



RAPPORT ANNUEL DES ACTIVITÉS 2021-2022

Éric Plourde, président

Syndicat de l'enseignement du Haut-Richelieu

28/06/2022

INTRODUCTION

À l'aube de ces vacances bien méritées, nous avons à faire un bilan syndical de cette année remplie d'émotions.

Que dire sinon : nous avons survécu !
Que d'émotions nous avons traversées !

Vous, dans les écoles, avec la multitude de défis rencontrés et vos représentants syndicaux cherchant à vous appuyer, alimenter, supporter, dans toute cette instabilité.

Nous avons réussi à conclure de nombreux dossiers et à en ouvrir d'autres. Pensons à la négociation qui s'est terminée par la convention 2020-2023 et que nous sommes à mettre en place, et la négociation 2023-2026 qui s'est déjà amorcée.

Parlant de dossiers terminés, espérons que nous franchirons la tempête COVID sans passer par d'autres vagues !

Le plan d'action, voté en début d'année, étant élaboré sur trois ans et se terminant en 2024, est à la base de nos démarches.

Examinons donc le chemin parcouru en cette première année.

PLAN D'ACTION

En début d'année, les membres du conseil exécutif, les personnes déléguées et les membres du SEHR (CSQ) en assemblée générale ont élaboré les lignes directrices des trois prochaines années.

Une consultation virtuelle, lors de la première assemblée générale, à laquelle ont participé 426 membres, nous a permis de fixer nos priorités.

CONSEIL DES PERSONNES DÉLÉGUÉES

Nous avons eu huit réunions, trois en visioconférence et cinq en présentiel.

Nous avons l'intention que ces réunions redeviennent vraiment des lieux de décision et d'échanges.

Le mode virtuel n'est pas toujours propice à cela. La satisfaction des personnes déléguées quant à la quantité d'information reçue fut palpable, mais les autres volets plus limités. Ils nous ont d'ailleurs confirmé qu'ils désirent que le mode présentiel soit privilégié sauf durant la période hivernale.

Le contact humain et les échanges sont la clé de voûte de notre organisation. Force est d'admettre qu'avec la situation vécue nous n'avons pas atteint l'objectif. Nous avons prévu réserver du temps, à chacune des rencontres des personnes déléguées afin d'organiser des tables rondes afin de justement répondre à ces objectifs. Nous n'avons pu organiser ces moments faute de temps ou de lieu propices. La présence de vos libérés, ainsi que des membres du conseil exécutif dans les écoles fut plus que limitée. Nous devons corriger le tir l'an prochain, si la conjoncture le permet !

Cependant après avoir traité au-delà de 110 points, reçu 57 documents, les déléguées et délégués pourront vous confirmer qu'ils n'ont pas chômé.

REPRÉSENTANTS DE SECTEURS

Vingt-sept réunions du conseil exécutif, quatorze en virtuel et treize en présentiel.

Nous avons tenté de revenir à des rencontres de conseil exécutif en présentiel le plus rapidement possible.

Nous pouvons vous assurer que les débats sont présents. Malgré votre président aux tendances sociocrates, les membres du conseil exécutif occupent leurs places dans la procédure décisionnelle.

Ils ont aussi été actifs dans divers dossiers tels EHDAA, CRT, SST, FP, FGA, etc.

Nous sommes témoins de leur implication.

Dans le contexte de cette année pandémique, la volonté exprimée d'être plus visible auprès des personnes déléguées et des écoles fut restreinte. Ce n'est que partie remise.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Quatre assemblées générales. Ça aura pris quatre assemblées générales pour qu'enfin on se revoie en présence ! C'est dans cet esprit que nous avons souhaité que la dernière soit plus festive.

La première, le 21 septembre, était sous la thématique du renouvellement de la convention collective. Nous y avons accepté l'entente intersectorielle nationale et la prolongation des arrangements locaux.

La seconde, le 7 décembre, était plus à saveur locale. Plan d'action, blitz de griefs.

La troisième visait à régler divers dossiers afin de ne pas surcharger l'assemblée générale de fin d'année. Nous y avons traité de modifications à la récente convention collective visant les droits parentaux et la

rémunération des retraités réembauchés, de l'utilisation de nos surplus en constituant un fond de mobilisation en prévision de jours de grève à venir, de notre implication politique et d'équité salariale.

