ENSEMBLE
Association professionnelle du personnel administratif (CSN)
appa.qc.ca

MAI, 2025 Vol. 26, No.5

MOT DU PRÉSIDENT

À la veille du dernier congé des fêtes, le gouvernement Legault avait demandé à ses deux plus grands portefeuilles (Éducation et Santé) d'atteindre de « *nouvelles cibles budgétaires* », et ce, d'ici le 31 mars 2025. Alors que nous sommes à quelques mois de la fin de l'exercice financier scolaire annuel, nous ne sommes pas dupes : ces nouvelles cibles ne sont pas autre chose que des compressions budgétaires appliquées sans préavis aux deux grands réseaux.

En Éducation, la « cible » était de 200 M$ et s'ajoutait aux 400 M$ déjà retranchés au maintien d'actifs (rénovations et entretien des écoles) par rapport à l'année précédente. Faut-il rappeler un autre mot d'ordre qui avait été donné par ce même gouvernement à l'automne, soit celui par lequel il décrétait un gel d'embauche dans la fonction publique ?

Nous étions en droit de nous attendre à des répercussions pour les prochains plans des effectifs ainsi que pour la prochaine rentrée scolaire. Étions-nous pour rejouer dans le même mauvais film que celui que nous avions vécu dans les pires années des gouvernements libéraux successifs ? À cette époque, en moins de 6 ans, plus de 240 postes du secteur général avaient été abolis pour répondre aux demandes gouvernementales de compression des dépenses (austérité), dont 170 qui étaient des postes administratifs.

À l'an 1 du plan de redressement des finances publiques du gouvernement Legault, le secteur général du personnel de soutien du CSSDM a subi une perte absolue de 16 postes entre ce qui était présent au 1er juillet 2024 (1387,61 postes) et ce qui sera présent au 1er juillet 2025 (1371,53 postes). À froid, on se dit que ce ne sont que 16 postes et que ce n'est pas si mal. Il faut cependant prendre un pas de recul et avoir une vue d'ensemble du « *de l'où on part* » et du « où on atterrit ».

Au 1er juillet 2024, nous avions 1387,61 postes et, au cours des mois suivants, 31,54 postes ont été créés tandis que 15,2 ont été abolis (ce que l'on appelle « *créations et abolitions en cours d'année* »). Au plan des effectifs qui a été déposé le 22 avril dernier, on pouvait y lire qu'il y a 124,57 postes qui sont abolis contre 92,15 créations. On voit alors que la différence de 16 postes entre les deux années fiscales n'est qu'une résultante peu démonstrative du mouvement de personnel qui sera engendré au cours des prochaines semaines.

Encore une fois, les postes administratifs en prennent pour leur rhume : les agents de bureau ainsi que les techniciennes en administration et en organisation scolaire ont été touchés de plein fouet par les répercussions de la suspension des projets d'infrastructure (réfections, agrandissements et constructions d'écoles). Cette mise sur pause a aussi eu d'autres répercussions importantes : vingt-sept postes de techniciens en bâtiment (en projet ou sous entente) qui n'apparaissent pas au plan des effectifs ont été « terminés », de même que de nombreuses promotions temporaires effectuées par nos membres sur des postes de professionnels ou de cadres. Avec le retour de ces personnes sur leurs postes d'origine, le personnel temporaire qui remplaçait ces derniers s'est aussi vu remercié de ses bons services.

Alors ? Y a-t-il eu des répercussions au CSSDM à la suite des décisions gouvernementales ? Ce n'est plus à démontrer. Est-ce un scénario qui se répétera au cours des prochaines années ? Avec une hausse moyenne des dépenses limitée à 1,7 % au cours de chacune des cinq prochaines années, ce sera un régime minceur qui affectera assurément les prochains plans des effectifs. Reste maintenant à voir quelle sera la hauteur de ces effets chaque année pour le personnel de soutien.

Michel Picard,

Président ■

CONTRER LE RACISME SYSTÉMIQUE DANS VOTRE MILIEU DE TRAVAIL ET AUSSI DANS VOTRE VIE PERSONNELLE

Dans le journal précédent, nous avons abordé le racisme, la race et la personne racisée, afin de définir l'ensemble de ces termes et également dresser l'historique de ceux-ci.

Nous verrons, dans cet article, comment contrer le racisme systémique et s'il existe vraiment dans votre milieu de travail ou dans votre vie personnelle, pour vous ou pour un proche.

Selon la CSN, plus précisément selon les travaux effectués par le comité interculturel, il y a plusieurs façons de combattre le racisme, notamment dans les bureaux syndicaux, mais également dans nos différents milieux de travail.

AFFIRMER ET AFFICHER QUE LE SYNDICAT NE TOLÈRE PAS LE RACISME DANS SES RANGS, AU TRAVAIL OU AILLEURS.

