Bulletin d'information du syndicat des professionnelles et professionnels du milieu de l'éducation de Montréal, CSQ
2026-2027

Et puis... SPPMEM CSQ

Volume 42, Numéro 02 - Novembre 2026



Éditorial

Michel Mayrand, président
presidence@sppmem.ca

C'est la campagne de la semaine du personnel professionnel de l'éducation 2026!

Indispensables pour les élèves
Indispensables pour l'éducation
Indispensables pour l'avenir

Les services offerts par le personnel professionnel dans nos centres de services scolaires et commissions scolaires à travers la province sont tout simplement indispensables. Chaque jour, vous offrez le meilleur de vous-mêmes pour que nos organisations puissent favoriser le développement des élèves à leur plein potentiel, assister le personnel enseignant dans leur mission éducative et améliorer les services administratifs à travers tous les aspects de nos organisations.

L'expertise que vous avez développée et que vous continuez de parfaire dans vos milieux de travail est unique. Elle ne peut pas être simplement remplacée par des ressources en provenance de l'externe. Elle s'inscrit dans la richesse de la palette des services publics offerts à l'ensemble de la population, à la fois dans toute sa diversité et dans son imperfection. Car, malheureusement encore aujourd'hui, il y aurait beaucoup à faire pour améliorer cette offre de service, quand nous pouvons observer que la volonté politique n'est pas toujours en adéquation avec l'importance du rôle de notre système scolaire public dans l'épanouissement de la petite enfance, des jeunes, des adultes montréalais et québécois.

En cette semaine du personnel professionnel de l'éducation 2026, soyons fières et fiers de notre apport à l'école montréalaise et québécoise.

Parmi les visages de la campagne, soulignons ceux d'Anne-Julie N'Goran, ergothérapeute, et de Guillaume S. Thibodeau, bibliothécaire, tous deux du CSSDM. Ils font flèche de tout bois sur leur affiche respective de la semaine du personnel professionnel de l'éducation! Nous en avons plusieurs au bureau, affichez-les fièrement dans votre milieu de travail.



INDISPENSABLE

Anne-Julie et **Guillaume** s'illustrent également dans une capsule vidéo dans laquelle elle et il présentent leur action dans le milieu scolaire. Comme les autres membres du SPPMEM qui en font tout autant:

Fabrice Salomé
Agent de développement, CSSDM

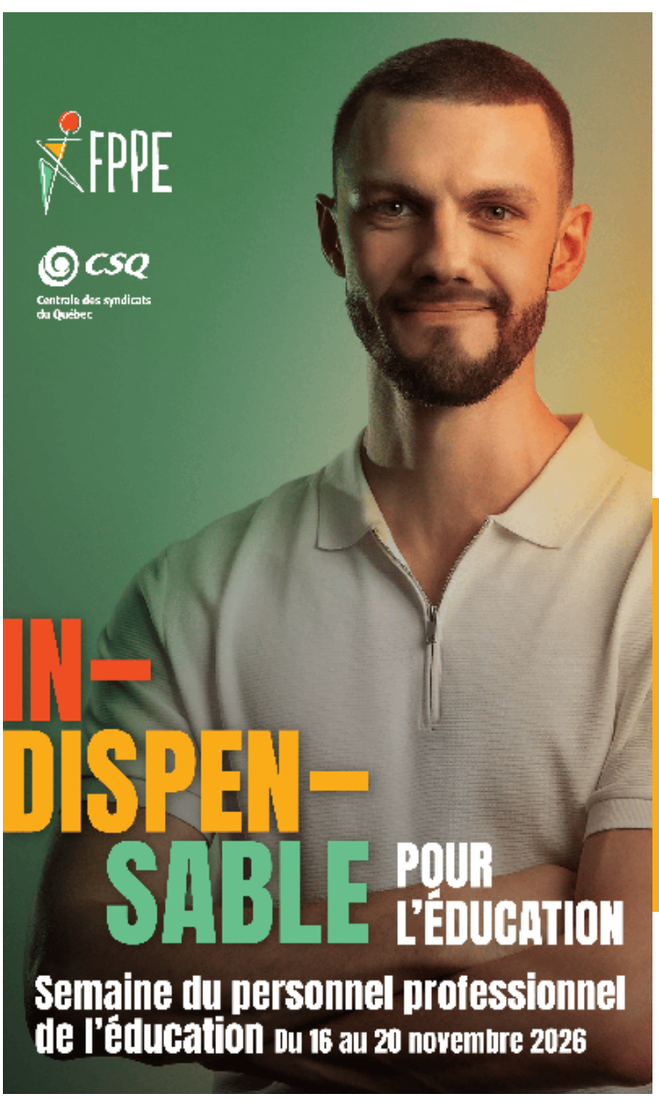
Anthony Pitacciato
Analyste, CSSDM

Annie Arcouette
Psychoéducatrice, CSSDM

Marie-Ève Gauthier
Animatrice en développement personnel et engagement communautaire, CSSPI

Bonne semaine du personnel professionnel de l'éducation à chacune et chacun d'entre vous!

Continuez d'être **INDISPENSABLE**!



The English version is on page 8



Nouvelles du CSSDM - Centre de services scolaire de Montréal

Tuyet Nhi Phung, vice-présidente, unité CSSDM
vpcsdm@sppmem.ca

INDISPENSABLE

Le temps file à toute vitesse et voilà que l'automne est déjà bien installé! Les journées raccourcissent, les températures se rafraîchissent et nous avançons à grands pas vers la fin de l'année 2026.
Depuis la rentrée scolaire, plusieurs dossiers ont retenu notre attention et les dernières semaines ont été particulièrement occupées sur le plan syndical. C'est donc avec plaisir que je vous retrouve pour ce deuxième article de l'année scolaire, afin de faire le point sur certains sujets d'actualité qui touchent directement nos conditions de travail.

Semaine de relâche 2027 : une nouvelle possibilité grâce au cumul de temps supplémentaire préautorisé
Voilà un sujet qui suscite beaucoup d'intérêt et qui revient régulièrement dans nos échanges avec les membres!

