

SURVOL DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE

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



TABLE DES MATIÈRES

• •

3	Mot de la présidence et de la direction générale
4	Contexte et enjeux
14	Notre mission et notre vision
15	Nos valeurs
16	AXES STRATÉGIQUES
16	> Axe 1 : une communauté informée et mobilisée
18	> Axe 2 : une voix collective amplifiée
20	> Axe 3 : le SEOM comme un phare d'expertise
22	> Axe 4 : une organisation moderne



MOT DE LA PRÉSIDENCE ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE



D'ici 2030, le Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal réaffirmara son rôle de partenaire de confiance, d'acteur de changement et d'espace de mobilisation collective au service de ses membres.

Dans un contexte éducatif en constante évolution, ce plan stratégique invite à avancer ensemble, avec agilité et humanité, en plaçant l'humain au cœur de nos décisions, de notre engagement et de l'avenir de l'éducation au Québec.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "SEOM".

Sophie Milot
Présidente

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Carine Sabourin".

Carine Sabourin
Directrice générale

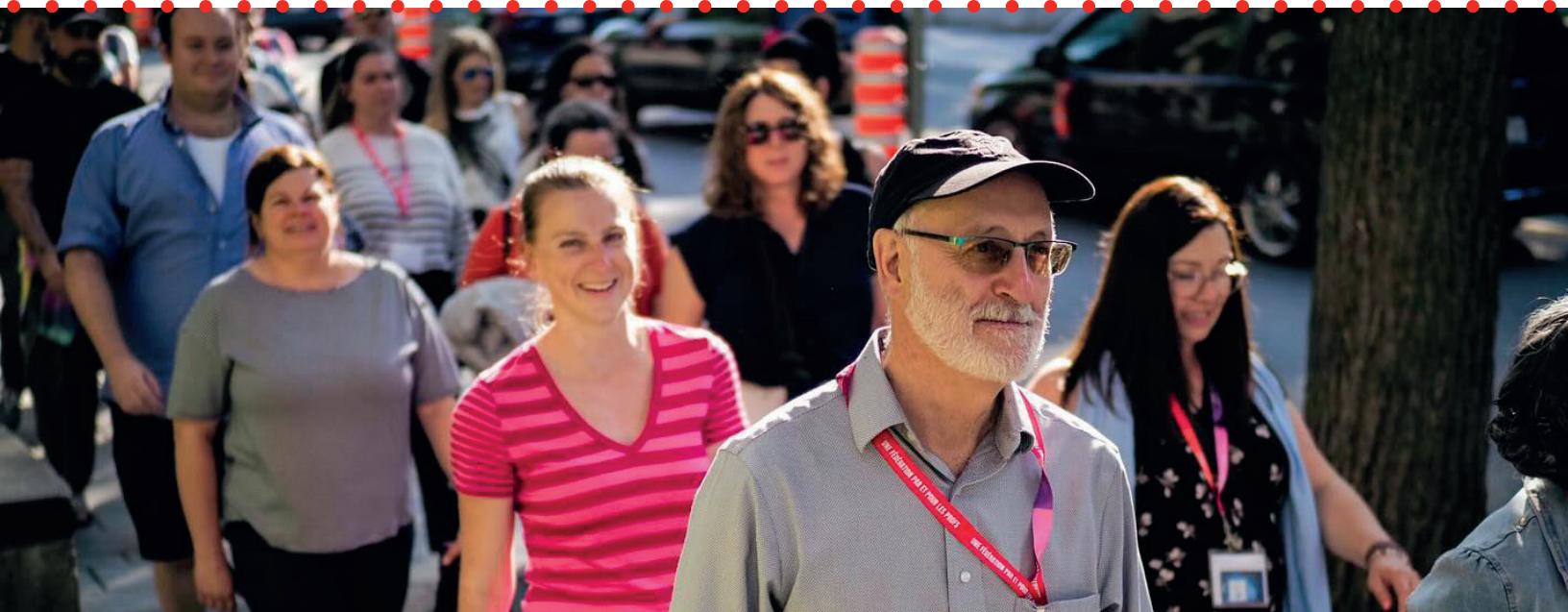
CONTEXTE ET ENJEUX

UNE ORGANISATION EN CONSTANTE ÉVOLUTION

Fondé en 1942, le Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal a évolué au fil des grandes restructurations du réseau scolaire, notamment lors des fusions de 1973 et de 1998, qui ont entraîné une croissance importante de son organisation.