- **P**oser des affiches contre le racisme et la discrimination dans les milieux de travail et sur les babillards syndicaux ;
- **F**ormer et informer les membres du syndicat, par exemple, en assemblée générale et au conseil syndical, à travers le journal syndical, en utilisant cette trousse (voir lien pour y accéder plus bas), des vidéos, des invités, etc. ;
- **E**ncourager les candidatures de personnes racisées pour les postes électifs et au sein des comités syndicaux, sans les diriger automatiquement vers des responsabilités liées aux enjeux de racisme et d'intégration ;
- **C**ontribuer à prévenir et à faire cesser le harcèlement, en concertation avec l'employeur ;
- **P**articiper aux mécanismes de concertation (comité de prévention du harcèlement, comité sur la qualité de vie au travail, comité de relations professionnelles, comité de santé et de sécurité du travail, etc.) ;
- **S**ignaler dès que possible à l'employeur toute situation liée à du harcèlement ;
- **A**ccueillir avec ouverture les plaintes et les griefs de discrimination et les examiner avec tout le sérieux mérité ;
- **S**outenir et défendre les personnes victimes de discrimination.

VEILLER À CE QUE L'EMPLOYEUR NE COMMETTE PAS DE DISCRIMINATION ENVERS LES PERSONNES (EMPLOYÉS-ÉES) QUI SONT RACISÉES.

Depuis le 1er janvier 2019, l'employeur doit se doter d'une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes. (Mise à jour le 6 février 2025 et disponible sur Adagio). Selon la Loi sur les normes du travail, cette politique doit être rendue disponible pour les employés-ées;

- **F**aire connaître la clause de la convention collective qui porte sur la discrimination et le harcèlement et la faire respecter. S'il n'y en a pas, en négocier une, soit par le biais d'une entente locale ou lors du renouvellement de la convention collective ;

PROMOUVOIR L'APPRENTISSAGE DU FRANÇAIS EN MILIEU DE TRAVAIL.

- **P**roposer à l'employeur d'offrir des cours de français aux employés-ées qui en ont besoin, tout en maintenant leur rémunération, grâce aux programmes d'Emploi-Québec et du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration :

CERNER ET ACCUEILLIR LES BESOINS DES PERSONNES RACISÉES.

- **E**ntreprendre une réflexion sur l'inclusion interculturelle au sein du syndicat ;
- **S**olliciter ou créer un réseau syndical d'entraide : https://www.csn.qc.ca/entraide/

Voici le lien pour accéder à la fiche complète:
https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2021/05/cri_csn_fiche4_v19_final_web.pdf

Extrait tiré de la « FICHE 4 DISCRIMINATION RACIALE ET DROIT À L'ÉGALITÉ I CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN)5 » ■

MOUVEMENT DU PERSONNEL DES SECTEURS GÉNÉRAL ET ADAPTATION SCOLAIRE AINSI QUE LES SERVICES DE GARDE

Concernant les séances d'affectation, le CSSDM mettra à votre disposition le calendrier des séances d'affectation pour le personnel non-enseignant du secteur général (représenté par Mme Chantal Gignac) ainsi que pour le secteur de l'adaptation scolaire (représenté par Mme Claudine Léveillé).

Il est important de surveiller les dates correspondant à votre corps d'emploi afin de vous assurer si les séances se font en mode présentiel ou en mode virtuel, et ce, en consultant le site ADAGIO. Lors de votre séance, la personne ou les personnes vice-présidentes responsables de votre secteur seront disponibles afin de répondre à vos questions lors de ces séances

INFORMATIONS IMPORTANTES POUR LES SÉANCES EN SERVICES DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE POUR L'ANNÉE SCOLAIRE 2025-2026

MUTATION ÉDUCATEURS (4284)

(Réguliers qui veulent changer d'école)

29 mai 2025, 16h00 au 2 juin 2025, 8h00

(Période de choix de postes dans la palette)

Début de la séance 2 juin 2025, 8h01

OCTROI ÉDUCATEURS (4284)
(Temporaires pour obtention d'un poste régulier)

12 juin 2025, 16h00 au 16 juin 2025, 8h00

(Période de choix de postes dans la palette)

Début de la séance 16 juin 2025, 8h01

AFFECTATION ÉDUCATEURS (4284)
(Temporaires pour obtention d'un remplacement)

14 août 2025, 16h00 au 18 août 2025, 8h00

(Période de choix de postes dans la palette)

Début de la séance 18 août 2025, 8h01 ■

NOUVELLE POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

L'employeur a l'obligation de permettre à chacun-e de ses employés-ées de travailler dans un milieu de travail sain et sécuritaire.

C'est le 6 février dernier que nous recevions la nouvelle Politique sur la prévention et la prise en charge du harcèlement psychologique, qui est entrée en vigueur le jour même.