Comme je l'ai mentionné lors de notre dernière assemblée générale du 29 octobre, à la suite des démarches et des discussions entre le SPPMEM et la direction générale du CSSDM, une nouvelle modalité permet désormais au personnel professionnel d'accumuler du temps supplémentaire préautorisé afin de bénéficier d'une semaine de relâche en temps compensatoire.

Concrètement, cette mesure prévoit la possibilité d'effectuer environ 10 minutes de travail supplémentaire par jour, selon une entente préalable avec son supérieur immédiat, afin d'accumuler l'équivalent d'une semaine de travail, soit 35 heures pour une personne professionnelle à temps plein. D'autres modalités de cumul peuvent également être envisagées, en fonction des horaires et des réalités propres à chaque milieu.

Il s'agit d'une avancée intéressante pour notre personnel professionnel, qui ne bénéficie pas automatiquement de la semaine de relâche scolaire. Elle s'inscrit dans une volonté d'améliorer les conditions de travail et de favoriser l'attraction et la rétention du personnel professionnel. Cette possibilité constitue un pas dans la bonne direction pour favoriser une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Certaines précisions demeurent nécessaires, notamment en ce qui concerne les modalités de calcul du temps supplémentaire, la période d'accumulation et l'application uniforme de cette mesure dans les différents services et établissements.

Il importe toutefois de préciser que cette modalité ne fait pas l'unanimité auprès des gestionnaires et qu'elle n'est malheureusement pas accessible à l'ensemble du personnel professionnel. En effet, puisqu'il ne s'agit pas d'une disposition prévue à notre convention collective, son application demeure soumise à l'autorisation du supérieur immédiat. Certains services ont d'ailleurs déjà refusé cette possibilité, invoquant notamment les exigences et les besoins du service.

Bien que nous accueillions favorablement cette ouverture de la direction générale, nous déplorons que son application puisse varier d'un milieu à l'autre, créant ainsi des disparités entre les membres. Pour le SPPMEM, il est essentiel qu'une telle mesure puisse être accessible au plus grand nombre, dans un souci d'équité et de cohérence. Nous demeurerons attentifs aux difficultés rencontrées et poursuivrons nos représentations auprès de la partie patronale afin de favoriser une application aussi juste et uniforme que possible.
Nous vous tiendrons informés des développements à ce sujet!

Écoles spécialisées : des enjeux préoccupants qui persistent
Depuis plusieurs mois, le SPPMEM est interpellé par des professionnelles œuvrant dans les écoles spécialisées et les points de service accueillant des élèves ayant des besoins particuliers. Les témoignages qui nous parviennent sont préoccupants et mettent en lumière des difficultés qui semblent se répéter d'un établissement à l'autre : manque de personnel, surcharge de travail, multiplication des interventions de crise, comportements agressifs et épuisement des équipes.

L'année dernière, nous étions notamment intervenus à l'école Charles-Bruneau, où le manque de personnel enseignant et de techniciennes et techniciens en éducation spécialisée (TES) avait amené des psychoéducatrices à assumer régulièrement des tâches qui ne relevaient pas de leur rôle professionnel. Cette situation avait entraîné une surcharge importante, des difficultés à prendre les pauses et les périodes de repas, ainsi que des préoccupations sérieuses en matière de santé et de sécurité au travail. Des démarches avaient alors été entreprises auprès de la partie patronale et de la CNESST.

Malheureusement, cette année, des préoccupations semblables nous sont rapportées dans d'autres établissements, notamment à l'école Irénée-Lussier et au point de service TSA de l'école Lucien-Pagé.

Les professionnelles nous décrivent des milieux où les besoins des élèves sont particulièrement complexes et où les ressources disponibles ne suffisent pas toujours à répondre adéquatement à ces besoins. Certaines doivent intervenir de façon répétée lors de situations de crise, parfois accompagnées de comportements violents ou d'agressions physiques. À cela s'ajoutent une charge de travail grandissante, des responsabilités parfois mal définies et un manque de soutien qui fragilise les équipes.

Au-delà de la surcharge, c'est aussi la santé physique et psychologique de nos membres qui nous préoccupe. Plusieurs professionnelles se retrouvent constamment en mode réaction, devant gérer les urgences au détriment de leurs interventions préventives, de leurs évaluations et de leur accompagnement clinique. Or, leur expertise ne devrait pas servir à compenser continuellement le manque d'effectifs dans les établissements.
Il importe également de rappeler que les élèves qui fréquentent ces milieux présentent des besoins importants et méritent un accompagnement adapté, stable et sécuritaire. Les comportements difficiles ne peuvent être dissociés du contexte dans lequel ils surviennent. Lorsque les ressources humaines et matérielles sont insuffisantes, ce sont autant les élèves que les membres du personnel qui en subissent les conséquences.

Et le chantier des écoles spécialisées dans tout cela?
Ces situations nous amènent inévitablement à faire un parallèle avec le chantier de réorganisation des services dans les écoles spécialisées entrepris par le CSSDM.

Rappelons qu'au printemps dernier, le SPPMEM avait consulté ses membres afin de recueillir leurs préoccupations et leurs recommandations concernant ce chantier. Les résultats de cette consultation, transmis à la partie patronale à la fin du mois de mai, faisaient notamment ressortir des inquiétudes quant à la répartition des ressources professionnelles, à l'alourdissement de la charge de travail, à la reconnaissance de l'expertise professionnelle et aux conséquences possibles de cette réorganisation sur la qualité des services offerts aux élèves.

Depuis, nous sommes toujours dans l'attente de nouvelles informations concernant les suites qui seront données à ce chantier.

Pour le SPPMEM, une réorganisation des services ne peut se limiter à une redistribution des ressources existantes sans tenir compte des besoins réels des élèves et des conditions de travail du personnel. Il est essentiel que les professionnelles concernées soient véritablement consultées et que leur expertise soit prise en considération dans les décisions qui auront une incidence directe sur leur pratique.

