

TENDANCES EN MILIEU DE TRAVAIL **ÉDUCATION**

Nouveau rapport sur les conditions de travail des employés de bureau du système scolaire public de la Colombie-Britannique

Un nouveau rapport évaluant la performance des employés de bureau du système scolaire public de la Colombie-Britannique démontre que les membres du SCFP ont dû composer avec les compressions et les mesures d'austérité mises en œuvre par le gouvernement provincial au cours de la dernière décennie.

Les conclusions de ce rapport intitulé *Under Duress: the intensification of clerical work in BC's public school system* (Sous la contrainte : l'intensification du travail clérical dans le système scolaire public de la Colombie-Britannique) s'appuient sur les données du sondage électronique mené auprès des employés de bureau au printemps 2014, ainsi que sur une analyse des études pertinentes et des budgets scolaires. Environ 1300 employés de bureau œuvrant dans 49 commissions scolaires ont répondu au sondage, pour un taux de réponse de près de 30 pour cent. Le rapport a été rédigé par John Malcolmson du service de la recherche du SCFP.

Qui occupe les postes?

Le rapport confirme que le travail de bureau est presque entièrement effectué par des femmes, elles forment en effet 98 pour cent de l'échantillon du sondage. L'âge moyen des travailleurs de bureau du primaire est de 51 ans. Ils ont en moyenne 22 ans d'expérience en travail de bureau, dont à peu près la moitié chez leur employeur actuel.

La majorité des employés de bureau détiennent un diplôme collégial et une plus faible proportion un diplôme universitaire. La plupart des postes de bureau dans le système scolaire sont des postes permanents à temps plein. Le salaire moyen est de près de 36 000 dollars par année.

Qu'apprend-on sur le travail de bureau?

Le rapport démontre que les pressions budgétaires soutenues imposées au secteur de l'éducation affectent les employés de bureau et les autres employés de soutien. On demande en effet aux employés de bureau d'en faire



plus, alors que le financement accordé aux activités cléricales diminue, afin de diriger un maximum de ressources vers les salles de classe.

Les résultats sont inquiétants : diminution des heures de travail, accroissement de la charge de travail, exigences accrues, diversification et complexification des tâches et, par conséquent, augmentation du stress.

Malgré tout, les employés de bureau se disent généralement très satisfaits

Suite à la page 2

À L'INTÉRIEUR

2 SÉCURITÉ PUBLIQUE

Le SCFP défend la sécurité publique en s'opposant à la réduction du nombre d'agents de bord

3 RECHERCHE

Un nouveau rapport sur les causes du surmenage propose des solutions

4 NÉGOCIATION

Le gouvernement du Québec impose la restructuration des régimes de retraite municipaux

Nouveau rapport sur les conditions de travail des employés de bureau du système scolaire public de la Colombie-Britannique

Suite de la page 1

de leur emploi, les relations interpersonnelles qu'ils tissent au bureau y contribuant beaucoup.

Ce rapport fait aussi état de situations préoccupantes en matière de santé et de sécurité au travail. La plupart des

répondants disent avoir des douleurs au cou, au dos et aux épaules, des maux qu'ils associent à la nature de leur travail. Le sondage a également permis de recueillir des données sur les problèmes ergonomiques des membres, le plus important étant le nombre d'heures de

travail passées en position assise devant un écran d'ordinateur. À long terme, ce constat est inquiétant pour la santé de ces travailleurs.

Les heures non rémunérées sont une autre source d'inquiétude. En moyenne, un employé de bureau travaille une demi-heure non rémunérée par semaine. Comme le souligne le rapport, cela démontre le dévouement des syndiqués dans un contexte de

CAMPAGNES SÉCURITÉ PUBLIQUE

Le SCFP défend la sécurité publique en s'opposant à la réduction du nombre d'agents de bord

Plus de dix ans après que WestJet ait demandé à Transports Canada de réduire le ratio d'agents de bord par passagers en vigueur sur ses avions, l'industrie canadienne du transport aérien a finalement eu gain de cause. Transports Canada a en effet accordé des exemptions à la majorité des grands transporteurs canadiens.