Votre comité d'entraide vous invite à en prendre connaissance afin de pouvoir participer à notre concours en lien avec cette politique de prévention du harcèlement.

Vous pouvez accéder à cette politique sur Adagio en copiant ce lien dans l'outil de recherche

Harcèlement psychologique - Service des ressources humaines

Pour participer au concours, vous devez identifier 4 des 5 critères pour que soit reconnu le harcèlement, en remplissant le formulaire suivant avant le 30 mai 2025. Veuillez copier-coller le lien suivant pour accéder au forms :

https://forms.office.com/r/AA54sRjFdz

Vous courez la chance de gagner une carte-cadeau d'un des Centres à la mode, d'une valeur de 75 $.

Les personnes gagnantes seront déterminées le 9 juin 2025. Bonne chance à toutes et à tous ! ■

Retour sur la soirée d'accueil des nouveaux membres

Le 3 avril dernier, le comité de la vie syndicale de l'APPA a convié tous les membres ayant été engagés par le CSSDM entre le 1er mars 2024 et le 28 février 2025, à une soirée d'accueil des nouveaux membres. Au total, 1300 personnes ont été invitées à cette soirée qui s'est déroulée aux bureaux de l'APPA, au 3340, boulevard de l'Assomption.

Les participants ont pu rencontrer les membres du comité exécutif et du conseil syndical de l'APPA. Ils ont pu discuter avec les gens qui sont élus pour les représenter et défendre leurs droits. Cette soirée conviviale a également été l'occasion pour les élus syndicaux de rencontrer leurs membres et leur transmettre un peu de leur ferveur syndicale.

Des kiosques ont été organisés afin de leur faire découvrir les divers comités mis en oeuvre par l'APPA et qui sont dédiés à des causes diverses. Ainsi, ils ont pu faire connaissance avec les membres des comités de la condition féminine, LGBT, SST, APPAide et le comité de la relève, qui s'adresse aux jeunes de moins de 35 ans. Ceux-ci ont pu leur présenter leurs mandats.

Des informations à propos de l'APPA et de la CSN ont également été distribuées aux membres présents. Pour certains d'entre eux, il s'agit d'un premier emploi syndiqué alors que d'autres ont déjà pu connaître le syndicalisme au sein d'une autre centrale.

Notre souhait serait de revoir les participants à cette soirée lors de la prochaine assemblée générale ou les voir s'impliquer au niveau syndical au fil de leur carrière au CSSDM.

Les personnes gagnantes d'une carte cadeau de 50$ sont les suivantes :

- Mme Thiziri Debiane, technicienne en informatique à l'école Irenée-Lussier
- Mme Souhila Azzouzi, surveillante de dîner à l'école St-Nom-de-Jésus
- M. Mesmer Lekeumo Zeugha, surveillant d'élèves à l'école Internationale de Montréal
- Mme Lina Zemour, secrétaire temporaire
- Mme Melissa Lahens, technicienne en éducation spécialisée à l'école St-Clément ■

Retour sur samedi de jaser… Violences , parlons-en !

Pour la deuxième édition de « Samedi » de jaser, vos comités d'entraide, de la condition féminine et LGBT se sont réunis pour vous concocter une journée à l'image de vos préoccupations sous le thème : Violences, parlons-en!

Certains-es d'entre vous ont eu la chance de participer à un atelier, au colloque de l'APPA, en avril 2024, donné par le comité d'entraide, où nous démystifions l'incivilité et le harcèlement.

Nous avons pensé offrir à nouveau cet atelier lors de la journée du « Samedi » de jaser, qui a eu lieu le 26 avril dernier, à la CSN. Lors de cette journée, vous avez été nombreux à vous déplacer afin de passer une journée bien remplie.

Nous avons débuté avec l'atelier du comité d'entraide, atelier toujours aussi actuel. Vous avez pu par la suite assister aux ateliers offerts par le comité de la condition féminine sur le thème de la violence conjugale, ainsi que celui du comité LGBT sur le thème du développement de la posture d'alliés envers les communautés LGBTQ+.

Un travail d'équipe de trois comités à l'écoute de leurs membres et de leurs besoins. Les membres ont pu partager un repas tout en discutant de leurs vécus au quotidien.

Merci à toutes et tous pour votre présence un samedi ! ■

POSTE AUX COMMUNICATIONS, INFORMATION ET MOBILISATION

Objectifs

L'APPA est à la recherche d'une personne qui sera responsable des communications syndicales.

La personne recherchée devra être en mesure de produire une information stimulante et intéressante qui aidera les membres à comprendre et à mieux saisir ce qui se passe dans les milieux de travail. Cette information permettra également d'en savoir davantage sur la mécanique syndicale et ses composantes.

Le syndicat doit susciter et entretenir une mobilisation auprès de ses membres en lien avec des intérêts communs et cette dernière passe par la diffusion d'une information locale enrichissante et pertinente.

