



RAPPORT ANNUEL DES ACTIVITÉS 2023-2024

(Plan d'action
2021-2024)

Éric Plourde, président

Syndicat de l'enseignement du Haut-Richelieu

18/06/2024

INTRODUCTION

Chaque fin d'année, nous devons prendre la mesure du chemin parcouru et évaluer l'atteinte des objectifs fixés lors du plan d'action dont nous nous sommes dotés voilà trois ans. Il est évident que nous ne sommes pas seuls dans l'équation. Il y a eu tellement d'intervenants et d'imprévus lors de cette route.

Lors de l'assemblée générale du début de l'année 2021, nous avons traité quelles devraient être nos priorités et procédé à une consultation virtuelle des 426 membres présents afin d'alimenter nos réflexions à savoir quelles devraient être les priorités de nos actions, nos forces et nos faiblesses ainsi que quelles améliorations devraient être apportées à l'organisation.

Se remettre en question demande de l'humilité. Au-delà de la résistance au changement, admettre qu'on peut faire mieux n'est pas toujours simple. Nous sommes une organisation proactive, vivante, saine. Nous avons aussi tendance à être plus critiques envers nous-mêmes que de reconnaître le travail fait.

D'entrée de jeu nous voulons exprimer que nous, les libérés, ressentons toute la confiance que vous avez en nous et vous en remercions.

Ainsi, en fin d'année, nous devons faire le bilan, ensemble.

Seuls vous pourrez nous dire si nous avons été, collectivement, à la hauteur de la situation. Souvent, nous vous l'avons répété : un syndicat c'est nous tous. «Solidarité» ce n'est pas qu'un slogan, c'est une action, un mouvement.

Débutons par les dossiers que nous avons définis comme étant les dossiers prioritaires.

NÉGOCIATION

Il est évident que les négociations sectorielles et intersectorielles ont été les éléments majeurs des dernières années.

Nous étions à un moment charnière de notre profession. La conjoncture sociale, sociopolitique et la souffrance vécue dans les milieux nous avaient amenés à exprimer clairement notre besoin de changement.

La composition de la classe ainsi que la lourdeur de la tâche étaient, à nos yeux, les points majeurs de la négociation. Encore une fois nous nous sommes butés à un gouvernement qui ne voulait pas nous entendre.

Nous avons dû exercer des moyens d'action allant jusqu'à huit journées de grève afin de mettre de la pression sur nos bienveillants décideurs. Il a bien fallu les organiser ces moyens de pression.

Les voter c'est une chose, les organiser une autre. Travailler de concert avec nos collègues du Front commun que ce soit du personnel de soutien ou du personnel professionnel fut très enrichissant, mais amenait un niveau de complexité plus élevé. Ce ne fut pas un mince travail d'être des G.O.G. (gentil organisateur de grève)... Nous devons être fiers de notre mobilisation. Nous avons été visibles et solidaires, croyant à une juste cause, la qualité de l'éducation.

Cette mobilisation a été réussie et ceci nous le devons aux membres. Ils ont répondu en grand nombre ce qui nous a permis d'être très visibles. Que ce soit au Parlement de Québec, dans les rues de Montréal, dans les rues de Saint-Jean-sur-Richelieu, Marieville, Saint-Césaire, Iberville, chez nos députés...

Nous voudrions en profiter pour remercier nos généreux donateurs, le syndicat des métallos, GRL notaire, Pasquier et la FSE qui nous ont permis de faire tirer plusieurs cartes cadeaux.

Merci à Martine Généreux de nous avoir permis d'avoir un local chaud à Saint-Césaire (on se rappellera qu'on est des vrais, nous on ne manifeste qu'à -40°C).

Merci à Myguel Bouchard d'avoir réchauffé les esprits (à l'aide de musique...) à Saint-Césaire.

Merci à Cindy Bérubé-Lessard d'avoir été le taxi café (et désolé pour ton auto).

Merci à... vous tous... votre présence, votre énergie, votre engagement, votre support.

Soyons honnêtes, nous avons frappé le mur d'incompréhension de la part de nos décideurs. D'un point de vue monétaire, l'entente est satisfaisante, mais la composition de la classe, la violence, les difficultés d'intégration des élèves qu'ils soient EHDAA ou allophones demeureront. Il faudra mettre en place d'autres lieux de discussion afin de trouver de réelles solutions.

Il faut se tourner ailleurs. Il est utopique de croire que nous pourrions régler les maux de notre système d'éducation par une négociation de nos conditions de travail. Nous devons agir plus largement, que ce soit par des états généraux ou autre. Et ceci, même si notre ministre refuse.