RENCONTRE D'INFORMATION

Nous avons offert plusieurs rencontres d'informations à nos membres.

• Nouvelles et nouveaux membres	8 septembre	Présentiel
• Nouvelles personnes déléguées	23 novembre	Présentiel
• Portraits de groupe	2 et 17 novembre	ZOOM
• Nouveau régime d'assurance Alter Ego	24 novembre	ZOOM
• Versements de forfaitaires et rétroactifs	16 décembre	ZOOM
• Plan de contingence	24 janvier	ZOOM
• REER du Fonds de solidarité	22 février	ZOOM
• Équité salariale	9 mars	ZOOM
• Retraite	16 mars	ZOOM
• Consultation sur la négo 23-26	28 mars	ZOOM
• Guide conjoint EHDAA	12 avril	TEAMS
• Mentorat	13 avril	TEAMS
• Séance d'information - stagiaires finissants	9 mai	TEAMS
• Affectation des enseignants en poste	30 mai	ZOOM
• Accueil des enseignants mentors	14, 15 et 16 juin	TEAMS
• Affectation des précaires en août et Assurance-Emploi	22 juin	ZOOM

DOSSIERS PRIORITAIRES

ÉDUCATION DES ADULTES

La cinquième édition de la campagne « *Mettre la FGA sur la carte* » a eu lieu sous le thème « *La FGA, une famille qu'on choisit* ».

Rappelons que les enseignantes et enseignants de la Relance organisent chaque année un gala local du concours pour souligner les coups de cœur de l'équipe ainsi que les textes, tous plus touchants ou drôles les uns que les autres. Encore une fois cette année, le SEHR (CSQ) a été très fier de s'associer au concours en commanditant les prix locaux offerts aux élèves.

« *Ma plus belle histoire* » a été, une fois de plus, un franc succès !

FORMATION PROFESSIONNELLE

Lancement cette année de la campagne « *Prof de métier* » afin de valoriser la profession enseignante.

Cette campagne vise à mettre de l'avant l'expertise des quelque 10 000 enseignantes et enseignants de la FP. Pour ce faire quatre capsules vidéos humoristiques ont été diffusées mettant en vedette le comédien et porte-parole Sylvain Marcel.

Ce secteur de l'enseignement est encore et toujours fragilisé. Les enseignantes et enseignants à contrat, déjà précarisés, en subissent les contrecoups, leurs tâches sont augmentées, trop souvent sans leur reconnaître de temps de récupération, d'encadrement, etc. De par son mode de financement, le nombre grandissant d'élèves avec de nombreux défis, la précarité de l'emploi, etc.

Ces enseignantes et enseignants se doivent d'être des experts de la pédagogie et du métier qu'ils enseignent.

MAMAN VA À L'ÉCOLE

Encore cette année, pour une septième occasion, nous nous sommes associés au concours « *Maman va à l'école* ».

Ce concours vise à souligner et à encourager les jeunes mères qui entament un retour sur les bancs d'école.

Chaque année, des enseignantes de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle prennent le temps de faire connaître le concours et de stimuler la participation des élèves.

SUITE DU PROJET DE LOI 40

Nous ne devons plus parler du projet de loi no 40 (PL 40) car celui-ci, s'est maintenant transformé en modifications législatives réelles, notamment à la Loi sur l'instruction publique (LIP). Les modifications en question représentent un véritable chamboulement à plusieurs égards.

Les commissions scolaires étant choses du passé, les centres de services scolaires et leurs nouvelles structures nous ont demandé une plus grande implication.

Nous avons maintenu notre présence active au Comité d'engagement pour la réussite des élèves (CERE). Rappelons que ce comité, où siège direction générale, directions, employés professionnels et de soutien, cadres, membres du milieu de la recherche, ainsi que quatre membres du personnel enseignant, occupe plusieurs fonctions allant de l'élaboration du plan d'engagement, à divers avis sur toutes questions relatives à la réussite des élèves.

Nous avons participé à la nomination des représentants enseignants : Gislain Tardif, Érika Jarry, Florence McDonald-Guimond et France Beudet.

Soulevons aussi qu'au sein du conseil d'administration du Centre de services scolaire siège un représentant enseignant. Nous devons lui offrir plus de support et d'accompagnement afin de l'alimenter.

