



Audience à la séance extraordinaire du conseil des commissaires du 9 mai 2018

Mme Denise Trudel, 1^{ère} vice-présidente APPA, accréditation CSDM

Madame la présidente, monsieur le directeur général, mesdames et messieurs les commissaires, membres de la direction générale, des directions d'unités et des services centraux, je vous remercie de nous recevoir en audience lors de ce conseil extraordinaire.

Le 20 avril 2016, je me tenais devant vous pour dénoncer les conditions de travail difficiles des employés des ressources humaines suite à des années de coupures et à une restructuration menée à l'automne 2015 suite aux recommandations de firmes comptables totalement insensibles au facteur humain. Je dénonçais l'expertise démantelée, le manque de formation, les tâches imposées, la période de flou total qui régnait, la surcharge de ces employés déjà à bout de souffle et à qui on annonçait une autre vingtaine de coupures dans leur département.

Mais qui étais-je, simple technicienne en administration, à côté d'illustres décideurs, pour avertir du chaos qui régnerait dans ce département qui après tout, ne fait que gérer les conditions de travail de 16,000 employés?

Le travail est une activité grâce à laquelle une personne gagne sa vie, c'est-à-dire, une activité rémunérée. Quand cette rémunération est modifiée et que l'on n'obtient pas de réponses à ses questions, la frustration et le mécontentement montent en flèche. Le démantèlement des ressources humaines et les coupures de personnel ont emmené un nombre incroyable d'erreurs dans les paies et les avantages sociaux, pour ne parler que de ces dossiers. Peut-on en vouloir à des employés surchargés qui se font répondre par leur supérieur d'attendre que la personne appelle pour se plaindre avant de corriger son dossier? Le problème, c'est que comme dit si bien l'intersyndicale CSDM, c'est qu'il n'y a plus de réponse au numéro composé. Et ce, pour tout ce qui touche nos conditions de travail, du congé de maternité aux affichages de poste, en passant par les assurances collectives. Et ces problèmes peuvent potentiellement toucher chacun de vos 16,000 employés. Problèmes que vous avez le privilège de ne pas connaître ou que vous réglez par un simple coup de téléphone. Et toutes les personnes qui n'obtiennent pas de réponse de leur employeur se tournent naturellement vers leur syndicat pour en avoir. Nous tentons d'aider le mieux possible, mais nous n'avons pas les outils nécessaires pour toujours bien le faire et ce ne devrait pas être au syndicat d'endosser cette responsabilité qui revient à l'employeur.

La fixation du retour à l'équilibre budgétaire a fait des ravages auprès de vos employés qui, pour plusieurs, se sont retrouvés en épuisement professionnel, 44% des personnes en invalidité le sont pour des raisons psychologiques. Ces personnes ont dû faire face à un bureau de santé dont le premier objectif est de ramener les soldats épuisés au combat. Les expertises médicales se sont multipliées à outrance. Expertises faites par des médecins dont on peut raisonnablement douter de la partialité puisqu'il s'agit de lucratifs contrats pour eux et qu'ils ne désirent sûrement pas perdre. Comment peut-on juger de la santé d'une personne en 15 ou 20 minutes seulement et contre l'avis de son médecin traitant qui suit son patient depuis souvent plusieurs années? Hippocrate doit se retourner dans sa tombe.

L'employé forcé à un retour au travail n'a souvent pas le choix parce qu'il ne peut assumer la conséquence financière d'un refus puisque ses prestations d'assurance-salaire seront coupées. S'en suit alors une détérioration de sa santé tant physique que mentale et le jour où il n'en peut plus de pleurer dans son bureau, on lui refuse un nouvel arrêt de travail et la possibilité d'aller se faire entendre en arbitrage par un troisième médecin, il ne lui reste donc que l'assurance-emploi maladie en espérant être guéri dans les quinze semaines suivantes. Ceux qui choisissent l'arbitrage par un troisième médecin se retrouvent sans le sou du jour au lendemain et doivent souvent subir une longue période d'incertitude. Depuis la restructuration des RH, nous sommes maintenant tous des fraudeurs potentiels aux yeux du bureau de santé si nous avons la malchance d'être malades.

Beaucoup d'efforts sont mis pour penser aux différents moyens de rétention du personnel, mais vous avez encore beaucoup de pain sur la planche pour retenir vos employés qui se sauvent dès qu'ils en ont la possibilité. Des départs se font régulièrement et plusieurs songent à une rétrogradation pour sortir d'un milieu de travail toxique pour leur santé, faute de mieux. Et je parle pour tous ceux qui n'arrivent pas à accumuler assez d'heures par semaine pour avoir une paye décente ou des conditions favorables à leur cheminement professionnel, qui sont épuisés et ne se sentent ni écoutés, respectés et encore moins appuyés.