Dans cet esprit, nous sommes à mettre en place une Offensive professionnelle, un mouvement à l'interne et à l'externe afin que nous puissions nous réapproprier nos fonctions et pouvoirs sur le redoublement et les décisions de passage des élèves, répondre aux cris du cœur de nos membres relativement aux conditions d'enseignement et d'apprentissage difficiles. Ceci se fera avec des actions pédagogiques et professionnelles complémentaires à la négociation.

Autre défi : mettre en place les mesures contenues dans cette nouvelle convention collective. Acceptés en janvier, signés le 9 juin, les textes sont finalement terminés, mais il faut maintenant les rendre vivants, en quelques semaines... Alors que nous n'avons pas encore réussi à mettre en place toute la convention antérieure 2020-2023! Les montants afin de libérer les enseignantes et enseignants du primaire des surveillances n'ont pas permis encore un impact réel. La tâche est encore l'objet de litige que ce soit par les notions d'activités, de comités et de temps de concertation.

Qui dit «fin de la négociation nationale», dit début de la négociation locale. Nous avons accepté de prolonger les arrangements locaux d'abord jusqu'au 30 juin 2023 puis jusqu'à la fin de la présente convention soit 2028. Des éléments demeurent cependant incontournables : liste de rappel et suppléance en FP et FGA qui sont désormais des matières locales. Nous avons tenté de conclure une négociation sur ces sujets, mais pour l'instant les discussions demeurent stériles.

FONDS DE GRÈVE

En décembre 2022, l'assemblée générale du SEHR (CSQ) a pris la décision, face aux surplus budgétaires amassés au fil des années, de se constituer un fonds de mobilisation à même ces surplus.

Il a donc été établi qu'un montant maximal de 500 000\$ serait consacré à ce fonds et que le conseil exécutif du Syndicat encadrerait les modalités et conditions de versement des indemnités de grève et de gestion de ce fonds, en respectant les statuts et politiques du SEHR (CSQ).

De plus, une aide financière fut octroyée durant l'exercice de la grève, la centrale a offert un support financier à ses membres en situation précaire. Tout membre en difficulté financière a pu obtenir un prêt sans intérêt avec une entente prévoyant le remboursement du prêt au moment où la rétroactivité salariale sera versée.

Il a donc fallu prévoir des modalités de versement et, évidemment, les verser. Ce ne fut pas une mince tâche.

Les membres du CE ont été mis à contribution. Imaginez, certains sont entrés travailler même durant le temps des fêtes afin que les montants soient versés rapidement et de soulager le manque à gagner des jours de grève.

EHDAA

À lui seul, ce sujet remplit tellement notre agenda...

De plus en plus, les services, budgets pour les élèves ayant diverses difficultés, ont été déplacés vers les écoles. Comme ces budgets, ressources, sont traités par les comités dans les écoles, nous avons tenté de nous assurer qu'ils aient toute l'information, accompagnement afin de pouvoir traiter les demandes, besoins exprimés par les enseignantes et enseignants et ceci, à tous les niveaux que ce soit préscolaire, primaire, secondaire, FP ou EDA.

Nous avons mis beaucoup de ressources dans le passé, principalement juridiques, afin de faire respecter nos droits. Vous n'êtes pas sans savoir qu'en 2020, nous avons remporté une grande victoire avec la décision Côté. Nous avons finalement

réussi que tous les enseignantes et enseignants ayant été visés dans le passé soient enfin compensés. Nous avons établi des montants de dépassement. Les sommes sont importantes, mais n'oublions pas qu'elles résultent d'un compromis. Il s'agissait d'un travail difficile, basé sur vos portraits de groupe, qui pour être vraiment réel nous aurait pris plusieurs années et un libéré à temps plein.

Nous avons aussi tenté d'appliquer les principes définis par l'arbitre, appliquer entre autres la pondération en classe régulière, qu'elle soit simple ou double en fonction des services effectivement reçus.

Le dossier EHDAA a été chapeauté par Barbara Lussier. Elle nous a aidés grandement dans cette opération : traitement de plainte à l'amiable, tournée et opération de portrait de groupes. Nous espérons toujours que cette opération devienne obsolète, que tous nos élèves EHDAA seront reconnus et pondérés lorsqu'ils représenteront une surcharge. Mais pour l'instant, nous devons maintenir ces opérations afin d'avoir un juste portrait.

Nos demandes concernant le modèle de service demeurent toujours sans réponse, nous devons continuer à toujours demander l'ajout de classes, de classes spécialisées dont celles pour les élèves TC.

