



Syndicat
de l'Enseignement
de l'Ouest
de Montréal

SEOM.QC.CA

Syndicalement vôtre

Le Mot du président

Luc JACOB

DANS CE NUMÉRO :

- Consultation sur les règles de formation des groupes : Réfléchir avant de reconduire! 2
- Suppléance ÉDAFP... suite 2
- Quand la pluie se fait glace et que le blizzard souffle 3
- Compensation pour dépassement 3

CALENDRIER



Conseil libéré des personnes déléguées

10 mars en après-midi au SEOM

Conseil fédératif de négociation

12 et 25 mars à Laval

Assemblée générale du SEOM

24 mars à l'église Très-Saint-Sacrement

Conseil fédératif

26 et 27 mars à Laval

Consultez la section négo du site du SEOM

seom.qc.ca



Après « l'effet enseignant » (sic), « la politique du Capital humain »

Non contente de nous rendre plus qu'à notre tour responsables de la réussite éducative et de la persévérance scolaire par sa nouvelle appellation « l'effet enseignant »¹, la CSMB s'apprête à modifier sa politique de gestion des ressources humaines afin qu'elle devienne « la Politique de gestion du capital humain », faisant ainsi fi des personnels à son emploi, « ... son actif le plus précieux et le facteur premier de la performance » de l'organisation, lit-on dans le préambule².

Pour redoubler d'insultes, le même préambule affirme : « À la CSMB, la gestion du capital humain se fonde sur le leadership organisationnel; la reconnaissance et le développement des compétences; l'accompagnement; la capacité d'adaptation; la gestion axée sur les résultats et l'engagement du personnel »³.

Une réponse intersyndicale claire!

Malgré le fait d'avoir dû répondre une fois encore en très peu de temps à la consultation portant sur cette politique ainsi que sur la *Politique de dotation* et la *Politique d'accès à l'égalité en emploi*, nous sommes fiers d'annoncer que la réponse ferme et claire remise à la CSMB est aussi une réponse intersyndicale unanime et forte à laquelle nos collègues du SEP 579 et du SPPOM ont pris part.

Des enjeux sérieux qui méritent plus de considération de la part « d'un leader en éducation » (sic)

Voici les principaux éléments de cette réponse intersyndicale :

- ◆ *L'approche managériale : un principe incompatible avec la mission de l'école.*

Nous rejetons totalement les valeurs que sous-tend la gestion axée sur les résultats. Notre réponse précise que la valeur du travail profondément humain qui est le nôtre ne se limite pas aux coûts épargnés, aux résultats des élèves ou à tout autre paramètre comptable. L'accent a également été mis sur le choix du vocabulaire utilisé dans la politique. Des mots tels « **encadrer, superviser, diriger, évaluer, gérer** » les performances des personnels font croire que la CSMB constitue une entreprise plutôt qu'un service public.

- ◆ *Une gestion participative, vraiment?*

Nous avons clairement indiqué que si le passé est garant de l'avenir, la CSMB est très loin d'avoir démontré sa capacité à travailler en mode gestion participative, gestion qu'elle prône pourtant depuis plusieurs années.

- ◆ *Soutenir la motivation et l'engagement par l'autonomie.*

Nous avons exprimé que, malheureusement, le mot **proposer** rime trop souvent à la CSMB avec **imposer**. La non-reconnaissance de l'expertise des personnels au quotidien, l'ingérence dans leur autonomie professionnelle et l'imposition de plus en plus fréquente de formations non demandées sont autant de freins à la motivation et à l'engagement des personnels.

voir page 4 : CAPITAL ➔

Consultation sur les règles de formation des groupes : Réfléchir avant de reconduire!

Mélanie HUBERT
vice-présidente à la vie professionnelle

Chaque année, nous sommes consultés en CPEE (à défaut d'en avoir un, en rencontre collective) sur les règles de formation des groupes. Trop souvent, nous reconduisons les règles ayant cours parce que ça va plus vite et que tout le monde se dit : « Bof, ça a bien marché cette année ».