Le SPPMEM demeure mobilisé dans ces dossiers et poursuit ses interventions auprès de la partie patronale afin que des solutions concrètes et durables soient mises en place. Nous invitons également les membres qui vivent des situations semblables à communiquer avec nous. Vos témoignages sont essentiels pour documenter les enjeux et appuyer nos représentations.

Parce que prendre soin des élèves passe aussi par la nécessité de prendre soin de celles et ceux qui les accompagnent au quotidien.

Suite à la page 4

Suite - Nouvelles du CSSDM - Centre de services scolaire de Montréal

Vous êtes à deux ans ou moins de la retraite?
Une possibilité d'économie sur vos assurances collectives!

Saviez-vous les personnes professionnelles qui approchent de la retraite peuvent, sous certaines conditions, renoncer à leur assurance salaire de longue durée (ASLD) auprès de Beneva (anciennement SSQ)?

Cette protection, normalement obligatoire, vise à assurer un revenu de remplacement lorsqu'une personne se retrouve en invalidité prolongée. En effet, notre convention collective prévoit déjà une protection d'assurance salaire offerte par l'employeur pour une période maximale de 104 semaines, soit deux ans. Ce n'est qu'après cette période que l'assurance salaire de longue durée de Beneva prend normalement le relais, selon les conditions du régime.

Ainsi, pour une personne professionnelle qui prévoit prendre sa retraite dans les deux prochaines années, il peut être avantageux de renoncer à cette protection afin d'économiser les cotisations qui y sont associées.
Attention toutefois : cette décision est irrévocable!

Le SPPMEM recommande donc la plus grande prudence avant de procéder à une telle renonciation. Nous conseillons cette démarche uniquement aux personnes qui sont absolument certaines de prendre leur retraite dans un délai maximal de deux ans. En effet, si votre projet de retraite devait être reporté ou si votre état de santé vous empêchait de travailler plus longtemps que prévu, vous pourriez vous retrouver sans protection d'assurance salaire de longue durée à l'expiration des 104 semaines couvertes par l'employeur.

Il est donc important de bien évaluer votre situation personnelle et votre date prévue de départ avant de prendre une décision.

Pour les membres qui souhaitent se prévaloir de cette possibilité, nous joignons à cet article le **formulaire de renonciation** à l'assurance salaire de longue durée de Beneva (SSQ).

Comme toujours, n'hésitez pas à communiquer avec moi si vous avez des questions ou si vous souhaitez obtenir des précisions avant d'entreprendre cette démarche.

Régime d'assurance collective de la CSQ Alter ego Beneva : SPPMEM Assurance collective

Mot de la fin
Nous tenons à vous remercier pour votre confiance et pour les nombreux échanges que nous avons eus depuis la rentrée. Vos témoignages, vos préoccupations et vos suggestions sont précieux et nous permettent de mieux vous représenter et de poursuivre nos démarches pour améliorer vos conditions de travail.

Sachez que le SPPMEM demeure à votre écoute et continue de travailler avec détermination pour défendre vos droits et faire entendre votre voix.

D'ici notre prochain rendez-vous, prenez bien soin de vous et n'oubliez pas de vous accorder un peu de répit dans vos journées bien remplies!
Au plaisir de vous retrouver dans le prochain article!

Tuyet Nhi Phung, vice-présidente, unité CSSDM
vpcsdm@sppmem.ca



Nouvelles du CSSPI - Centre de services scolaire de la Pointe-de-l'Île

Martine Bossous, vice-présidente, unité CSSPI
vpcspi@sppmem.ca

INDISPENSABLE

Bonjour, chers membres du SPPMEM – unité CSSPI,
Un automne doux et ensoleillé, accompagné de dossiers complexes, de besoins d'accompagnement et d'information, ainsi que de tentatives de changements!

Changement au sein des ressources humaines
Madame Nathalie Senécal partira en prêt de service ce mois-ci pour travailler au Comité patronal de négociation pour les centres de services (CPNC). Le SPPMEM remercie madame Senécal pour son écoute, sa disponibilité et sa collaboration dans divers dossiers du SPPMEM quant à l'application de la convention collective : aménagement du temps de travail, budget de mentorat et d'insertion professionnelle, prime de supervision de stagiaire, etc.

C'est madame Jessica Deschênes qui sera notre directrice adjointe. Elle sera présente lors de nos Comités de relations de travail (CRT) et collaborera également avec son équipe sur divers dossiers.

De plus, le CSSPI vient tout juste de nommer une nouvelle directrice des ressources humaines, madame Tonia Di Guglielmo.

Michel Mayrand et moi-même aurons l'occasion de la rencontrer, en compagnie du directeur général adjoint, Pascal Filiatrault, et de la directrice des ressources financières, madame Caroline Demers, lors de la Semaine du personnel professionnel!

Questions à se poser lors de l'analyse de votre relevé de paie :
- Suis-je au bon échelon? Consultez votre relevé de paie, c'est indiqué à gauche!
- Est-ce que j'ai obtenu mon augmentation d'échelon le 1er juillet ou
  le 1er janvier (pour les neuf premiers échelons)?
- Est-ce que j'ai bel et bien reçu ma prime de santé mentale (psychoéducateurs)?
- Est-ce que j'ai reçu ma rémunération de mentorat?
- Est-ce que j'ai reçu ma prime de supervision de stagiaire?
- Est-ce que j'ai reçu ma majoration de traitement et/ou ma prime de rétention (psychologues)?
- M'a-t-on remboursé mes frais de déplacement et de formation?

Vous avez des questions? Communiquez avec le Service des ressources financières.

Traitement de la paie
- Marie-Claude Dufour, agente de bureau
  MC-Dufour@csspi.gouv.qc.ca – Poste 19868
- Mélina Larose, agente de bureau, classe principale
  melina-larose@csspi.gouv.qc.ca – Poste 19878

Le SPPMEM peut également vous appuyer dans votre démarche!

Vérification de vos relevés de paie!

