

LE BILAN DU PLAN D'ACTION 2019-2020 SPPMEM

« Changer le monde, un élève à la fois... »



Introduction : 2019-2020 une année dans un contexte particulier

L'année 2019-2020 a été une année particulièrement remplie de nombreux défis qui ont obligé les membres du bureau exécutif à gérer de nombreux changements. D'entrée de jeu, deux membres de l'exécutif ont été élus par leurs pairs de la FPPE pour siéger sur le comité national de négociation. Michel Mayrand, président et JoAnna Wrench, vice-présidente de l'unité EMSB ont donc été libérés à temps plein de leurs mandats au SPPMEM pour rejoindre le comité de négociation à partir du mois d'octobre 2019 jusqu'à la fin du mandat de ce comité. Cela a entraîné des changements significatifs à l'exécutif.

Dans le respect des statuts du SPPMEM, le conseil des représentantes et des représentants a donc nommé Rémi Gaulin à la présidence par intérim et Susan Waite à l'intérim de la vice-présidence de l'unité EMSB. Par la suite, le CRR a aussi nommé Line Lemay à l'intérim de la vice-présidence de l'unité CSDM en remplacement de Rémi Gaulin. Dans un deuxième temps, les membres du bureau exécutif ont confié temporairement les tâches du secrétariat exécutif qu'assumait Line Lemay à Martine Bossous et Lise Couvrette, respectivement vice-présidente de l'unité CSPI et trésorière. Afin de pourvoir à ces tâches, elles ont également été libérées à temps plein de leurs postes.

Le deuxième grand défi est arrivé lors de l'adoption sous bâillon du projet de loi 40 devenu loi 1. L'instance qu'était le conseil des commissaires n'existant plus, nous avons été obligés de modifier nos manières d'intervenir auprès de la partie patronale pour certains dossiers. Le meilleur exemple à ce sujet est le fait que l'adoption des plans des effectifs n'a pas été faite en public, mais bien dans les bureaux des directeurs généraux. Cette nouvelle façon de faire enlève aux syndicats un espace public pour faire valoir leurs points de vue. Les commissions scolaires ont été remplacées par des centres de services scolaires (CSS) gouvernés par un conseil d'administration (CA), en lieu et place du conseil des commissaires.

Enfin le troisième et dernier grand défi s'appelle COVID-19. Du jour au lendemain, les membres de l'exécutif se sont retrouvés à devoir réorganiser leur travail pour passer en mode télétravail tout en répondant aux centaines de questions qui arrivaient chaque jour. Nous avons continué d'accompagner et de défendre nos membres, selon leurs dossiers respectifs. Cette situation nous a permis toutefois de réfléchir sur certaines pratiques et de penser à de futurs chantiers pour les moderniser.

C'est cette dernière raison qui fait que le présent bilan n'est pas aussi exhaustif que ceux présentés, lors des dernières années. Cependant, nous y mentionnons les principaux dossiers sur lesquels nous avons travaillé afin de mettre en œuvre notre plan d'action.

Rappelons l'orientation et les objectifs généraux de ce plan.

Orientation

Promouvoir les services professionnels dans nos commissions scolaires et les conditions d'exercice permettant de contribuer à la réussite des élèves jeunes et adultes.

Objectifs généraux

1. Informer, représenter et défendre nos membres.
2. Représenter les membres du SPPMEM aux instances appropriées : FPPE et CSQ.
3. Développer et maintenir une vie démocratique et syndicale active.
4. Prendre position face aux enjeux sociopolitiques.

1. Informer, représenter et défendre nos membres.

Objectifs spécifiques :

1.1 Informer nos membres de leurs droits et des avantages de leur convention collective et de leur régime d'assurance

Comme chaque année, les membres du l'exécutif ont répondu à une bonne quantité de questions des membres au cours de l'année.

Les sessions d'éducation syndicale sur les droits parentaux, le RREGOP, les assurances ont eu lieu. La session d'information aux nouveaux membres a été offerte à trois reprises.