CONTEXTE ET ENJEUX



MODERNISATION ET PROFESSIONNALISATION

Depuis plusieurs années, le SEOM s'est engagé dans une démarche soutenue de modernisation visant à adapter sa structure, sa gouvernance et son offre de services à une réalité syndicale de plus en plus complexe.

Cette modernisation s'est traduite par la refonte de ses statuts et de sa gouvernance, l'adoption d'une vision commune, la professionnalisation de ses services et l'acquisition d'un siège social. Le plan stratégique 2020-2025 a consolidé ces avancées, tout en préservant un ancrage humain, militant et syndical.

CONTEXTE ET ENJEUX



CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE ET GOUVERNANCE

Le SEOM s'appuie sur une équipe de taille restreinte appelée à gérer des pics de charge importants, ce qui nécessite une planification rigoureuse et une gestion souple des priorités.

L'organisation traverse également une phase d'ajustement de sa gouvernance, notamment par la clarification des rôles entre la direction générale, le conseil d'administration et le comité exécutif.

CONTEXTE ET ENJEUX



RESSOURCES HUMAINES, SERVICES ET OUTILS

Des fondations demeurent à structurer en matière de ressources humaines, notamment en dotation, intégration, développement professionnel et mieux-être au travail. En parallèle, le SEOM poursuit l'amélioration de ses services, de ses processus et de ses outils numériques afin d'optimiser le traitement des demandes des membres et le suivi des dossiers, en collaboration avec le CSSMB et la FAE.

CONTEXTE ET ENJEUX

UN CONTEXTE POST-GRÈVE EXIGEANT

La période postpandémique est caractérisée par une hausse des enjeux de santé mentale, de surcharge de travail et de désengagement professionnel.

En 2025, le SEOM évolue dans un contexte post-grève marqué par une fatigue militante importante, à la suite d'un engagement soutenu du personnel enseignant.



CONTEXTE ET ENJEUX

DÉFIS STRUCTURELS DU RÉSEAU DE L'ÉDUCATION

Le réseau de l'éducation fait face à une pénurie persistante de main-d'œuvre, à un roulement élevé et à un recours accru aux personnes suppléantes et non légalement qualifiées. Ces défis s'inscrivent dans un contexte de complexification des réalités scolaires, marqué par l'augmentation des besoins EHDAA, du multilinguisme et de l'hétérogénéité des classes.



CONTEXTE ET ENJEUX

CLIMAT SCOLAIRE, SANTÉ PSYCHOLOGIQUE ET CADRE NORMATIF



Le climat scolaire et la sécurité demeurent des enjeux majeurs dans un contexte de hausse des violences et des incivilités envers le personnel.

Les enjeux de santé psychologique entraînent aussi une augmentation des demandes d'accommodements, dans un cadre normatif plus exigeant, marqué par de nouvelles conventions collectives et des obligations accrues de conformité.

CONTEXTE ET ENJEUX



RELATIONS INSTITUTIONNELLES ET TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

