

PLAN TRIENNAL 2021-2024

SE Syndicat de l'Enseignement
OM de l'Ouest de Montréal



En route vers la Vision 20-25



Au nom des membres du Conseil d'administration, je suis heureux de vous présenter la mise à jour de mi-mandat du Plan triennal du SEOM 2021-2024. L'actualité et ses aléas (une pandémie qui ne finit plus, une nouvelle Entente nationale, l'amorce des discussions sur l'Entente locale, l'élection de Mélanie Hubert à la présidence de la FAE...) nous ont forcés à modifier quelques passages de ce plan triennal fortement inspiré par les mandats confiés par la *Vision 20-25* et la plateforme que nous avons présentée à l'élection de mai 2021. Ce virage entrepris vers le syndicalisme 2.0 réclamé par les membres se poursuit et s'adapte aux réalités nouvelles que nous avons toutes et tous apprivoisées depuis la pandémie et la pénurie de personnel qui s'étend maintenant à plusieurs corps d'emplois. L'embauche d'une direction générale et d'employés-conseils en relations de travail, en pédagogie, en santé-

sécurité et en communications porte ses fruits. De plus, le virage numérique du Service des communications, l'image graphique et la réédition des publications du SEOM sont aussi bien implantés.

Notre défi est de continuer sur cette lancée et de prioriser nos interventions sur les enjeux syndicaux et pédagogiques. L'Entente nationale a été signée il y a près d'un an et déjà le processus de renouvellement est amorcé. Le SEOM a également signalé au CSSMB son désir de renégocier l'Entente locale. La suite des choses dépendra davantage de la capacité de l'employeur à mettre sur pied son équipe de négo locale. Les gains sur quelques demandes de la négociation nationale ne sont pas suffisants. De nouvelles demandes venant compléter ces avancées devront être négociées lors des prochaines rondes de négo, tout comme les plans d'action devront être remis de l'avant pour arriver à alléger la tâche et s'attaquer à la pénurie de personnel. À court terme, la modernisation et surtout les capacités d'interaction de nos outils de communications seront des priorités.

Ce plan ambitieux ne pourrait se réaliser sans l'apport et le dévouement des membres du personnel à la permanence et des personnes élues au CA du SEOM. La participation des membres s'avère aussi un ingrédient essentiel à la réussite de la *Vision 20-25* pour que les services aux membres répondent aux besoins et aux demandes de celles et ceux qui forment le syndicat.

Avec le retour vers la normalité post-pandémique, je compte sur vous toutes et tous pour alimenter la flamme de la vitalité de notre syndicat, tout en améliorant nos actions et notre démocratie syndicales.

David Hamel
Président

LE CONTEXTE

Depuis sa création en 1942, le Syndicat de l'Enseignement de l'Ouest de Montréal a constamment évolué en se redéfinissant au rythme des restructurations des commissions scolaires. Connaissant une croissance fulgurante depuis la fusion de ces dernières en 1973 et lors de la seconde fusion en 1998, le SEOM a eu le désir de moderniser son organisation.

Pour y arriver, il fallait non seulement réécrire les statuts, mais aussi procéder à une refonte majeure des instances syndicales. De plus, dans les dernières années, l'organisation s'est dotée d'une vision commune pour optimiser son offre : des personnes répondantes dédiées exclusivement au service aux membres, des élus formés sur la gouvernance stratégique afin de faire avancer les dossiers politiques, l'embauche d'une direction générale et de personnel-conseil et l'achat d'un siège social constituent quelques exemples d'améliorations récentes.

Malgré une progression rapide, le SEOM demeure une organisation en développement, alors que des éléments importants restent encore à définir collectivement pour les communiquer à chacun de ses membres.

Au moment d'écrire ces lignes, le contexte pandémique dans lequel nous évoluons crée, maintenant plus que jamais, de la diversion pour l'implication syndicale. De plus, le rôle du syndicat est aussi souvent mis à mal dans l'espace public. Bien que ceci puisse être considéré comme une menace à notre système démocratique, il nous appartient de la transformer en occasions favorables. Par exemple, les gains significatifs obtenus lors de la dernière ronde de négociation de la convention collective permettront au SEOM de légitimer sa vocation auprès de ses membres.

La pénurie de personnel auquel le Québec fait face s'applique également au monde de l'éducation et apporte son lot de défis. Puisque plusieurs embauches sont nécessaires, cela implique une augmentation des besoins des membres syndiqués provenant de secteurs et de profils très variés. De plus, le roulement de personnel vécu au siège social du Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys génère autant de défis pour la collaboration entre les deux entités.