Cette année, dans la plupart des appareils à fuselage étroit, les principales compagnies aériennes pourront donc utiliser le ratio d'un agent de bord pour 50 sièges passagers au lieu de la norme d'un agent de bord pour 40 passagers prévue à la réglementation. En raison de ce changement, il y aura au minimum un agent de bord en moins sur de nombreux appareils. Les agents de bord du SCFP subissent déjà les contrecoups de cette décision. Lorsque le ratio d'un agent de bord pour 50 sièges passagers est utilisé, ils constatent en effet un accroissement de leur charge de travail,

une augmentation de la fatigue et une diminution des normes en matière de sécurité et de service.

Pour justifier ce changement, la ministre fédérale des Transports, Lisa Raitt, affirme que le nouveau ratio est la « norme internationale ». Malheureusement, Transports Canada est incapable de dire à la population que le nouveau ratio offre un niveau de sécurité « équivalent » à la norme actuelle, le ministère se limitant à dire que le nouveau ratio est « acceptable ».

Depuis plus de dix ans, le SCFP fournit le fruit de la recherche approfondie qu'il a réalisée dans ce dossier à Transports Canada et aux parlementaires. Nos travaux démontrent qu'une réduction du nombre d'agents de bord met en péril la sécurité des passagers et des membres d'équipage. À l'inverse, dans le cas de l'écrasement d'Air France à Toronto en 2005 et de celui

d'Asiana à San Francisco en 2013, s'explique directement par la présence d'un nombre adéquat d'agents de bord sur ces appareils.

Nous avons aussi souligné aux décideurs que, même si les évacuations sont rares, les agents de bord accomplissent toute une gamme de tâches qui garantissent la sécurité des passagers, du décollage à l'atterrissage. En plus des procédures ordinaires, ils interviennent en cas d'urgences médicales, de passagers turbulents, de bris mécaniques et lors d'autres situations potentiellement dangereuses.

Le SCFP mène une vaste campagne en faveur du maintien du ratio d'un agent de bord pour 40 passagers. Il a notamment demandé aux tribunaux de revoir la décision de Transports Canada.

Pour en savoir plus sur cette campagne, visitez le scfp.ca.

■ Janet Dassinger

Pourparlers est offert quatre fois l'an. Son but premier est de fournir aux comités de négociation des sections locales du SCFP, aux dirigeants élus et aux conseillers syndicaux l'information nécessaire pour préparer – et négocier – les demandes syndicales.

Trouvez les numéros précédents du bulletin en ligne à scfp.ca/pourparlers

Recevez les bulletins par courriel à scfp.ca/abonnement

Veuillez envoyer toutes corrections, questions ou contributions à Margot Young par courriel au servicederecherche@scfp.ca

SEPB 491

SCFP / Syndicat canadien
de la fonction publique

réduction des heures et d'accroissement de la charge de travail.

Finalement, les employés de bureau signalent un nombre significatif d'incidents impliquant des parents, des citoyens ou des élèves agressifs. La manière de traiter avec ces situations varie selon les circonstances. Les altercations avec des élèves sont plus susceptibles de faire l'objet d'un signalement formel, dont les conséquences

sont habituellement prévues au code de conduite. Ce code s'applique rarement aux parents et aux citoyens. Les syndiqués ont donc plus souvent tendance à passer l'éponge sur ces types d'altercations.

Et maintenant?

