

Allocution des présidents des syndicats de la CSDM

Conseil des commissaires CSDM

Séance du mercredi 28 mars, 19 h à l'école Lucien-Pagé

Afin d'alléger le texte, la partie des présentations a été retirée.

La version orale prime sur la version écrite.

Relations de travail à la CSDM

Le lien de confiance est rompu.



INTERSYNDICALE-CSDM



— ALLIANCE
DES
PROFESSEURS
ET
PROFESSEURS
DE
MONTREAL —



Rémi Desrosiers, président du SNEE:
Gilbert Ducharme, président de l'ACEDM
Michel Mayrand, président du SPPMEM
Michel Picard, président de l'APPA
Catherine Renaud, présidente de l'APPM

Collaboration : Yves Parenteau

~ Rémi Desrosiers, président du SNEE

Si nous sommes ici ce soir, c'est pour lancer un cri d'alerte. Un cri que vous risquez d'entendre, de plus en plus souvent et de plus en plus fort si vous continuez à banaliser la situation tout en restant campé dans vos positions d'efficience à coût nul. Malgré une rencontre que nous avons demandée et avons tenue le 29 janvier dernier avec la direction générale et la présidence de la CSDM, la seule chose qui a changé est que la CSDM semble essayer de diviser les syndicats! Nous sommes ici ce soir, ensemble pour y rester!

Rien ne va plus à la CSDM depuis l'implantation de la transformation organisationnelle! Transformation où vous vous êtes cachés derrière des firmes de stratèges-comptables, dans un contexte de déficit budgétaire récurrent et de coupes importantes liées aux mesures d'austérité imposées par le gouvernement. Vos employés vous l'ont également dit hier et redit ce matin dans le journal métro. Il n'y a plus de services au numéro composé. Les syndicats vous en parlent depuis des mois. Nous allons vous le dire et le redire, on le dira également aux parents, aux citoyennes et citoyens tant que la commission ne rétablira pas le lien de confiance avec ses travailleuses et travailleurs.

Nous ne sommes pas un problème, mais une partie de la solution! Ça suffit de nous prendre pour des moins que rien. Ce qui se passe présentement dépasse largement les bornes.

~ Gilbert Ducharme, président de l'ACEDM

Mesdames et messieurs les commissaires, rien ne va plus dans les relations de travail avec la CSDM. Depuis votre transformation organisationnelle, on ne peut même plus dire que vous utilisez le bâton et la carotte dans vos relations avec vos employés, car vous n'avez plus de carottes. Votre approche maintenant strictement coercitive a des effets dévastateurs. Perte de confiance en l'employeur, démotivation, sentiments d'abandon, voire même de **trahison**.

La multiplication des mesures administratives et disciplinaires démesurées est en train d'achever ce qui reste de confiance entre vous et vos employés. Vous n'en êtes plus au vieil adage « à chaque problème, sa solution ». La transformation organisationnelle à la CSDM c'est maintenant : « à chaque problème, sa punition! » Ne cherchez pas plus loin la source de vos problèmes d'attraction et de rétention de personnel. Cette approche « punitive » est une des raisons qui font fuir vos employés.

Dans un autre ordre d'idée, nul n'est besoin de vous dire comment l'énorme déficit d'entretien du parc immobilier de notre commission scolaire a des répercussions sur tous les aspects de la propreté, de la salubrité et même de la sécurité de nos écoles et de nos centres. Tout le Québec sait que nos édifices à la CSDM sont vétustes, désuets et inadaptés. Malgré les réinvestissements nettement insuffisants pour contrer la moisissure ou agrandir quelques écoles, la réforme de l'entretien ménager s'est faite sans tenir compte de la multiplication des chantiers. Tous savent très bien qu'on ne fait pas d'omelettes sans casser des œufs. Je ne comprends pas que nos gestionnaires n'appliquent pas le même raisonnement « on ne fait pas de gros travaux sur un édifice, sans devoir faire encore plus d'entretien ménager! » Or, le nouveau système mis en place n'est rien d'autre que « faites-en plus avec les mêmes moyens » alors que ces moyens étaient déjà insuffisants et les besoins encore plus grands avec les nombreux chantiers.

Mesdames et messieurs les commissaires, c'est impossible!
Rien ne va plus à la CSDM!

~ Michel Mayrand, président du SPPMEM

Mesdames et messieurs les commissaires, les relations de travail à la CSDM sont sens dessus dessous depuis la transformation organisationnelle. Non seulement avec le syndicat que je préside, mais dans les 5 syndicats qui représentent vos employés. Les réunions des différents comités de relations de travail sont de plus en plus éparées, disparates et à la limite du surréalisme. Les représentants patronaux qui y siègent n'ont clairement pas les mandats qu'il faut pour nous répondre et régler à la source les différends qui nous séparent. Les réponses tardent à nous être livrées et souffrent d'un manque de rigueur et de suivis. Dans la grande majorité des cas, la réponse, tel un message enregistré d'une boîte vocale, se limite la plupart du temps par : « c'est ça, c'est ça! Si ça ne fait pas votre affaire, vous n'avez qu'à déposer un grief! »

Cette judiciarisation à outrance nous laisse un goût amer de « je-m'en-foutisme » et un parfum de « remise à plus tard ». Celles et ceux dont vous semblez faire peu de cas en reportant aux calendes grecques la solution à leur problème... sont vos employés.

