

AVIS SUR LE CODE DE CONDUITE DES EMPLOYÉS DE LA CSDM

Avis présenté à la Commission scolaire de Montréal

Par l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal

Janvier 2017



La CSDM nous a fait parvenir par courriel, le 28 novembre 2016, le document de travail intitulé « **L'éthique et les valeurs au travail : Code de conduite des employés de la CSDM** » aux fins de consultation de l'Alliance.

Il convient, d'entrée de jeu, de mentionner l'importance qu'accorde l'Alliance quant au maintien de relations harmonieuses entre les différents intervenants dans le milieu scolaire. Cependant, nous nous questionnons sur l'objectif réel et l'usage qui sera fait du projet qui nous est soumis.

Tout d'abord, nous tenons à souligner le fait qu'à aucun endroit dans le projet, lorsqu'on parle de la mission de la CSDM, on ne retrouve celle d'« Instruire », qui est pourtant la mission première de toute institution scolaire et la préoccupation principale des enseignantes et enseignants dans leur engagement au quotidien envers les élèves. Nous sommes consternés devant cette omission de la part de la CSDM qui se présente comme le chef de file dans la gestion éducative au Québec. Nous nous interrogeons sur la valeur qu'accorde la CSDM à l'instruction et au travail colossal qu'accomplissent les profs au quotidien.

De plus, dans le 1^{er} encadré de la page 6, il est important de rappeler que le partage de matériel relève, selon nous, de l'autonomie professionnelle de chaque enseignante ou enseignant. Les notes de cours, les évaluations, les projets, les planifications, etc. créés par une enseignante ou un enseignant sont sa propriété et relèvent quant à nous du droit d'auteur. Il appartient à chacune ou chacun de déterminer s'il partage ou non son matériel pédagogique ainsi élaboré.

Par ailleurs, nous ne pouvons que déplorer l'approche infantilisante, voire même méprisante, de la CSDM envers son personnel dans le 6^e des considérants sur lesquels repose ce projet. Comment peut-elle proposer sérieusement d' « **encadrer certaines pratiques représentant un risque éthique, former les employés à une réflexion critique et proposer des outils afin de soutenir la prise de décision, avant de passer à l'action** »? Est-ce dire que les employés ont besoin de la CSDM pour développer une réflexion critique? Vous comprendrez que pour nous, cette proposition est inacceptable!

Aussi, ce n'est pas en instaurant un code de conduite que la CSDM réussira à imposer la loyauté ou le sentiment d'appartenance qui, soit dit en passant, sont deux concepts qui

ne vont pas nécessairement de pair. Un employé sera loyal et fier de faire partie de la grande famille de la CSDM s'il sent qu'on le respecte et qu'il participe réellement aux décisions inhérentes à ses compétences. Or depuis quelques années, nous sommes témoins de plusieurs situations où la CSDM semble manquer à son devoir de respect de son personnel.

En effet, depuis quelques années, la CSDM, dans le cadre des coupes budgétaires ministérielles et de son plan de rééquilibrage budgétaire, a supprimé plusieurs postes au sein de son personnel, ce qui a un impact négatif sur son service aux employés. Conséquemment, des membres de l'Alliance nous communiquent leur sentiment grandissant de ne plus être écoutés ou même respectés par leur employeur. Les relations de travail au quotidien s'en trouvent grandement affectées.

Voici quelques exemples de situations qui nous sont rapportés :

Auparavant, un employé pouvait appeler la CSDM concernant son dossier de retraite, ce qui nous paraît normal. Maintenant, quand un prof appelle son employeur à ce sujet, la réponse reçue est « *appelez à Retraite Québec ou à votre syndicat!* ». Vous comprendrez que dans cette situation, l'enseignant qui a travaillé près de 35 ans pour la CSDM ne se sent pas respecté.

Des profs, après 25 années de service, se font offrir un beau cadeau : une journée de travail à la maison! On doit reconnaître ici qu'une journée pédagogique où l'enseignante ou l'enseignant est en « congé » ne représente, dans les faits, qu'une permission accordée au prof d'accomplir sa tâche à la maison. Quelle reconnaissance après 25 ans!

Des employés en invalidité ou en arrêt suite à un accident du travail nous disent se sentir harcelés par téléphone, sentent qu'on les prend pour des profiteurs, certains sont même épiés par leur employeur qui attribue des contrats de filature. Certains subissent des coupes de prestations d'assurance salaire sans savoir pourquoi.

Aussi, dans certains cas, la CSDM va même jusqu'à congédier les employés, sans leur donner le bénéfice du doute, et ce, même si des accusations initiales portées contre eux ont été levées.

Dans certaines situations, des enseignants peuvent attendre pendant des mois les rapports d'analyse de différents professionnels relativement aux problèmes de la qualité d'air dans leur établissement. Ceux-ci sont inquiets de leur santé et de leur sécurité, mais aussi de celles de leurs élèves. À titre d'exemple, les enseignants de l'école Félix-Leclerc ont attendu 6 mois pour voir le rapport d'intervention de la CSST, lequel aurait dû être affiché immédiatement dans un endroit bien visible aussitôt qu'il a été rendu. Dans ce cas-ci, comme dans d'autres de même nature, les membres ont l'impression que la CSDM ne fait pas preuve de transparence et qu'elle leur cache des informations.