Dans le cadre de cette première année, où nous sommes dans l'obligation de suivre 30 heures de formation sur deux ans, nous avons informé les enseignantes et enseignants de cette obligation, leur fournissant outils et informations tout en rappelant que le choix des formations ainsi que les interventions pédagogiques relèvent de notre autonomie professionnelle, à l'exception de celles relatives aux nouveaux programmes et des règles de sécurité.

NÉGOCIATION

Nous avons, en cette première année de convention, commencé à mettre en place les nouveautés de ce contrat de travail signé l'automne passé.

La diminution du temps de surveillance n'a pas encore produit ses effets, due au manque de personnel de soutien appelé à effectuer ces tâches.

La nomination des enseignantes et enseignants mentors a été réalisée, mais uniquement à la fin de l'année pour application en 2022-2023.

Les nouvelles tâches et horaires administratifs vont se mettre en place, comme prévu, l'an prochain. Nous nous sommes entendus avec le Centre de services scolaire sur la majorité des modifications à apporter à notre cadre habituel de travail et en avons fait une présentation commune aux directions, membres du conseil enseignant et personnes déléguées.

Des points demeurent encore à éclaircir telles les coupures d'absence, la fonction générale durant les récréations, etc.

Heureusement, les montants relatifs aux augmentations salariales ont été versés, et ceci, de façon rétroactive.

Nous avons aussi commencé à jeter les bases de notre prochaine ronde de négociation. Vous avez été 567 à répondre à cette consultation virtuelle où la majorité d'entre vous a reconfirmé que la composition de la classe était toujours problématique, que la tâche était encore trop lourde et que ces questions devaient occuper une place prioritaires comparativement à la rémunération.

ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier toujours non réglé ... Que dire de plus ! Fidèle à son habitude, ce dossier s'est malheureusement démarqué par sa lenteur et sa capacité à provoquer de l'exaspération et de l'indignation à cause de la mauvaise foi flagrante du gouvernement qui utilise toutes les stratégies possibles afin d'éviter que le dossier progresse.

L'obtention du rangement 23 demeure un objectif qui s'inscrit dans une de nos plus grandes priorités et doit donner lieu à une augmentation substantielle du salaire des enseignantes et enseignants depuis plusieurs années.

Nous avons commencé à alimenter le dossier en identifiant et en analysant les changements observés qui ont complexifié la profession enseignante pendant la période de référence, afin de pouvoir déposer des plaintes le cas échéant pour le maintien 2020 tout en poursuivant les recours dans le cadre des plaintes 2010 et 2015.

C'est pourquoi nous avons documenté la plainte déposée en 2020, qui vise les années 2015 à 2020. Une opération a été lancée dans toutes les écoles afin de réunir diverses preuves de l'alourdissement de la tâche enseignante depuis décembre 2015. Notre travail est fait et nous attendons impatiemment, probablement plus que le Conseil du trésor, que ce dossier se réalise en tout respect de la loi !

Deux campagnes publicitaires, « *La loi sur l'équité salariale a 25 ans et pas toutes ses dents* » ainsi que « *L'équité salariale, il faut qu'on en parle* » ont été mises sur pied.

D'un point de vue local, nous en avons discuté en AG, CD, CE et même lors d'une soirée d'information.

Malgré le peu d'avancé dans ce dossier, celui-ci demeure un sujet prioritaire. Loin de lâcher le morceau, la CSQ et ses affiliés sont plus que jamais déterminés à faire appliquer la loi.

COMMUNICATION

Évidemment celle-ci demeure le nerf de la guerre. Nous avons tenté d'utiliser tous les canaux possibles, courriel, avatar sur la page Facebook, Bulletin syndical, soirée d'information, AG, CD, etc.

La multitude des sources est un défi.

Nous avons diffusé beaucoup, mais avons-nous réussi à rejoindre tous nos membres ?

De plus, nous avons commencé à faire des rencontres conjointes avec le Centre de services scolaire afin de rejoindre le plus de gens possibles sur des sujets ciblés comme EHDAA, nouvelle tâche, etc.

Il reste un créneau à développer à la demande générale : la capsule vidéo ... à suivre !

Cependant, plusieurs de nos séances d'information ont été enregistrées et partagées lorsque la demande en était faite.

Les rencontres virtuelles nous ont permis de rejoindre plus de membres, mais la qualité des échanges et de l'information acquise nous questionne.

Nous avons cependant utilisé ce médium à profusion pour nos rencontres d'information que ce soit EHDAA, assurance-emploi, liste de priorité, sessions d'information sur les séances d'affectation, etc.