Par ailleurs, la présence prépondérante des médias sociaux dans nos vies personnelle et professionnelle s'avère indéniable. Conscient de ses avantages, tant au point de vue du réseautage que de la vitesse de transmission d'informations, le SEOM explore actuellement différents moyens pour se positionner dans l'espace médiatique de ses membres tout en concentrant ses efforts à l'optimisation de son site web. Ainsi, il souhaite éviter que ses membres se réfèrent à de fausses informations ou à des conditions qui ne s'appliquent pas à son organisation.

Bien que l'avenir nous réserve encore certainement de maintes surprises et de nombreux défis, le Syndicat de l'Enseignement de l'Ouest de Montréal pourra se fier à sa vision et à son plan triennal afin de poursuivre son développement, tout en s'assurant de veiller aux besoins de ses membres.

Références

<https://seom.qc.ca/le-seom/qui-sommes-nous/>

LES ENJEUX

La connaissance de ses droits et leur exercice comme membre

Le syndicat n'est pas une créature désincarnée, comme il n'est pas tout puissant : il évolue dans un univers juridique et politique particulier. Des membres font souvent appel au SEOM en espérant que les problèmes se régleront sans devoir trop s'investir. Non seulement s'attendent-ils à ce que le syndicat mette en œuvre tous les moyens à sa disposition, mais ils veulent qu'il soit tenu responsable des résultats obtenus. Or, la force d'un syndicat réside dans la capacité collective de ses membres et ceux-ci représentent un puissant levier pour faire valoir ses idées.

Pour ce faire, chaque membre doit comprendre le rôle qu'il peut jouer dans l'organisation. Il doit également savoir accéder facilement à une information juste et pertinente. Parfois, il aura besoin d'accompagnement pour intervenir auprès de collègues, de la direction ou auprès du CSSMB. Le SEOM se doit de tout mettre en place pour permettre aux membres de passer à l'action, individuellement et collectivement.

La fluidité des communications aux membres

Les membres doivent disposer d'informations pertinentes pour faire valoir leurs droits et participer à la vie du SEOM.

Les préoccupations environnementales, combinées à une volonté de contrôle des coûts, nous ont progressivement amenés à abandonner le papier pour privilégier davantage les publications électroniques. La pandémie a accéléré le mouvement, nous contraignant à réévaluer nos façons de nous réunir et d'échanger. Le virtuel est maintenant bien ancré dans nos habitudes et les dernières années ont vu croître maints réseaux sociaux et plateformes avec lesquels les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants naviguent de plus en plus aisément.

Dans ce contexte, quelles sont les meilleures manières d'entrer en communication avec les membres? Quel format doit-on privilégier? Quelle serait une fréquence idéale? Sur quelles plateformes devons-nous interagir? Autant de questions auxquelles il importe de trouver les réponses les plus justes pour maintenir des communications optimales avec les membres.

Le positionnement du SEOM auprès des membres et des autres organisations

Le syndicalisme a souvent la vie dure dans l'espace public. En nos rangs, les membres s'interrogent parfois sur le travail du syndicat. Certains ignorent de quels services ils peuvent profiter, alors que d'autres nourrissent des attentes irréalistes quant aux résultats des démarches entreprises par le syndicat.

Depuis quelques années, beaucoup d'efforts ont été consacrés à l'amélioration du fonctionnement et de la qualité des services offerts aux membres. Nous croyons qu'il est temps de clarifier auprès de ceux-ci la vision qui anime le Conseil d'administration ainsi que la permanence. Le SEOM doit mieux positionner sa manière de répondre aux demandes multiples des membres. Une offre de services actualisée leur permettra de comprendre comment le syndicat peut les aider au fil de leur carrière et les limites avec lesquelles ils doivent composer.

Cette vision doit également être communiquée aux organisations avec lesquelles nous évoluons pour que celles-ci soient en mesure de saisir l'esprit qui nous motive et de travailler avec nous dans une direction commune.

LA MODERNISATION DE L'ORGANISATION

Le corps enseignant a connu une croissance constante de ses effectifs au fil des ans et les dossiers tendent à se complexifier et à se judiciariser. L'équipe du SEOM a mené d'importantes réflexions sur l'organisation du travail et sur des améliorations possibles au service aux membres. Nous avons choisi d'embaucher du personnel-conseil et une direction générale, en plus de séparer les activités du service téléphonique de celles du CA. Nous constatons des retombées significatives de cette nouvelle approche. Cependant, comme dans toute restructuration, nous devons nous assurer que chaque personne joue bien son rôle. Les statuts et les règlements du SEOM doivent être révisés pour refléter les nouveaux modes de gouvernance qui s'instaurent.