6-2.05 Rémunération additionnelle reliée à la maîtrise
a) Une rémunération additionnelle de 2,00 % est octroyée à la personne professionnelle détentrice d'une maîtrise lorsque celle-ci est exigée au Plan de classification et requise dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

À compter de l'année scolaire 2024-2025, le paragraphe a) de la présente clause est remplacé par : Une rémunération additionnelle de 2,50 % est octroyée à la personne professionnelle détentrice d'une maîtrise lorsque celle-ci est exigée au Plan de classification ou connexe à une spécialisation exigée pour ce corps d'emplois.

b) Cette rémunération additionnelle s'applique à la personne professionnelle après qu'elle ait séjourné un an à l'échelon 18.

Malheureusement, le SPPMEM a appris qu'au moins huit personnes professionnelles n'avaient pas reçu la rémunération additionnelle après avoir séjourné un an à l'échelon 18.

Il demeure donc essentiel de vérifier vos relevés de paie.

Départ et arrivée à la vice-présidence du SPPMEM, unité CSSPI

J'en suis à accompagner ma successeure dans différents dossiers.

La passation se passe très bien!
Elise Daneau est conseillère pédagogique au centre Daniel-Johnson. Elise occupera le poste de vice-présidente par intérim du SPPMEM, unité CSSPI dès la fin du mois. D'ailleurs, elle a assisté la semaine dernière au Comité de relations de travail (CRT).

Nous avons eu la chance de préparer ensemble cette rencontre avec Léanne Bergeron-Vachon, orthophoniste, et Michel Mayrand, président du SPPMEM.

Comme annoncé, je quitte mes fonctions dès la fin du mois, soit le 27 novembre.

Elise conservera la même adresse courriel et vous pourrez la joindre par téléphone au 514 254-6993, poste 2.
Merci à vous tous, chers membres, pour ces superbes années! J'ai apprécié nos échanges et votre soutien!

Merci à Elise de prendre le relais à ce poste si important.
Je sais que vous serez en bonnes mains!
Amicalement,
Martine

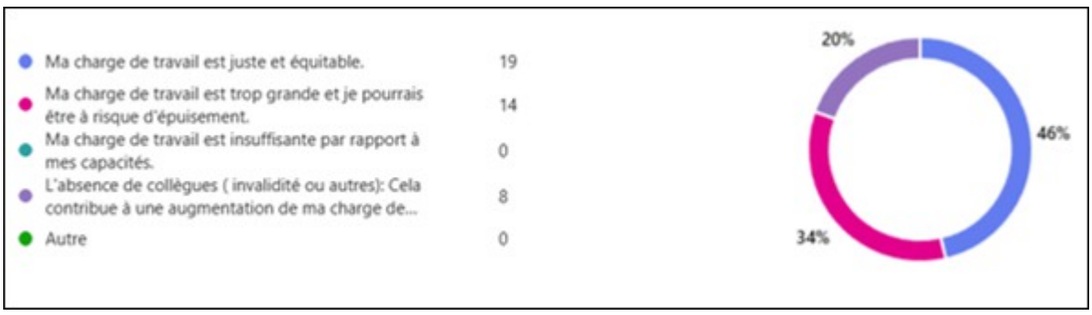
Suite à la page 5

Suite - Nouvelles du CSSPI - Centre de services scolaire de la Pointe-de-l'Île

Charge de travail augmentée – Absence du personnel professionnel
Vous vivez peut-être, au sein de vos milieux, l'absence de collègues (invalidité, congés parentaux ou autres)?
Nos collègues ne sont pas remplacés, ce qui a pour effet d'alourdir notre charge de travail. Nous avons tous le cœur sur la main, alors nous tentons de pallier le manque de services.
Cependant, nous ne devons pas pour autant sacrifier notre équilibre et notre bien-être au travail!
Vous vivez une surcharge de travail? Parlez-en à votre supérieur immédiat afin de pouvoir prioriser vos tâches et vos mandats. N'attendez pas d'être à bout de souffle!

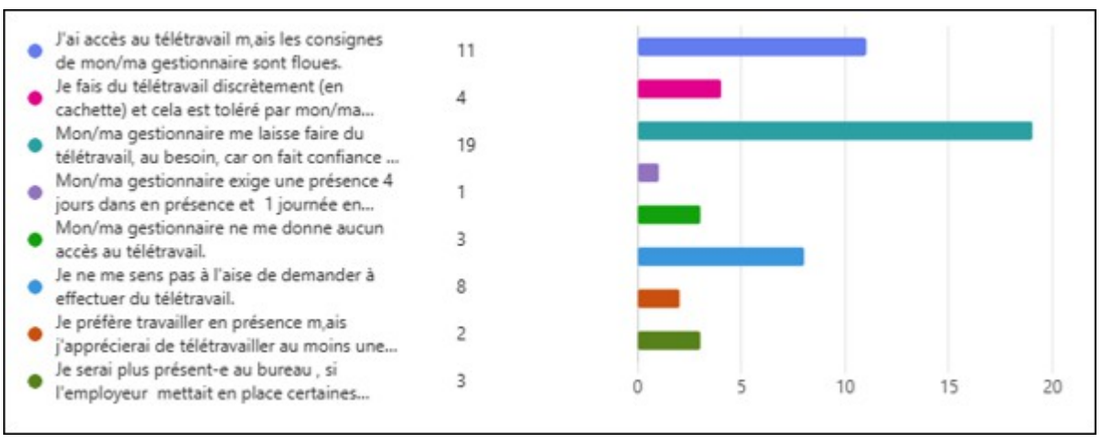
Sondage des CP – Télétravail et charge de travail (31 réponses au total)
À la suite de demandes, le SPPMEM a procédé à l'envoi d'un sondage aux conseillers pédagogiques. Deux sujets ont été abordés : l'accès au télétravail et la charge de travail.

Constats – Charge de travail :



Commentaires recueillis :
- Questionnement sur les mandats des CPA.
- Beaucoup de postes de CP vacants, ce qui crée une surcharge dans l'équipe.
- Accompagnement des enseignants et des directions en IP.