EHDAA

Un premier pas a été franchi dans l'application de la décision Côté.

Le processus de reconnaissance est beaucoup plus simple. Doubleurs, élèves provenant d'une classe particulière, dyslexique, dysorthographique, etc. sont facilement reconnus. Cependant la pondération rattachée, lorsque les services sont insuffisants ou qu'il y a surcharge, reste à régler.

Des mécanismes conjoints de résolution de plainte à l'amiable ont été mis sur pied.

Les témoins ont été payés, mais les enseignantes et enseignants visés par les griefs de 2013-2014 et 2014-2015 restent à être traités. Des discussions ont été amorcées dans ce sens.

La nouvelle responsable des portraits de groupe, Barbara Lussier, nous a grandement aidés dans toutes ces tâches.

Pour l'instant, nos demandes de classes spécialisées en troubles de comportement ainsi que les classes d'accueil pour les élèves allophones demeurent non répondues.

Des mesures d'aide seront apportées l'année prochaine, mais elles nous apparaissent déjà insuffisantes.

BLITZ DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

Au cours des années il s'est accumulé au-delà 480 griefs. Le goulot d'étranglement qu'est le greffe des arbitrages est tellement étroit que peu de griefs sont entendus annuellement.

Nous avons réussi, de concert avec le Centre de services scolaire, à régler l'ensemble de ces griefs avec une entente hors cours qui a été présentée en assemblée générale avant les Fêtes. Des sommes seront acheminées en lien avec plusieurs griefs inclus dans ce règlement avant le congé estival, alors

que certains autres ont été abandonnés en regard des jurisprudences développées au fil des ans. Nous rappelons également que certains griefs ont été exclus de l'opération et feront l'objet d'une audition ou de discussions ultérieures avec l'employeur.

COVID

La pandémie a fait naître des pratiques et des changements qui laisseront probablement des traces à jamais. L'éducation ne sera plus jamais la même.

On ne peut certainement pas affirmer que la pandémie est chose du passé parce qu'elle fait maintenant partie de nos vies. En tout cas, pour un bout de temps. Nous avons vécu une deuxième année de pandémie qui a nécessité plusieurs interventions. Nous avons dû faire respecter la convention collective, même en contexte d'enseignement à distance, malgré l'utilisation abusive des décrets. Nous avons demandé des compensations pour reconnaître le travail supplémentaire réalisé par les enseignantes et enseignants en cette période de pandémie et sans réponse nous avons dû déposer des griefs.

Malgré les apparences nous n'avons pas vécu l'après-pandémie, puisque nous sommes bien loin du retour à la normale. À plusieurs occasions, nous avons dû faire des représentations afin de protéger la santé et la sécurité de nos membres, notamment les femmes enceintes et celles et ceux qui doivent être retirés du travail préventivement compte tenu de leur état de santé.

VIE INTERNE DU SEHR ET SERVICES

Malgré la situation pandémique, nous avons continué de maintenir le même panier de services que celui des dernières années, particulièrement les éléments prévus à la convention collective. Nous avons donc continué de couvrir ces services : contrats, congés, perfectionnement, rémunération, droits parentaux, conseils enseignants et EHDAA, invalidités, CNESST,

assurance-emploi, comités paritaires avec l'employeur, le tout en respect des mesures sanitaires et de distanciation physique.

Ces dossiers ont été traités à distance, soit en visioconférence par ZOOM, par téléphone ou courriel ou en rencontre individuelle.

Soyons honnête, le temps et les moyens à notre disposition n'étant pas infinis, surtout en ces temps agités, la vie syndicale en a encore été durement affectée, des dossiers comme la cause environnementale et le sociopolitique sont passés à l'arrière-plan de nos préoccupations. Mais progressivement nous retrouvons un certain équilibre.

Prenons par exemple la Journée mondiale des enseignantes et des enseignants qui a enfin pu être soulignée, sans doute avec moins de rapprochement, mais on y arrive.

Cette année a encore eu lieu l'opération « Paniers de Noël », rendue possible grâce à la production de l'Outil de travail au quotidien par la compagnie Efficom. Les commentaires positifs recueillis sur cet outil revampé sous sa forme planificateur nous indiquent qu'il répond davantage à vos besoins.