Certains problèmes pourraient être assez faciles à régler. Mais les CRT où toutes autres formes d'interventions faites par les syndicats se heurtent aux portes fermées à double tour de la nouvelle approche de subsidiarité. On ne pourra pas continuer longtemps comme ça.

Faites demi-tour, appliquez les freins, mais abandonnez cette approche qui ne fonctionne pas et qui a pour effet d'empirer la situation.

Vous refusez le dialogue avec les syndicats de vos employés, vous banalisez le CRT, une instance justement créée pour trouver des solutions avant que les problèmes fassent boule de neige.

Vous vous mettez en mode de doute permanent. Vous réclamez l'expertise d'un 3^e médecin quand la CNESST ou le TAT (tribunal administratif du travail) rendent une décision qui ne vous plait pas plutôt que de prévenir à la source. Vous consacrez énormément d'argent pour des procureurs et des experts en arbitrage, pour des problèmes que vous n'avez pas voulu traiter en CRT deux ou trois années auparavant. Vous êtes en mode confrontation sur tous les sujets, préférant concentrer vos ressources aux services juridiques plus que n'importe où ailleurs.

Résultat : il n'y a plus de service à ce numéro! Et là où quelqu'un répond à l'appel, la réponse est souvent : déposez un grief!

Par ailleurs, où sont les 1500 ressources supplémentaires annoncées 15 fois plutôt qu'une par le ministre Proulx depuis le budget de mars 2017? Comment se fait-il Mme la présidente ou Monsieur le directeur général, vous qui avez tant souffert et qui étiez si peiné de couper des dizaines, que dis-je, des centaines de postes depuis les débuts de l'austérité du gouvernement Couillard, qu'au moment où vous affirmez que « l'heure est au réinvestissement », vous ne soyez pas à célébrer par la création de centaines de postes, ou l'embauche de centaines de nouveaux employés? Depuis quand des élus ou des hauts dirigeants sont gênés d'annoncer des embauches après avoir supprimé des centaines de postes? Pourquoi la CSDM ne peut pas nous présenter, l'ajout des différents postes dans chacune des écoles et des centres avec chiffres à l'appui?

De plus, la CSDM représentant près de 10 % des écoles et des élèves du Québec n'aurait reçu le financement que pour 101 des 1500 postes annoncés par le ministre. Pourquoi? Certainement pas parce que nous n'en avons pas besoin! Certainement pas parce que c'est une mesure qui vise les milieux défavorisés, nous sommes le milieu le plus défavorisé au Québec! Certainement pas parce que cette mesure s'adresse aux EHDAA, nous sommes la commission scolaire où il y a le plus d'EHDAA! Alors comment se fait-il que nous n'avons pas plus de 101 de ces 1500 ressources et où sont ces ressources? Pourquoi ne vous a-t-on pas entendus décrier le manque de ressources à la CSDM?

Peut-être que ces postes n'ont jamais été créés et que les embauches n'ont jamais été faites!

Michel Picard, président de l'APPA

Mon collègue Michel Mayrand m'a ouvert une porte dans sa présentation en parlant du doute permanent qui s'est installé dans la tête des hauts dirigeants de la CSDM alors que ces derniers voient en plusieurs de leurs employés des fraudeurs potentiels. La tactique devenue quasi-automatique de recourir à l'avis d'un médecin expert dans le but de renverser des diagnostics émis par des médecins traitants n'est qu'une des armes du nouvel arsenal des dirigeants de la CSDM apparus dans la foulée de leur transformation organisationnelle. Le BSCAT monopolise presque tous vos efforts, au détriment des comités des relations de travail.

Mais il y a bien pire que la suspicion : le manque de respect envers vos employés, l'empathie quasiment inexistante envers ceux et celles qui vivent des situations dramatiques dans leurs milieux de travail, situations générées la plupart du temps par un manque criant de ressources, par un manque de soutien de l'employeur face à ses propres employés, par des coupes de postes où les rescapés doivent maintenant faire le même travail qui était effectué par deux, voire même de trois personnes avant vos années de compressions et d'abolitions de postes. Au sens propre comme au sens figuré, l'air est devenu de moins en moins respirable dans nos établissements.

Vous n'avez plus de scrupules à débloquer des fonds sans limites pour payer les procureurs patronaux, les experts en santé ou en ingénierie de toutes sortes, plus de scrupules à embaucher des firmes de détectives privés pour tout et pour rien. Si on lisait attentivement le projet de transformation organisationnelle, on y trouverait possiblement un chapitre sur la filature des employés tellement cette pratique est devenue monnaie courante.

C'est ça la hauteur de votre degré d'empathie et de respect. Vous dépensez des centaines de milliers de dollars pour payer des avocats, des ingénieurs, des médecins et des détectives privés, mais vous ne voulez pas travailler à chercher, avec vos employés, des solutions durables à des problèmes qui sont devenus récurrents.