De plus, la pandémie a mis à l'avant-plan la réalité du télétravail. Il faut désormais s'assurer que toute l'équipe du SEOM dispose des outils nécessaires pour être en mesure de fournir une prestation de travail à partir de son domicile. Il importe également de se soucier des processus de travail et des communications internes pour que les équipes puissent fonctionner en synergie dans le contexte qui est le nôtre.

Par ailleurs, le déménagement dans un nouveau siège social nous a forcés à classer et à archiver plusieurs années de documents et d'histoire du SEOM. Nous avons profité de l'occasion pour opérer un important virage vert en recourant à une gestion numérique de nos documents. Plusieurs éléments ont été mis en place, mais il demeure primordial de clarifier nos mécanismes de travail et d'optimiser l'utilisation des outils dont nous disposons.

En somme, nous demeurons convaincus que l'amélioration de la fluidité du travail permettra ultimement de mieux répondre aux besoins des membres.

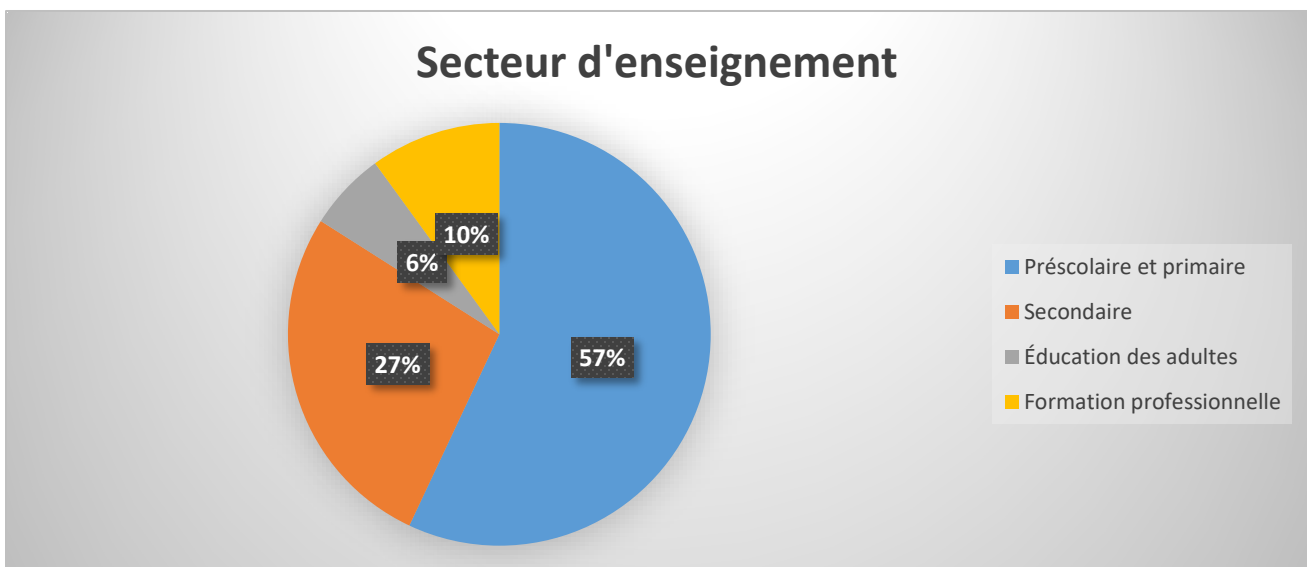
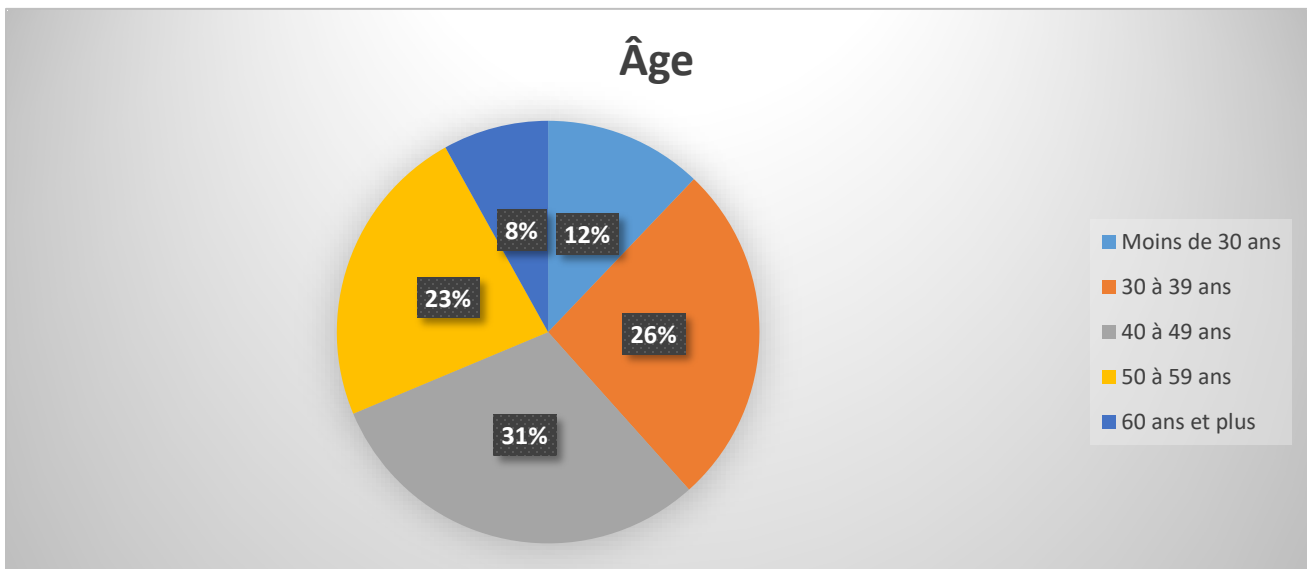
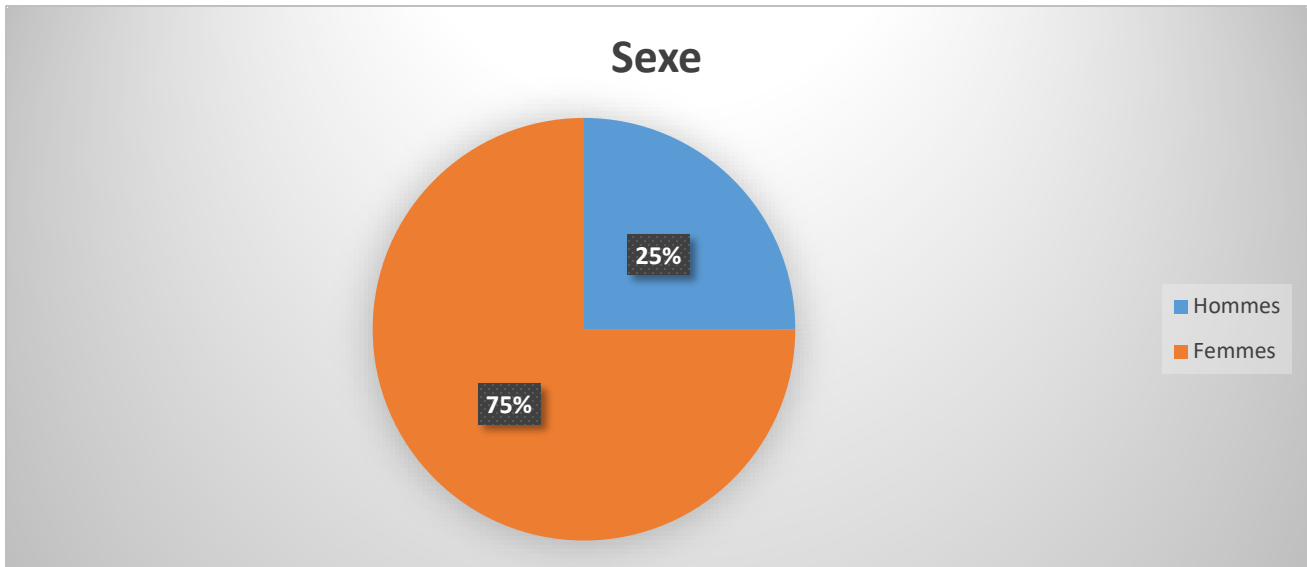
L'ÉCOSYSTÈME DU SEOM

Le SEOM est d'abord un regroupement de quelque 7000 personnes salariées (permanentes, à statut précaire, suppléantes occasionnelles) qui œuvrent dans 120 établissements scolaires, auprès de plus de 70 000 élèves, jeunes et adultes!

Tous les jours, les enseignantes et enseignants du préscolaire, du primaire, du secondaire, de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle tentent de communiquer leur passion et de créer la société de demain.

Les graphiques de la page suivante permettent d'illustrer la composition des membres du SEOM.