Le concours des Bourses du SEHR a repris du service cette année et nous en avons profité afin d'y ajouter un volet « *Prof ma fierté, Coup de coeur des collègues* ». Cette initiative vous permet de dénoncer un collègue que vous admirez afin de souligner son travail qui fait rayonner la profession enseignante dans notre milieu.

Vous n'êtes pas sans savoir que nos relations depuis quelques années sont plus harmonieuses.

Après avoir vécu des périodes plus houleuses, où le lien de confiance était plus noir et même brûlé, nous avons rétabli des canaux de discussions.

Dans ce principe de collaboration, que ce soit pour le comité PEVR, l'insertion professionnelle, le mentorat, le dossier EHDAA, nous y avons investi beaucoup de temps.

Soyons clair, collaboration ne veut pas dire asservissement au Centre de services scolaire. Nous avons débattu, échangé, etc. Cela demande beaucoup de temps avec des résultats tangibles encore difficiles à évaluer.

CONCLUSION

Comme nous l'identifions d'entrée de jeu, il est trop tôt à la première année d'un plan d'action échelonné sur trois ans pour tracer un bilan complet.

Nous avons tenté, dans cet exercice, de faire un rapport de l'avancement des travaux.

Le service direct aux membres et le guichet individuel sont toujours assurés. Retraite, maternité, dossier individuel, etc. Nous croyons que les membres sont pleinement satisfaits.

La diffusion de l'information a été une priorité rencontrée et assumée. Nous espérons qu'à la lecture de ce rapport vous partagez nos conclusions. Seul le développement de capsules vidéos reste à développer.

De grands dossiers demeurent en suspens. Équité salariale, EHDAA, pour ne pas les nommer tous !

N'oublions pas que ces dossiers sont traités avec des partenaires qui n'ont pas toujours les mêmes visions de notre travail.

La conclusion de la négociation et des blitz de griefs sont de grandes réussites.

Nous pouvons donc être fiers du chemin parcouru durant cette année 2021-2022 qu'on peut qualifier à tout le moins de chaotique.

Nous croyons avoir livré la marchandise. Temps, énergie, fougue ont été utilisés.

Heureusement, nous avons pu compter les uns sur les autres. Sans cette synergie ...

Nous pouvons remercier nos délégués, les membres du conseil exécutif, les gens sur le terrain, nos secrétaires.

Un merci particulier à ceux qui nous quittent. Merci à Marie-Andrée, notre secrétaire, calme, patiente, souriante. Merci aux trois membres du conseil exécutif qui nous quittent aussi.

Nous nous permettons de citer le Bulletin syndical du 9 juin :

« Soulignons le départ à la retraite de Mme Josée Fontaine, qui a siégé au conseil exécutif pendant trois années. Son implication et sa franchise ont toujours été un atout précieux pour l'équipe. Elle siège également depuis trois ans sur le comité de la condition féminine de la CSQ en nous y représentant dignement et est aussi membre du comité EHDAA de la LIP.

Monsieur Serge Robert compte également prendre sa retraite au courant de la prochaine année scolaire. Il s'est impliqué au conseil exécutif depuis quatorze ans et a toujours représenté une idéologie d'entraide et de solidarité, avec une grande préoccupation pour les enjeux politiques et sociaux.

Monsieur Robert a aussi fait partie du réseau sociopolitique de la CSQ durant cinq ans.

Nous tenons également à souligner le départ de M. Luc Tardif lui aussi membre du conseil exécutif. Celui-ci s'est illustré entre autres par son implication au comité de concertation sur les relations de travail avec le Centre de services scolaire. Il s'est également impliqué au comité EHDAA du Centre de services durant quelques années.

Merci de votre implication, de votre solidarité, de votre disponibilité ! Vous avez été d'une aide précieuse quant au fonctionnement de votre syndicat et y avez apporté votre couleur bien particulière. »

Vous voyez la richesse de votre syndicat, c'est l'implication et la diversité des différentes personnalités qui œuvrent au sein de l'organisation qui fait sa force !

Solidarité !



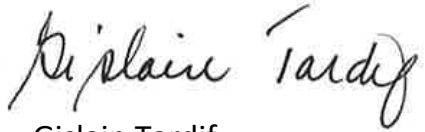
Éric Plourde,
Président



Ysabel Racine,
Secrétaire générale



Carl Tremblay,
1^{er} vice-président



Gislain Tardif,
2^e vice-président