Malheureusement, des profs vivent des relations de travail très difficiles dans certains établissements en plus d'avoir une tâche très lourde dans le contexte que l'on connaît à la CSDM. Combien de directions d'établissement divisent leur personnel au lieu d'exercer un leadership positif et de le rassembler autour de notre mission commune? On dépense des milliers de dollars pour des études de climat alors qu'en amont, les directions n'auraient qu'à respecter les conditions de travail et l'autonomie professionnelle du personnel enseignant, tout en reconnaissant son expertise.

Par ailleurs, dans la section *Présentation du code de conduite*, au 3^e paragraphe de la p. 3, on peut lire :

« Pour réaliser sa mission, la CSDM et ses employés doivent faire preuve d'un comportement exemplaire, notamment dans la façon dont ils disposent des ressources éducatives et dans la gestion et l'attribution des contrats. La CSDM et ses employés doivent également faire preuve de transparence afin d'assurer la confiance du public quant à la saine gestion des fonds publics et à la qualité de ses services éducatifs. » Il est étonnant pour nous de lire que le code s'appliquerait de la même façon, que l'on soit un cadre supérieur ou un employé syndiqué.

Il convient également de se demander si le bénévole qui œuvre à la CSDM aurait le même devoir de loyauté et de réserve envers l'organisation que peut l'avoir son directeur général ou sa présidente. Aucune nuance n'est apportée. Est-ce réaliste de viser tous les intervenants dans un même code de conduite? La nature des responsabilités des uns n'est pas nécessairement applicable aux autres.

Par ailleurs, nous sommes surpris d'y retrouver une déclaration selon laquelle **« chaque employé est un ambassadeur de la CSDM, et ce, en tout temps »** (section médias sociaux : des frontières floues entre la vie professionnelle et la privée en p. 12). On ne

peut avoir de contrôle sur ce qui est perçu ou compris par autrui. De plus, la notion de loyauté envers l'institution, quant à elle, nous paraît beaucoup trop large. Par exemple, le fait qu'elle soutienne la réussite éducative par une organisation des services éducatifs centrée sur les besoins des élèves et de leur famille (section Témoigner de sa loyauté envers l'institution, p. 8). Est-ce que les employés doivent vraiment organiser les services éducatifs en fonction des familles ou des élèves eux-mêmes? Déjà les ressources manquent cruellement pour les élèves, comment peut-on prétendre être capable de répondre aux besoins des familles? La partie soulignée devrait être retirée, selon nous.

Qu'est-ce que la loyauté, jusqu'où doit-on être loyal envers notre institution, notre employeur? Les enseignantes et enseignants doivent pouvoir dénoncer certaines situations en toute liberté d'expression lorsqu'il est question de défendre leurs droits à des conditions d'enseignement et d'exercice décentes, sans se soumettre à une loi du bâillon.

Ce projet de code nous apparaît bien plus comme un enrôlement inconditionnel à la CSDM, puisqu'on met l'accent sur la loyauté et le devoir de réserve. Est-ce le présage à un éventuel serment d'allégeance à l'organisation?

En ce sens, les éléments contenus dans le dernier encadré de la section II a) portent atteinte à la liberté d'expression et nous ramènent encore à l'image de la CSDM. Critiquer publiquement l'organisation ou ses conditions de travail n'est pas nécessairement un manque au devoir de réserve, par exemple, dans le cadre d'actions syndicales, de grèves ou d'affichages partisans. Une critique peut également être positive, constructive ou objective.

Conclusion

De façon plus générale, nous avons tout comme vous une très grande préoccupation concernant les relations de travail entre les employés et la CSDM. Nous constatons aussi comme vous que des relations difficiles peuvent avoir des conséquences très négatives sur les personnes, l'organisation et le climat de travail. Pour que les relations de travail soient saines, elles doivent reposer d'abord et avant tout sur **le respect et la confiance**. Le sentiment d'être respecté ne peut qu'avoir un effet positif sur les conditions d'enseignement et d'apprentissage des élèves.

Or, avant de mettre en place un code de conduite, la CSDM aurait tout avantage à s'assurer, notamment, que les communications entre les enseignants et leur direction soient saines et respectueuses et à rétablir des canaux de communication efficaces entre les représentants de l'Alliance et ceux de la CSDM, ce qui permettrait d'éviter la judiciarisation inutile de plusieurs dossiers et par conséquent, de grandes dépenses de fonds publics réservées à l'arbitrage des nombreux différends qui s'accumulent.

Bref, il y a plus pressant que d'établir un code de conduite, il faut d'abord rétablir des relations de travail adéquates. L'image plus positive de la CSDM et la fierté du personnel d'y appartenir viendront alors de soi.