L'information transmise joue un rôle utilitaire de proximité et d'éducation syndicale. En 2025, nous disposons d'une multitude de moyens de communication (courriels, Facebook, site internet, SMS, journal, etc.). Il est facile de s'y perdre. Il est donc fondamental d'en avoir la pleine maîtrise.

La communication devient ainsi une alliée de taille en créant un rapprochement de toutes les composantes syndicales.

« La communication est un processus fondamental par lequel les individus et les entités échangent des informations »

Qualités et aptitudes

La personne devra être :

- Crédible
- À l'écoute
- Curieuse
- Rigoureuse
- Créative
- Persévérante
- Capable de travailler en équipe

Tâches

La personne devra être en mesure de faire et/ou de participer aux différents moyens de communication tels que :

- Affiches / Posters
- Tracts
- Infolettre et/ou Info-négo
- Journal syndical (en collaboration avec le comité journal)
- Site internet de l'APPA
- Page Facebook de l'APPA
- Mettre à jour les fiches syndicales et, au besoin, en créer de nouvelles
- Elle devra alimenter les réseaux sociaux, le Quoi de neuf et la Foire aux questions du site internet
- Préparer des sondages (FORMS) avec la participation des élus
- Responsable du dossier des délégués et agents de liaison
- Capsules WEB
- Contrer les fausses rumeurs

Connaissances

- Bonne maîtrise du français écrit
- Être bilingue ou avoir une connaissance suffisante de la langue anglaise
- Savoir se servir des moyens de traduction
- Avoir de très bonnes connaissances de Wordpress (avancé si possible)
- Connaître TEAMS et ZOOM

Si vous désirez soumettre votre candidature, vous avez jusqu'au 31 mai 2025 pour le faire. Veuillez l'envoyer à l'adresse suivante :

appa@appa.qc.ca

Marquer dans l'objet du courriel

« Candidature – Poste aux communications » ■

LA CHARGE MENTALE ?

Nous entendons de plus en plus parler de la charge mentale qui semble un enjeu beaucoup plus féminin que masculin. Malgré le fait que la division des tâches domestiques à la maison est plus équitable, il n'en demeure pas moins que le reste de l'organisation (prise de rendez-vous, suivis pour les enfants) représente un défi supplémentaire qui incombe plus souvent à la femme du couple.

Ce problème est présent depuis plusieurs générations, mais c'est dans les années 80 que les chercheurs en ont pris conscience. Le fait est que depuis ces années, il y a autant de femmes que d'hommes sur le marché du travail.

Selon Isabelle Mimeault, responsable de la recherche au réseau québécois pour la santé des femmes, la charge mentale est présente également dans tous les types de ménages, dont les couples de la diversité sexuelle, mais se retrouve en plus grand nombre dans les couples hétérosexuels.

En conférence dans la région de Charlevoix, madame Mimeault a donné des conseils aux femmes de Charlevoix venues la rencontrer. Elle leur a proposé des mesures antistress, car la charge mentale s'ajoute au stress déjà présent et qui est un facteur d'inflammation qui mène à des problèmes de santé majeurs.

Il est toutefois important de mentionner que la charge mentale n'est pas un problème individuel, mais plutôt un problème social. Est-ce qu'il existe des mesures sociales, des lois qui peuvent aider?

Tout ceci n'est pas simple. C'est historique donc pas facile de s'en défaire. C'est culturel ! ■

Nous sommes à la recherche d'une nouvelle personne dynamique provenant de la communauté trans ou lesbienne pour faire partie de notre fabuleux comité LGBT de l'APPA.

Le comité se rencontre de 4 à 6 fois par année scolaire, selon les besoins de l'équipe. Sa mission est d'organiser, de promouvoir des activités, et aussi d'écrire des articles de journaux, afin de contrer l'homophobie.

Vous pouvez nous signifier votre intérêt à l'adresse suivante : lgbt@appa.qc.ca

Le comité vous attend. C'est un rendez-vous !

Daniel Lévesque, Jorge Ramirez, Michele D'Amico, Peter Sarkis et Marlène Tourville ■

INVITATION DU COMITÉ LGBT DE L'APPA

5 à 7 - le 16 mai 2025 au Cabaret Mado

Le comité LGBT de l'APPA vous invite à un très beau 5 à 7 (Entrée libre) au Cabaret Mado, situé dans le quartier gai, au 1115 rue Sainte-Catherine Est.

Un petit souvenir vous sera remis sur place, ainsi qu'une consommation gratuite par participant !

On vous attend en grand nombre pour souligner la journée internationale contre l'homophobie et la transphobie et mieux connaître « le village »

Cette activité est pour tous les membres de l'APPA

(Carte de membre obligatoire) ■

COMITÉ LGBT — Association Professionnelle du Personnel Administratif (CSN) — Mado