Un autre élément est venu complexifier le portrait, l'arrivée d'un plus grand nombre d'élèves allophones ayant besoin de francisation a créé aussi une surcharge dans nos classes et le service offert actuellement ne répond pas à tous les besoins exprimés. Les solutions sont encore à rechercher.

SST

Au fil des deux derniers plans d'action triennaux, ce dossier a progressivement pris sa place. Il est à noter que la santé et sécurité au travail est un élément hors convention, donc hors de notre obligation de représentation.

Vous nous avez cependant exprimé l'importance de l'accompagnement que nous devons y apporter. De prime abord, lorsqu'on pensait SST, on associait blessures physiques, chute, température trop élevée, etc. Ceci appartient de plus en plus au passé, car les risques psychosociaux commencent à être reconnus à leurs justes impacts, et nous avons travaillé à les faire davantage connaître, reconnaître. Nous avons mis sur pied plus de campagnes d'information et de sensibilisation, fait plus de place au sujet en conseil des délégués.

Le nombre de dossiers a explosé, notamment en lien avec la violence. Ces dossiers ont exigé beaucoup de temps des libérés.

De plus, nous étions dans un nouveau paradigme législatif encadrant la LSST (Loi sur la santé et la sécurité du travail). En effet nous devons, avec le Centre de services et les autres associations syndicales, mettre en place un régime intérimaire, progressivement jusqu'en 2024. La tâche n'est pas terminée. D'un comité unique, nous sommes à développer plusieurs comités multiétablissements, entre autres Marie-Rivier, EPM, le secteur primaire ainsi que le comité central touchant toutes les autres écoles.

Nous avons aussi dû mettre énormément de pression afin de combler un deuxième poste de représentant en santé et en sécurité. Nous avons dû continuer à revendiquer plus de représentants. Initialement, seul Pascal Dominic Charland nous représentait. Une deuxième personne a été nommée et provient du milieu du soutien. Chantal Lévesque, TES à Monseigneur Euclide-Théberge, représentera le secondaire.

Mais il est clair que le travail est abyssal pour ces deux personnes quand on regarde leurs fonctions au terme du processus, que ce soit de faire les inspections des lieux de travail, d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident, d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleuses et travailleurs, etc. Nous avons continué à revendiquer plus de représentants, mais la conclusion est à suivre.

ÉQUITÉ SALARIALE

Éternel dossier qui n'en finit plus de finir, le dossier de l'équité salariale se démarque par sa lenteur et, disons-le, par la mauvaise foi flagrante du gouvernement qui utilise toutes les stratégies possibles afin d'éviter que le dossier ne progresse. C'est à cause de ce contexte que nous sommes toujours en attente d'un règlement satisfaisant.

Ce dossier comporte plusieurs volets :

- La conciliation des plaintes de 2015 devra s'amorcer concrètement. Bien que la loi impose clairement sa mise en place depuis janvier 2020, il faut bien admettre que le départ est plutôt timide. L'obtention du rangement 23

demeure un objectif qui s'inscrit dans une priorité accordée à une augmentation substantielle du salaire des enseignantes et enseignants.

La partie du travail syndical est faite et nous attendons impatiemment, pour ne pas dire plus que celui du Conseil du trésor se réalise en tout respect de la loi! La conciliation ne s'est jamais tenue malgré notre intérêt et notre préparation rigoureuse. Le Conseil du trésor voulant revoir plusieurs catégories d'emplois rétroactivement, nous avons plutôt remis un dossier étoffé démontrant la complexification de la profession pour la période antérieure à 2010, et ce, même si nous n'avions pas déposé de plaintes formelles à l'époque.

Fidèle à ses habitudes, ce dossier s'est encore une fois démarqué par ses rebondissements déroutants. Nous nous sommes ajustés afin de capitaliser sur toutes les opportunités offertes.

- Dépôt des « plaintes 2020 » à la conciliation des plaintes de 2015, il faut ajouter l'arrivée imminente de la période pour déposer ce que nous pourrons, le cas échéant, appeler les « plaintes 2020 ». Nous aurons à déterminer si l'évolution constatée dans le travail des enseignantes et enseignants pour la période 2015-2020 justifie, encore une fois, un changement de rangement.

Nous en sommes à la préparation des travaux concernant le maintien 2020 de l'équité salariale. Une démarche a été mise en place au niveau national pour identifier et analyser les changements observés qui ont complexifié la profession enseignante pendant la période de référence, afin de pouvoir statuer éventuellement sur l'opportunité de déposer des plaintes.

ÉDUCATION DES ADULTES

En ce qui concerne l'éducation aux adultes (EDA), nous avons poursuivi la campagne « Mettre la FGA sur la carte » afin de tenter de contrer la méconnaissance de ce qui s'y vit et s'y fait.

