SPPMEM

RÉSULTATS
SONDAGE SPPMEM

Mesures d’attraction et de rétention du personnel professionnel en éducation au CSSDM

Janvier 2023

**Le masculin est utilisé pour alléger le texte et ce sans préjudice pour la forme féminine.*

CONSULTATION : MISE EN CONTEXTE

Les orientations et mesures prises par le CSSDM en lien avec le prêt de service au MEQ, le télétravail, le processus de mutation et de réaffectation, le traitement différé, le congé sans solde et la retraite progressive, ont suscité de vives réactions au sein des professionnelles et professionnels.

Le contexte de la consultation, initié par le SPPMEM, est apparu à la suite de nombreux échanges et d'interventions faites auprès de membres insatisfaits par ces orientations et ces mesures.

L'objectif de ce sondage est d'obtenir un portrait plus précis de l'ensemble de la situation, par une cueillette de données et de commentaires partagés par les professionnels.les à travers un questionnaire FORMS.

MESURES PRISES PAR L'EMPLOYEUR EN FONCTION DE LA PÉNURIE.

Selon vous, ces politiques ou mesures prises par l'employeur vous paraissent-elles satisfaisantes ou insatisfaisantes? N'hésitez pas à ajouter des commentaires après chaque affirmation si nécessaire.

275

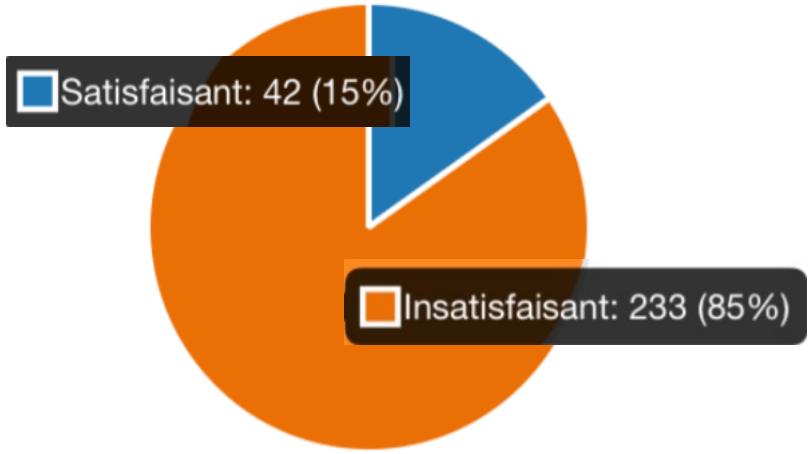
Réponses

1. Prêt de service au MEQ

Dans le cadre d'un prêt de service au MEQ, il existe une nouvelle politique au ministère qui demande la signature sur le formulaire de mise en candidature pour accéder à une entrevue. Contrairement aux autres institutions, le CSSDM refuse systématiquement de signer ce formulaire, rendant l'accès difficile au prêt de services. La pénurie de personnel semble en être la cause.

Plus de détails Aperçus

Satisfaisant	42
Insatisfaisant	233



PRÊT DE SERVICE AU MEQ
RÉSUMÉ DES COMMENTAIRES

Bâillonne la liberté de choix

Un petit nombre ne comprennent pas l'enjeu et pensent que la pénurie de personnel justifie ce choix.

Cette mesure empêche une personne compétente de partager ses connaissances et de participer à l'amélioration des différents programmes et services au CSSDM.

Cette mesure est pénalisante pour la personne, elle peut entraîner du ressentiment et donc augmenter le risque de démission, ce qui éloigne de la cible de rétention.

Les prêts de service au MEQ sont importants dans le parcours de plusieurs professionnels. Les opportunités de développement professionnel sont des facteurs clés favorisant la motivation et l'engagement au travail.

Perçu comme un manque de reconnaissance et de valorisation de l'expertise ne permettant pas l'accomplissement et le développement professionnel.