Constats – Télétravail :



Commentaires recueillis :
- Selon que l'on soit CP, CPD[1],CPT[2] bibliothécaire ou membre du RÉCIT, il n'y a pas d'harmonisation des pratiques entre les gestionnaires et les directions d'école.
- Demande de clarification des consignes.
- CP qui doivent se rendre à l'école lors d'une journée pédagogique afin d'offrir une formation aux enseignants et de rencontrer la direction pour un court laps de temps.
- Crainte de demander du télétravail.

Les grandes lignes du sondage (anonymisées) ont été partagées avec la partie patronale.

[1]*Conseiller pédagogique disciplinaire*
[2]*Conseiller disciplinaire transversal*

Martine Bossous, vice-présidente, unité CSSPI
vpcspi@sppmem.ca



EMSB News - English Montreal School Board

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

Hello EMSB Members,
Welcome to November! Take a deep breath, drop your shoulders, and give yourself a quick moment to hit pause. It's no secret that the pace has been relentless lately, and if you're feeling the strain, please know you aren't the only one. As your union rep, my top priority isn't just contracts—it's your well-being. Before we dive into any updates, I just want to say: thank you for hanging in there, look out for each other, and remember to protect your personal time as much as possible. Now, let's take a quick, low stress look at what's on the radar.

INTERUNION:
Two interunion meetings have taken place so far this year. Top priority for the EMSB's four unions (APPA, MTA, UES 800 and SPPMEM) is to dialogue constructively with the Board on behalf of our members. The conditions for such dialogue have not yet produced themselves despite our best efforts. The unions are therefore considering possible next steps focused on important elements of mutual concern.

We'd like to reassure you that labour relations between the SPPMEM and HR continue to be cooperative. Communication is transparent, proactive, continuous and respectful, while at the same time the SPPMEM adheres to protecting EMSB professionals' rights under the collective agreement, advancing working conditions and guaranteeing fair representation.

LABOUR RELATIONS COMMITTEE (LRC)
Here is a sampling of points from the October 26, 2026, LRC meeting agenda (the first LRC of the year).

Overtime: Any overtime that is mandated by the employer is covered by the Collective Agreement (see Article 9-3.00). The Board doesn't have specific mechanisms for requesting and tracking overtime. Professionals are expected to make requests to their immediate superior. We invite you to contact us if you have concerns or questions about overtime.

Snow Day Policy: The EMSB's current policy (found at this link: DG-13.P2: Emergency Shutdown Policy), dates back to 2011 and doesn't answer EMSB professionals' 2026 concerns. We've signalled to HR the issues professionals have been raising in recent years and are requesting that the policy be updated to address your concerns. In the meantime, we invite you to submit to us your suggestions for improvements to the existing policy and to contact us if you have questions about how to proceed during a Snow Day.

Telework: The EMSB guidelines issued in 2023 are still in effect. According to HR, full-time professionals have access to 1 to 3 days of telework per week. We're aware that some professionals have fewer than this and that access varies from one school to another. Departments set their own protocols. Denied access to telework, based entirely on your place of work, doesn't comply with our Collective Agreement (see Clause 9-8.01). Let us know if you're experiencing challenges with obtaining access to telework. We'll work with you to address the situation.

Special Leave Days: These are a bank of 12 paid days off that professionals may access to attend to life events, such as the death of a family member, the professional's wedding, a moving day, and so on. The days are not prorated if you work part-time or are a supernumerary or a replacement. See Clauses 7-3.01 and 7-3.02 for more details about special leave days.

Non working days with pay: What if you work 80% and your regular day off is a Monday? Good question! If the statutory holiday occurs on your regular day off without pay, you are not remunerated, but what about the statutory holidays that occur on other weekdays? We are currently reviewing this question with HR to ensure that we have a mutual understanding of the application of Clause 8-2.01. We will inform you of the outcome.

A special note of appreciation goes to Travis Hall, Pedagogical Consultant, for his vital participation in the LRC. Navigating these complex discussions requires sharp analytical skills, patience, and a deep commitment to our membership. We are incredibly grateful for Travis' ongoing leadership and advocacy.

Our next LRC meeting is scheduled for January 11, 2027.

INDISPENSABLE

SENIORITY LIST:
HR posted the Seniority List on the EMSB ePortal on November 2, 2026. Seniority is defined in Clause 5-12.02 as "the period of employment in years, months and days…" We advise you to check your seniority closely without delay. HR is currently being highly diligent about auditing and verifying the professionals' seniority list to ensure absolute accuracy. Because minor administrative or data-entry errors can happen, we want to make sure your hard-earned time is protected. If you uncover (or suspect) an error, signal it to Carolina Soto Osorio (csotoosorio@emsb.qc.ca) immediately. You may copy me (vpemsb@sppmem.ca) on your email. The official deadline to contest any seniority errors is December 2, 2026. After that, your seniority calculation is locked in until next November. We are available to assist you as needed.

PROFESSIONAL DEVELOPMENT FUNDS (PIC):
Every fall HR informs professionals of the amount of funds in their bank. We are currently in the final year of a 3-year cycle. This means that funds will be pooled and redistributed in 2027-2028. If you're a regular professional who has been saving up for a big event, this is the year to go for it. The PIC Guidelines are available on the EMSB ePortal.

CRR COMMITTEE
The SPPMEM's Council of Representatives meets four times per year to review and advise the SPPMEM Executive on various subjects pertaining to current projects, the SPPMEM's budget, the triennial action plan, general assemblies, amendments to statutes, and so forth. The council is comprised of professionals of our three bargaining units (CSSDM, CSSPI and EMSB). It's a great opportunity to network! We are seeking three more EMSB members. If you're interested in joining the CRR or would like more information, please contact me at vpemsb@sppmem.ca.

EMSB HR: NEW PROFESSIONAL HANDBOOK
We'd like to draw your attention to a handbook for new professionals, prepared by HR, that is available in the Professionals – Shared Documents section of the ePortal. While it's aimed at new professionals, it covers a variety of topics (overtime compensation, leaves, pay stubs, etc.) that are helpful to both new and seasoned professionals. The SPPMEM welcomes this excellent resource and invites you to consult it as needed.

