



Association des cadres de Montréal

Investir en gestion

Audience de l'Association des cadres de Montréal (ACM)
aux membres du Conseil des commissaires de la
Commission scolaire de Montréal (CSDM)

Daniel Martin, président

10/05/2017

Madame la présidente, mesdames et messieurs commissaires et commissaires parents, Monsieur le directeur général et à vous tous membres de la direction générale et gestionnaires de la CSDM, je tiens d'abord à vous remercier de me recevoir en audience, en tant que président de l'Association des cadres de Montréal. Comme nous sommes peu connus et que, du moins à ma connaissance, c'est la deuxième fois de notre histoire que nous demandons audience, (c'est notre ancien président, M. François Lavallée, qui me l'a glissé à l'oreille tout récemment), vous me permettrez d'abord de prendre un moment pour nous présenter.

L'ACM représente fièrement, depuis 1970, les cadres de la CSDM qui souhaitent y adhérer. Il faut comprendre que les cadres, contrairement au personnel syndiqué, ont le choix d'adhérer ou non à une association professionnelle qui défendra leurs intérêts et que plusieurs associations existent, du moins trois à la CSDM, pour les représenter. L'ACM se distingue des autres associations par le fait qu'elle ne représente que des gestionnaires de la CSDM. Elle se distingue, surtout, par sa posture à l'égard de notre organisation. Chez nous, on ne fait pas de lobby, on n'apparaît que marginalement dans l'espace public et, surtout, notre exécutif collabore, la plupart du temps, avec la direction générale de la CSDM et avec ses instances pour représenter les intérêts de nos membres et faire en sorte que les encadrements qui s'appliquent à nous, c'est-à-dire les politiques que vous votez ici et les règlements qui en découlent, soient respectés; cela, en toute reconnaissance du fait que nous sommes les représentants de l'employeur, puisque nous regroupons des personnes qui ont choisi de participer à la gestion de ce grand navire qu'est la CSDM. J'ajouterai que nos membres se retrouvent à tous les niveaux de l'organisation et non seulement aux niveaux dits supérieurs: nous regroupons en effet des directions de service ou d'unités, des directions adjointes et coordonnateurs, de même que des régisseurs, des conseillers en gestion de personnel, certains professionnels, des contremaîtres, des agents d'administration ou des chefs de cafétérias. Tous nos membres ont ceci en commun : en tant que cadres, ils sont au cœur de l'organisation des services à nos écoles, à nos élèves et à notre communauté.

Nous avons demandé audience aujourd'hui, alors que vous adopterez le plan de l'effectif des cadres pour l'année 2017-2018, pour les motifs suivants. En premier lieu, nous aimerions saluer le fait que le plan de l'effectif des cadres ne comporte pas de coupure au nombre de cadres au sein des services centraux de la CSDM. Vous n'êtes pas sans savoir qu'au cours des cinq dernières années, ce sont des cadres, dont nos membres, qui vous ont présenté des plans d'effectifs comportant des compressions importantes. Vous savez que ces compressions ont également touché le personnel cadre, dans un contexte où la gestion et la gouvernance de la CSDM ont été mis à mal publiquement. Ainsi, grâce à votre travail et au travail de vos équipes de gestion, le navire ne semble plus couler. Il

faut le dire et en être fier; du moins nous le sommes, car la tâche dévolue à vos cadres était colossale, toute nécessaire paraissait-elle.

