



Éditorial

Michel Mayrand,
Président
presidence@sppmem.ca

À l'aube du processus de la consultation syndicale pour les plans d'effectifs dans nos CSS / CS, le SPPMEM constate que la rareté du personnel professionnel, quand ce n'est pas strictement de l'ordre de la pénurie, est un phénomène croissant dans le réseau scolaire public montréalais. Pour répondre aux problèmes occasionnés par le manque de services professionnels dans nos milieux, la sous-traitance peut représenter une sorte de miroir aux alouettes.

Augmentation des postes vacants

Plusieurs signes démontrent que le nombre de postes vacants dans les trois organisations scolaires pour lesquelles le SPPMEM représente le personnel professionnel n'a cessé d'augmenter.

Au CSSDM

Récemment, dans l'exercice des affectations en vue de la confection du plan d'effectifs 2024-25, le centre de services a fait parvenir aux professionnels·les concernés·es une liste d'affectations régulières vacantes au 14 mars 2024. Le SPPMEM a pu constater que 29,2 postes étaient vacants en orthophonie ; pour la psychoéducation, on parle 27,9 postes. En comparaison avec le plan d'effectifs 2023-24, cela représenterait un taux de vacance de 18% pour les orthophonistes, et de 14% pour les psychoéducateurs·trice. Évidemment, ça ne donne pas le nombre de postes pour lesquels la ou le titulaire est absent, sans remplaçant·e. Également, nous n'avons pas reçu les données pour tous les corps d'emplois. La rareté de personnel professionnel dans les services aux élèves a très certainement atteint un taux plus qu'élevé.

Le recours aux services professionnels privés au CSSDM ne date pas d'hier : on nous rapporte plusieurs exemples où des milieux, faute d'avoir en leur enceinte l'accès à une personne professionnelle engagée, a plutôt recours à des psychologues, des orthophonistes au privé. Ce qui est difficile d'obtenir, au CSSDM, c'est une cartographie complète du recours à ce genre de services. Au CSSDM, c'est un peu si les arbres nous cachent la forêt. Ce centre de services scolaire, de taille hors norme, est depuis toujours enclin à gérer ses ressources professionnelles de façon décentralisée. Comme le plan d'effectifs, par exemple, qui a toujours répondu davantage à un principe de « sommes des parties » qu'à une volonté stratégique centralisée d'organisation des services. Dans ce royaume où la main droite ignore ce que fait la main gauche, nul ne se surprendra que le principe de subsidiarité n'aide en rien à dégager une vue d'ensemble.

Plusieurs actions seront menées par le SPPMEM pour mieux comprendre l'ampleur des postes vacants de professionnels·les et du recours au privé par le CSSDM. Une demande d'accès à l'information n'est pas exclue.

Au CSSPI

On se souviendra qu'en septembre 2021, le Centre de services scolaire informait le SPPMEM de sa volonté d'aller en appel d'offres pour une vingtaine de postes en psychologie et en orthophonie. C'était certes un bel exercice de transparence envers l'organisation syndicale, bien qu'il n'y eût alors rien pour se réjouir.

Sachant que le SPPMEM reconnaisse que le CSSPI a toujours obtenu un certain succès en matière de comblement des postes, tout en accordant le plus possible les congés sans traitement partiels demandés par le personnel professionnel (contrairement au CSSDM), la partie patronale nous annonçait récemment qu'il y avait toujours 8 postes vacants en psychologie. Nous poursuivrons nos démarches afin de mieux comprendre l'ampleur de la situation.

À la EMSB

Nous avons un aperçu des vacances de postes, en voyant les listes fournies par l'employeur. Mais si les postes ont été comblés en cours d'année, nous ne le savons pas avec exactitude. La EMSB ne semble pas avoir recours aux services professionnels privés de façon régulière.

Postes vacants et recours à la sous-traitance

Les élèves ont droit à des services éducatifs complémentaires gratuits et de qualité

Après tout, le protecteur du citoyen affirmait, en 2022, que l'accès aux services de professionnels privés s'avérait la fausse solution à un vrai problème.

Le Protecteur du citoyen considère que les élèves DAA ont droit à des services éducatifs complémentaires gratuits et de qualité, peu importe l'organisme scolaire ou l'école qu'ils fréquentent et sans égard à la condition socioéconomique de leur famille. Les organismes scolaires et les écoles doivent ainsi disposer des ressources nécessaires pour que ces élèves puissent avoir accès, en temps opportun, à des services adaptés à leurs besoins. ¹

Des avancées en matière de conditions de travail

La négociation récente nous a permis d'obtenir des gains tangibles, comme l'aménagement du temps de travail, le télétravail, une reconnaissance accrue de la scolarité de maîtrise, etc. Bien que ces bénéfices ne soient toujours pas effectifs, nous aurons la possibilité de constater sur le terrain, à moyen terme, si cela contribuera à jouer un rôle en matière de comblement des postes du personnel professionnel de nos organisations.