Composition des membres du SEOM



DES ÉQUIPES INVESTIES POUR VOUS SOUTENIR

Le SEOM accompagne les membres tout le long d'un parcours professionnel aussi complexe que stimulant. Au point de vue administratif, trois groupes assurent la gestion quotidienne et le service aux membres : les personnes répondantes, le personnel-conseil et le personnel administratif.

Six personnes répondantes

Au SEOM, nous avons adopté un modèle unique voulant que des enseignantes et des enseignants assurent les premiers contacts avec les membres. Ainsi, six personnes répondantes se partagent les établissements de tous les secteurs.

Cinq personnes conseillères

Lorsque les dossiers se complexifient et nécessitent des démarches auprès de l'employeur, les membres peuvent compter sur l'expertise d'une seconde équipe de personnes conseillères en relations du travail. Quatre personnes contribuent ainsi à la résolution de difficultés rencontrées par les membres : donner des avis juridiques, proposer des solutions, explorer la jurisprudence applicable, intervenir auprès de l'employeur, négocier des ententes particulières, etc. L'une de ces personnes se dédie exclusivement aux questions de santé et de sécurité du travail, de même qu'aux réclamations à la CNESST. À cette équipe se joint un conseiller en communications, qui veille à la rédaction et à la diffusion de l'information, de même qu'aux relations avec les médias.

Quatre adjointes et adjoints administratifs

Les membres peuvent également compter sur une équipe de quatre adjointes et adjoints administratifs qui veillent aux finances, aux avis de libérations, au dépôt de griefs, à la production de documents pour les instances, aux communications, aux opérations, etc. Ces personnes assurent du soutien dans toutes les sphères d'activités du SEOM.

LA STRUCTURE POLITIQUE

Comme toute organisation syndicale, le SEOM se veut démocratique. Les décisions se prennent collectivement dans le cadre des instances. Le mode de gouvernance se définit de manière large dans les statuts du syndicat, alors que des règlements et des politiques viennent compléter le tout.

Les instances du SEOM permettent aux membres de prendre part activement à la prise de décisions et à l'établissement de positions.

- Assemblée générale (AG) : C'est l'instance suprême puisque tous les membres la composent et peuvent y débattre. Ses décisions disposent des propositions reçues par d'autres instances. Ses attributions consistent entre autres à adopter les statuts et règlements, à se prononcer sur tout moyen de pression et à voter les conventions collectives. Elle se réunit au besoin quelques fois par année.
- Conseil des personnes déléguées (CD) : C'est l'instance intermédiaire puisque les personnes déléguées syndicales élues annuellement par leurs pairs dans chacun des établissements et les membres du conseil d'administration la composent. Ses attributions consistent entre autres à adopter le plan d'action, les prévisions budgétaires, les politiques de fonctionnement ainsi qu'à conduire la négociation locale, à recommander les moyens de pression et à proposer l'acceptation des conventions collectives à l'AG. L'instance se réunit habituellement une fois par mois.
- Conseil d'administration (CA) : C'est l'instance qui dirige le syndicat. Elle est composée de membres représentant chacun des secteurs d'enseignement, élus tous les trois ans au suffrage universel. Ses attributions consistent entre autres à adopter la présente planification stratégique, à décider de l'organisation des services du syndicat, à engager le personnel et à désigner les délégations du syndicat. Elle se réunit généralement deux fois par mois.
- Conseil exécutif (CE) : C'est l'instance qui assure une gestion plus courante des affaires du syndicat. Elle est composée de la présidence et des trois vice-présidences qui sont toutes et tous libérées de leurs tâches d'enseignement. Ses attributions consistent entre autres à coordonner les communications aux membres et à préparer des projets à soumettre aux autres instances. Elle se réunit chaque semaine.

Trois comités statutaires (élection, finances et statuts et règlements), formés par l'AG pour une durée de trois ans, étudient certains projets. Au besoin, les instances décident aussi de former des comités ou des groupes de travail qui permettent de documenter certains dossiers précis ou de les faire avancer. Aucun de ces comités n'est décisionnel, exception faite du comité d'élection qui contrôle les élections, mais chacun formule plutôt des recommandations aux instances.

La Fédération autonome de l'enseignement (FAE), à laquelle le SEOM est affilié, traite d'enjeux nationaux au sein de ses instances, comités, groupes et tables de travail. Elle agit notamment à titre d'agente négociatrice pour la convention collective nationale. Le SEOM délègue ou fait élire des membres pour le représenter au sein de ces instances et regroupements.

LA MISSION

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de leurs membres. (art. 6 Loi sur les syndicats professionnels, repris dans les statuts)

LA VISION

Le CA qui a été élu en mai 2021 nourrit la vision d'une grande communauté où chaque membre contribue à l'amélioration de la profession enseignante et à la protection de l'école publique.