Nous avons remis en question cette activité qui se déroulait pendant une semaine en avril.

Les milieux étant débordés, peu organisent des activités et les quelques activités faites localement pendant la semaine étaient liées au concours « Ma plus belle histoire » et « Maman va à l'école ».

Les capsules produites par la FSE rejoignent moins de personnes et semblent plus être diffusées à l'interne qu'à l'externe. Les médias nationaux s'intéressent difficilement aux enjeux de la FGA, même durant cette semaine.

Nous avons aussi tenté de mettre en place les Feux de camp FGA afin de briser l'isolement des enseignantes et enseignants des centres d'éducation des adultes. Les feux de camp sont appréciés et laissent place à des échanges utiles surtout sur l'heure du midi, malgré la participation encore modeste.

À la lumière de ces constats, nous avons tout de même décidé de maintenir ces actions. Cependant, nous sommes à tenter de mettre un comité local en place.

Nous avons aussi poursuivi notre participation au concours d'écriture « Ma plus belle histoire » qui en était à sa 21^e édition. Ce concours a conservé sa notoriété et son succès au fil des ans.

Nous devons aussi revendiquer des changements importants à l'EDA, notamment au chapitre du financement et de l'équité de traitement pour les élèves et pour le personnel.

FORMATION PROFESSIONNELLE

La réalité de la formation professionnelle a continué à être chamboulée. Le gouvernement voulant régler ses problèmes de pénurie a de plus en plus recours à des formations accélérées ou amputées de contenu, ce qui contribue à mettre encore plus de pressions sur ce milieu.

Faire le suivi relativement à l'attestation d'études professionnelles (AEP) pour les préposés aux bénéficiaires (PAB) en CHSLD, à une nouvelle AEP en « secrétariat médical » démontrant ainsi que la volonté d'offrir de manière accélérée, dès 2022, le programme Santé, assistance et soins infirmiers (SASI), à des formations accélérées en électricité, en ferblanterie, ne sont pas des tâches aisées.

De plus, la FP fait toujours face à l'arrivée d'élèves ayant certaines difficultés. Les concepts de difficultés d'apprentissage, de troubles du comportement, de TSA, de

TGC font maintenant partie de leur quotidien avec bien peu de ressources malheureusement. Nous devons continuer à chercher de l'aide pour ces enseignantes et enseignants afin de leur offrir des services appropriés aux difficultés de leur clientèle.

Une campagne de valorisation de l'enseignement professionnel a été mise sur pied avec comme porte-parole Sylvain Marcel afin de valoriser la profession enseignante. Cette campagne s'est intitulée Prof de métier.

Le financement est toujours problématique, étant encore lié à la sanction des élèves...

Nous avons continué à nous impliquer dans le concours « Maman va à l'école », qui est un organisme qui vise principalement l'accès à une véritable formation pour les mères de famille monoparentale sans égard à leur âge dans nos milieux de l'EDA et de la FP.

PRÉSCOLAIRE

Nous avons continué à avoir une attention particulière pour nos maternelles, qu'elles soient 5 ans ou 4 ans. Les conditions de travail et celles de l'environnement pédagogique au préscolaire sont toujours aussi hautement périlleuses.

Rappelons-nous qu'au préscolaire aucun élève ne peut être classé en difficulté d'apprentissage. Il est excessivement difficile de faire reconnaître un élève en trouble de comportement. Et que dire des difficultés à obtenir un diagnostic pour les élèves handicapés ? À une tâche déjà lourde, il faut rajouter la multitude de documents à remplir, les rencontres avec des intervenantes et des intervenants, les demandes aux directions afin de démontrer l'urgence de la situation.

Dans cet esprit, nous avons voulu leur accorder plus de ressources supplémentaires et les appuyer. Aide à la classe, ressource additionnelle à demi-temps en maternelle 5 ans, accessibilité aux mesures financières pour aider les enfants avec des difficultés d'apprentissage.

Les facteurs de qualité doivent être au rendez-vous afin que les élèves qui débutent leur parcours scolaire partent du bon pied...

Maintenant, c'est à l'employeur d'être cohérent et d'en assurer la réussite en offrant toutes les conditions favorables et gagnantes, que ce soit temps, formation, matériel, services, etc.

RELÈVE

« Les cimetières sont pleins de gens irremplaçables, qui ont tous été remplacés ». Ceci étant dit, il a fallu continuer à bâtir le futur.