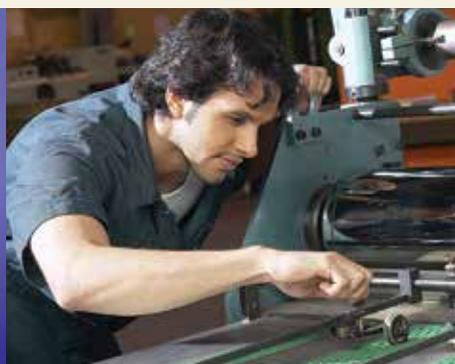
Le rapport encourage les employés, le SFCP et les employeurs à travailler ensemble afin de régler les problèmes

et les préoccupations soulevés en vue d'améliorer l'environnement de travail du personnel de bureau du secteur de l'éducation.

La version intégrale du rapport *Under Duress: the intensification of clerical work in BC's public school system* est disponible en anglais à cupe.bc.ca.

■ John Malcolmson

RECHERCHE SERVICES SOCIAUX



Un nouveau rapport sur les causes du surmenage propose aussi des solutions

De plus en plus de travailleurs ont de la difficulté à suivre le rythme exigé au travail. Selon l'Association canadienne pour la santé mentale, le quart des Canadiens travaillent 50 heures et plus par semaine, alors que la proportion était d'un sur dix il y a dix ans. Le surmenage coûte environ 12 milliards de dollars annuellement aux employeurs si on tient compte de la perte de productivité, des prestations de maladie versées et de l'absentéisme. Les prestations d'invalidité dues au surmenage représentent parfois jusqu'à 12 pour cent de la masse salariale.

Le SFCP a réalisé une étude sur les tendances en matière de surmenage. Bien que ce rapport porte sur le secteur des services sociaux, les travailleurs

des autres secteurs y trouveront des informations utiles et applicables à leur propre situation.

Le surmenage peut être défini comme suit : une suraccumulation de tâches et de responsabilités confiées à un seul travailleur qui ne dispose pas d'assez de temps dans une journée pour s'en acquitter. Le surmenage prend diverses formes : horaire de travail trop long, exigences déraisonnables, heures supplémentaires imposées (rémunérées ou non), annulation de pauses, de jours de congé ou de jours de vacances, travail sous pression, contrôle du rendement, attentes irréalistes de la direction, tâches supplémentaires ou inappropriées et non-remplacement des employés en congé.

Suite à la page 4

Surmenage dans les services sociaux : quelques points à vérifier dans la convention

Il s'agit d'une liste partielle. La liste complète se trouve dans le rapport disponible à scfp.ca.

1. Est-ce que la direction reconnaît qu'elle a la responsabilité de régler rapidement les problèmes de charge de travail?
2. Est-ce que la charge de travail des employés est réévaluée régulièrement? Est-ce que les employés ont l'occasion de s'exprimer lors de ces réexamens?
3. Est-ce que des objectifs en matière de charge de travail ou de nombre de dossiers à traiter ont été fixés?
4. Est-ce qu'un comité patronal-syndical sur la charge de travail a été mis sur pied?
5. Est-ce que l'employeur doit aviser le syndicat de la tenue d'une réévaluation de la charge de travail, ainsi que du suivi et des résultats d'une telle révision?
6. Est-ce que du temps de travail est consacré exclusivement à la rédaction des rapports?
7. Est-ce que la planification des congés et le remplacement des employés en congé sont adéquats?
8. Est-il possible de déposer un grief pour surcharge de travail?
9. Est-ce que l'employeur est tenu de combler les postes vacants le plus rapidement possible?
10. Est-ce que des clauses facilitant la conciliation travail-famille existent?

Le gouvernement du Québec impose la restructuration des régimes de retraite municipaux

Les municipalités du Québec et les syndicats représentant leurs employés ont, depuis le premier février, 12 mois pour négocier une entente sur la restructuration de tous les régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal et du transport urbain. Ces négociations forcées sont prévues par la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées* (loi 3) adoptée en décembre dernier par l'Assemblée nationale du Québec.