Le SEOM est une communauté :

- > impliquée dans la vie syndicale
- > concernée par les enjeux sociaux
- > fière de sa profession
- > où chaque membre a sa place et un rôle à jouer.

D'ici 2024, avec l'aide des personnes qui travaillent au SEOM, nous avancerons, un pas à la fois, vers cet idéal que nous chérissons.

LES VALEURS

Les valeurs du SEOM soutiennent la prise de décision, guident son action et caractérisent son accompagnement aux membres. Les valeurs du SEOM sont :

> **La représentation et le respect de la volonté générale**

À l'écoute et sensible à la volonté de la collectivité, le SEOM s'engage à la respecter et la représenter. Pour ce faire, le SEOM favorise les réflexions pour des décisions éclairées tout en étant le gardien des décisions des instances.

> **La participation**

Le SEOM valorise la prise de parole et la participation de ses membres. Non seulement il s'engage à les représenter, mais également à les susciter. L'engagement des membres crée le mouvement. À cet égard, le SEOM a développé un énoncé de principes proposant un comment vivre ensemble dans un climat respectueux.

> **Le professionnalisme**

Le professionnalisme souligne la qualité des compétences des personnes et la capacité de respecter des normes de travail et d'éthique élevées. Au SEOM, l'expertise à son meilleur est mise à la disposition des membres.

> **La création de valeur pour les membres**

Au nom d'une saine gestion des cotisations des membres, le SEOM s'engage à mettre en place des modes de fonctionnement, des processus et outils de travail internes efficaces au bénéfice des membres.

AXE 1**DES MEMBRES INFORMÉS, UNE COMMUNAUTÉ FORTE**

Le SEOM, c'est l'ensemble des 7000 personnes salariées qui le composent. Les membres doivent développer un « Réflexe SEOM » en s'intéressant à la vie associative. Ils doivent connaître leurs droits, comprendre quand et comment ils peuvent prendre la parole, s'impliquer. Les changements en éducation s'opèrent notamment par les membres. Pour ce faire, il importe de bien les outiller. Pour le SEOM, cela se concrétise d'abord par une information de qualité et accessible.

À terme, le SEOM souhaite offrir à ses membres des lieux pour s'informer, apprendre des autres, partager, connaître les bons coups, s'inspirer, comprendre.

> Objectif 1

Informier le membre de ses droits et de l'évolution de ceux-ci et lui donner les outils pour comprendre.

> Sous-objectif

1.1. Avoir une information syndicale à jour, pertinente et disponible pour tenir nos membres informés sur les sujets d'importance en fonction de leurs préoccupations.

Moyens	Triennat 2021-2024		
	21-22	22-23	23-24
1. Clarifier les orientations sur les stratégies, outils de communication et site WEB (plan de transition) à utiliser avec les membres.	✓		
2. Sonder les membres sur leurs besoins en matière d'information, de formation et de la valeur perçue des publications imprimées ou numériques du SEOM.	✓	✓	
3. Projet majeur prioritaire : Réajuster et mettre en œuvre le plan de modernisation des contenants, des contenus, le calendrier de production et les échéanciers impliqués en fonction des priorités établies.	✓	✓	✓
4. Développer et mettre en œuvre le plan établi.	✓	✓	✓
5. Créer des contenus et organiser des formations adaptées pour répondre aux besoins des membres, incluant les nouvelles ententes (locale, nationale).	✓	✓	✓

AXE 2

UNE RÉFÉRENCE D'EXPERTISES

Le SEOM se distingue par le soutien offert par des personnes expertes en relations de travail et en interprétation de la convention collective. En fonction des besoins des membres, des personnes répondantes assurent un premier contact et voient à leur accompagnement dans les différents aspects de leur vie syndicale et professionnelle. Des personnes expertes en relations de travail ou en ressources humaines peuvent être mises à contribution selon la nature des dossiers.

Le Conseil d'administration souhaite également s'impliquer en allant à la rencontre des membres dans les établissements pour discuter des enjeux qui les préoccupent.

Il est de notre responsabilité de faire en sorte que toute l'équipe soit la plus au fait des connaissances nécessaires pour bien guider les membres, en plus de maîtriser des compétences en accompagnement.

> Objectif 1

Consolider les expertises du SEOM en disposant des meilleures informations et analyses.

> Sous objectifs

2.1 Développer continuellement les connaissances de la permanence et des élus pour qu'ils soient bien outillés et capables de répondre aux préoccupations des membres (contenu).