Le public qui donne à contrat au privé des tâches relevant de services de personnel professionnel en manque dans ses propres écoles, c'est un peu comme le serpent qui se mord la queue. On ne peut certes ignorer les besoins des élèves; en revanche, le recours au privé, ce n'est pas la bonne façon de développer les services à la population, ni de redorer le blason de l'école publique.

La subsidiarité

C'est le ministre Proulx, du gouvernement Couillard en fin de parcours, qui avait introduit le principe de subsidiarité en 2018. Ainsi, certains budgets passaient directement du Ministère de l'éducation vers les établissements scolaires, passant par-dessus les CS, selon ce principe de décentralisation des budgets et décisions, qui « vise à accroître la rapidité et l'efficacité d'une décision ou d'une action en confiant la responsabilité de celle-ci à l'entité compétente la plus proche des personnes qu'elle vise directement ».

Nul ne se surprendra de constater que les ministres suivants auront maintenu ce principe de subsidiarité, qui ne s'inscrit pas dans un processus d'attraction et de rétention du personnel professionnels dans le réseau public de l'éducation.

S'il était difficile de prévoir, en 2018, ce qu'impliquerait l'envoi de budgets directement dans les écoles en vertu de la subsidiarité, peut-être pouvons-nous aujourd'hui mieux en mesurer les conséquences. Mais cela demeure à prouver.

Le principe de subsidiarité : Plan stratégique 2017-2022, [ministère de l'Éducation et de l'enseignement supérieur](#)

Souvenons-nous...

Un gouvernement incitant à recourir au privé :
Manque de services en maternelle: Roberge demande aux écoles de recourir au privé si nécessaire ([octobre 2021](#))

Croissance du recours aux services professionnels privés :
L'aide aux enfants en difficulté est de plus en plus sous-traitée au privé ([novembre 2022](#))

¹ [Rapport spécial du protecteur du citoyen, 2022](#)

Assemblée générale annuelle du SPPMEM
Le mercredi 5 juin 2024 à 18h en présentiel

Michel Mayrand, President

At the dawn of the union consultation process for staffing plans in our CSS / CS, the SPPMEM notes that the scarcity of professional staff, when not strictly of the order of a shortage, is a growing phenomenon in the Montreal public school network. In response to the problems caused by the lack of professional services in our schools, outsourcing can represent a kind of smoke and mirrors.

Increasing vacancies

There are many signs that the number of vacancies in the three school organizations for which the SPPMEM represents professional staff is steadily increasing.

At the CSSDM

Recently, as part of the staffing exercise for the 2024-25 staffing plan, the service center sent the professionals concerned a list of regular assignments vacant as of March 14, 2024. The SPPMEM found that 29.2 positions were vacant in speech-language pathology, and 27.9 in psychoeducation. Compared with the 2023-24 staffing plan, this would represent a vacancy rate of 18% for speech therapists, and 14% for psychoeducators. Obviously, this does not give the number of positions for which the holder of a position is absent, without a replacement. Nor have we received data for all job categories. The scarcity of professional staff in student services has certainly reached a very high level.

The use of private professional services at the CSSDM is not new: we've heard of several examples where schools, lacking access to a committed professional within their walls, have instead turned to private psychologists and speech therapists. What is difficult to obtain at the CSSDM is a complete mapping of the use of such services. At the CSSDM, it's as if the trees were hiding the forest. This school service center of extraordinary size has always tended to manage its professional resources on a decentralized basis. Like the staffing plan, for example, which has always responded more to a principle of "sums of the parts" than to a centralized strategic desire to organize services. In this realm where the right hand doesn't know what the left hand is doing, it's hardly surprising that the principle of subsidiarity does nothing to help us see the big picture.

The SPPMEM will be taking a number of steps to gain a better understanding of the extent of professional vacancies and the CSSDM's recourse to the private sector. A request for access to information cannot be ruled out.

At the CSSPÎ

In September 2021, the CSSPÎ informed the SPPMEM of its intention to go to tender for some twenty positions in psychology and speech-language pathology. This was certainly a fine exercise in transparency towards the union organization, although there was nothing to celebrate at the time.

While the SPPMEM recognizes that the CSSPÎ has always made colossal efforts to fill positions, while granting as much as possible the partial leave without pay requested by professional staff (unlike the CSSDM), management recently announced that there were still 8 vacant positions in psychology. We will continue our efforts to better understand the extent of the situation.