De 2010 à 2017, le personnel administratif et technique a perdu 243,94 postes, soit 19 % de son effectif. Vous m'excuserez donc de ne pas applaudir à la mince injection de 32 postes qui ne changera pas grand-chose à la réalité de travail de plusieurs de nos membres.

M. Michel Picard, président de l'APPA

Merci Denise,

Au 1^{er} juillet 2018, après des années de coupes et d'abolitions de toutes sortes, nous atteindrons enfin l'équilibre budgétaire. On se dit que, enfin, nous pourrions commencer à oxygéner les milieux, surtout les services centraux et les écoles primaires où le personnel administratif est à bout de souffle depuis des années, ainsi qu'une bonification des postes en services directs aux élèves, tels que les techniciens en documentation, en loisir, en travail social ou en travaux pratiques.



Pour une bonification au 1^{er} juillet prochain, ça en est toute une, mais pas à l'endroit où nous l'espérons. Il faut croire que plusieurs personnes avaient hâte à l'équilibre budgétaire, car une fois ce dernier atteint, nous assistons à une explosion de l'offre de service... de cadres !

Mais ça n'est pas une nouveauté, car la commission scolaire avait déjà créé deux précédents par le passé : au Service des technologies de l'information, elle avait aboli 6 postes de techniciens en informatique afin de créer 5 postes de régisseurs. Par la suite, la CSDM a aboli 3 postes d'analystes au Bureau des services-conseils en assiduité au travail pour créer 3 postes de conseillers en gestion de personnel (on parle toujours de postes de cadres). Si ça avait bien marché à l'époque au service informatique et au bureau de santé, pourquoi ne pas rééditer l'expérience à un niveau encore plus élevé !

Ainsi, 6 postes de techniciens en administration au Service des ressources financières se voient abolir afin de créer 7 postes supplémentaires de cadres. 4 régisseurs et 3 agents d'administration viendront gonfler l'offre de service en gestionnaire. J'oubliais par contre de souligner que deux postes de coordination y avaient aussi été abolis... pour mieux être recréés en tant que directions adjointes. Moins de bras dans ce service, mais davantage de cadres.

Mais le service des ressources financières n'est pas le seul dans son cas, loin s'en faut. Ainsi, le Service des ressources matérielles dans la foulée des investissements ministériels pour la réfection/construction et autres agrandissements des écoles est allé de l'avant avec de l'ajout de gestionnaires : 1 nouvel adjoint, 6 coordonnateurs, 3 régisseurs, 2 agents d'administration et 1 contremaitre viendront bonifier l'équipe de gestion, pour un total de 13 ajouts.

C'est donc dire que dans deux services centraux, on y ajoute un total de 20 cadres supplémentaires. Est-ce tout ? Oh que non ! Selon les rumeurs qui circulent, le Service de la gestion des personnes et du développement des compétences ne serait pas en reste. Tout d'abord, dans son Bureau de la paie et des avantages sociaux, on y abolit le poste d'une technicienne en administration pour y créer un poste de régisseur. Ensuite, on y suit la tendance générale en y faisant une mise à niveau de son personnel de coordination : les coordonnateurs des bureaux de la dotation, de la paie et des avantages sociaux, du recrutement et de santé deviendraient tous des directions adjointes. Idem au service des technologies de l'information qui « perdrait » son coordonnateur pour y gagner un directeur adjoint supplémentaire.

Je me rappelle il n'y a pas si longtemps de la réaction de la population au lendemain des subventions accordées à Bombardier : les hauts dirigeants de ce « fleuron québécois » en avaient profité pour ajuster à la hausse leurs conditions de travail et financières, et ce, au grand mécontentement des payeurs de taxes. Assistons-nous au même phénomène à l'échelle scolaire ? En tout cas, dans le discours d'explication d'un directeur des services centraux, tout porte à le croire, car il nous a tenu le même discours que les hauts dirigeants de Bombardier : on n'a pas le choix d'agir de la sorte si nous souhaitons attirer et garder le personnel dans nos services.

Voir de telles actions se réaliser au lendemain d'années où vous avez demandé à votre personnel d'accepter des abolitions de postes sur l'autel sacrificiel de l'atteinte de l'équilibre budgétaire, ça



frise l'indécence. De l'extérieur, ce que l'on voit, c'est que les gestionnaires des services centraux pigent à deux mains dans le plat de bonbons après des années de famines.