EDUCATION PROFESSIONALS WEEK: CELEBRATING THE HEART AND SOUL OF OUR SCHOOLS
From November 16 to 20, Quebec celebrates Education Professionals Week. On behalf of your union executive, we want to voice clearly: you are worthy of being celebrated, not only this week, but every single day.

This year's theme is "INDISPENSABLE". Well, isn't that what we are? Whether you work in administrative services, pedagogical services or student services, your specialized knowledge is what keeps the education system standing.

Lately, the challenges in our network have been heavy. We know you are dealing with increased demands, complex student needs, and systemic pressures. Yet, your dedication never wavers. You continue to advocate for students, create inclusive environments, and bring irreplaceable human connection to our establishments.

Please take a moment to feel proud of your impact. You don't just work in education – you shape the future of Quebec.

We see you, we value you, and we will always stand up for the recognition you deserve.

Happy Education Professionals Week to all!

IN–
DISPEN–
SABLE
FOR STUDENTS

Education Professionals Week
from November 16 to 20, 2025



Suite... Nouvelles du CSSDM - Centre de services scolaire de Montréal

Dominic L. St-Louis, secrétaire-trésorier, par intérim, unité CSSDM
secretariat-be@sppmem.ca

Tout travail mérite salaire !

Dans certains services et bureaux du CSSDM, ou dans certaines écoles, la reconnaissance du temps supplémentaire est un enjeu : certains gestionnaires résistent à l'accorder ou à le reconnaître. Il s'agit d'un sujet récurrent lors de nos rencontres du Comité de relations de travail avec la partie patronale du CSSDM.

Depuis deux ans, une directive interne des ressources humaines du CSSDM demande aux gestionnaires d'exercer un plus grand contrôle sur la reconnaissance du temps supplémentaire accordé au personnel professionnel. Ils craignent les abus… Comme si nous prenions plaisir à travailler au-delà de nos 35 heures par semaine ! La consigne est donc de restreindre le plus possible le temps supplémentaire.

En contrepartie, la pénurie de personnel professionnel persiste et s'accentue au CSSDM : coupures de postes en juin 2026 dans certains bureaux, non-remplacement des personnes en congé de maladie ou de maternité et difficultés de recrutement dans plusieurs corps d'emploi offrant des services directs aux élèves.

En date du 4 novembre 2026 :
- 51 postes d'orthophonistes laissés vacants (32 à temps plein et 19 à temps partiel);
- 38 postes de psychoéducatrices et psychoéducateurs laissés vacants (29 à temps plein et 9 à temps partiel);
- 3 postes de psychologues laissés vacants;
- 6 postes de conseillères et conseillers d'orientation laissés vacants (3 à temps plein et 3 à temps partiel).

Les effets de ces coupures et de cette pénurie de personnel se font concrètement sentir au quotidien et reposent sur vos épaules : surcharge de travail, pression pour accomplir la même quantité de travail et maintenir la même qualité de services afin de pallier les départs de certains collègues, situations d'urgence dans certaines écoles… Tout cela, en 35 heures par semaine ? Est-ce réaliste ?

Tout travail mérite salaire. Si vous effectuez volontairement du temps supplémentaire pour maintenir à bout de bras la qualité des services dans votre milieu ou assurer la sécurité des élèves de vos écoles, de grâce, dites non au travail invisible et au bénévolat. Faites reconnaître le temps supplémentaire que vous effectuez au quotidien.

Collectivement, n'acceptons pas de nous faire traiter *de voleurs d'heures de temps supplémentaire ou de profiteurs du système.* Ces insinuations sont inacceptables. **Qu'adviendrait-il si nous décidions de refuser tout temps supplémentaire pendant une ou deux semaines ?** Certains milieux craqueraient et des élèves seraient probablement mis à risque.

Tout travail mérite salaire.
Voici ce que dit concrètement la convention collective à ce sujet :

8-3.01 : Le travail effectué par la personne professionnelle à la demande ou après autorisation de l'autorité compétente du centre de services en dehors de son horaire de travail ou pendant un jour chômé et payé est considéré comme du travail supplémentaire. Il n'est compté que pour l'excédent de sa semaine régulière de travail.

8-3.03 : La personne professionnelle qui effectue du travail supplémentaire obtient pour le nombre d'heures effectuées un congé compensatoire ou, après entente avec le centre de services, le travail supplémentaire est rémunéré à taux simple.

À retenir : Il faut demander l'autorisation de son gestionnaire avant d'effectuer du temps supplémentaire. Ce temps supplémentaire peut ensuite être rémunéré à taux simple OU être repris sous forme de congé compensatoire, par exemple pendant la période des vacances d'été. Il faut déclarer le temps supplémentaire dans le **formulaire R028-Rapport de temps supplémentaire**.

****Lors de situations d'urgence (par exemple, lorsqu'un élève est en crise), il pourrait être possible de faire approuver le temps supplémentaire après coup.*

Voici ce que nous tentons d'obtenir pour vous :
- La pleine reconnaissance des heures supplémentaires et la confiance envers le jugement du personnel professionnel dans l'évaluation de la nécessité d'effectuer ou non du temps supplémentaire.

- La possibilité de cumuler jusqu'à 10 jours de temps supplémentaire au 30 juin, de telle sorte que ce temps compensatoire puisse être récupéré pendant la période des vacances d'été, au moment où les élèves ne sont pas en classe.

- La reconnaissance de 10 minutes de temps supplémentaire par jour, en échange de la semaine de relâche. *Lire à ce sujet l'article de ma collègue Nhi Phung.

Si votre gestionnaire vous refuse systématiquement le temps supplémentaire, merci de communiquer avec nous afin que nous puissions vous aider et intervenir.



Editorial

Michel Mayrand, président

It's Education Professionals Week 2026!