Le très honorable Philippe Morel, à titre de trésorier, devait nous quitter en décembre. Nous avons voté de mesures intérimaires afin qu'il conserve son poste jusqu'en juin pour que nous puissions assurer la transmission du savoir ainsi que de la continuité de notre saine gestion. Gabriel Richard débutera ses fonctions dès juillet.

De nombreux écueils se sont dressés dans le plan initial. Versement de prestations de grève, changement de pratiques comptables, transfert de nos comptes vers la Caisse Desjardins de l'Éducation. Nous devons continuer à fournir plus d'accompagnement à notre nouveau Trésor.

Qui dit relève dit aussi relève enseignante. Nous avons aussi travaillé de concert avec le Centre de services, afin de soutenir et d'équiper nos enseignants légalement qualifiés ou non. À l'aide de structure de mentors, d'enseignants de proximité, nous étions très fiers de notre mentorat réflexif mis en place. Mentorat issu de travaux de réflexion, d'énergie, de l'ensemble de la structure, qu'elle soit syndicale, institutionnelle et même le fruit de travaux des équipes-écoles. Nous sommes très déçus que le Centre de services sabre dans ce programme en mettant fin de façon unilatérale aux libérations des mentors.

Notre comité de la relève, constitué de Mégane Raymond, Charles Morel, Isabelle Bourguignon, Gabriel Richard, Valérie Prévost et Claudie Lachapelle (durant les premières années) ont travaillé très fort à créer des moments de partage depuis deux ans avec nos nouveaux arrivés. De plus, ils ont développé des outils tels page Instagram et cadeaux afin de créer des liens entre ces jeunes (et moins jeunes...) ainsi qu'avec l'organisation.

CONGRÈS

Le 44^e congrès triennal de la CSQ est un moment phare de notre mouvement syndical. C'est l'instance suprême de la Centrale qui donne nos orientations pour les trois prochaines années en plus d'élire nos représentants au niveau national. Cet événement aura lieu du 26 au 30 juin et regroupera plus de 1000 congressistes, décideurs. Le SEHR y déléguera 15 représentants.

Le thème du congrès de la CSQ qui aura lieu cette année sera l'éducation.

Cette fois-ci, on aborde sciemment des thèmes reliés à l'engagement et à la philosophie en éducation. Il est très important de trouver dès maintenant une position claire et cohérente à présenter dans l'espace public, en réponse aux difficultés vécues dans le réseau, mais aussi en tant que projet de société. Cela nous permettra d'être prêts à faire face au gouvernement et ses attaques avec un contre discours structuré. Afin d'apporter notre couleur aux orientations qui seront prises au courant des trois prochaines années, votre délégation s'est préparée et nous avons acheminé plus de 11 propositions. Il nous restera maintenant à défendre nos positions et à porter votre voix sur le plancher du congrès.

PL23

Que dire de la Loi de l'instruction publique ainsi modifiée qui est venue attaquer sans subtilité notre métier. Au-delà des changements de structure, c'est une déprofessionnalisation de la tâche des enseignantes et enseignants qui s'y développe.

Nous nous permettrons de citer Brigitte Bilodeau, première vice-présidente à la FSE :

« Malgré toutes les propositions constructives que nous avons faites, le ministre est resté complètement fermé et sans écoute. Ce projet de loi a tout en place pour engendrer une déprofessionnalisation des enseignantes et des enseignants : diminuer les exigences de la formation initiale, restreindre l'autonomie professionnelle du personnel enseignant, orienter sa pratique encore davantage en fonction des statistiques. Abaisser la barre de la qualité, c'est ça la vision du ministre Drainville pour notre profession ».

Ceci étant dit, nous avons à prendre la mesure des impacts sur notre profession et sur les réactions et actions à appliquer.

Avec l'adoption du projet de loi n° 23 en décembre 2023, le projet de relancer l'offensive s'est donc encore plus imposé afin de faire respecter l'expertise professionnelle et pédagogique de nos membres malgré les reculs sur la formation continue, une centralisation importante des pouvoirs vers le ministre et les entraves possibles à l'autonomie professionnelle avec la création de l'INEÉ.

Des actions politiques au national ont été posées, mais il faudra continuer à s'informer et rechercher des moyens d'action plus près de nous.

NOS STRUCTURES

PERSONNES DÉLÉGUÉES

Nous avons continué à tenter de privilégier le contact direct aux membres, les visites de milieux, l'information individuelle.

Nous avons aussi défini que les libérés n'étant pas omniprésents (bien qu'ils essaient!), les délégués pouvaient amener un plus grand apport. Cependant, pour ce faire, un support additionnel devait être apporté à la personne déléguée.