On semble oublier que s'il y a des services centraux, c'est parce qu'il y a des écoles. Et s'il y a des écoles, c'est parce qu'il y a des élèves à l'intérieur. Et s'il y a des élèves, c'est à eux que devraient aller les fruits du retour à l'équilibre budgétaire.

Vous allez alors sûrement nous répondre que les services ont été bonifiés dans les établissements.

L'ajout de 1,37 surveillant d'élève ? Il en manque quand même 7,94 pour retrouver le niveau de 2010.

L'ajout de 2,55 techniciens de travail social ? Il en manque quand même 1,85 pour retrouver le niveau de 2010.

L'ajout de 0,3 technicien en loisirs ? Il en manque quand même 2,38 pour retrouver le niveau de 2010.

La coupure de 0,15 technicien de travaux pratiques ? Il en manque quand même 14,98 pour retrouver le niveau de 2010.

L'ajout de 0,8 technicien en documentation ? Il en manque quand même 7,34 pour retrouver le niveau de 2010.

Pourtant, parlant des techniciennes en documentation, il existe une politique à la CSDM qui cite textuellement que la CSDM doit « *Promouvoir dans chacun des milieux la création d'un lieu culturel, comme la bibliothèque scolaire, qui pourra être l'âme de l'établissement, en assurant les moyens nécessaires à son animation.* » Force est de constater que l'application des politiques est à géométrie variable, surtout lorsque dans certaines écoles secondaires, les bibliothèques sont fermées 50 % du temps.

S'il manque 35,49 postes afin de retrouver la hauteur des services offerts aux élèves au 1^{er} juillet 2010, ça n'est pas plus rose dans les autres secteurs !

L'informatique, par exemple, compte sur 11,5 ressources de moins qu'en 2010. Cet état de fait ne doit pas être étranger au ratio complètement dément qui affecte le personnel technique et opérateur en support aux établissements : on parle de plus de 1600 à 1700 appareils informatiques à « supporter » par personne. On se demande ensuite les raisons de l'insatisfaction des usagers face aux outils informatiques.

Pourtant, on avait fait miroiter à cette équipe que le STI travaillerait fort pour augmenter son personnel. Au global, on parle de l'ajout de 0,3 opérateur dans l'ensemble de la commission scolaire et d'une réduction de 0,2 pour la classe technique. Une chance qu'il y a eu de la création ailleurs dans la commission scolaire, car au STI proprement dit, on y diminue un poste de 100 % à 60 %. Et n'oubliez pas : on a 5 régisseurs et 2 directions adjointes dans ce service.

Au niveau du personnel administratif, ce n'est guère mieux. Un exemple parmi tant d'autres, on a aboli un poste de secrétaire d'école pour le recréer sous forme de secrétaire de gestion. Une



grosse économie ça ! 1 ¢ de l'heure d'économie ! Au lieu de gagner 23,77 \$/h, on versera 23,76 \$/h. Mais cette économie ne durera que le temps d'une année scolaire, car l'an prochain, ces deux corps d'emploi auront le même rangement, les mêmes échelons salariaux.

Au global, on parle d'un ajout faramineux de 27,33 postes dans le secteur administratif. Ça en prendrait 143,35 pour revenir à la hauteur de ce qu'il y avait en 2010. Serez-vous surpris d'apprendre que c'est dans ces corps d'emploi (secrétaires, secrétaires d'écoles et de gestion, agents de bureau classe I, II et principale, et de technicienne en administration) que l'on retrouve le plus haut taux d'épuisement et de détresse psychologique ? S'il y avait un endroit où l'employeur devait mettre l'emphase, c'est bien là !

Nos écoles débordent et nous n'avons jamais été autant en sous-effectif pour faire face à la demande. Nous avons besoin de bras supplémentaires, tant dans les établissements que dans les services centraux. C'est à ces endroits que l'employeur aurait dû privilégier un réinvestissement, pas dans l'ajout de cadres. Ce n'est définitivement pas de cette façon que vous parviendrez à attirer et à garder votre personnel qui donne le vrai service.

Toujours dans le registre de l'attraction et de la rétention, je m'en voudrais de passer sous silence les années difficiles que vit le personnel en service de garde. Lors des présentations des plans d'effectif, on n'en fait jamais grand cas, mais il y a quand même un plan d'effectif dans chaque service de garde (ce que l'on appelle le « rappel ») et qui affecte le personnel éducateur.

Depuis quelques années, nous avons assisté à des diminutions significatives de temps dans plusieurs postes des éducatrices et éducateurs de la commission scolaire. La présence enfant n'est pas touchée, mais les temps de réunion, de planification et de préparation en ont pris pour leur rhume.