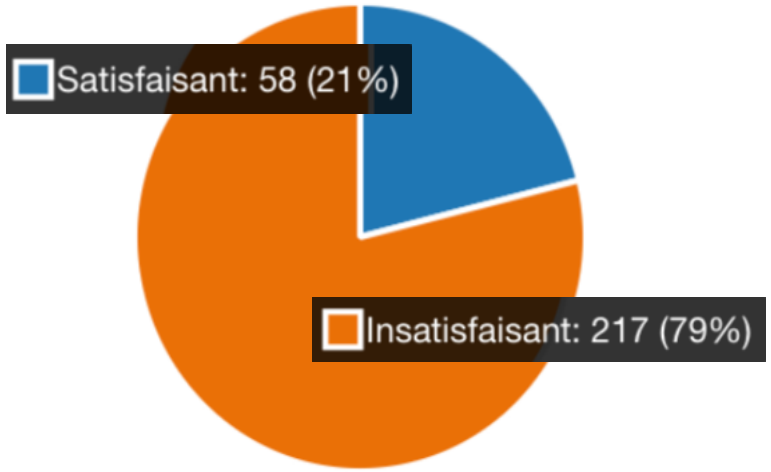
La rétention ne peut pas se faire s'il n'y a pas de valorisation. Il s'agit d'une forme d'injustice.

3. Télétravail

En début d'année, le CSSDM a fait part de son orientation relativement au mode de travail.
Le présentiel est préconisé. Cette directive s'applique également durant les journées pédagogiques et pendant la semaine de relâche.

Plus de détails Aperçus

Satisfaisant	58
Insatisfaisant	217



LE TÉLÉTRAVAIL
RÉSUMÉ DES COMMENTAIRES

Plusieurs professionnels parlent d'incompétence des gestionnaires.

Le manque d'uniformité et la géométrie variable présentent dans les milieux et pour les différents corps d'emploi crée un sentiment de frustration et d'injustice.

Télétravail: Avantage économique et mesure attractive

Apparait comme une forme reconnaissance importante pour le personnel.

Équilibre travail-famille, souplesse

4 personnes sont satisfaites de cette mesure.

Mode de travail productif et efficace : Les professionnels ont expérimenté ce mode de fonctionnement et développé des stratégies pour être efficace et productif.

Il y a de nombreux avantages au télétravail: - Augmentation de l'efficacité et de la concentration en l'absence de dérangements - Augmentation de la productivité - Temps de déplacement investi dans le travail

Avantages (suite): Augmentation de la motivation pour de nombreux employés vu la flexibilité dans les modalités et les horaires de travail - Conciliation travail-famille - Diminution de l'émission des gaz à effet de serre

Moment opportun : La semaine de relâche, durant les journées pédagogiques et l'été. Des moments où le travail de bureau est préconisé (tenue de dossiers, rédactions).

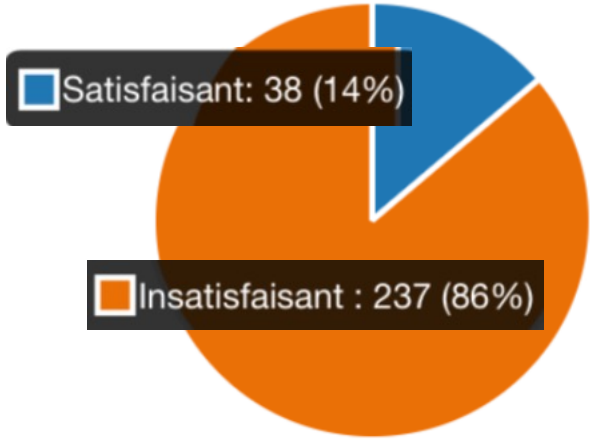
5. Processus de mutation et de réaffectation

Durant cette période qui se déroule à chaque printemps, ce sont les ressources humaines qui contrôlent l'ensemble du processus. Les besoins administratifs priment souvent sur les besoins du personnel en place. Ceux-ci sont rarement prises en considération.

Lien vers la convention collective : http://sppmem.ca/data/documents/P1_CCf.pdf (p.40, article 5-4.00)

Plus de détails Aperçus

Satisfaisant	38
Insatisfaisant	237



LE PROCESSUS DE MUTATION ET DE RÉAFFECTATION RÉSUMÉ DES COMMENTAIRES

Les professionnels souhaitent que leurs besoins soient pris en compte.