Ces précieux collaborateurs sont la colonne vertébrale du syndicat. La double représentation est vitale pour notre organisation : la fameuse courroie de transmission! Représenter le SEHR dans les écoles, représenter les membres auprès de la direction, représenter leur école auprès du SEHR, c'est porter de nombreux chapeaux. Ces rôles importants ne sont pas toujours faciles à concilier.

Lors de la consultation du dernier plan d'action, les besoins exprimés par les personnes déléguées ont été très clairs : temps et formation. Le temps est malheureusement la problématique épineuse. Depuis la perte de nos arrangements locaux en 2016, la capacité de libération du SEHR se limite à 100 journées par année.

Nous sommes toujours limités par ce nombre de journées, n'ayant pu les augmenter.

Le conseil des personnes déléguées (CD) est aussi un lieu important de décisions, d'échanges d'idées, de débats. Les sujets à l'ordre du jour des CD devaient être plus des points décisionnels qu'informatifs. Nous croyons avoir atteint cet objectif. Cependant l'ordre du jour des délégués est souvent chargé.

Les représentants de secteur devaient s'associer à des écoles afin de soutenir les personnes déléguées. L'idée étant que l'information pourrait alors se transmettre plus aisément. Cette voie demeure à améliorer. Du moins si, lors du prochain plan triennal, nous décidions de le maintenir.

Nous voulions aussi réserver du temps à chacune des rencontres du CD afin d'organiser des tables rondes animées par les représentants de secteur dans le but de prendre des nouvelles de chaque milieu ou de discuter plus en profondeur de

certaines problématiques vécues dans les écoles ou les centres. Le constat est très positif, malgré les difficultés à les organiser, notamment lors de rencontres virtuelles ou en tenant compte de l'ordre du jour.

Ils ont bien peu de reconnaissance de la part de l'organisation. Ils ont une légère rémunération et ceux ayant cumulé 10 ans de loyaux services ont reçu un magnifique hoodie (sweatshirt à capuche selon le petit Larousse!).

REPRÉSENTANTS DE SECTEUR

Il faut bien constater que le rôle de représentant de secteur a bien changé depuis plusieurs années. Les rencontres au bureau ont diminué en fréquence, avec une volonté de permettre aux représentants de secteur d'être plus présents dans les écoles. Tel que vous l'avez vu précédemment, nous voulions accentuer ce contact par le biais des membres délégués.

Le contact avec le milieu fut plus difficile, il ne faut pas oublier que les représentants de secteur sont des élus politiques, mais non libérés. Eux aussi sont des courroies de transmission. Il s'agit d'ailleurs de leur première compétence inscrite à nos statuts « voir à exécuter et à faire exécuter les décisions de l'assemblée générale... »

Les représentants de secteur ont assumé une plus grande visibilité et une plus grande efficacité de l'organisation. Ils ont toujours été volontaires afin de continuer à aller chercher le pouls des milieux, d'être responsables d'une portion de la réunion du conseil des personnes déléguées et membres de commando d'action.

Leur implication s'est aussi traduite par leur engagement dans plusieurs dossiers spécifiques qu'ils se sont répartis tels que : santé et sécurité au travail (SST), comité paritaire des relations de travail (CRT), comité EHDAA, formation professionnelle, formation générale aux adultes (FGA) Mouvement ACTES, mouvement de la condition féminine, etc.

Souvent ils sont des fourmis peu visibles, mais très présentes sur le terrain.

Petite confession : dans le volet reconnaissance, célébrer ouf ce n'est pas notre force.

LA VIE EN CENTRALE ET FÉDÉRATION

La fameuse courroie de transmission s'applique aussi au niveau national. Nous pouvons vous confirmer qu'en province, tout le monde sait qui est le Haut-Richelieu, Z28, où on se loge.

Nous croyons fermement au « bottom up ». On doit partir de la base et remonter. Nous pouvons vous assurer que les représentations ont été faites et ceci pour tous vos représentants.

On peut souvent penser que le seul porte-voix de SEHR au national est la présidence. Détrompez-vous! Nous n'avons pas la culture de nous taire et tous vos représentants ont accompli le travail (d'ailleurs, une rumeur circule sur ce qu'il y a dans l'eau du Richelieu).

Mais temps, énergie et évidemment investissement.