Comme les postes en services de garde se doivent d'être autofinancés, nous avons cru, à tort, que les diminutions des subventions ministérielles étaient responsables des coupures de temps dans les milieux. Mais la vérité est ailleurs. Le ministère a bien changé les règles de financement, mais les services de garde ne sont pas en difficultés financières pour autant. Bien au contraire, car des surplus sont enregistrés dans de nombreux endroits. On parle alors de plusieurs dizaines de milliers de dollars par établissement qui ne servent pas à bonifier les postes du personnel des services de garde concernés.

À ces dizaines de milliers de dollars enregistrés en surplus, il faut aussi questionner la ponction de 10 % pour frais d'administration et les deux ponctions de 4,2 % en réserve d'absentéisme. Alors qu'à l'époque, le 10 % pour frais d'administration faisait en sorte que le personnel des services de garde était bien desservi par des ressources dédiées à ce secteur d'activité (une conseillère en gestion de personnel, deux techniciennes en administration, deux agents de bureau, une technicienne en organisation scolaire et une conseillère pédagogique), il en reste quoi maintenant ? Mais la ponction de 10 % pour frais d'administration continue, elle, d'être prélevée...

Et deux ponctions de 4,2 % en réserve d'absentéisme ? Pour faire quoi ? Selon les échos en provenance des milieux, les problèmes de remplacement n'ont pas été en s'améliorant année



après année et les dépassements de ratios sont maintenant devenus la norme. Quand une éducatrice s'absente et qu'elle n'est pas remplacée, on doit répartir la vingtaine de jeunes composant son groupe aux autres éducatrices. Quand c'est une surveillante de dîner, ce sont 35 enfants à répartir dans les autres groupes. Alors, imaginez ce qui se produit lorsque quatre éducatrices et deux surveillantes de dîner sont absentes sans être remplacées ! Et ça, ça n'est même plus exceptionnel.

Ces dépassements de ratio vécu au quotidien sont comme le supplice de la goutte d'eau. Jour après jour, notre groupe est souvent en dépassement, mais les renforts tardent à venir. Comment voulez-vous attirer du personnel supplémentaire en service de garde lorsque les conditions d'exercice sont aussi peu attrayantes avec des postes à moins de 22 heures/semaine étalés sur 3 blocs de travail ? Avec un strict minimum de temps de préparation et de planification ? Vous avez pourtant implanté une politique sur la qualité en service de garde, mais on a la qualité que l'on se donne en fonction des moyens mis à la disposition des milieux. Quand on préfère générer des surplus au lieu d'en faire profiter les enfants qui les fréquentent, on fait le choix d'affamer son personnel et courir le risque de les voir quitter pour des commissions scolaires environnantes qui sont prêtes, elles, à offrir des conditions de travail attrayantes pour leur personnel.

Et cet état de fait est valable pour l'ensemble du personnel syndiqué de la CSDM. En tant que l'un des plus importants employeurs de la région métropolitaine, la commission scolaire se doit d'être proactive pour endiguer le flot de départ. Elle doit agir à tous les niveaux, pas seulement à celui des postes de directions de tout acabit. L'APPA et ses membres vous tendent la main : nous pouvons faire partie de la solution. Encore faut-il avoir des canaux de communications fonctionnels dans les deux sens.

Lorsque je me présente devant vous pour dénoncer des choix réalisés par l'employeur, c'est en tant que président élu du plus grand syndicat de soutien scolaire de la province. C'est pour les défendre que mes membres m'ont élu il y a maintenant 3 ans à la tête de l'APPA. L'un de mes devoirs, c'est « l'étude, la défense et le développement des intérêts professionnels, économiques et sociaux de nos membres » et c'est textuellement prévu dans nos statuts et règlements.

Mesdames et messieurs les commissaires, en tant qu'élu, vous aussi, il est de votre devoir de défendre vos circonscriptions. De défendre vos milieux. Et surtout de défendre bec et ongles vos écoles publiques et les élèves qui les fréquentent. Et ce n'est pas le fruit d'une politique CSDM. C'est la loi sur l'instruction publique qui le prévoit à l'article 176.1. Alors, faites les choix des plans d'effectifs en gardant en tête à qui vous êtes redevables. Aux dirigeants des services centraux et de la direction générale ? Ou aux membres de la communauté qui vous ont fait confiance aux élections scolaires de 2014. Pour ma part, j'ai rempli mon devoir devant vous ce soir. Et vous ? Allez-vous faire le vôtre ?