La COVID-19 ; le gros défi de l'année

Alors que l'année se déroulait normalement et voguait vers une mobilisation accrue dans le cadre des négociations, le coronavirus est venu bousculer les opérations du SPPMEM. La soirée du 12 au 13 mars 2020 et le samedi 14 mars ont été des moments charnières de cette année scolaire. Notre stratégie de communication était simple : tout transférer aux membres du moment que nous recevions l'information. Trois canaux étaient utilisés : le courriel à chaque membre, notre site Web et notre page Facebook.

Nous avons pu d'ailleurs observer que le nombre d'abonnés à cette page suivait la courbe de l'augmentation du nombre de cas de COVID-19.

Il faut souligner le travail extraordinaire de l'employée du SPPMEM madame Véronique Simard qui nous transférait dans l'immédiat toutes les informations qui entraient du ministère, de la CSQ et de la FPPE. Madame Simard a mis à jour la page Web du SPPMEM à la minute même où l'information entrait, et ce même le jour de son mariage. MERCI VÉRONIQUE !

Soutien important de la FPPE (Fédération des professionnelles et des professionnels de l'éducation)

Le SPPMEM ainsi que tous les syndicats affiliés de la FPPE ont eu droit à un soutien indispensable de la FPPE. L'équipe de conseillers se réunissait quotidiennement pour analyser la multitude de décrets passés par le gouvernement et alimentait la foire aux questions qui était transmise aux membres. Toutes les questions qui arrivaient au SPPMEM et qui ne trouvaient pas réponses dans cette foire, étaient transmises à notre conseiller, Me Stéphane Moreau qui pouvait en discuter avec ses consœurs avant de nous donner une réponse. Bref, un travail d'équipe à distance qui a donné des résultats desquels nous pouvons être fiers. Il est à souligner que plusieurs membres nous ont manifesté le fait qu'ils recevaient les informations plus rapidement par le SPPMEM que par les commissions scolaires.

Ce défi se poursuivra pour l'année scolaire 2020-2021, tout le monde cherchant à trouver la meilleure nouvelle normalité possible.

1.2 Surveiller l'impact de la décentralisation budgétaire sur les postes et les conditions de travail de nos membres

1.3 Surveiller les impacts de la mise en place des comités de répartition des ressources dans nos unités

À travers la crise de la COVID, nous avons vu la transformation des commissions scolaires en centres de services. Le point le plus important à surveiller pendant cette opération est les effets que la décentralisation budgétaire aurait sur les plans d'effectifs de chacun des centres de service. Pour cette première année, nous n'avons pas constaté de baisse d'effectifs dans les trois unités du SPPMEM. Cependant, certains corps d'emploi ont subi des abolitions de postes.

1.4 S'assurer du respect de la convention collective et des normes du travail

Des interventions ont été faites régulièrement auprès de gestionnaires des trois commissions scolaires dans le but de régler des problèmes spécifiques de certains membres. Comme chaque année, une vingtaine de griefs ont été déposés pour les trois unités. Des représentations ont également été faites auprès de la CNESST.

1.5 Assurer une représentation des membres dans les dossiers ayant une incidence sur les services professionnels, les emplois et les conditions de travail des professionnelles et professionnels

Les membres du bureau exécutif ont participé à de nombreux comités dans les trois centres de services : comités des relations de travail, comité santé et sécurité, comité paritaire de perfectionnement, comité EHDAA, comité de vigie, etc. Certains comités ont été mis en pause à partir du mois de mars, mais la plupart se sont poursuivis de manière virtuelle.

2. Représenter les membres du SPPMEM aux instances appropriées à la FPPE et la CSQ.

Objectifs spécifiques :

2.1 Informer ou consulter les membres sur les sujets et les stratégies discutées lors de ces instances

2.2 Consulter et informer les membres sur les enjeux des négociations

Les membres du bureau exécutif ont participé à toutes les instances de la CSQ et de la FPPE. Ils ont aussi participé aux nombreuses instances de négociations dont la majorité a été tenue virtuellement. Le gouvernement Legault a demandé au début de la pandémie de reporter les négociations, ce qui avait été accepté par les trois centrales. Or, à notre grande surprise, dès la mi-mars il exigeait de lancer le processus de blitz de négociation avec une espérance d'entente avant la fin mars.