Nous avons été présents lors des :

- Conseil fédéraux FSE (33 jours) en 2023-2024
- Conseil général CSQ (10 jours) en 2023-2024
- Conseil général de négociation CGN-CSQ (15 jours) en 2023-2024
- Réseau SST (4 jours) en 2023-2024
- Sécurité sociale (2 jours) en 2023-2024
- Réseau des applicateurs (4 jours) en 2023-2024
- Réseau de la condition féminine
- Réseau d'action socio politique
- Réseau ACTES
- Réseau des jeunes
- Réseau de l'éducation des adultes
- Réseau de la formation professionnelle
- Table nationale pour contrer l'homophobie
- Camp de la relève
- Colloque de la FSE (en 2022-2023)

COMMUNICATIONS

Nous vivons manifestement à l'ère des communications rapides. Les réseaux sociaux nous imposent de réagir rapidement, puisque les nouvelles se succèdent à un rythme effréné et sont vite relayées aux oubliettes. La multiplicité des sources

d'information est aussi complexe. Nous avons eu des choix à faire : utilisation de courriels, page Facebook, site Web, Messenger, Bulletin syndical, etc.

Le Bulletin syndical a encore sa place. Nous avons maintenu le format actuel de parution bihebdomadaire, distribuée principalement en version électronique.

Les courriels sont maintenant une source privilégiée par nos membres. Nous avons cependant tenté de faire attention à l'usage de ce médium. Nous en avons limité l'utilisation massive afin que nos messages demeurent pertinents et lus par l'ensemble des membres.

La satisfaction exprimée à l'endroit de notre site Web est plus nuancée. Nous devons rendre le site plus convivial et d'actualité, une refonte en ce sens étant entamée.

L'utilisation des réseaux sociaux est aussi devenue une nécessité. Nous avons utilisé davantage l'avatar SEHR afin de publier et de rechercher de l'information sur la page Facebook SEHR. Il faut se rappeler que nous ne sommes pas propriétaires de cette page. C'est Sébastien Gauthier qui en est le webmestre et qui en tient la gestion de façon bénévole.

Cet avatar devant plus être un outil de diffusion de contenu informatif qu'un outil d'échange avec les membres, les débats devront continuer de se faire en assemblée générale et en conseil des délégués.

Nous voulions aussi développer de nouveaux créneaux de communication. Nous entendons depuis quelque temps le désir que le SEHR crée et diffuse des capsules vidéo sur divers sujets d'information tels EHDAA, nouveaux volets de la convention collective, etc. Échec total...

Les nouvelles technologies de communication, comme la visioconférence, représentent aussi un avantage sur les possibilités de rencontre. Cependant, nous avons considéré que ce médium correspondait mieux aux besoins d'information que de décision et de débat.

Nous avons donc utilisé plus ce médium pour nos rencontres d'information que ce soit EHDAA, assurance-emploi, application de convention collective à l'ensemble des membres.

Il y a eu une explosion du nombre de rencontres d'information, de séances. Ces moments privilégiés, au-delà de la rencontre, demandent temps et énergie.

C'est aussi dans cet esprit que les assemblées générales pour la proposition de règlement se sont faites en deux temps, une d'information en virtuel et une décisionnelle en présence au Cégep.

L'objectif étant de continuer d'être visibles et de faire entendre les préoccupations de nos membres par différents moyens, nous nous sommes inscrits dans la promotion de la campagne « Prof, ma fierté! » et avons inclus un volet de projet local dans notre propre projet de bourse. Ainsi à notre programme de Bourses du SEHR (CSQ) s'est rajouté « Prof ma fierté! ».

Rappelons que, à nos bourses remises lors de l'assemblée générale de fin d'année, nous avons ajouté un volet où tout membre du SEHR (CSQ) peut soumettre le nom d'un ou d'une collègue qui fait rayonner la profession enseignante dans son milieu. Deux prix sont remis chaque année pour souligner le travail de ces collègues inspirants.

DOSSIERS PRIORITAIRES

Certaines choses ne changent pas. Nous sommes, à titre d'organisation, dans l'obligation de couvrir ces services : contrats, congés, perfectionnement, rémunération, droits parentaux, conseils enseignants et EHDAA. Dans le panier de services offerts par le SEHR depuis des lustres, certains sont des éléments prévus à la convention collective.

Mais nous sommes aussi conscients de certaines critiques, retour d'appel non fait de la part des libérés, temps d'attente dans certains dossiers, manque de disponibilité. Le manque de temps des libérés est évident. Nous ne pouvons tout couvrir. Vous comprendrez que le temps n'est pas infini.

De plus, la présence de Carl nous a fait défaut, cruellement. Mais nous croyons avoir réussi à optimiser le temps disponible.

Heureusement, le bénévole Guillaume Lemieux (qui fait preuve de bienveillance, de bonté indulgente) est venu nous prêter main forte. Sans lui, il est loin d'être certain que nous serions encore là!