La mémoire est une faculté qui oublie, dit l'adage, et ce, à juste titre! Rappelez-vous :

- ◆ que l'Annexe XX de l'Entente nationale prévoit pour les EHDAA intégrés un facteur de pondération dont vous souhaitez peut-être tenir compte;
- ◆ que l'Entente nationale et l'Entente locale prévoient les seuls motifs reconnus de dépassement du maximum¹;

- ◆ qu'il faut prévoir comment et qui intégrera le ou les élèves qui arriveront en cours d'année;
- ◆ qu'il faut regarder les autres critères déjà établis et s'assurer qu'ils répondent toujours à nos besoins.

Vous a-t-on convaincus que la complexité de la situation mérite que vous vous y arrêtiez? Prendre le temps de s'arrêter, de réfléchir pour mieux décider ce n'est jamais une perte de temps! Attention, la vitesse tue!

¹ Voir la clause 8-8.01C) et D) de l'Entente nationale et 8-8.01 D) de l'Entente locale.

Suppléance ÉDAFP... suite

François CÔTÉ
conseiller à la formation professionnelle
LUC LEFEBVRE
conseiller à l'éducation des adultes

L'Entente locale¹ indique qu'après la 12^e heure d'absence consécutive d'une enseignante ou d'un enseignant, la direction offre ces heures de remplacement à venir en utilisant les listes de priorité d'emploi, de rappel et des capacitaires selon l'ordre suivant :

- 1) Aux enseignantes et aux enseignants appartenant à son établissement n'ayant pas un contrat ou une tâche à temps complet;
- 2) À défaut, selon l'affichage prévu², c'est-à-dire par Internet.

Si vous croyez remarquer une anomalie, contacter la personne répondante de votre établissement.

¹ Voir les clauses 11-2.06.07 & 13-2.07.07.

² Voir les clauses 11-2.06.05 et 13-2.07.05.



Le mardi 10 mars 2015

**Ensemble au Conseil des Commissaires contre
les dépôts patronaux**

1100, boulevard de la Côte-Vertu à 19 h



Quand la pluie se fait glace et que le blizzard souffle

Caroline PROULX-TROTTIER
vice-présidente à la vie syndicale

Dame nature nous ayant gratifiée d'un réel hiver cette année, plusieurs parmi vous ont dû garder leurs élèves pendant une ou des récréations récemment.

Il importe de rappeler que si vous n'étiez pas affectés à de la surveillance lors de ces récréations (ou à l'entrée le matin), il s'agit d'un dépassement de tâche éducative, soit du temps en présence d'élèves. La clause 8-6.02C) de l'Entente nationale stipule clairement que ces dépassements de tâche éducative sont payables à 1/1000^e de votre traitement annuel pour chaque période de 45 à 60 minutes. Elle précise aussi que pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de

minutes divisé par 45 et multiplié par 1/1000^e du traitement annuel.

Il est essentiel de faire la demande à votre direction d'école pour chaque semaine visée et je ne saurais trop vous recommander de faire cette demande par écrit (conservez une copie) afin de laisser une trace. Afin de faciliter vos démarches, vous trouverez un formulaire type sur le site Web du SEOM¹.

En cas de doute ou de difficulté, contacter la personne répondante de votre établissement au SEOM. Bon hiver!

¹ <http://seom.qc.ca/wp-content/uploads/2013/08/lettre-type-8-6.02-C.pdf>.

Compensation pour dépassement

Suzane BEAUCHAMP
conseillère au secondaire

Peut-être avez-vous reçu un rapport de compensation pour dépassement d'élèves au cours des dernières semaines. Peut-être aussi êtes-vous demeuré fort perplexe devant les informations qu'il contient...

Sachez tout d'abord que c'est aux paies de la mi-mars et de la mi-juillet que la Commission doit verser les montants de la compensation pour dépassement du maximum d'élèves dans vos classes, cela respectivement au 31 janvier et à la dernière journée de présence des élèves (6-9.10 de l'Entente locale). Les maxima sont précisés aux clauses suivantes de l'Entente nationale : 8-8.02 (préscolaire), 8-8.03 (primaire) et 8-8.04 (secondaire), le tout sous réserve de l'Annexe XXV, et 13-11.02 (pour la formation professionnelle).