Dès que les informations arrivaient au SPPMEM par voie de La Passelle-Négo et de l'Info- Négo-CSQ, celles-ci étaient transmises aux membres. Elles sont aussi déposées sur la page Web du SPPMEM à l'onglet **Négo 2020**.

2.3 Être à jour sur les informations et les actions à entreprendre en matière de relativité salariale et de maintien de l'équité salariale

Ce dossier avance à pas de tortue malgré les efforts de la FPPE pour accélérer le processus. En février, lors du dernier conseil général de négociation en présence, les délégués du SPPMEM ont participé avec l'ensemble de leurs collègues des autres syndicats à une action choc auprès de l'exécutif de la CSQ, exigeant que celle-ci fasse les représentations nécessaires auprès du Conseil du trésor, afin que la question des plaintes de 2010 se règle rapidement. Un bel exemple de solidarité.

3. Développer et maintenir une vie démocratique et syndicale active.

Objectifs spécifiques :

3.1 Favoriser le sentiment d'appartenance et la participation au syndicat

La pandémie a permis aux membres du SPPMEM de se mobiliser et de développer un plus grand sentiment d'appartenance. La communauté de la page Facebook a favorisé certains échanges. De plus, le fait de tenir l'assemblée générale de juin via la plateforme Zoom a fait en sorte que plus de membres y ont assisté.

3.2 Assurer les meilleurs liens possibles entre les membres, le bureau exécutif de leur syndicat et les autres instances syndicales

Les membres du bureau exécutif ont amorcé une réflexion avec les membres du CRR pour voir comment la structure du SPPMEM pourrait être modifiée pour avoir des personnes déléguées plus près des membres. Bien entendu, les principales difficultés étant le nombre des lieux de travail dans lesquels les professionnelles et professionnels sont affectés et la diversité des corps d'emplois qui font en sorte que les besoins sont multiples et variés. Le conseil des représentants et des représentantes demeure l'instance qui nous informe sur les conditions de travail de nos membres.

En ce qui concerne la situation de la pandémie, les moyens mis en place et abordés au point 1.1 répondent parfaitement à cet objectif.

3.3 Élaborer un plan d'action triennal

Dans le but de permettre une mise en œuvre durable dans le temps de son plan d'action et de mieux s'arrimer avec les plans d'action de la FPPE et de la CSQ, il a été décidé de passer d'un plan d'action annuel à une planification triennale. Celle-ci nous permettra d'identifier des objectifs à plus long terme et à mettre en place des pratiques qui assureront des changements plus pérennes. À la suite de la consultation des membres du CRR, le plan d'action a été élaboré et devrait être adopté à l'automne 2020.

4. Prendre position quant aux enjeux sociopolitiques.

Objectifs spécifiques :

4.1 Participer à la réflexion sur le contexte sociopolitique

Des membres du SPPMEM participent activement aux réseaux de la CSQ, nous sommes représentés aux réseaux santé et sécurité, EVB, des jeunes, des femmes, d'action et mobilisation pour ne nommer que ceux-là.

4.2 Surveiller l'impact des mesures gouvernementales sur l'accessibilité des services professionnels à l'école publique

4.3 Surveiller l'impact des décisions des commissions scolaires sur l'accessibilité des ressources professionnelles

Les interventions auprès du gouvernement se font via la fédération et la centrale.

Le SPPMEM est actif lors des instances, mais il fournit régulièrement des informations clés et participe aux discussions sur ses problématiques.

Des membres du SPPMEM ont pris part aux discussions organisées par la FPPE sur différents corps d'emploi. Le nombre de personnes intéressées était plus grand que la capacité d'accueil de la fédération. Les membres de l'exécutif ont été particulièrement fiers de voir l'intérêt des membres envers des groupes de discussion.

4.4 Participer activement à toutes promotions des écoles publiques

4.5 Dénoncer le financement public des écoles privées

En ce moment la page Facebook est le canal privilégié pour dénoncer ces points. Le SPPMEM n'hésite pas à participer à toute activité contestant ces pratiques.