2.2 Développer et mettre en œuvre des outils de partage d'information.

Moyens	Triennat 2021-2024		
	21-22	22-23	23-24
1. Mettre en œuvre un plan d'accueil et d'intégration des nouvelles personnes pour faciliter leur apprentissage dans leurs nouvelles fonctions (élues et permanence).	✓	✓	✓
2. Déterminer et mettre en place un plan annuel de formation en fonction des priorités choisies.	✓	✓	✓
3. Prévoir une formation annuelle ou ponctuelle sur les conventions collectives ou des législations importantes dans le droit du travail.	✓	✓	✓
4. Créer et animer des formations d'appoint pour les personnes élues et de la permanence.		✓	✓
5. Projet majeur prioritaire : Développer un ou deux autres outils communs aidant à l'accompagnement ou au partage de connaissances (ex. : base de données partagée sur les conventions collectives ou autres).		✓	✓
6. Partager aux membres de l'équipe les informations et les analyses obtenues de l'externe, notamment de la FAE.	✓	✓	✓
7. Projet gestion documentaire : Parfaire les connaissances sur l'utilisation informatique par des outils pratiques ou de la formation (ex. : bibliothèque documentaire).	✓	✓	

AXE 2 UNE RÉFÉRENCE D'EXPERTISES

> Objectif 2

Parfaire la qualité de l'accompagnement offert aux membres.

> Sous-objectifs

2.3 Développer continuellement les connaissances de la permanence et des élus pour qu'ils soient bien outillés et capables de répondre aux préoccupations des membres (nature de l'accompagnement).

2.4 Augmenter le taux de présence des élus politiques auprès des membres et de la communauté.

2.5 Mieux répondre aux préoccupations et aux besoins de nos membres.

Moyens	Triennat 2021-2024		
	21-22	22-23	23-24
1. Cibler une formation qui permettra d'améliorer l'accompagnement offert (par exemple : congrès, colloques, conférences).	✓	✓	✓
2. Clarifier les rôles et les responsabilités des personnes élues, des personnes-conseils et des personnes répondantes dans l'accompagnement des membres.		✓	
3. Créer deux ou trois occasions ou initiatives clefs pour interagir avec les membres (par exemple : tournée, remise de cartes cadeaux, appels, activités sociales).	✓	✓	✓
4. Créer des outils communs pour les visites dans les établissements pour les personnes politiques et répondantes.	✓	✓	
5. Projet majeur prioritaire : Définir l'offre de services du SEOM pour la faire adopter par les différentes instances et la diffuser à nos membres.	✓	✓	
6. Partager les conclusions des jugements (47-2) à la permanence et aux personnes élues dans l'identification de bonnes pratiques et d'amélioration continue du service aux membres.	✓	✓	✓
7. Collaborer avec le CSSMB pour apporter des correctifs concrets et limités dans le temps pour les enjeux principaux de nos membres.	✓	✓	✓
8. Introduire et mettre en place un mécanisme de rétroaction avec les membres pour mieux s'ajuster et répondre à leurs besoins dans les limites du mandat du SEOM.		✓	✓

AXE 3**DES VOIX AMPLIFIÉES EN UNE VOIX COLLECTIVE FORTE****Des membres, des voix représentées**

Le maintien des liens avec la voix des membres est une préoccupation constante. En effet, pour bien représenter les membres, le SEOM est d'abord à leur écoute. Il se soucie d'entendre les gens qui ont peu l'habitude de s'exprimer. La participation des membres est sollicitée dans le cadre de consultations variées. La voix de la communauté est cultivée grâce aux espaces virtuels et aux tribunes syndicales habituelles (comités, assemblées générales, conseils des personnes déléguées, etc.). La voix des membres porte lorsque ceux-ci, bien outillés, passent à l'action dans leur milieu de travail pour faire valoir leurs revendications. Tout cela s'inscrit dans une volonté d'utiliser des approches qui valorisent l'intelligence collective.

> Objectif 1

Augmenter la participation des membres et élargir notre auditoire.

> Sous-objectifs

- 3.1 Mettre en place des initiatives ponctuelles ou annuelles.
- 3.2 Développer l'engagement des membres et soutenir une culture participative à la vie syndicale.