Toutefois, il s'en est dit des choses à propos de la CSDM et de sa gestion au cours des cinq dernières années. On a notamment vu la CSDM devoir se battre pour faire valoir sa légitimité et pour faire la démonstration qu'elle ne dilapidait pas les fonds publics qui lui étaient confiés pour accomplir sa mission dans des services centraux généreusement dotés et inefficients. C'est sur ce deuxième point que nous souhaitons intervenir publiquement. Tout au long du processus de retour à l'équilibre, il a été question du pourcentage de son budget que la CSDM allouait à ses dépenses administratives, comme si ce pourcentage représentait le seul indicateur d'une saine gestion des fonds publics. Nous, dont le salaire se retrouve parmi les dépenses qui composent ces frais d'administration, savons que cette relation n'est pas si claire et nous souhaitons maintenant l'exprimer. Lorsqu'on comprime nos frais administratifs, comme il était par ailleurs nécessaire de le faire, nous en convenons, nous comprimons également l'agenda de nos gestionnaires, les forçant à des choix difficiles. Or, dans l'expression « saine gestion des fonds publics », il y a le mot « gestion ». Nos membres savent bien que la qualité de la gestion est, en très grande partie, tributaire du temps que l'on consacre à s'occuper de notre personnel : à soutenir le développement professionnel des employés, à prévoir et mettre en place des initiatives de formation continue, à encadrer le travail pour qu'il corresponde aux attentes de nos partenaires internes ou externes; bref, à s'assurer, vous ne pouvez en douter, de la qualité des services que nous offrons aux écoles, à leurs familles et à la population.

Malheureusement, plusieurs éléments de notre histoire récente concourent au sentiment que nous arriverons difficilement, maintenant, à réaliser certaines activités essentielles à cette saine gestion des fonds publics que nous visons, dont, malheureusement, la gestion de notre personnel. Ce sentiment découle d'abord directement des efforts importants que les cadres de votre organisation ont consentis au retour à l'équilibre budgétaire, et de ceux qu'ils consacrent maintenant à son maintien. Nous avons également dû voir aux besoins et aux nombreuses demandes d'au moins **trois** firmes externes qui nous ont accompagnés ces cinq dernières années pour revoir notre gestion, et nous devons maintenant mettre en place de nouvelles méthodes de travail et participer à la régulation des efforts déployés en ce sens. Plus encore, nous avons dû prendre en main de nouvelles activités de contrôle qui nous ont été dévolues de par l'adoption de lois telles que la Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public, ou encore la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement. Enfin, nous constatons au quotidien l'accroissement des charges de

reddition de compte associées à l'inclusion du budget des commissions scolaires au sein du périmètre comptable du gouvernement de même que l'importance accrue des activités de vérification externe qui concernent la CSDM, comme, d'ailleurs, les autres organismes publics.

À notre sens et dans un tel contexte, brandir comme vous l'avez fait le peu d'argent que la CSDM consacre à ses frais administratifs comme une preuve de votre saine gestion a renforcé au sein de la population la perception erronée selon laquelle l'administration est en soi une dépense et non un investissement dans la qualité des services. Ceci, nos membres voulaient vous le dire.

Nous avons maintenant traversé la tempête ou, du moins, il fait assez clair pour que nous voyons l'état du navire et les travaux qu'il faut y faire pour lui redonner son lustre d'antan, peut-être même une nouvelle voile qui nous aidera à mieux exploiter les vents qui nous poussent vers l'avant. Nous entendons maintenant la CSDM dire qu'elle souhaite investir, se développer, grandir. Nous en sommes très heureux, parce que nous sommes convaincus que, collectivement, nous le méritons et que, malgré toutes les difficultés que nous avons traversées ensemble, nous formons une grande institution montréalaise et nous avons tout à donner à notre communauté. Nous avons aussi entendu notre présidente s'interroger sur les moyens que nous pourrions mettre en place pour favoriser le recrutement, la rétention et la valorisation de notre personnel, qui est votre plus grande et plus précieuse ressource. Nous en sommes également très heureux et nous souhaitons évidemment participer à cette réflexion, laquelle s'appliquera nécessairement à nos membres, qui requièrent depuis fort longtemps de leur employeur un soutien à leur développement professionnel, un appui au cheminement de leur carrière, un lieu et un moment pour qu'on valorise leur fonction, des gestes concrets pour assurer leur **ancrage** à la CSDM. Toutefois, et c'est là le sens même de notre intervention, nous savons bien que les demandeurs tout autant que les besoins seront nombreux et que le contenu de nos cales ne saura garnir toutes les tables. Aussi, pour que les provisions disponibles puissent répondre au mieux possible aux besoins des uns et des autres, nous vous demandons bien humblement de ne pas oublier d'investir en gestion. Ce sont vos lieutenants qui vous le demandent, car ils en ont véritablement besoin.