Manque de transparence et de flexibilité : Plusieurs professionnels demandent un procédé d'affichage de postes afin de pouvoir accéder aux postes disponibles.

Jumelage de postes non intéressants

Le manque de communication entre les ressources humaines et les différents Services entraine des situations de confusion et engendre des frustrations chez les professionnels.

Certains corps d'emploi ne sont pas visés par le processus d'affectation et de mutation.

Importance du processus basé sur les réels besoins des milieux. Dans plusieurs situations, le choix relève de la préférence de l'équipe école envers un service ou un corps professionnel. Le choix peut même être fait en fonction de la personne qui occupe le poste entrainant une injustice.

Quelques professionnels sont d'accord avec le processus d'affectation et de mutation du CSSDM. Ils n'ont pas vécu de problématiques ou de refus à leurs demandes.

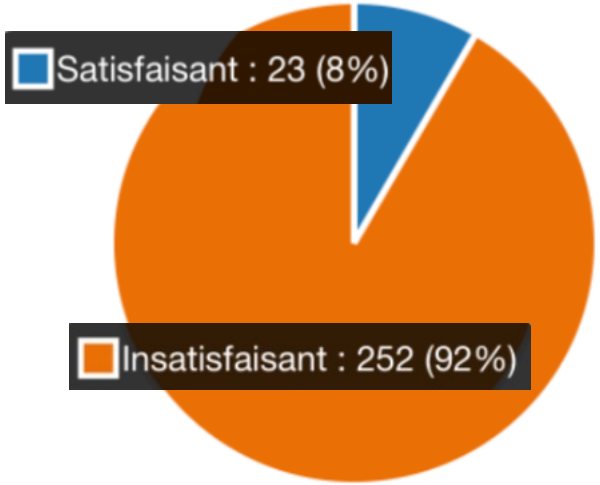
Les professionnels souhaiteraient obtenir l'autorisation de postuler dans un autre secteur d'activité ou sur un poste de remplacement afin d'élargir leurs expériences de travail.

7. Traitement différé

Depuis quelques années, si votre profession fait partie des corps d'emploi en pénurie, l'obtention de ce congé deviendra très difficile.

Plus de détails Aperçus

Satisfaisant	23
Insatisfaisant	252



LE TRAITEMENT DIFFÉRÉ
RÉSUMÉ DES COMMENTAIRES

La demande d'accès au traitement différé évite, dans plusieurs cas, l'épuisement professionnel et permet une meilleure conciliation travail-famille.

Un droit de la convention non respecté

Le CSSDM devrait faire preuve de flexibilité et de souplesse par rapport au traitement des demandes de congé autofinancé. Une analyse personnalisée du dossier du demandeur s'impose afin de communiquer une décision logique et réfléchie.

L'employé bénéficiant de cet avantage, développerait un meilleur sentiment d'appartenance envers son Employeur et serait plus engagé au travail.

Une analyse de la situation s'impose afin d'établir la corrélation entre le refus d'accès à certains avantages des emplois dans un champ en pénurie, comme le traitement différé, et la rétention et l'attraction du personnel. Cette analyse devra être basée sur des données et comporter des cibles et des objectifs à atteindre.

Les orientations établies par le CSSDM pour accéder au traitement différé constitue un frein à l'attractivité des postes à l'affichage. Le recrutement de nouveaux personnels deviendra plus difficile.