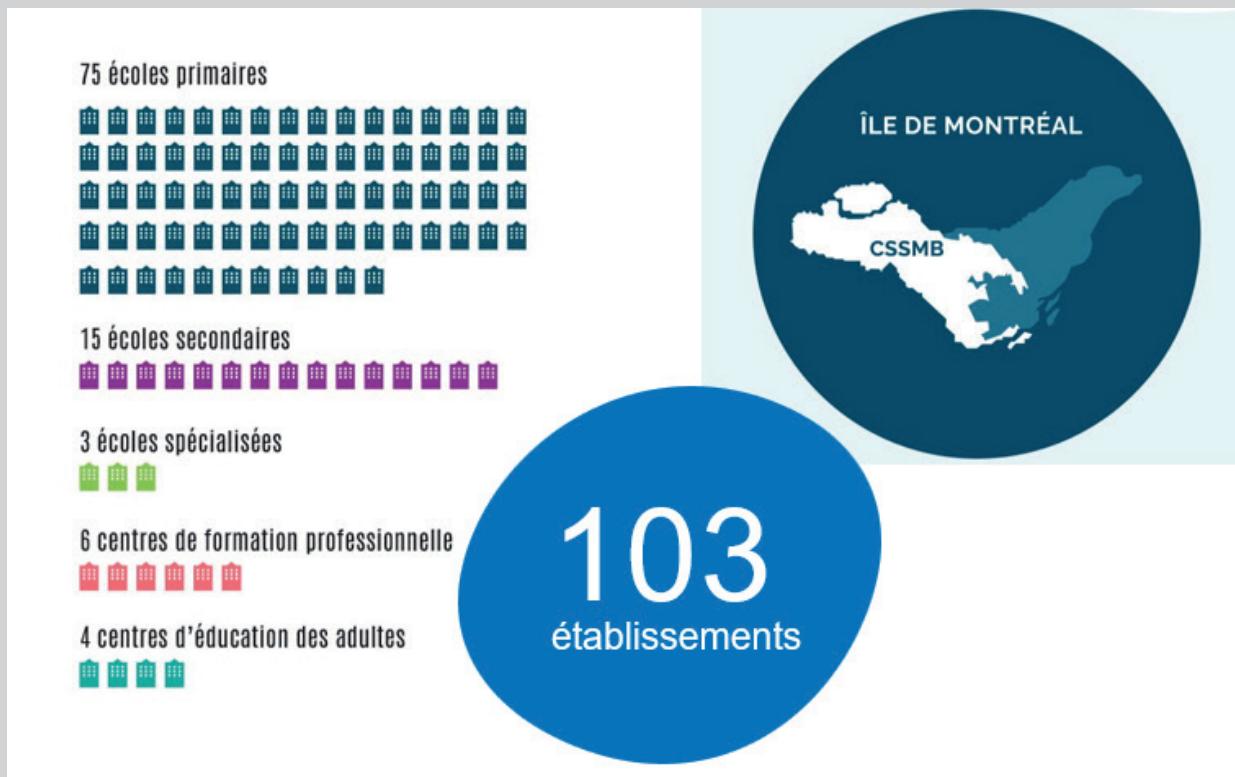
Le maintien de relations institutionnelles étroites avec le CSSMB et la FAE est essentiel pour assurer la cohérence des interventions et la représentation des enjeux du terrain.

Par ailleurs, la transformation numérique et l'intégration de l'intelligence artificielle modifient les pratiques et soulèvent des enjeux importants de sécurité, de confidentialité et d'éthique.

L'ÉCOSYSTÈME DU SEOM

UN SYNDICAT BIEN ANCRÉ DANS SON MILIEU

Le Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal représente environ 6200 enseignantes et enseignants répartis dans 103 établissements de l'ouest de l'île de Montréal, auprès de près de 69 250 élèves. Affilié à la Fédération autonome de l'enseignement, le SEOM regroupe des membres aux statuts variés, présents dans tous les secteurs d'enseignement.



L'ÉCOSYSTÈME DU SEOM

UNE COMMUNAUTÉ ENGAGÉE

Majoritairement féminine, cette communauté contribue chaque jour à la réussite éducative et à la formation de la société. Elle s'appuie sur une organisation structurée et des équipes engagées, dédiées à l'accompagnement des membres tout au long d'un parcours professionnel exigeant et porteur de sens.



NOTRE MISSION

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

Plus précisément pour le SEOM, sa mission est de défendre avec détermination les droits et intérêts collectifs et individuels de ses membres, de bonifier leurs conditions de travail, de promouvoir la profession enseignante et de contribuer activement à l'amélioration du système d'éducation, dans une perspective de justice sociale et de respect des personnes.

NOTRE VISION

Être reconnu comme le partenaire essentiel et incontournable des enseignantes et enseignants de l'ouest de l'île de Montréal, par la qualité de notre représentation, la solidité de notre soutien et notre capacité à mobiliser une communauté syndicale engagée, solidaire et influente.



NOS VALEURS

Ce à quoi nous accordons collectivement de l'importance.

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

La **solidarité** est au cœur de l'action syndicale du SEOM. Elle se traduit par la force du collectif, l'entraide entre les membres et la défense des droits de chacune et chacun, dans une perspective d'équité et de justice. Le SEOM croit que c'est en agissant ensemble, dans le respect des réalités diverses des milieux et des personnes, que nous renforçons notre capacité à faire face aux défis du réseau de l'éducation et à améliorer durablement les conditions de travail.

L'**intégrité** guide l'ensemble de nos décisions et de nos actions. Elle repose sur des pratiques transparentes, cohérentes et rigoureuses, ainsi que sur le respect de principes éthiques clairs. Le SEOM s'engage à agir avec honnêteté, responsabilité et indépendance, afin de maintenir la confiance de ses membres et d'assurer une représentation syndicale crédible et responsable.

