permet un jeu s'il y a une clientèle sporadique ou nouvel élève
- Hymne au printemps : feuille de planification facile et complète

En résumé, vingt-huit (28) points sont ressortis par les éducatrices, technicienne en service de garde et éducatrice classe principale présentes lors de cette rencontre.

- De ces vingt-huit (28) points, neuf (9) ont été classés prioritaires. Notamment les ratios trop élevés ou plutôt dépassés.

On ne parle plus de vingt-et-un ou vingt-deux (21 et 22), alors que le ratio est de vingt (20) mais bel et bien de vingt-cinq (25) enfants et plus, pour un grand laps de temps. Cela se produit très fréquemment et dans plusieurs établissements.

**8-2.07** *Dans le cadre de l'établissement de l'horaire de travail d'un poste en service de garde, la commission cherche à maintenir vingt (20) enfants par groupe.*

En plus des ratios qui ne sont pas respectés, les élèves cotés ou qui ont un service en classe comme une TES, sont intégrés normalement dans les groupes du SDG sans avoir de support pour l'éducatrice.

**8-2.09** *Lors de l'établissement des postes en adaptation scolaire, la commission doit tenir compte des services offerts à la clientèle de l'adaptation scolaire et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage qui fréquentent un service de garde.*

Afin de bien prendre en charge le groupe, plusieurs éducatrices nous mentionnent ne pas être au courant des dossiers d'élèves, même si la demande a été faite. Comment pouvons-nous bien prendre en charge un groupe, sans être au courant des plans d'intervention? Car lors du plan d'intervention, c'est soit la technicienne qui est invitée et non l'éducatrice concernée. La technicienne en service de garde ne vit pas au quotidien avec l'enfant. Toute éducatrice qui se voit obtenir un poste en SDG devrait être reconnue comme intervenante auprès des élèves de son groupe.

De plus, le temps de planification accordé aux éducatrices est pris pour des rencontres d'équipe (habituellement, mensuelle, deux (2) sur quatre (4) heures sont prises pour ces rencontres) ce qui ne laisse que deux (2) heures de planification pour le mois. Deux (2) heures incluant la préparation du matériel, les achats, la communication avec les parents, remplir les fiches de planification demandée par la technicienne/direction

**8-2.08** *Lors de l'établissement des postes en service de garde ceux-ci doivent comprendre, en dehors de la présence des élèves, du temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de concertation de l'équipe-école, pour les suivis auprès d'intervenants ou des parents.*

Dans ce temps de planification, une fiche doit être remplie. Vingt-quatre (24) services de garde, vingt-quatre (24) fiches différentes. De la plus simple (avec des cases à cocher et inscrire que le titre de l'activité) à la plus complexe (description exhaustive de chacune des activités incluant les sphères du développement des enfants). Il y a des fiches mensuelles, hebdomadaires, quotidiennes, même classe d'emploi, vingt-quatre (24) façons de faire. De ce fait, comme le temps de planification est déjà manquant, une éducatrice qui est dans tel ou tel service de garde n'a pas le même temps ou les mêmes documents à compléter qu'une autre et doit donc investir de son temps personnel afin de compléter son travail.

Le temps de battement a disparu dans certain service de garde.

Le matin, l'éducatrice qui ouvre doit s'assurer que les lieux sont sécuritaires (aucun bris durant la nuit ou dégât d'eau), débarrasser plusieurs portes, ouvrir les lumières à plusieurs endroits, prendre les messages.

Le midi, l'éducatrice doit prendre les infos sur les changements (locaux disponibles ou pas, activités spéciales, on sort à l'extérieur ou non, si pas à l'extérieur, prévoir des activités), sortir les trousseaux de premiers soins (certaines écoles), placer les cabarets d'enfants qui prennent le menu (certaines écoles), sortir le matériel nécessaire pour son animation du midi, descendre les tables dans la cafétéria pour accueillir les enfants (certaines écoles).



Le soir, l'éducatrice doit sortir son matériel (en théorie, ce temps devrait être inclus dans le temps de planification, mais il est déjà manquant), prendre les messages, voir s'il y a des absences dans son groupe, prendre tout l'équipement qu'elle a besoin pour travailler (walkie-talkie, système de présences dans son groupe, feuille de présences).