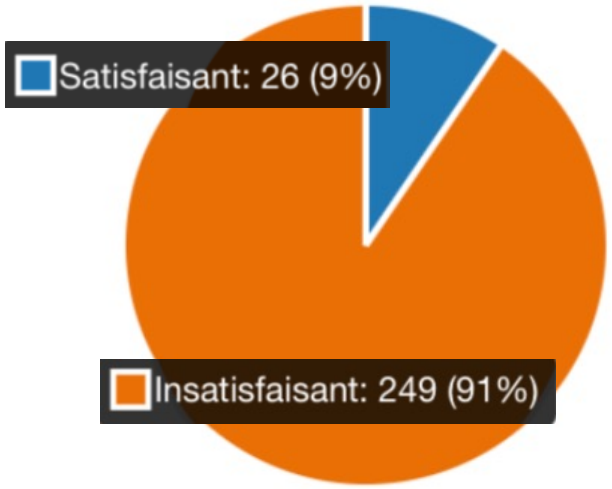
Le ¾ des membres ayant répondu à cette question soulèvent que l'accès au traitement différé, est un avantage précieux qui a un impact important sur la rétention du personnel. Le fait de ne pas l'autoriser contribue à l'exode des professionnels vers d'autres CSS.

9. Politique de congé sans solde

Avant la gestion de la pénurie d'employés, le CSSDM devait recevoir la demande écrite pour ce congé 30 jours à l'avance. Actuellement, le CSSDM exige de recevoir la demande 60 jours à l'avance. De plus, si votre corps d'emploi fait partie des professions en pénurie, votre demande risque d'être refusée.

Plus de détails Aperçus

Satisfaisant	26
Insatisfaisant	249



LA POLITIQUE DE CONGÉ SANS SOLDE
RÉSUMÉ DES COMMENTAIRES

Ne favorise pas le sentiment d'appartenance

Départ du CSSDM et perte d'expertise

Délai maintenant trop long pour obtenir le congé – plusieurs commentaires

Ne favorise pas la rétention : La flexibilité est à encourager. La politique de sans solde devrait être modulable selon la durée du congé réclamé.

Considérer l'état de santé des employés – se documenter sur les recherches portant sur la santé mentale des travailleurs. Le refus de congé est-il une condition facilitante ou un obstacle à la rétention du personnel?

Quelques professionnels comprennent que l'employeur doit s'engager à fournir des services auprès des élèves. Les demandes de congés sans solde représentent une menace à la possibilité de bris de services.

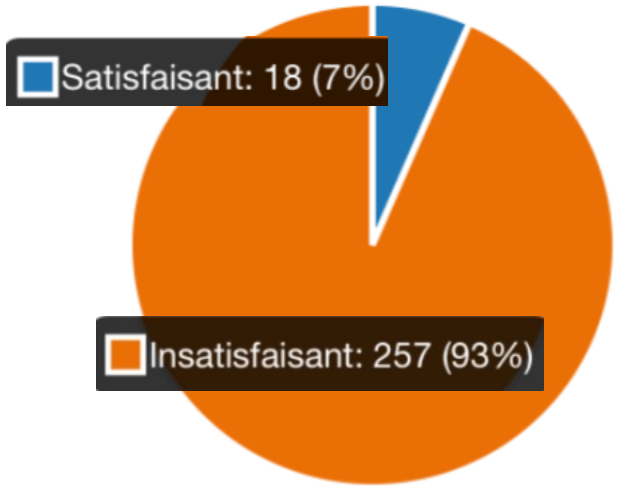
Les refus poussent les gens à changer d'employeur ou les mènent à un épuisement. Un congé de maladie est plus couteux pour l'organisation qu'un congé sans solde.

11. Retraite progressive

Depuis quelques années, si votre profession fait partie des corps d'emploi en pénurie, l'obtention de cet avantage conventionné deviendra très difficile.

Plus de détails

Satisfaisant	18
Insatisfaisant	257



LA RETRAITE PROGRESSIVE RÉSUMÉ DES COMMENTAIRES

Le refus a pour effet d'augmenter la pénurie du personnel.

Le refus suscite la démission.

Plusieurs commentaires de professionnels en lien avec le refus qui les pousse à devancer leur retraite.

L'autorisation à la retraite progressive est une mesure attractive et aide à la rétention du personnel.

Tenir compte de la condition des gens, de leur santé et de leur âge – La retraite représente un immense changement et est souvent source de stress.

Un refus de retraite progressive par l'employeur peut entraîner une retraite anticipée et une perte d'expertise non planifiée.

Une décision de la part de l'Employeur à géométrie variable – cette situation crée de l'injustice au sein des employés.