La **fierté** découle du sentiment d'appartenance à une communauté syndicale forte, engagée et solidaire. Elle se manifeste par la reconnaissance de la profession enseignante, la valorisation de l'engagement syndical et la participation active à la vie du SEOM. Le syndicat encourage ses membres à être fiers de leur rôle, de leur expertise et de leur contribution essentielle au système d'éducation.

AXES STRATÉGIQUES

AXE 1

UNE COMMUNAUTÉ INFORMÉE ET MOBILISÉE



Intention stratégique

Assurer une information syndicale rapide, accessible et cohérente, tout en renforçant un sentiment d'appartenance durable à la communauté du SEOM, qui s'étend au-delà des périodes de grande mobilisation.

Orientation opérationnelle

Une expérience captivante et innovante. Cet axe vise à moderniser les communications syndicales et à favoriser une participation active, continue et inclusive à la vie syndicale.

AXES STRATÉGIQUES

AXE 1

UNE COMMUNAUTÉ INFORMÉE ET MOBILISÉE

PROJETS TRANSFORMATEURS

- Développer un plan de communication stratégique ciblé et des canaux de communications modernisés.
- Mettre en place un processus d'accueil et d'intégration à la vie syndicale du SEOM dès le premier jour d'un membre au CSSMB et déterminer un processus pour assurer le maintien de ce lien.
- Revalorisation du rôle de personne déléguée.
- Optimiser la réponse aux membres.



AXES STRATÉGIQUES

AXE 2

UNE VOIX COLLECTIVE AMPLIFIÉE

Intention stratégique

Moderniser l'expérience des membres en mettant en place des instances syndicales conviviales, des mécanismes de consultation diversifiés et un réseau de partenaires répondant aux besoins des membres.

Orientation opérationnelle

Augmentation de la participation des membres. Cet axe vise à rendre les instances syndicales plus accessibles et attrayantes, à accroître la participation des membres aux décisions et à développer une présence syndicale affirmée tant dans l'espace public qu'au sein des activités internes du SEOM.



AXES STRATÉGIQUES

AXE 2

UNE VOIX COLLECTIVE AMPLIFIÉE

PROJETS TRANSFORMATEURS

- Des instances et des comités conviviaux et attrayants.
- Des membres consultés et impliqués.
- Avoir une présence locale dans l'arène publique et tisser des liens avec nos partenaires communautaires.



AXES STRATÉGIQUES

AXE 3

LE SEOM COMME UN PHARE D'EXPERTISE

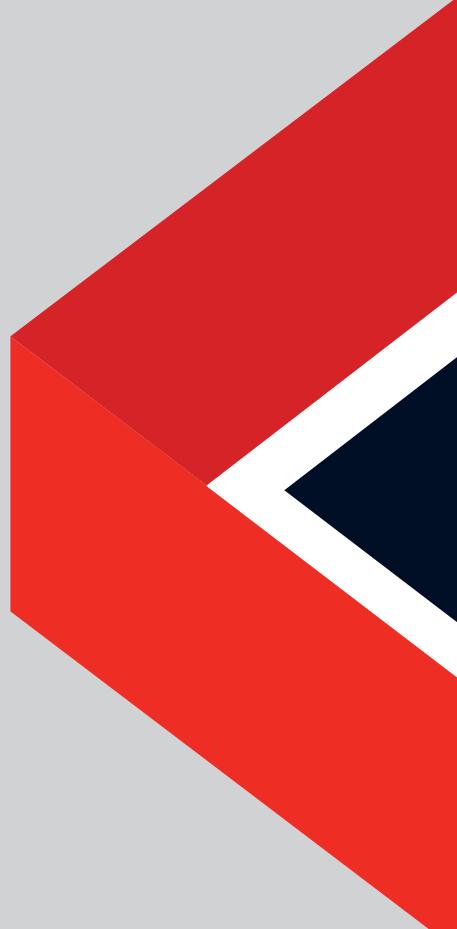
Intention stratégique

Valoriser le développement des compétences spécialisées de l'équipe du SEOM et en assurer la reconnaissance auprès des membres par une offre de services claire, cohérente et de qualité.

Orientation opérationnelle

Spécialisation du service aux membres et du service des communications.