Moyens	Triennat 2021-2024		
	21-22	22-23	23-24
1. Augmenter le nombre d'établissements qui comptent au moins une personne déléguée.	✓	✓	✓
2. Assurer un accueil plus personnalisé aux nouveaux membres par l'envoi d'une lettre de bienvenue et la diffusion de ressources facilitant l'intégration syndicale.	✓	✓	✓
3. Améliorer la formule des instances (par exemple : sondage virtuel versus présentiel).	✓	✓	✓
4. Outiller et soutenir les équipes syndicales, particulièrement les personnes déléguées par la mise en œuvre d'une ou deux initiatives clés annuellement (ex. : formation, groupes d'entraide, information etc.).	✓	✓	✓

> Objectif 2

Augmenter l'impact du SEOM comme portevoix.

> Sous-objectifs

- 3.3 Augmenter et optimiser les consultations faites auprès des membres.
- 3.4 Augmenter la visibilité du SEOM sur les enjeux syndicaux et les actualités qui préoccupent nos membres.

Moyens	Triennat 2021-2024		
	21-22	22-23	23-24
1. Poursuivre le développement des méthodes de consultation concertées, plus fréquentes, plus efficaces et moins énergivores pour obtenir de la rétroaction des membres sur des enjeux syndicaux importants (ex. : cahier de négociation).	✓	✓	✓
2. Augmenter la présence médiatique du porte-parole du SEOM.	✓	✓	✓
3. Solliciter le CSSMB au-delà des comités paritaires existants.	✓	✓	✓

AXE 4**LA MODERNISATION ET LA CAPACITÉ DE L'ORGANISATION**

Ce dernier axe se veut au service des trois premiers. Pour réaliser sa mission et sa vision, le SEOM doit poursuivre les efforts de modernisation mis en place dans les dernières années. Les outils qui se développent doivent permettre des échanges fluides entre les différents groupes de travail. Nous devons nous soucier de la pertinence et de la qualité des communications internes et externes. L'organisation doit également avoir les moyens de ses ambitions. Ainsi, les ressources matérielles, financières et humaines doivent être bien planifiées pour nous assurer de pouvoir mener à terme les projets que nous envisageons. En modernisant et en assurant la capacité du SEOM à moyen et à long termes, nous serons en mesure de répondre aux besoins individuels et collectifs des membres.

> Objectif 1

Améliorer la qualité et la disponibilité des communications entre le SEOM et les membres.

> Sous-objectifs

- 4.1 Obtenir l'information à jour sur nos membres ainsi que leurs coordonnées pour nous permettre de les joindre plus facilement et rapidement.
- 4.2 Utiliser des outils technologiques plus performants et conviviaux, tout en donnant accès à des informations pertinentes à nos membres (en lien avec Axe 1 - Refonte Site WEB).

Moyens	Triennat 2021-2024		
	21-22	22-23	23-24
1. Projet majeur prioritaire : Déterminer et mettre en place des solutions concrètes pour obtenir des informations pertinentes à jour sur nos membres du CSSMB sous des formats électroniques.	✓	✓	
2. Évaluer les ressources requises pour mettre à jour la base de données des membres et les initiatives nécessaires pour le projet.		✓	
3. Revoir les prérequis techniques, les fonctionnalités et le niveau d'interactivité pour l'amélioration du site Web et évaluer la faisabilité du projet.		✓	
4. Faire un appel de propositions pour la refonte complète du site Web et faire approuver les budgets.			✓
5. Projet majeur prioritaire : Mettre en place d'une équipe de projets pour le déploiement du nouveau site Web (refonte).			✓

> Objectif 2

Développer et optimiser des méthodes de travail agiles de manière à soutenir chacune des expertises et ultimement, la vision.

> Sous-objectifs

- 4.3 S'assurer d'avoir une capacité organisationnelle et les ressources adéquates pour mener à terme les différents projets.
- 4.4 Optimiser le système et les processus de gestion documentaire du SEOM.
- 4.5 Développer et mettre en œuvre des nouvelles méthodes efficaces de travail pour en augmenter la fluidité et l'organisation.

Moyens	Triennat 2021-2024		
	21-22	22-23	23-24
1. Adopter et mettre en place le plan des effectifs et les budgets annuels pour avoir les ressources nécessaires à la réalisation du plan triennal.	✓	✓	✓
2. Consolider et optimiser les fonctions administratives ainsi que le soutien aux opérations de la permanence.	✓		
3. Évaluer le modèle de la libération des personnes élues et des comités du SEOM.	✓	✓	
4. Projet majeur prioritaire : Mise en place d'une équipe de projets et déploiement du système de gestion documentaire M-Files (GID).	✓	✓	
5. Revoir annuellement un processus des méthodes de travail et voir à son amélioration en tenant compte du virage numérique.	✓	✓	✓
6. Revoir et faire la mise à jour annuelle d'une ou deux politiques du SEOM.	✓	✓	✓