At the EMSB

We obtain an idea of vacancies by examining the lists provided by the employer. But whether positions were filled during the year, we don't know exactly. The EMSB does not appear to use private professional services on a regular basis.

Vacancies and outsourcing

Students are entitled to free, quality complementary educational services

After all, the Québec Ombudsman stated in 2022 that access to the services of private professionals was a false solution to a real problem.

The Québec Ombudsman believes that students with special needs are entitled to free, quality complementary educational services, regardless of the school organization or school they attend, and regardless of their family's socio-economic status. School organizations and schools must therefore have the necessary resources to ensure that these students have timely access to services adapted to their needs. ¹

Progress on working conditions

Recent negotiations have enabled us to achieve tangible gains, such as the reorganization of working hours, teleworking, greater recognition for Master's degrees, etc. Although these benefits are not yet in effect, we will have the opportunity to see on the ground, in the medium term, whether they will help to play a role in filling professional staff positions in our organizations.

The public sector contracting out to the private sector tasks that fall within the scope of professional staffing services in short supply in its own schools is a bit like the snake biting its own tail. While we can't ignore the needs of our students, turning to the private sector is not the right way to develop services for the population, nor to restore the image of public schools.

Subsidiarity

It was Minister Proulx of the late Couillard government who introduced the principle of subsidiarity in 2018. As a result, certain budgets passed directly from the Ministry of Education to the schools, bypassing the CSs, according to this principle of decentralization of budgets and decisions, which "aims to increase the speed and effectiveness of a decision or action by entrusting responsibility for it to the competent entity closest to the people it directly affects".

It should come as no surprise that subsequent ministers have maintained this principle of subsidiarity, which is not part of the process of attracting and retaining professional staff in the public education network.

If it was difficult to foresee, in 2018, what sending budgets directly to schools under subsidiarity would entail, perhaps we can now better measure the consequences. But this remains to be proven.

The principle of subsidiarity: [Strategic Plan 2017-2022](#)

Remember...

A government that encourages the use of the private sector :
Lack of kindergarten services: Roberge asks schools to turn to the private sector if necessary ([October 2021](#))

Growth in the use of private professional services:
Help for children in difficulty is increasingly outsourced to the private sector ([November 2022](#))

¹ [Putting students first](#)



Karine Groulx,
Vice-présidente, unité CSSDM
vpcsdm@sppmem.ca

Nouvelles du CSSDM

Centre de services scolaire de Montréal

Chères professionnelles et chers professionnels de l'unité CSSDM,
Alors que le printemps se pointe le bout du nez, annonçant une période de changements, c'est également le moment où bon nombre d'entre vous procèdent au renouvellement de leur adhésion à un ordre professionnel. N'oubliez pas de demander le remboursement de votre cotisation à votre supérieur!

Plan d'effectif et réaffectations pour l'année prochaine

Le printemps marque aussi le moment où notre employeur prépare le plan d'effectif de l'année à venir. Les professionnels ont dès maintenant la possibilité de soumettre leurs demandes de réaffectation. Un courriel explicatif devrait vous être parvenu, vous invitant à exprimer vos préférences par l'entremise d'un formulaire. L'adoption finale du plan d'effectif est prévue lors du Conseil d'administration du 8 mai. Avant d'être adopté, il nous sera présenté préalablement en avril lors de notre Comité des relations de travail.

Réorganisations de services

Par ailleurs, le CSSDM a entrepris des consultations sur la réorganisation de certains services pour l'année prochaine. Des séances de consultation se sont tenues les 13 et 14 mars, auxquelles le syndicat a été invité à participer. La création de nouveaux postes ainsi que la régularisation de postes projets ont été annoncées. Les professionnels concernés avaient jusqu'au 18 mars pour faire parvenir leurs commentaires à leur supérieur immédiat. Certains membres nous ont fait part de leurs préoccupations relatives à ces réorganisations. Le syndicat a alors formulé un avis sur les changements proposés, se basant sur les inquiétudes formulées. Dans l'ensemble, cette initiative nous semble positive puisqu'elle prévoit une augmentation de postes, mais cela reste à confirmer avec le plan d'effectif.

Plan de rattrapage

Je profite de cet article pour revenir sur le plan de rattrapage. En janvier, je vous informais que les professionnels impliqués dans le tutorat seraient rémunérés à leur taux horaire habituel. Cependant, en février, nous avons appris que les heures de tutorat réalisées dans le cadre de ce plan étaient payées à taux et demi. Nous avons accueilli cette nouvelle avec enthousiasme. Cette information n'est probablement pas une surprise pour plusieurs d'entre vous, puisque nous avons déjà observé nombreux contrats de tutorat. Habituellement, la rémunération à taux et demi s'applique seulement au-delà de 40 heures, rendant cette exception notable.