La période de négociation pourra être prolongée de six mois (deux fois trois mois) si nécessaire. Les parties pourront avoir recours à la conciliation si elles le désirent. Toutefois, si au bout de ce processus il n'y a toujours pas d'entente, l'arbitrage sera alors obligatoire.

En amont des négociations, les comités de retraite avaient aussi des obligations à remplir. Ils devaient procéder à une évaluation actuarielle en date du 31 décembre 2013 et la soumettre à la Régie des rentes du

Québec au plus tard le 31 décembre 2014, à défaut de quoi une pénalité s'appliquera. Cette évaluation définit la part de déficit attribuable aux retraités et aux travailleurs actifs.

Effets sur les syndiqués et les retraités

La restructuration des différents régimes prendra effet rétroactivement le premier janvier 2014 et les effets négatifs sur les syndiqués et les retraités seront nombreux.

Le déficit imputable aux travailleurs actifs pour leurs années de service antérieures au premier janvier 2014 doit être assumé par l'employeur et les travailleurs actifs en parts égales (50/50). Ces derniers devront payer leur part de déficit en réduisant leurs droits ou en augmentant leur cotisation (maximum de 3 pour cent). Si au cours d'une évaluation actuarielle subséquente un nouveau déficit apparaissait pour les années de service antérieures au premier janvier 2014, l'employeur l'assumerait en totalité. La loi 3 prévoit l'élimination de toute clause d'indexation automatique comme première

mesure de réduction de droits. La rente normale est quant à elle protégée et il est interdit de la diminuer. Il en va de même pour le taux d'accumulation de cette dernière.

En ce qui a trait au déficit imputable aux retraités en date du premier janvier 2014, les municipalités peuvent, si elles le décident, suspendre leur indexation, et ce, à compter du premier janvier 2017. Cette suspension ne peut contribuer à rembourser plus de 50 pour cent de la part de déficit des retraités. Si dans une évaluation actuarielle postérieure un surplus apparaissait, l'indexation devrait être rétablie prioritairement à tout autre droit.

Tous les régimes visés par la loi doivent prévoir que le service courant de même que les déficits attribuables aux années de service après le 31 décembre 2013 seront assumés par l'employeur et les travailleurs actifs en parts égales (50/50). Les régimes doivent avoir un fonds de stabilisation dans lequel les parties contribuent également (50/50). La cotisation d'exercice est plafonnée à 18 pour cent des salaires. Ce plafond peut être augmenté de 0,5 pour cent si les travailleurs actifs sont en majorité des femmes. Si l'âge moyen est de plus de 45 ans, ce plafond pourra être augmenté de 0,6 pour cent par année d'écart entre l'âge moyen du groupe et 45 ans.

■ Sylvain Pilon

Un nouveau rapport sur les causes du surmenage propose aussi des solutions

Suite de la page 3

Le surmenage a un impact négatif sur la qualité des services sociaux offerts. Les travailleurs ressentent souvent de la frustration parce qu'ils sont incapables de faire leur travail aussi bien qu'ils le voudraient. Cela peut mettre la santé et la sécurité des patients en danger.

Le surmenage a des effets sur la santé qui vont de symptômes légers, comme des maux de tête et des troubles

du sommeil, à des conséquences plus lourdes, comme l'épuisement professionnel, la dépression, la crise cardiaque ou l'accident vasculaire cérébral (AVC). Un travailleur stressé est trois fois plus susceptible de vivre une grave dépression. Il risque aussi de manquer plus de journées de travail que les autres employés. Le surmenage affecte aussi la capacité de l'employeur à attirer et à retenir du personnel qualifié. Enfin,

il empêche les travailleurs de participer à la vie syndicale.

La responsabilité de la charge de travail incombe à la direction. Une bonne convention collective est donc le meilleur moyen de s'assurer que la direction prenne les préoccupations des travailleurs au sérieux.

Pour en savoir plus, consultez la version intégrale du rapport sur le surmenage dans les services sociaux à scfp.ca.

■ Joe Courtney