4.6 Défendre et promouvoir nos droits et nos valeurs syndicales telles que : les droits des travailleurs, l'accessibilité à des services publics de qualité, l'égalité entre hommes et femmes, la démocratie, la protection de l'environnement, le pacifisme et la solidarité, la lutte à la pauvreté

Voir le point 4.1

Comme chaque année, le SPPMEM a fait des dons de solidarité à sept organismes défendant ces causes.

Cette année, la vice-présidente de l'unité CSSPÎ a été libérée à temps plein pour représenter ses membres et agir en tant que secrétaire à l'exécutif du SPPMEM.

Fin février, le directeur général du centre de services scolaire a tenu à rencontrer les présidents syndicaux afin de leur présenter la vision de son nouveau rôle et son désir de collaboration, afin de préserver la qualité des services scolaires dans la nouvelle gouvernance scolaire.

Des rencontres syndicales

En plus des rencontres pour les nouveaux membres du SPPMEM, la VP de l'unité offre des rencontres syndicales qui traitent de sujets qui touchent plus spécifiquement des corps d'emplois.

Cette année, trois groupes de corps d'emploi ont été rencontrés : les conseillers d'orientation, les conseillers pédagogiques du secondaire et les psychoéducatrices du secteur adulte. Plusieurs sujets à l'ordre du jour : conditions de travail, équité salariale, gouvernance scolaire, assurance invalidité, congés divers, compréhension du talon de paie, etc.

Comité de travail

Depuis deux ans, la VP de l'unité CSSPÎ participe au comité de travail portant sur la valorisation et le rayonnement du corps d'emploi des AVSEC. Nous avons mis en œuvre un changement organisationnel de concert avec les gestionnaires du centre, afin de maximiser le service au secondaire.

CRT et création de postes réguliers

Cette année notre comité de relations de travail de la partie patronale était représenté par monsieur Maxime Tétreault, directeur adjoint des RH et madame Lyne Jalbert, directrice des services complémentaires.

Les sujets étaient nombreux : création de postes à temps plein, conditions de travail des membres, identification du supérieur immédiat, déclaration des absences, etc.

De plus les postes suivants ont été créés :

- 10 postes d'orthophonistes
- 7 postes de psychoéducateurs
- 7 postes de psychologues
- 3 postes d'ergothérapeutes

Il est à noter que ces postes sont des postes à temps plein.

Comité santé sécurité au travail

Cette année il y a eu plus de quatre rencontres.

Les sujets abordés : la ventilation, les détecteurs de monoxyde de carbone et la qualité de l'eau et l'identification des problèmes identifiés, lors des visites des différents établissements.

Ces rencontres organisées avec la partie patronale représenté par monsieur Jean-Francis Alary et monsieur André Sénécal sont en partenariat avec le SSEPÎ et le SEPÎ, le syndicat des enseignants, employés de soutien et les employés de soutien manuel.

Ce bilan se termine sur fond de pandémie, les membres du SPPMEM et le BE exécutif du SPPMEM ont dû faire preuve de souplesse, de créativité et résilience tout au long des changements évolutifs des points de presse et des recommandations de la Santé publique.

Les communications avec le CSSPÎ ont été empreintes de bienveillance, de transparence et de collaboration.

Comité des relations de travail

Au CSSDM seulement une rencontre du comité des relations de travail a été annulée : celle du mois de juin.

Rencontre avec le service des ressources matérielles

Devant le nombre élevé des rencontres de nature disciplinaire, d'évaluation négatives et de démissions dans ce service, le SPPMEM a demandé que ce service soit suivi de près en ce qui concerne la gestion du personnel. À la suite de cette demande faite en comité de relations de travail, le SPPMEM a été invité à une rencontre avec le directeur du service et une représentante du bureau des relations de travail. Chaque partie a présenté son point de vue et il a été convenu de nous rencontrer de nouveau au printemps. Malheureusement, la pandémie est venue bousculer ces plans. Le SPPMEM compte relancer les discussions à l'automne 2020.

Rencontres de nature disciplinaires

Encore cette année nous avons accompagné des membres pour des rencontres de nature disciplinaire.

Périodes d'essai non concluantes (évaluations négatives)

Plusieurs membres nous ont contactés suite à des périodes d'essai négatives qui ont mis fin à leurs contrats. Cette évaluation relève du droit de l'employeur, cependant dans quelques cas nous avons déposé des griefs devant le peu de sérieux mis par les supérieurs dans l'exercice de cette évaluation. Certains de ces griefs devraient être auditionnés en 2020-2021.