Maintenant, un petit mot concernant les tâches effectuées durant ces heures de tutorat. Chaque école devait faire son propre plan de rattrapage, entraînant ainsi une diversité d'approches selon les contextes. Pour nombreux milieux, le tutorat dispensé par les professionnels vise à soutenir les apprentissages en français et en mathématiques. Toutefois, certains d'entre vous nous ont fait part avoir été sollicités pour faire du travail s'apparentant à des tâches régulières. Par exemple, une orthophoniste qui fait des rencontres de stimulation langagière, un psychoéducateur qui anime des activités en lien avec la socialisation. Cette situation peut soulever des questions délicates, surtout lorsque votre supérieur demande que ces interventions se limitent à du service direct, mais que vous croyez que ça devrait impliquer une ouverture de dossier, et donc du service indirect.

La distinction entre ce qui relève d'une tâche professionnelle requérant l'ouverture d'un dossier et ce qui n'en nécessite pas peut parfois sembler floue. Votre expertise est essentielle pour évaluer quand un consentement et une ouverture de dossier sont nécessaires. Nous vous encourageons à consulter vos ressources disponibles si vous vous questionnez par rapport à si votre intervention nécessite une ouverture de dossier. Je vous rappelle qu'en aucun temps un professionnel doit utiliser son temps personnel pour accomplir du travail indirect lié à ses suivis.
En cas de doute ou de question, contactez-nous.

! IMPORTANT ! : Refus de congés sans traitement et retraites progressives

Des jugements récents ont mis en lumière une pratique préoccupante concernant le refus systématique des demandes de congé sans traitement. Ces décisions ont souligné l'importance d'une évaluation individuelle et de bonne foi de chaque demande, contrairement à l'application d'une directive générale préétablie.

Vous n'êtes peut-être pas sans savoir que le CSSDM refuse la majorité des demandes de congé sans traitement et de retraite progressive. Dans les circulaires annuelles de congé et retraite progressive pour l'année 2024-2025, on y voit la directive que les demandes pour tous les corps d'emploi considérés en difficulté de recrutement et en pénurie seront refusées. La jurisprudence nous indique que cette pratique est illégale.

En réponse, un grief collectif a été déposé pour contester cette façon de faire. **Si vous avez fait une demande de congé sans traitement ou de retraite progressive depuis le 24 janvier qui a été refusée, contactez-nous.** De même, n'hésitez pas à nous référer des collègues qui auraient pu vivre cette situation.

En conclusion

Je termine en vous remerciant chaleureusement de votre attention. Le syndicat reste à votre entière disposition pour tout soutien ou questionnement, que ce soit concernant la convention collective ou tout autre aspect de votre vie professionnelle. Votre bien-être et vos droits sont au cœur de notre mission. N'hésitez pas à faire appel à nous.

En vous souhaitant tous une excellente journée.

Le quotidien de plus en plus lourd d'une psychoéducatrice



Jolène Gauthier, psychoéducatrice
CSSDM

- [Reportage Radio Canada](#)

Programme d'aide aux employés CSSDM
<https://cssdm.lifeworks.com/>
1-833-711-2327

Assemblée générale annuelle du SPPMEM
Le mercredi 5 juin 2024 à 18h en présentiel



Susan Waite,
Vice-présidente, unité EMSB
vpemsb@sppmem.ca

EMSB News

English Montreal School Board

Is spring finally here? We are all due for some warmer weather, are we not? It's been a busy year at the SPPMEM and the flurry of activity continues.

Staffing Planning

The Board has begun reviewing its staffing needs for the 2024-25 school year, consulting various stakeholders, including the ACSES Committee, on the Board's needs in terms of staffing of regular professional posts. This will be followed by consultation with the SPPMEM. This is a labour-intensive process that entails multiple Labour Relations Committee meetings between the SPPMEM and the EMSB during the months of April and early May. The consultation process regarding the Board's intentions to make modifications to the staffing plan must occur no later than May 15. We will share the results of staffing planning with EMSB professionals once they are approved and finalized. Keep an eye out for the outcome in an upcoming Et puis...

Negotiation news

We are impatiently waiting for the new Collective Agreement texts to arrive. They are in preparation, as mentioned in this recent SPPMEM news bulletin (in English and in French): [Et puis... Volume 39 Special Nego Mars 2024](#). And here again is the latest available information about the gains and their dates of application (English: [LaPasserelleNegoFeb2024](#); French: [LaPasserelleNego_Fev2024](#)). We are all looking forward to receiving our retroactive salary and having access to the gains associated with working conditions. The SPPMEM will be proactive in taking the necessary measures to ensure that the new provisions are applied. We will be in communication with you about this.