Indispensable for students
Indispensable for education
Indispensable for the future

The services provided by professional personnel at our school service centers and school boards across the province are simply indispensable. Every day, you give your very best to ensure that our organizations can help students reach their full potential, support teachers in their educational mission, and improve administrative services across all aspects of our organizations.

The expertise you have developed and continue to refine in your workplaces is unique. It cannot simply be replaced by external resources. It is part of the rich array of public services offered to the entire population, in all its diversity and imperfection. Because, unfortunately, even today, there is still much to be done to improve these services, especially when we see that political will does not always match the importance of the role our public school system plays in the development of young children, youth, and adults in Montreal and Quebec.

During Education Professionals Week 2026, let's take pride in our contributions to schools in Montreal and Quebec.

Among the faces of the campaign, we'd like to highlight Anne-Julie N'Goran, an occupational therapist, and Guillaume S. Thibodeau, a librarian, both CSSDM professionals. They're pulling out all the stops on their respective posters for Education Professionals Week! We have plenty of posters at the office-display them proudly in your workplace.
Anne-Julie and **Guillaume** also feature in a short video in which they discuss their work in schools. Just like the other members of SPPMEM, who are doing just as much:



INDISPENSABLE

Fabrice Salomé
Project Development Officer, CSSDM

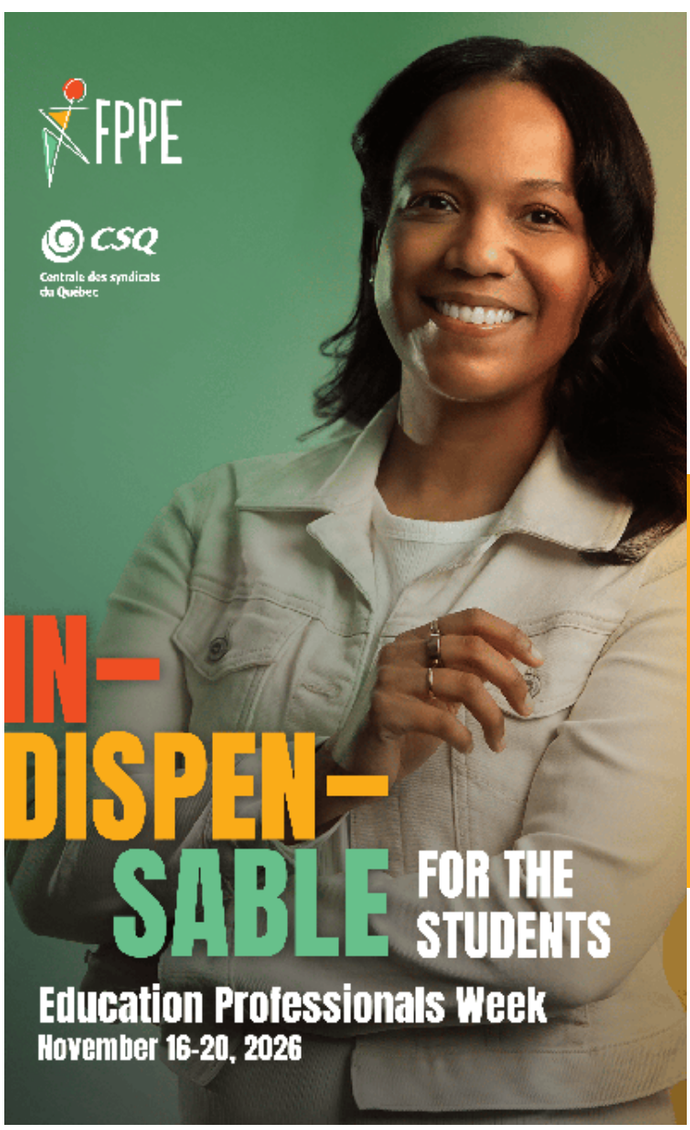
Anthony Pitacciato
Analyst, CSSDM

Annie Arcouette
Psychoeducator, CSSDM

Marie-Ève Gauthier
Personal Development and Community Involvement Animator, CSSPI

Happy Education Professionals Week to each and every one of you!

Keep being **INDISPENSABLE**!



Santé et sécurité au travail

DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE



DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

DE QUOI PARLE-T-ON?

Les problèmes de santé mentale portent plusieurs noms : détresse psychologique, dépression, anxiété, burnout, épuisement professionnel, trouble d'adaptation, etc.

QUAND LE TRAVAIL REND MALADE

En milieu de travail, la présence de risques psychosociaux est susceptible de conduire à de la souffrance. Lorsqu'une personne est exposée trop souvent ou sur une période prolongée à des situations stressantes ou frustrantes, elle peut développer des problèmes de santé mentale.



Dans les milieux de travail, on peut trouver les facteurs de risque suivants :

- La **surcharge de travail** (qualitative ou quantitative);
- La **sous-charge de travail**;
- Le **manque d'autonomie** décisionnelle;
- L'**insécurité d'emploi** due à la précarité ou à des **conditions** d'emplois **difficiles**;
- Du **harcèlement** et des situations de **violence**;
- Le **manque de reconnaissance**;
- Le **manque de soutien** des collègues ou des supérieurs;
- Le **manque de justice** organisationnelle.

Ces risques peuvent créer **un climat de travail psychosocial défavorable à la santé mentale** des travailleuses et des travailleurs.

*Source : La campagne CSQ **Prenons notre SST en mains***

PARLEZ-EN À VOTRE SYNDICAT.

En abordant le sujet avec votre syndicat, vous le sensibilisez à votre situation. Il se peut également que d'autres salariées et salariés vivent le même problème et que votre syndicat soit au courant. Il peut alors vous mettre en relation avec ces derniers, effectuer une analyse et concevoir une stratégie, avec vous et les autres personnes touchées, pour remédier aux problèmes qui découlent de l'organisation du travail.