Manque de vision et de reconnaissance de la part de l'Employeur – Mieux vaut garder un employé d'expérience à temps partiel que de le voir quitter plus tôt.

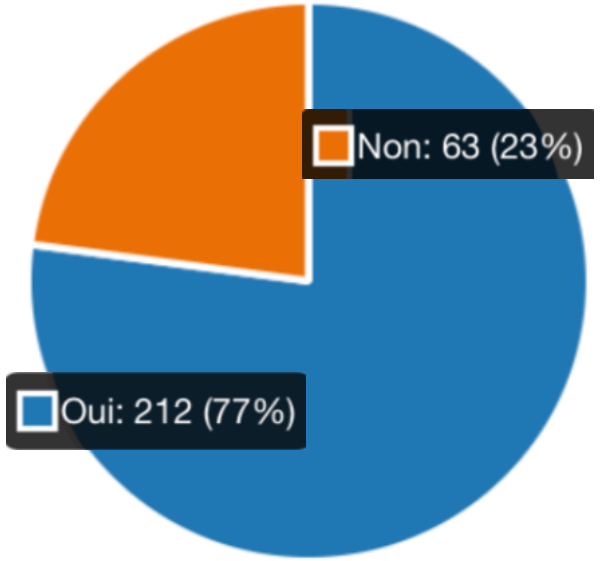
2 ou 3 réponses en faveur à la vision de l'Employeur

13. Avez-vous déjà songé à quitter le CSSDM? (0 point)

Plus de détails

Aperçus

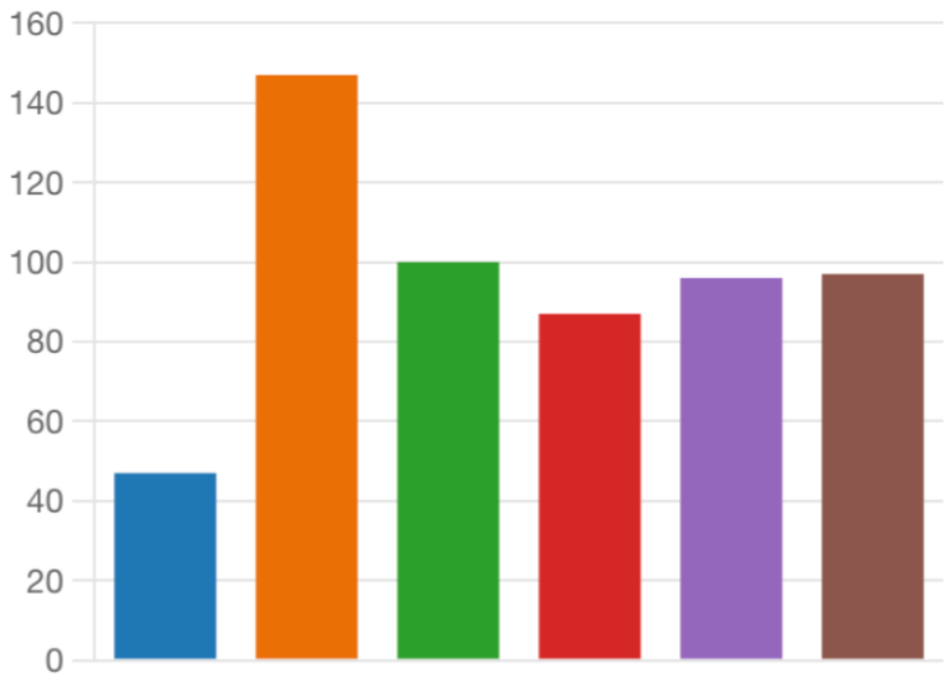
Oui	212
Non	63



14. Si oui, cochez la ou les mesures qui vous inciterait à agir. (0 point)

Plus de détails

Prêt de service au MEQ	47
Télétravail	147
Processus de mutation et de réa...	100
Traitement différé	87
Politique de congé sans solde	96
Retraite progressive	97