Pay Equity

The FPPE recently offered professionals across Quebec a webinar on pay equity. Simultaneous interpretation in English was provided. [The PowerPoint may be found here: Présentation-Équité-Salariale](#). What is pay equity, you ask? First, while pay equity impacts salary, it should not be confused with salary increases resulting from negotiation of the Collective Agreement. Pay equity is a separate and complex process in which the government periodically reviews the salary rankings of various employment groups for changes in 17 subfactors described here: [Evaluation System](#) (French only). Examples of one such subcategory is "reasoning". A more detailed explanation about pay equity may be found on the FPPE website (<https://www.fppe.ca/>) by clicking on the Équité salariale tab. Here you will also find a questionnaire that may be downloaded, completed and returned via email. The FPPE pay equity team is actively involved in this process on behalf of our members and relies on professionals to keep them informed about what is happening on the ground with respect to their evolving roles and responsibilities. Your input is essential to the process.

Professional Order Dues

That time of year has arrived when the EMSB sends reminder letters to professionals about the maintenance of membership in professional orders. This concerns specific employment groups, such as psychologists, OTs, SLPs, guidance counsellors, social workers, etc. Many of you have expressed concerns about the letter. Rest assured that we have noted all your concerns and are following up. Next school year, the EMSB will be reimbursing a maximum of \$400.00 of our fees. We will be proactive in promoting improvements to the reminder process, and smooth application of the new provision.

PIC (Professional Development Funds)

The 2023-24 school year is the last of the 3-year cycle for our PIC bank. Amounts not used by the end of the current school year will be added to next year's budget and redistributed. This means that you should use up any funds left in your bank, especially if you've been saving up for a big event.

COLLECTIVE AGREEMENT 101

Assignments for 2024-25: The Board has started consulting with some employment groups about assignments for next year. The clauses of the Collective Agreement that concern assignments may be found in ARTICLE 5-4.00 of the Collective Agreement (<https://sppmem.ca/conventions-collectives/>). While assignments are the Board's prerogative (**Clause 5-4.02: The board shall decide on assignment and reassignment.**), a consultation process is stipulated in the Agreement (**Clause 5-4.02 Every reassignment shall be preceded by a consultation with the professional as well as a five-day written notice.**) The union can advise and support you in requesting an assignment change. Please contact us if this is a concern.

Pay Statement Errors: Professionals have been noticing a variety of errors on their pay statements. EMSB employees are responsible for reviewing each pay statement and alerting the Board of errors. Clause 6-10.05 of the Collective Agreement covers what should occur in case of an overpayment. If you notice an error, contact Carolina Soto Osori (csotoosorio@emsb.qc.ca) as soon as possible. In case of difficulty coming to a resolution, please contact us.

Did you know?

Classification Plan: Did you know that there is a document that describes all the characteristic duties of the professional employment groups? It's called the *Classification Plan for Professionals of English-Language School Boards*. The French and English versions may be downloaded here: ([CPNCA Classification Plans](#)). If the tasks you are being asked to perform conflict with the description for your group, please do not hesitate to consult us. We can work with you to evaluate the situation and determine next steps.

Happy spring!

Nouvelles du CSSPÎ

Centre de services scolaire de la Pointe-de-l'Île

Mélanie Boulanger,

Vice-présidente par intérim, unité CSSPÎ

vpcspi@sppmem.ca

Bonjour chères et chers membres de l'unité CSSPÎ,
J'espère que vous allez bien en ce début de printemps!

Entente locale de perfectionnement

Lors de la dernière rencontre du Comité des relations de travail, nous avons discuté du budget de perfectionnement et réitéré notre demande de réviser l'entente locale de perfectionnement, signée en 2012, afin de revoir le montant accordé par personne, entre autres. Nous avons également discuté de la mise sur pied d'un comité de perfectionnement pour l'analyse des demandes dont les dépenses excèdent les montants prévus. Le CSSPÎ accepte de revoir l'entente, mais se questionne sur la pertinence d'un nouveau comité. Il propose de prolonger les rencontres du CRT pour discuter de ce point à toutes les rencontres.

Ainsi, M. Mayrand et moi avons rencontré la partie patronale à ce sujet. Nous avons révisé l'entente locale de perfectionnement dont la pertinence d'indiquer ou non la méthode de calcul, les dates de dépôt des demandes, le montant maximal accordé, la formation de sous-groupe, etc. Les travaux se poursuivent et aucune décision n'a été prise. Nous vous consulterons au moment opportun.

Plan d'effectif 2024-2025

Une rencontre de consultation sur le plan d'effectif 2024-2025 est prévue le 27 mars avec les Services des ressources humaines. Le plan d'effectif sera adopté par le conseil d'administration du CSSPÎ le 9 avril 2024.