Cet axe vise à structurer le développement professionnel de l'équipe, à assurer la transmission des connaissances et à renforcer la visibilité et la compréhension de l'offre de services auprès des membres.



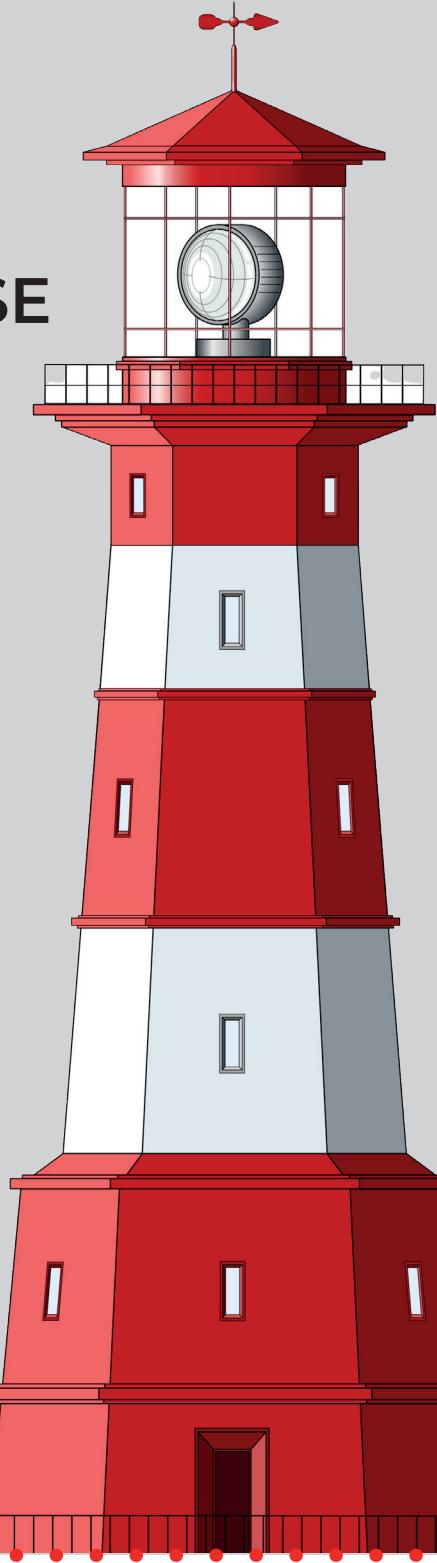
AXES STRATÉGIQUES

AXE 3

LE SEOM COMME UN PHARE D'EXPERTISE

PROJETS TRANSFORMATEURS

- Mise en place d'orientations organisationnelles concernant le développement professionnel de l'équipe du SEOM.
- Favoriser les outils et les méthodes de travail en équipe.
- Confirmer la norme de services et connaissance de l'offre de services spécialisée.



AXES STRATÉGIQUES

AXE 4

UNE ORGANISATION MODERNE ET EFFICACE



Intention stratégique

Accroître la capacité du SEOM à gérer ses projets, ses ressources et sa croissance grâce à des outils modernes, des pratiques de gestion efficaces et une culture organisationnelle tournée vers l'amélioration continue.

Orientation opérationnelle

Planification et suivi des projets. Cet axe vise à renforcer la planification, l'utilisation des technologies et les méthodes de travail, tout en favorisant l'efficacité et la cohérence des pratiques internes.

AXES STRATÉGIQUES

AXE 4

UNE ORGANISATION MODERNE ET EFFICACE



PROJETS TRANSFORMATEURS

- Instaurer une planification organisationnelle.
- Utilisation efficace des logiciels et de nos outils technologiques.
- Implantation d'une culture d'amélioration continue.



Syndicat de l'Enseignement de l'Ouest de Montréal

4792, boulevard Saint-Charles
Pierrefonds (Québec) H9H 3C9

Tél. : 514 637-3548
Courriel : webinfo@seom.qc.ca



**Cette planification stratégique
a été réalisée en collaboration avec le
Service des communications et le
service organisationnel du SEOM.**

Rédaction : Sarah Brabant et Carine Sabourin

Réédition : Sarah Brabant

Révision linguistique et mise en page : Julie Denis

La reproduction et la diffusion sont autorisées
avec la mention de la source.

Syndicat de l'Enseignement de l'Ouest de Montréal

www.seom.qc.ca

Janvier 2026