Améliorations des conditions de travail

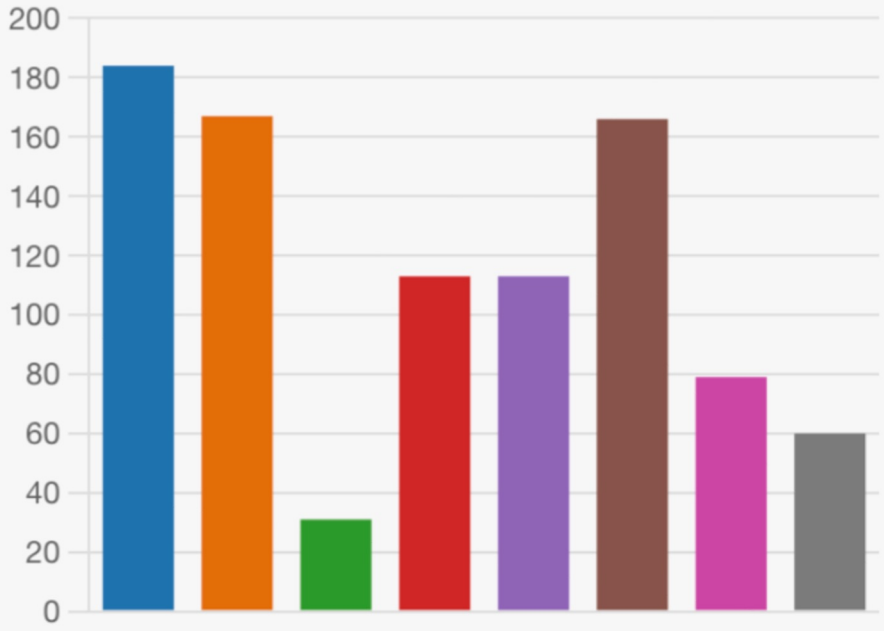
Choisissez les sujets, parmi la liste, qui vous interpellent, et commentez.

Au besoin, vous pouvez aussi ajouter des sujets qui vous tiennent à cœur et qui sont absents de la liste, dans la section commentaires.

16. Question (0 point)

Plus de détails

Télétravail	184
Horaire d'été	167
Mesure d'atténuation versus la f...	31
Accès à la retraite progressive	113
Accès au temps supplémentaire	113
Horaire flexible	166
Remboursement de frais de scol...	79
Autres sujets	60



RÉSUMÉ DES COMMENTAIRES ET NOUVEAUX ÉLÉMENTS QUI INCITENT LE PERSONNEL À DEMEURER OU À QUITTER LE CSSDM

Vacances à la relâche comme les enseignants

Le salaire et diverses cotisations élevées, comme le régime d'assurance

Vacances et banque de congés de maladie immuables et non au prorata lors des absences

Réponses des quelques personnes qui ne songent pas à quitter le CSSDM : obtention de la retraite progressive, flexibilités des directions d'établissement, autorisation de faire du télétravail, stabilité des mandats et des tâches, autonomie professionnelle respectée

Débordement des demandes de services à l'élève par rapport à trop peu de professionnels, résultat : surcharge de travail et inefficacité professionnelle/ manque de soutien

Suggestions pour l'attraction et la rétention du personnel : une prime de stabilité, écourter le diner pour avoir plus de vacances estivales, processus de mutation et de réaffectation rapatrié directement au Service concerné

La reconnaissance des compétences et du dévouement des professionnels par l'Employeur/ Autonomie professionnelle

Les gestionnaires sont des leviers importants pour la rétention du personnel

Adopter des mesures plus flexibles au niveau de l'horaire de travail.

Climat de travail/ Bienveillance / Équilibre/ Conciliation travail-famille

EN CONCLUSION

Parmi les réponses obtenus par le sondage, le taux d'insatisfaction est nettement plus élevé.

Les graphiques représentent plus de 80% de personnes insatisfaites.

Le risque que les personnes transmettent leurs insatisfactions à l'extérieur de l'institution est à prévoir:

Par les réseaux sociaux, les colloques, les formations, les amis, les ordres professionnels, les concertations, les universités, les stagiaires, etc.

Effet direct et néfaste à l'attraction et à la rétention du personnel