Comité consultatif sur les services aux élèves handicapés et en difficulté d'adaptation et d'apprentissage (CCSÉHDA)

Depuis janvier dernier, j'ai assisté à trois rencontres du CCSÉHDA du CSSPÎ. Nous avons eu une présentation de l'organisation des services de soutien aux élèves HDAA au CSSPÎ pour 2023-2024 et plusieurs thèmes ont été abordés dont l'intégration sociale des enfants en milieu de garde, l'accompagnement du personnel en service de garde qui intervient auprès des élèves à besoins particuliers, la présentation de la trousse *J'ai mon plan* ainsi que la répartition des services éducatifs complémentaires.



Colloque virtuel des professionnelles et professionnels- FPPE 30 mai 2024

Les inscriptions au colloque sont toujours en cours. Pour être libérées et libérés de votre tâche, vous devez acheminer votre demande à votre supérieur immédiat. Si ce n'est déjà fait, je vous invite à vous inscrire dès maintenant.

[Cliquez ici pour vous inscrire.](#)

SAVIEZ-VOUS QUE?

Quoi faire si votre banque de jours de congé pour force majeure est épuisée et que vous avez des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de votre enfant ou de l'enfant de votre conjointe ou de votre conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou de toute autre personne pour laquelle vous agissez comme proche aidant?

La convention collective prévoit des congés pour responsabilités familiales et parentales à la clause 7-4.07 :
[...] la professionnelle ou le professionnel peut s'absenter de son travail **jusqu'à concurrence de 10 jours par année dont 6 jours pris à même la banque annuelle de jours de congé de maladie** pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint. Elle ou il peut également aux mêmes conditions utiliser ces jours en raison de l'état de santé d'un parent ou de toute autre personne pour laquelle la professionnelle ou le professionnel agit comme proche aidant[...].

Les jours ainsi utilisés sont déduits jusqu'à concurrence de 6 jours de la banque annuelle de jours de congé de maladie de la professionnelle ou du professionnel et, à défaut, **ces absences sont sans traitement**. Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée. [...].

SAVIEZ-VOUS QUE?

Les 2 jours de congé pour affaires personnelles sont déduits de la banque de jours de congé de maladie monnayables?

Clause 7-4.03 Toute **professionnelle ou tout professionnel régulier** en service au centre de services dont la semaine de travail comporte le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00 **peut utiliser**, sous réserve de l'alinéa qui suit, **2 jours pour affaires personnelles par année scolaire moyennant un préavis au centre de services d'au moins 24 heures**. Dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, le nombre de jours est établi au prorata du temps qu'elle ou il travaille par rapport au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00.

Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit des jours de congé de maladie monnayable ou des autres jours monnayables au crédit de la professionnelle ou du professionnel, selon son choix, **ou sont pris sans traitement si la professionnelle ou le professionnel n'a plus de jours de congé de maladie monnayables à son crédit**.

Le congé pour affaires personnelles doit être pris par demi-journée ou par journée complète.

N'hésitez pas à m'écrire ou à m'appeler au besoin.

Je vous souhaite une excellente journée!

Nouvelles du Réseau des jeunes de la CSQ

Par Emily Mailhot, conseillère d'orientation en FGA, CSSPI et
Étienne Richard, psychoéducateur en FGJ, CSSPI

Les 8 et 9 février dernier, nous avons eu le plaisir de participer au réseau des jeunes de la CSQ qui avait lieu à Gatineau.

Le réseau des jeunes de la CSQ est un événement qui se tient 3 fois par année où une cinquantaine de jeunes issus des syndicats locaux et représentant la majorité des régions du Québec participent. C'est un lieu de formation syndicale, d'échange et d'action. Lors de ces événements, la situation, les préoccupations des droits et les aspirations des jeunes sont prises en compte. Le tout en suscitant l'intégration des jeunes dans la vie syndicale à tous les niveaux de l'organisation.



Nous avons débuté le réseau par une plénière *Projet de loi no23* : quel modèle pour l'éducation? Lors des échanges, nous avons pu observer une opinion peu favorable envers la création d'un Institut national d'excellence en éducation (INEE) qui découle de l'adoption du projet de loi no 23. Le cœur de la mission de l'INEE consisterait à identifier les meilleures pratiques et les méthodes pédagogiques révélées efficaces par la recherche scientifique et les diffuser aux intervenant·e·s du système d'éducation. Cependant, les opinions sur ce projet de loi dénoncent surtout le mise à mal de la démocratie participative, l'augmentation du pouvoir du ministre qui rétrécit du même coup l'autonomie des instances intermédiaires (CSS) et introduit des mesures répressives. Également, le rétrécissement de l'autonomie professionnelle du personnel, le contrôle de sa pratique et de sa formation et le renforcement de son imputabilité sont dénoncés. Bref, nous comprenons rapidement que ce projet de loi ne fait pas l'unanimité au sein du réseau de l'éducation. La CSQ est également à se demander si ce projet de loi n'est pas le symptôme d'une dégradation de la confiance et des liens sociaux, d'une difficulté à vivre avec l'incertain de la part du Gouvernement ou d'un effritement de la capacité de déterminer ensemble les fins de l'action publique.