Je me fais le porte-parole de mes collègues des quatre autres syndicats pour vous dire que la transformation organisationnelle est un désastre. Pour les relations de travail, comme pour les différents services aux employés, le bureau de santé, le service de la paie, de la retraite, le service des ressources humaines, la dotation, les ressources matérielles; rien ne va plus! Il n'y a plus de services à aucun numéro. Dans bien des endroits, il n'y a plus ou pas assez de ressources pour répondre aux demandes de vos employés ou des syndicats qui les représentent.

Après 40 minutes passées en attente avec le centre d'appel pour une erreur sur notre paie, on nous rappelle l'ordre de priorité : vous êtes 8^e, 5^e, 3^e pour finalement entendre la voix enregistrée nous dire : « il n'y a personne de disponible pour prendre l'appel » et se faire raccrocher la ligne au nez. C'est carrément insultant!

Nous nous sentons obligés d'aviser la population qu'elle aussi peut être victime de ce laxisme et de ce laisser-aller. Ça peut prendre des semaines pour avoir un retour d'appel ou une réponse par courriel de la part de la commission scolaire.

Ça ne peut plus durer comme ça! Il faudra que quelqu'un se réveille et donne un sérieux coup de barre. La transformation organisationnelle à la CSDM c'est un constat d'échec total.

Catherine Renaud, présidente de l'APPM

Madame la présidente, M. le directeur général. Je tiens à dire que je partage et j'appuie tout ce que mes collègues viennent de vous dire. Je ne répéterai donc pas.

À la base de relations de travail saines, entre les employés et l'employeur, il faut d'abord établir une relation. Une relation mutuelle de confiance, de respect, d'écoute et d'empathie. Pour atteindre ce niveau de relations, il faut aussi une communication constante afin de trouver ensemble des solutions aux différentes problématiques soulevées tout en assurant un climat de travail respectueux dans les milieux. Nous avons cette relation et nos communications ont déjà été plus constructives il y a à peine quelques années. Or, depuis la mise en place de la transformation organisationnelle et les recommandations des firmes stratèges-comptables qui n'ont à cœur que le déficit 0, l'attitude de la commission scolaire a complètement changé. D'abord, nous avons un immense problème de communication généralisé, et ce, à tous les paliers de la hiérarchie de la CSDM. On semble troquer l'approche consensuelle, le dialogue, la prévention, la transparence et la responsabilisation au profit de la décentralisation, de la fermeture, de l'obscurantisme de l'approche comptable et de la subsidiarité. On déshumanise les relations de travail qui deviennent plutôt des relations de confrontation où l'équilibre budgétaire et la judiciarisation ont préséance sur la communication et le bien-être de votre personnel. Votre attitude actuelle est beaucoup plus proche du mépris que du respect.

Que ce soit au niveau de la direction générale, des directions d'unité, du service de la gestion du personnel et du développement des compétences, du bureau des relations professionnelles, du bureau de services-conseils en assiduité au travail ou du service des ressources matérielles, la communication est difficile. On a l'impression que nos interlocuteurs sont plutôt imperméables à toutes les situations vécues par nos membres. Les échanges sont souvent sans nuances, nos vis-à-vis plutôt en mode binaire et trop peu souvent en mode solution.

Nous avons une responsabilité mutuelle de faire respecter les conventions collectives, signées par les deux parties. Par ailleurs, nous sommes d'accord avec vous, le processus de règlement des différends doit d'abord s'appliquer dans les milieux de travail. Or, force est de constater que les directions ne sont pas toujours équipées pour interpréter et appliquer les contrats de travail en vigueur. Sans réelle collaboration de l'employeur, les problèmes perdurent, s'empilent, et pourrissent en attendant de longs et coûteux arbitrages. Le personnel se sent abandonné par l'employeur. Trop d'employés finissent par s'épuiser au travail, car ils ne se sentent pas reconnus par leurs patrons. Ils ont l'impression de n'être que de simples numéros de matricules.

Dans ces circonstances on comprend que, devant le manque d'écoute et de respect, les médias demeurent notre seule façon d'exposer notre réalité, nos conditions d'exercice et de travail. Il faut alors comprendre que la situation est grave, que le personnel et les syndicats qui les représentent sont à bout. Donc cessez vos avertissements à mots couverts visant à nous museler. Nous n'avons pas l'intention de nous taire!

La CSDM doit d'abord reconnaître les situations extrêmes auxquelles les employés et les élèves sont confrontés.

En ce qui concerne la pénurie de personnel, vous devez reconnaître que ses causes sont internes à la CSDM. Dans les faits, il n'y a aucune autre raison à ce phénomène que les piètres conditions de travail qui ne tiennent pas compte du statut particulier de la CSDM. Votre transformation organisationnelle axée sur les résultats, votre soumission aux dictats des firmes stratèges-comptables et votre approche déshumanisante avec le personnel s'ajoutent à la liste.

Si vous ne voulez pas y croire, nous n'aurons que d'autre choix de vous le répéter, répéter et répéter. Si vous ne changez pas d'attitude et vos façons de faire avec vos 16 000 employés... Ils iront loin... de la CSDM.