Plan de l'effectif 2020-2021

Malgré un plan de l'effectif positif au total, il est aberrant pour le SPPMEM de voir des abolitions de postes de conseillers d'orientation et de psychologues. La disparition du conseil des commissaires a fait en sorte que la seule manière de manifester notre mécontentement a été l'envoi d'une lettre au directeur général. Il semble que l'exercice d'adoption du plan de l'effectif se fera dorénavant dans le secret de quatre murs.

Comité transitoire

Devant la contrainte de la pandémie, les centres de services scolaires n'ont pas pu élire les conseils d'administration au printemps 2020. Le MEES a alors décidé de mettre sur pied des comités transitoires afin de conseiller les directions générales. Même si le ministre l'autorisait, le CSSDM a refusé qu'un membre de l'exécutif syndical siège sur ce comité. Nous avons alors nommé madame Audrey Leblanc qui avait manifesté son intérêt. Madame Leblanc ayant une vision d'ensemble de la situation des professionnels autant du côté administratif que du côté des services à l'élève. Une seule rencontre de ce comité a eu lieu au printemps et rien n'y a été décidé au regard de l'élection des membres du CA. Cette question demeure préoccupante et constitue une priorité au plan local pour le début de l'année scolaire 2020.

This year, the interim VP SPPMEM for EMSB unit was released part-time pre-COVID lockdown and full-time post-COVID lockdown to represent her members. The interim VP SPPMEM for EMSB unit took on this role in the context of a tumultuous year at the EMSB. During the 2019-20 school year the EMSB was under trusteeship, faced school closures as well as the COVID-19 pandemic and its resulting impact. The interim VP SPPMEM for EMSB unit benefitted greatly from having access to the expertise of the members of the BE Executive and the former VP EMSB, JoAnna Wrench.

Throughout the year, the interim VP SPPMEM for EMSB unit supported her members by addressing their questions and concerns by email and phone and by accompanying them to meetings. In addition, she translated local SPPMEM communication into English as requested.

During the COVID-19 lockdown, the interim VP SPPMEM for EMSB unit was available full-time to respond to members' numerous questions, most of them urgent and pertaining to issues of health, safety and working conditions (COVID-related), as well as other issues (e.g. step allocation, retirement, vacation, etc.). In addition, the interim VP SPPMEM for EMSB continued to communicate with Human Resources and carried out Labour Relations activities (e.g. Staffing Planning, Professionals' Calendar) as required. In May 2020, she attended a special CNESST meeting with EMSB Health and Safety, CNESST and other union and association representatives, concerning the EMSB's preparedness for a return to school in fall 2020.

Union-Related Meetings

The interim VP SPPMEM for EMSB organized an SPPMEM New Members Information Session, which was held in November 2019 at the EMSB Central Office.

Preparation of a Brief with Respect to Major School Change

The interim VP SPPMEM for EMSB unit participated in a consultation process initiated by the EMSB Long Range Planning Committee with reference to proposed school changes resulting from school closures. She prepared and presented a brief to the Long Range Planning Committee, emphasizing the need to retain professionals in spite of the school closures. The SPPMEM Interim President, Mr. Rémi Gaulin, accompanied the interim VP EMSB to the hearing.

LRC and Staffing Planning

This year, the Labour Relations Committee was represented on the employer's side by Ann Watson, Director of Human Resources, Darlene Kehyayan, Assistant Director of Human Resources, and Carolina Soto Osorio, Personnel Management Consultant of Human Resources.

Topics that were addressed included supernumerary contracts, working conditions of members, step allocations, reassignments, etc.

The following two full-time, regular posts were created :

- Rehabilitation Officer
- Education Consultant

This year was marked by a constantly evolving and unpredictable set of circumstances, particularly during the pandemic. All concerned, including SPPMEM members and the Executive of the SPPMEM, endured the year with their unwavering efforts to communicate, collaborate and to respond flexibly and resourcefully.



Rémi Gaulin, président par intérim du SPPMEM-CSQ
29 septembre 2020