Nous avons par la suite assisté à l'atelier *Les nouvelles réalités de la précarité des jeunes*. Selon la CSQ, les 4 caractéristiques déterminantes de la précarité sont : (1) le degré d'instabilité et risque de perdre son emploi ; (2) le contrôle du processus de travail (syndicalisation, négociations collectives) ; (3) le degré de protection réglementaire (lois, conventions collectives, etc.) et (4) la rémunération insuffisante pour assurer le soutien de la personne travailleuse et de ses personnes à charge (CSQ, 2008). Lors de cet atelier, nous avons pu constater que la précarité touche d'avantage les femmes et les jeunes. Également, cette précarité chez les jeunes est en hausse à travers le monde depuis quelques années. Nous resterons à l'affût pour voir quelles actions les syndicats et les jeunes pourront mettre en place pour diminuer et prévenir cette précarité chez ses jeunes membres.

Finalement, le réseau des jeunes s'est terminé par la présentation *Perte de confiance dans les institutions démocratiques*. La confiance politique se définit par le pari qu'on fait quant aux décisions et à l'intention des politicien·ne·s. On peut remarquer depuis les années 1980 un déclin de la confiance politique au Québec, au Canada, mais également partout en occident. Lors de la présentation, nous avons pu explorer des solutions de réformes politiques majeures et mineures possibles. Pour les réformes majeures les propositions étaient de rendre le vote obligatoire, réformer le mode de scrutin actuel, simultanéité des élections (provincial et municipales, par exemple) et abaisser le droit de vote à 16 ans. Pour les réformes politiques mineures les propositions étaient de permettre les référendums d'initiative populaire, de permettre le vote par internet et de donner le droit de vote aux résidents permanents. Toutes ces solutions comportent bien évidemment des avantages, mais également des désavantages. À votre avis quelle solution serait la plus efficace pour augmenter la confiance dans nos institutions démocratiques?

Encore une fois, le réseau des jeunes nous a permis d'en apprendre beaucoup, et ce, sur plusieurs sujets variés! D'ailleurs, Étienne qui a participé à son premier Réseau des jeunes de la CSQ à Gatineau, a bien apprécié sa première expérience et souhaite continuer de participer à ces Réseaux. Ce qui l'a marqué est la diversité des sujets abordés, le réseautage avec des collègues d'un peu partout au Québec et de voir concrètement ce qui est fait en dehors de notre fédération. Cela lui donne un peu d'espoir qu'il existe bel et bien une jeune relève qui se mobilisera face aux enjeux relatifs au travail, à l'environnement et à la société.

Notre prochain Réseau des jeunes aura lieu les 2 et 3 mai à Entourage sur le Lac et nous serons tous les 2 présents pour représenter le SPPMEM!

Droits parentaux

Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et droits parentaux

Guide sur le Régime québécois d'assurance parentale

Le Québec dispose d'un ensemble de mesures permettant aux parents de mieux concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles, dont les congés parentaux.

- [Régime québécois d'assurance parentale](#) (Français)
- [Québec Parental Insurance Plan A Practical Guide](#) (English)

Dépliant à consulter pour la travailleuse enceinte

- [La travailleuse enceinte](#) (Français)
- [Pregnant or Breast-Feeding Worker](#) (English)



sppmem.ca/securite-sociale/droits-parentaux

Assurance collective

Régime d'assurance collective de la CSQ Alter ego Beneva

Accédez à votre [Espace client Beneva](#) à partir de votre ordinateur, votre téléphone intelligent ou de l'application mobile. L'Espace client, c'est votre accès 24/7 à vos assurances.

Vos protections en assurance collective

- [Votre régime En un coup d'œil 2024](#)
- [Guide - personnes à statut précaire](#)
- [Your plan at a glance 2024](#)
- [Guide - precarious status employees](#)

beneva

sppmem.ca/securite-sociale/assurances

AREQ - Retraite

AREQ
Le mouvement des personnes
retraitées CSQ

Être membre de la CSQ permet, le temps venu, de devenir membre de l'Association des retraitées et retraités de l'enseignement et des autres services publics du Québec (AREQ-CSQ).

C'est d'ailleurs la seule association qui permet aux personnes prenant leur retraite, à leur conjoint et aux enfants à charge d'avoir accès à un régime d'assurance collective accessible.

