SPPMEM

www.sppmem.ca

Plan d'action triennal 2024-2027
An 3

Amendé par le CRR le 2 octobre 2026

Adopté à l'assemblée générale ordinaire du 29 octobre 2026

Syndicat des professionnelles et professionnels du milieu de l'éducation de Montréal CSQ
3205, boulevard Saint-Joseph Est, local 101, Montréal, Québec, H1Y 2B6
Téléphone : 514-254-6993 | Courriel: info@sppmem.ca

Préambule

La négociation nationale étant derrière nous, force est de constater que plusieurs gains que nous avons obtenus ne s'implanteront pas dans nos milieux sans un effort de notre part. Le SPPMEM est fier de la forte mobilisation de ses membres lors de cette période de négociation.

L'aménagement du temps de travail, la reconnaissance du télétravail, des nouveaux corps d'emplois, de la maîtrise « connexe à une spécialisation », etc., sont parmi ces ajouts à nos conventions collectives qui, pensons-nous, contribueront à l'attraction et à la rétention du personnel professionnel dans nos CSS et notre CS.

Le ministre de l'Éducation nous a présenté son tableau de bord, qui confirme ce que nous craignions déjà : dans une de nos unités, près du quart des postes en services direct aux élèves sont vacants.

Le SPPMEM a collaboré de près avec la FPPE pour l'équité salariale 2015 et 2020 auprès des corps d'emplois visés (service des enquêtes de la CNESST).

Malgré le gel d'embauche actuel ; les nombreux postes non-comblés et la surcharge de travail, nos membres restent mobilisés pour la défense des services publics.

Mission du SPPMEM

Quatre axes

1. **Informer** les membres du SPPMEM de leurs droits et des avantages de leur convention collective.
2. **Représenter** les membres dans les dossiers ayant une incidence sur les services professionnels, les emplois et les conditions de travail des professionnelles et professionnels.
3. **Défendre** les membres en s'assurant du respect de la convention collective et des normes du travail par les Centres de services scolaires (CSS) et la Commission scolaire (CS).
4. **Prendre position** face aux enjeux sociopolitiques.

Valeurs du SPPMEM

Égalité des chances

Le SPPMEM croit fermement que tous les membres de la société ont droit aux mêmes chances. Au quotidien, cela se traduit par le respect les Chartes des droits pour les travailleuses et les travailleurs, mais surtout par la défense des services publics en éducation.

Équité

Afin de donner une chance égale à tous, il faut mettre en place les principes de l'équité. Que ce soit en négociant des ententes d'accommodement, en continuant de se battre pour l'équité salariale où chaque fois que cela s'avère nécessaire, le SPPMEM défendra cette valeur.

Justice

En faisant respecter le contrat de travail, les Lois du travail, mais aussi en défendant la justice sociale pour l'ensemble des citoyens.

Solidarité

Union entre tous les travailleuses et les travailleurs, les différents corps d'emplois représentés par le SPPMEM, mais aussi la solidarité envers les familles de nos élèves et les plus démunis de la société.

Objectifs du SPPMEM

1. **Contribuer** à l'attraction et à la rétention du personnel professionnel dans nos CSS et notre CS.
2. **Intervenir** sur l'organisation du travail pour favoriser la santé et la sécurité des membres.
3. **Développer** des pratiques interactives afin d'assurer la cohésion interne dans notre organisation.

Objectif

Contribuer 1 Contribuer à l'**attraction** et à la **rétention** du personnel professionnel dans nos CSS et notre CS	Actions menées et à poursuivre
	▪ Implantation des gains de notre convention collective dans nos diverses organisations. ▪ Poursuite de notre questionnement sur la sous-traitance dans nos CSS et notre CS. ▪ Continuation de nos représentations en matière d'attraction et de rétention du personnel professionnel. CSSDM : Centre de services scolaire de Montréal EMSB : English Montreal School Board / Commission scolaire English-Montréal CSSPI : Centre de services scolaire de la Pointe-de-l'Île

L'attraction-rétention désigne un concept en gestion des Ressources humaines qui vise à attirer des talents tout en les incitant à rester au sein d'une organisation.

Attraction : Cela implique des stratégies et des actions pour engager des individus, des employés potentiels. Cela inclut une culture organisationnelle dynamique.

Rétention : Une fois que les talents sont attirés, la rétention consiste à maintenir leur engagement. Cela peut passer par des programmes de développement professionnel et des avantages attractifs.

L'objectif global est de construire des relations durables qui profitent à la fois à l'individu et à l'organisation.

Objectif

Intervenir 2 Intervenir sur l'organisation du travail pour favoriser la **santé et la sécurité** des membres	Actions menées et à poursuivre
	▪ Sensibiliser les membres face aux risques psychosociaux au travail (ex: formations avec personne-ressource de la CSQ, accompagnements, etc.). ▪ Mettre en place des lieux de partage des expériences. ▪ Participation aux comités paritaires SST. Monitorer l'implantation de la loi 27 dans nos milieux. ▪ Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST). Fédération (FPPE) : Fédération du personnel professionnel de l'Éducation du Québec Centrale (CSQ) : Centrale des syndicats du Québec

Risques psychosociaux : Facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées. INSPQ, 2016

INSPQ : Institut national de santé publique du Québec

CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

Objectif

Développer 3 Développer des pratiques interactives afin d'assurer la **cohésion interne** dans notre organisation	Actions menées et à poursuivre
	▪ Informer les membres sur les tâches et les mandats du syndicat. (Offrir des accompagnements par corps d'emplois, accompagner nos membres sur différents sujets: éducation syndicale, droits parentaux et RQAP, retraite et RREGOP, assurance collective, etc.) ▪ Sonder nos membres sur leur niveau d'appréciation afin d'ajuster nos actions. ▪ Effectuer des approches en lien avec les réponses des membres; analyser les actions posées. RQAP : Régime québécois d'assurance parentale RREGOP : Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics

Cohésion interne SPPMEM : La cohésion interne désigne la force qui maintient les éléments d'un système, d'un groupe ou d'une organisation unie et fonctionnant ensemble de manière harmonieuse. Dans un contexte social, elle peut faire référence à l'entraide, la solidarité et l'engagement des membres d'un groupe. En général, une forte cohésion interne favorise la stabilité et l'efficacité d'un système.

Pour favoriser la cohésion interne

- Bien connaître les membres de son milieu de travail.
- Cibler les problèmes concrets des membres et écouter leur avis sur les causes et les solutions aux problèmes.
- Se rapprocher des membres, notamment en prévoyant une structure d'accueil.
- Organiser des activités stimulantes et développer de nouveaux mécanismes de communication tout en favorisant des relations de proximité.
- Une fois par année, inviter un élu de la FPPE ou de la CSQ pour se présenter à tous lors d'une assemblée générale.
- S'assurer d'envoyer les sondages de la FPPE et de la CSQ aux membres.

À venir en 2026-2027	Actions
	▪ Mise à jour de nos statuts (notamment en lien avec la Loi 4). ▪ Poursuite de nos travaux sur l'attraction et la rétention du personnel professionnel, sur l'utilisation des services privés par nos organisations. ▪ La prévention des risques psychosociaux demeure au cœur de notre action Implantation d'un programme de prévention par l'employeur ▪ Sondage aux membres (sur le SPPMEM). ▪ Fin de la convention collective le 31 mars 2028: recherche active sur les objets de négociation; consultation des membres.

Loi 4, adoptée le 1er avril 2026, modifie le *Code du travail* et la Loi sur les relations du travail pour améliorer la transparence et la gouvernance des associations syndicales et encadrer le processus démocratique au sein des syndicats.