Le tout... sur son temps ! Avant, toutes les écoles avaient un temps de battement, maintenant, ce temps a disparu dans certaines écoles. Parfois, on peut même voir que dans une même école, les éducatrices en maternelle n'ont pas de battement, mais les éducatrices du premier cycle oui !

### **Les solutions proposées**

- Pour les ratios, pas de solution apportée à cette problématique puisque le tout est écrit dans la convention 8-2.07 et 8-2.09. Cela devrait être respecté.
- Pour le temps de planification, prévoir les réunions d'équipe, lorsque nécessaire, en dehors du temps de planification (un service de garde offre cette façon de faire). Pour les fiches de planification, avoir une fiche commune pour tous les services de garde ou une banque d'activités que l'éducatrice se bâtit d'année en année. Il est entendu qu'une éducatrice qui a planifié un bricolage le mardi et le mercredi, qui a complété la fiche exhaustive ou non, ne fera pas son bricolage et préférera faire bouger les enfants si il pleut depuis trois jours. Le temps mis sur cette planification aurait pu être mis ailleurs !

**Secteur général  
par Patrick Lécuyer**

## **Constat**

Manque de personnel pour les remplacements (séparation des tâches qui ne lui appartient pas/ au retour, le travail s'accumule/ coordonner les tâches)

Il est difficile de coordonner le travail quand plusieurs personnes sans expérience se succèdent sur un même poste. Les remplaçants font ce qu'ils peuvent et le reste est reporté ce qui a comme conséquence qu'au retour de l'employé absent, on l'accable de rattrapage à faire.

### **1. Lourdeur administrative système CAR**

CAR ne semble pas la solution à tous les problèmes. Souvent il manque de candidats dans la banque. On doit donc se débrouiller avec d'autres moyens pour trouver des remplaçants.

### **2. Lorsqu'on soulève une problématique, peu d'intérêt à la régler, même si nous avons la solution (plus important de trouver QUI plutôt que de trouver une solution)**

Qui de mieux placer que les employés sur le terrain pour suggérer des solutions simples à des problèmes quotidiens. Trop souvent des gestionnaires loin des préoccupations des employés ou de la tâche à accomplir imposent des solutions inadéquates.

### **3. Nouvelle tâche, mais formation manquante ou non adaptée**

Trop souvent la formation consiste à un encouragement et l'invitation à l'employé à faire de son mieux.

Un formateur devrait être assigné à la formation des nouvelles secrétaires d'école.

### **4. Informatique : avant livraison de matériel dans l'école, maintenant c'est centralisé (déplacements inutiles)**

Les livraisons de matériel informatique se faisaient avant dans les différents milieux; maintenant les employés doivent transporter le matériel / ordinateur / pièces dans leur véhicule personnel.

### **5. Perte d'autonomie, toujours en gestion d'urgence**

- Reproche de mal gérer les priorités, mais elles s'ajoutent toujours

À toujours devoir éteindre les feux, la gestion de la tâche devient de plus en plus difficile.

## **6. Distribution des tâches inégales entre les différents corps d'emploi**

Les tâches ne sont plus équitablement distribuées, ce qui fait que les personnes plus performantes sont souvent appelées à faire les tâches des personnes moins performantes. La formation de tous les employés demeure la solution à ce problème.

## **7. Ajout d'écoles, mais pas d'ajout de personnel dans les services et RH**

Des écoles s'ajoutent à notre commission scolaire, mais les services des différents départements ne sont pas augmentés. La lourdeur de la tâche augmente constamment.

## **8. Retraite progressive et absence, les autres ont une surcharge, car elle n'est pas remplacée clause – annexe 4 point 14**

Lors de retraite progressive ou d'absence à court ou moyen terme, les employés ne sont pas remplacés. Or, de plus en plus de salariés en retraite progressive quittent plus rapidement devant la lourdeur de la tâche. Ils se doivent de faire en moins de temps ce qu'elle devait faire en 35 h.