Les personnes retraitées membres de l'AREQ-CSQ sont couvertes par le régime d'assurance collective ASSUREQ, sans preuve de bonne santé dans les 90 jours de la prise de retraite.

Ce régime d'assurance collective comporte :

Un régime collectif d'assurance maladie offrant deux niveaux de protection

(santé et santé plus) qui incluent l'assurance voyage avec assistance, l'annulation voyage et de nombreuses garanties complémentaires liées à la santé.

Un régime collectif d'assurance vie pour la personne adhérente et ses personnes à charge.

Association des retraitées et retraités de l'enseignement et des autres services publics du Québec (AREQ-CSQ) : areq.lacsq.org



Saviez-vous que la Centrale des syndicats du Québec est membre du Programme Avantages IRIS? Cela vous permet d'avoir accès à des avantages exclusifs qui sont combinables avec votre régime de soins médicaux.

- [Programme Avantages IRIS](#)



Santé et sécurité **au travail**

Le harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique - selon la Loi sur les normes du travail (LNT) - consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. (article 81.18 LNT)

Conséquences du harcèlement psychologique :

- Humaines
- Organisationnelles
- Sociales

Agir seul pour revendiquer un milieu exempt de violence et de harcèlement psychologique n'est pas facile.

PARLEZ-EN À VOTRE SYNDICAT.

Ensemble, nous avons le pouvoir d'agir.

[SPPMEM Nous joindre](#)

Consultez les dépliants, disponibles sur notre page [Web](#).

Source: Santé et sécurité du travail CSQ



DROITS ET OBLIGATIONS

Des salariées et salariés

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. (article 81.19 LNT)

De l'employeur

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. (article 81.19 LNT)

(L'ignorance de l'employeur d'une situation de harcèlement ne saurait en soi l'exonérer.)

- La violence au travail - [DES LOIS À CONNAÎTRE!](#)
- Le harcèlement psychologique - [DROITS ET OBLIGATIONS!](#)
- La violence et le harcèlement - [FAUT S'EN OCCUPER!](#)
- [Les microagressions en milieu de travail](#)

Tous nos milieux de travail, les petits comme les grands, doivent être sécuritaires. Ensemble, veillons à travailler dans un environnement sain.

Calendrier



Assemblée générale annuelle du SPPMEM

Le mercredi 5 juin 2024 à 18h

École Secondaire Rosemount High School
3737, rue Beaubien Est, Montréal, H1X 1H2

22 avril | Journée internationale de la Terre nourricière

28 avril | Jour commémoratif des personnes décédées et blessées au travail

1er mai | Journée internationale des travailleurs

Colloque FPPE CSQ

La FPPE (CSQ) organise un premier **colloque hybride** qui se tiendra le **30 mai 2024**

« **Prévenir, soutenir, faire grandir** »

<https://www.fppe.ca/colloque/>

Tirages SPPMEM - Février 2024 (Cartes de 25\$ - Épicerie Métro)

Soirées sur la retraite et les droits parentaux
Gagnant(e)s : David-Louis Péloquin, Dappa Kouakou, Mélissa Cloutier CSSDM et Laurence Charest CSSPI.

Couverture CSQ - Gagnante: Joëlle Doucet CSSDM



Vous avez accès à des assurances auto, habitation et entreprise exclusives

[En savoir plus](#)

Merci à La Personnelle CSQ de nous permettre d'offrir des prix à nos membres lors de nos soirées d'information.

Soirée retraite et RREGOP 26 février 2024
Prix Protections réseaux LaPersonnelle CSQ:
Carte 50\$ St-Hubert - Gagnante : Mélanie Blondin, CSSDM

Soirée RQAP et droits parentaux 29 février 2024
Prix Protections réseaux LaPersonnelle CSQ:
Carte 50\$ Renaud-Bray - Gagnante : Laurence Pressault CSSDM

La Personnelle désigne [La Personnelle](#), assurances générales inc. au Québec et La Personnelle, compagnie d'assurances dans les autres provinces et territoires. La marque La Personnelle MD ainsi que les marques de commerce associées sont des marques de commerce de La Personnelle, compagnie d'assurances, employées sous licence.

Membres, vous ne recevez pas les nouvelles du SPPMEM?

Abonnez-vous à notre liste de distribution et rester à l'affût des nouvelles de votre syndicat! info@sppmem.ca

Suivez le SPPMEM sur le groupe officiel [Facebook](#), réservé aux membres du SPPMEM.



Syndicat des professionnelles et professionnels du milieu de l'éducation de Montréal CSQ

3205, boulevard Saint-Joseph Est, local 101, Montréal, Québec, H1Y 2B6 - info@sppmem.ca - www.sppmem.ca - 514-254-6993