Recevez-vous toutes les sommes qui vous sont dues? Par exemple, si vous êtes responsable d'un groupe d'adaptation scolaire, le maximum d'élèves diffère selon le nombre de catégories différentes d'élèves de votre classe¹. Par ailleurs, si vous êtes enseignante ou enseignant d'un groupe ordinaire, le calcul du dépassement doit tenir compte des EHDAAs intégrés qui font l'objet d'une pondération².

Quel que soit le type de groupe qui vous a été confié, rappelons que la direction doit vous fournir tous les renseignements concernant les élèves à risque et les EHDAAs de vos groupes au plus tard le 15 septembre ou 15 jours ouvrables suivant l'intégration ou l'arrivée d'un élève en classe spécialisée³.

Nous vous invitons à consulter le *Syndicalement vôtre - Spécial EHDAAs*, Vol. 19 no 14⁴ où vous trouverez à la dernière page les précisions sur les situations où la pondération doit être appliquée.

De plus, l'Annexe XVIII de l'Entente nationale vous guidera dans le calcul du montant de la compensation auquel vous avez droit.

N'hésitez pas à communiquer avec la personne répondante de votre établissement pour toute information supplémentaire.

¹ Voir l'Annexe XXI de l'Entente nationale.

² Voir l'Annexe XX de l'Entente nationale.

³ Comme prévoit la clause 8-9.01 B) de l'Entente nationale.

⁴ seom.qc.ca/wp-content/uploads/2014/03/Volume-19-num%C3%A9ro-14-%C3%A9dition-sp%C3%A9ciale.pdf.

➔ CAPITAL

suite de la page 1

◆ *Non à la multiplication des exigences particulières.*

Nous avons exprimé nos craintes quant à la multiplication des exigences particulières. Celles-ci auraient pour effet de limiter la régulation et la mobilité des personnels ou, pire encore, de personnaliser des postes à outrance.

◆ *Qualité de vie et mieux-être au travail.*

D'emblée, l'idée paraît séduisante. Malheureusement, nos constats dans le dossier de la santé et de la sécurité s'avèrent plutôt négatifs. Pensons entre autres à l'état de certains bâtiments, aux mesures prises par la CSMB lors de bris d'équipement ou de manque de chauffage adéquat et des rénovations accomplies pendant les heures de classe. Et comment passer sous silence l'absence de gestion participative entre la CSMB et les syndicats dans un dossier où nous avons pourtant tendu plus d'une perche?

◆ *Pour une redéfinition des rôles.*

À lire cette politique, tout membre du personnel devra adhérer aux valeurs prônées par la CSMB. Comment

cette dernière compte-t-elle forcer l'adhésion à ses valeurs? Les connaître et les respecter nous semble être des limites normales dans toute organisation. Nous avons également décrié qu'il soit du devoir des accréditations syndicales de diffuser les politiques de la CSMB.

Avancer ou reculer?

Il est permis de questionner les retombées des anciennes politiques en la matière ainsi que les vulnérabilités auxquelles les actuelles révisions répondent. Et de demander pourquoi aucun mécanisme d'évaluation ou de reddition de comptes n'est prévu dans ces politiques alors que l'on en exige déjà tant des personnels, et que l'on exigera encore plus, si ces politiques devaient être adoptées dans leur forme actuelle.

Autant de questions qui demandent des réponses. Nous irons les chercher collectivement au Conseil des Commissaires du 10 mars prochain. En espérant que vous serez des nôtres ! Bonne relâche pour celles et ceux qui peuvent en profiter.

¹ Voir le *Plan stratégique 2014-2018 de la CSMB*.

² *Politique de gestion du capital humain*, p. 3.

³ *Ibid*, p. 3. C'est nous qui soulignons.

Vous recevez une convocation par la direction?

La Commission scolaire? Le service de santé et sécurité?

Le service des ressources humaines?

Avant de répondre oui, appelez-nous!

514 637-3548

Le journal **Syndicalement votre** est réalisé par le Syndicat de l'Enseignement de l'Ouest de Montréal (SEOM). Tiré à 3 900 exemplaires, il est distribué à toutes les enseignantes et les enseignants de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys.

Équipe de production : **Caroline Proulx-Trottier** et **Sébastien Vincent**

Conception graphique, mise en page et révision de textes : **Sébastien Vincent, Chantal Harvey, Isabelle Filiatrault et Caroline Proulx-Trottier**