SPPMEM Santé et sécurité au travail



La violence n'est pas toujours là où on pense

Elle ne fait pas toujours de bruit. Elle ne laisse pas toujours de traces visibles. Elle peut se glisser dans une blague insistante, un commentaire rabaissant, un regard qui juge, un silence qui exclut. **Des gestes banalisés, répétés, parfois même tolérés…, mais qui, mis bout à bout, abîment.**

Depuis longtemps, **la violence est au cœur des préoccupations de la CSQ**. Qu'elle se manifeste dans les milieux de travail ou plus largement dans la société, cette problématique interpelle, inquiète et mobilise.

Il est temps de réagir

C'est dans ce contexte que s'inscrit la campagne ***Ensemble on voit clair. Agissons contre la violence***. **Cette initiative vise à mettre en lumière ce que l'on ne voit pas toujours**, à nommer ce que l'on banalise trop souvent, à mieux faire reconnaître des formes de violence insidieuses, parfois invisibles, qui s'installent dans le quotidien sans que l'on s'en rende compte.

Parce que **reconnaître, c'est déjà agir**, l'objectif de cette campagne est simple, mais essentiel : instaurer un mouvement visant à transformer le monde autour de nous, pour le rendre meilleur, un petit geste à la fois. Citoyennes et citoyens, syndicats, fédérations, organisations, décisionnaires : comme membres de la société, peu importe nos horizons, nous devons dire non à la violence, sous toutes ses formes. Nous faisons toutes et tous partie de la solution.

Source : La campagne CSQ ***Ensemble on voit clair***

SPPMEM Santé et sécurité au travail

FAIRE LA LUMIÈRE SUR LE SAVOIR-VIVRE
Même lorsqu'elles semblent anodines, les incivilités, tout comme le manque de savoir-vivre, ont des effets concrets sur les personnes et sur le milieu. Lorsqu'ils se répètent, ces comportements fragilisent les relations et peuvent contribuer à instaurer un climat propice à l'escalade vers des situations plus graves.

Cliquez sur la **page de la CSQ**

AGIR CONTRE LA VIOLENCE EN MILIEU SCOLAIRE
Qu'elle soit physique, psychologique ou à caractère sexuel, ou qu'elle prenne la forme du harcèlement ou de l'intimidation, la violence laisse des séquelles – parfois même provoque des traumatismes qui bouleversent la qualité de vie des victimes, sur le plan tant personnel que professionnel.

Cliquez sur la **page de la CSQ**

FAIRE LA LUMIÈRE SUR LE DISCOURS HAINEUX
Le discours haineux désigne toute forme de communication ou de comportement recourant à un langage péjoratif ou discriminatoire, envers une personne ou un groupe, en raison de caractéristiques liées à l'identité (origine, religion, genre, orientation sexuelle, handicap, condition sociale, etc.).

Cliquez sur la **page de la CSQ**

Faire la lumière sur le phénomène
Dans le cadre de la campagne, la CSQ a choisi de faire la lumière sur différentes formes de violence : la **cyberviolence**, le **discours haineux**, la **maltraitance envers les personnes aînées** et les **féminicides**, des phénomènes qui occupent aujourd'hui une place de plus en plus préoccupante dans notre société.

La CSQ profite également de cette campagne pour rappeler **l'importance du savoir-vivre** afin de contrer les **comportements irrespectueux** et les **incivilités**, remettre de l'avant nos dossiers sur la **violence conjugale** et la **violence en milieu scolaire**, ainsi que proposer des pistes d'action visant à enrayer la violence sous toutes ses formes.



12 jours d'action contre les violences faites aux femmes du **25 novembre au 6 décembre**, visant l'élimination des violences genrées.
Le slogan 2026 est : « Discours qui divisent, violences qui se banalisent »
Le **6 décembre**, journée de commémoration de la tragédie de Polytechnique Montréal du 6 décembre 1989

Sécurité sociale

Le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)

Consultez la page Retraite SPPMEM

Le Régime d'assurance collective de la CSQ - Alter ego

Consultez la page Assurance SPPMEM

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

Consultez la page Droits parentaux SPPMEM

Service d'authentification gouvernementale

Retraite Québec

RQAP

Visitez le site régulièrement afin de voir les nouveautés. Nous espérons que vous y trouverez outils et ressources qui sauront répondre à vos questions.

Si vous éprouvez des problèmes à trouver certains documents, nous vous invitons à communiquer avec nous. Nous joindre

Calendrier du SPPMEM

INDISPENSABLE

Semaine du personnel professionnel de l'éducation du 16 au 20 novembre 2026

Sessions d'information

Le SPPMEM CSQ a à cœur ses membres, c'est pourquoi il offre des sessions d'information afin de répondre à tout type de demande. Ces sessions sont assurées par des conseillères et conseillers de la CSQ qui disposent de toutes les connaissances et expertises en matière de sécurité sociale pour répondre aux questionnements des membres. Le calendrier 2026-2027

Soirée d'information **RREGOP 101 (FPPE-CSQ)**
Lundi 30 novembre 2026 à **18h** (**Inscription ici**)

Formation **assurance collective** - version courte
Vendredi 15 janvier 2027 de **12h à 13h**, mode virtuel
(**Inscription ici**)

Soirée d'information **retraite et RREGOP 101**
Mardi 19 janvier 2027 à **18h**, mode virtuel
(**Inscription ici**)

Soirée d'information en **assurance collective**
Jeudi 8 avril 2027 à 18h, mode virtuel
(Information à venir)

Sessions de préparation à la retraite (SPR) de l'AREQ CSQ

Les SPR font partie des nombreux services offerts par l'AREQ (CSQ), Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec. Elles visent à informer et à préparer les membres de la CSQ afin qu'ils puissent tirer pleinement profit de leur passage vers la retraite.
Sessions de préparation à la retraite **Calendrier 2026-2027**

Préparer ses finances pour la retraite : il n'est jamais trop tôt!
Date : **9 février 2027, à 19 h : Information ici**
Cette conférence virtuelle s'adresse tant aux personnes, membres de la CSQ en début de carrière qu'à celles se rapprochant de leur retraite.

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.

laPersonnelle 40 ans
Partenaire de la CSQ



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.