Des dossiers comme l'assurance-emploi, la retraite, le journal, les dossiers criminels, les assurances Beneva, la santé et la sécurité au travail, le mouvement ACTES (anciennement EAV-EVB), l'aspect sociopolitique, le harcèlement psychologique et la vie syndicale sont tous des dossiers théoriquement périphériques, mais qui prennent beaucoup de place.

Un syndicat n'est pas dans l'obligation d'accompagner ni de représenter ses membres dans ces dossiers. Certains syndicats n'offrent plus certains de ces services étant donné qu'ils devraient être donnés par l'employeur.

Nous avons continué à couvrir l'ensemble de ces dossiers, mais il a fallu prioriser le temps à y consacrer et réfléchir à l'opérationnalisation de tout cela.

- Santé et sécurité au travail, information/communication, retraite (préparation et rachat) nous ont demandé beaucoup d'énergie.
- Assurance Beneva, assurance-emploi, dossier criminel (en lien avec l'emploi) dans une moindre mesure.
- Développement durable, sociopolitique, vie syndicale, très peu.

COMITÉ DE LA CONDITION FÉMININE

En plus de participer activement au réseau de la condition féminine, nos fières représentantes du SEHR Catherine Lussier, Mégane Raymond, Cynthia Trinque et Barbara Lussier ont mis sur pied une marche au profit de la maison Hina le jeudi 29 février dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes qui a lieu le 8 mars de chaque année.

Merci aux courageuses et courageux qui sont venus braver le froid et qui ont permis remettre une somme en plus de la collecte de produits d'hygiène à l'organisme qui vient en soutien aux femmes victimes de violence de la région.

RELATIONS AVEC LE CENTRE DE SERVICES

Les relations avec le Centre de services scolaire sont meilleures depuis les années de la grande Noirceur. Nous avons dû continuer à travailler à être des vis-à-vis crédibles, écoutés, respectés, ce n'est pas toujours simple non plus. Se tenir debout sans être constamment dans l'affrontement demande temps, énergie et patience...

Nous tentons de collaborer le mieux que possible avec nos employeurs. Beaucoup d'énergie avec souvent le sentiment que les choses changent peu, ou pas assez vite.

Cependant, retenons que collaboration ne signifie pas asservissement. Nous contribuons à la recherche de solutions qu'on ne pense qu'au nombre de différents que nous réglons sans avoir à passer par l'arbitrage, qu'aux griefs passés que nous avons réglés.

CONCLUSION

Après toute cette thérapie bilanesque, on peut comprendre un peu plus pourquoi Nous espérons que vous avez bien saisi que ce ne fut pas un calme triennat syndical (en passant, ça n'existe pas...).

Nous espérons que vous arrivez au même constat que nous. Malgré que nous n'ayons pas atteint tous nos objectifs, nous pouvons être fiers du travail accompli.

Merci à nos secrétaires qui se sont jointes à nous au cours du triennat. Elles ont su être calmes et patientes. Pas toujours simple d'être fréquemment dans la frénésie.

Merci Annie et Isabelle, vous êtes « belles, bonnes, fines, capables »... (C'est entre guillemet, car ça vient d'elles quand elles en ont plein...)

Merci à Diane et à Marie-Andrée qui ont pris leur retraite (bien méritée).

Merci aux membres du CE, passé, présent et futur. Guillaume, France, Paule, Barbara, Guillaume, Catherine, Mégane, Ève, Isabelle, Roberto, Serge, Gabriel, Cynthia.

Un remerciement spécial à Philippe. À titre de trésorier, il a travaillé à une saine gestion de notre syndicat.

Son surnom affectueux de trésor vient en partie de sa vision de saine gestion que sont nos avoirs. Son dévouement est immense, autant que son cœur. Bonne retraite Phil.

Nous avons dû tous mettre l'épaule à la roue afin de faire avancer les choses. Que ce soit libérés, membre du conseil exécutif, déléguées et délégués.

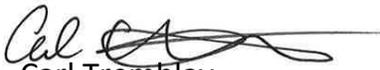
Et évidemment vous. Un syndicat n'est fort que si ses membres s'y reconnaissent, partagent les mêmes valeurs et s'appuient les uns sur les autres. Nous ne serons pas toujours d'accord sur tout, mais nous croyons vous donner l'espace pour l'exprimer. Nous croyons avoir un syndicat fort, car il repose sur ce que nous sommes. Des gens en action et pas uniquement sur papier, sur un plan.



Éric Plourde,
Président



Ysabel Racine,
Secrétaire générale



Carl Tremblay,
1^{er} vice-président



Gislain Tardif,
2^e vice-président