24 MARS 2023 | Volume 30 N° 8

Syndicalement vôtre

Syndicat de l'Enseignement de l'Ouest de Montréal

Établir le rapport de force



EN ACTION POUR SOUTENIR LES NÉGOCIATIONS

Par David Hamel, président

L'Entente nationale arrive à échéance dans quelques jours et les négociations ont commencé par des rencontres exploratoires. Le rythme et l'intensité des rencontres devraient augmenter rapidement puisque le gouvernement Legault s'apprête à abandonner, pour une seconde fois, son projet de forums de discussions multicatégorielles ignorés de toutes les organisations syndicales.

Concurremment à la reprise des pourparlers aux tables de négociation, les premiers moyens de pression du plan d'action-mobilisation sont à la veille d'être mis en branle. La première phase, une phase d'affirmation, repose essentiellement sur des actions de visibilité. Le matériel de mobilisation sera livré dans les établissements prochainement. Affiches à apposer à des endroits stratégiques de nos milieux de travail, fanions, t-shirts et accessoires à porter sur nos vêtements, signature de courriel, fond d'écran, tracts, constituent autant d'objets de visibilité pour afficher nos couleurs et montrer notre détermination.

Bien que l'on puisse qualifier ces premiers moyens de pression de légers, il n'en reste pas moins qu'ils sont d'une très grande importance pour établir notre rapport de force tout au long des discussions à la table de négociation. Porter un ruban ou apposer une signature bardée d'un slogan revendicateur n'amènera pas la partie patronale à plier. Mais cette première phase du plan d'action vise surtout à établir la cohésion et la solidarité entre nous. À une étape aussi précoce de cette ronde de négociation, le message de ces actions de visibilité ne passera pas tant par le texte

Lire la suite à la page 7.



DANS CE NUMÉRO

02 PLAN D'ACTION-MOBILISATION : DÉLAIS À PRÉVOIR

03 LES ÉCHELONS SALARIAUX : NOUVELLE IMPORTANTE DE LA FAE

04 SUPPLÉANCE OCCASIONNELLE À L'EDA-FP : QUELS SONT VOS DROITS?



Point sur la négo en cours

DÉLAIS CONCERNANT LE PLAN D'ACTION-MOBILISATION

Par Sophie Milot, vice-présidente à la vie syndicale

La phase d'affirmation du plan d'action-mobilisation pour soutenir la négociation nationale devait théoriquement être mise en place le 21 février dernier. Pratiquement, ce n'est pas encore le cas et voici pourquoi.

Le plan d'action a été adopté le 17 février lors du Conseil fédératif de négociation (CFN), après avoir reçu l'aval des assemblées générales des syndicats affiliés à la FAE. Il était impossible alors pour les responsables nationaux d'approuver les commandes de matériel de mobilisation (affiches, outils de visibilité, etc.) avant le mardi 21 février, date prévue du lancement. La production de tout le matériel dépendait de l'acceptation des actions et des quantités requises. Si les délégations présentes au CFN avaient rejeté certaines de ces propositions d'actions, ce sont des milliers de dollars (de nos cotisations!) qui auraient été gaspillés.



Donc, dès le samedi 18 février, l'équipe des communications de la FAE s'est mobilisée pour acheminer les soumissions finales le plus rapidement possible. Certains articles commandés nécessitent plusieurs jours voire des semaines de production puisqu'ils sont fabriqués en des centaines de milliers d'exemplaires. À cela s'ajoutent les délais de livraison aux syndicats affiliés qui doivent à leur tour préparer le matériel et l'expédier aux établissements. Tout cela dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre de plusieurs des fournisseurs manufacturiers. Tout un défi!

Au moment d'écrire ces lignes, le premier article d'affichage vient d'être reçu à nos bureaux et notre équipe administrative travaille d'arrachepied pour une distribution rapide dans les écoles et centres. Les personnes déléguées des établissements recevront en primeur les détails (matériel, type d'affichage et actions requises) par courriel avant chaque envoi. Les membres pourront aussi consulter les différentes étapes dans *Le Point de Départ* entre autres.

Tournée des établissements

Les membres du Conseil exécutif du SEOM ont amorcé dans les derniers jours une tournée d'établissements qui se déroulera jusqu'au 2 juin. Le but de cette visite est de présenter l'ensemble du plan d'action-mobilisation aux membres ainsi que l'opérationnalisation qui en découle. Pour réserver une visite dans votre établissement, il suffit de remplir le formulaire en ligne.

UNE NOUVELLE IMPORTANTE DE LA FAE

Une histoire d'échelons qui finit bien

QU'EST-CE QUI SE PASSE AVEC MON SALAIRE?

Si vous avez porté attention à votre relevé de paie, vous avez peut-être remarqué un changement cette semaine. Pas de panique, on vous explique tout!

Les profs à l'échelon 17 se retrouvent désormais à l'échelon 16. C'est tout à fait normal! Vous n'avez rien perdu, votre salaire reste le même (jusqu'à la conclusion de la négo...!). L'explication complète va devenir un peu technique, mais vous verrez, ça ne fera pas mal.

En résumé, à la dernière négo, les profs se sont entendus avec le gouvernement pour réduire l'échelle salariale en lui retirant un échelon, afin que l'atteinte du salaire maximal se fasse un an plus tôt qu'auparavant. C'est une bonne nouvelle! Ça veut donc dire que les profs qui étaient à l'échelon 16 ont d'ores et déjà atteint le sommet de l'échelle. Ainsi, puisqu'il n'y a plus de différence concrète entre l'échelon 16 et l'échelon 17, ce dernier disparaît.

Mais le salaire, lui?

La mise en œuvre de ce changement a évidemment donné lieu à des tractations actuarielles complexes qui se sont soldées ainsi : afin que personne ne perde de salaire et que les choses restent relativement simples, les échelons restants ont tout simplement été renommés, si on veut. (Ou, pour être plus rigoureux, dans les faits, il y a eu contraction des anciens échelons 3 et 4, afin de réduire d'un échelon le cheminement vers le haut de l'échelle.)

Cette diminution d'échelon se concrétisera le 30 mars prochain. Concrètement, les échelons 3 et 4 seront combinés et ce nouvel échelon deviendra l'échelon 3. Il s'ensuit un décalage de tous les échelons. L'actuel échelon 5 (et le salaire associé) deviendra l'échelon 4, l'actuel échelon 6 deviendra l'échelon 5 et ainsi de suite jusqu'à l'échelon 17, qui deviendra l'échelon 16.

Le tout permet aux profs de recevoir l'augmentation d'échelon qui leur est due tout en réduisant le nombre d'échelons de 17 à 16, ce qui permet à une personne, détenant un baccalauréat en entrant dans le métier, d'atteindre le sommet de l'échelle salariale au bout de 13 ans plutôt que de 14.

Avancement d'échelon accéléré de trois mois!

Vous remarquerez qu'en 2023, l'augmentation due au changement d'échelon est devancée de trois mois. Vous n'aurez donc pas, comme à l'habitude, de changement dans votre traitement au 1er juillet... puisque vous l'aurez déjà reçu le 30 mars! On vous rassure : vous recevez bel et bien le salaire auquel vous avez droit. Et voilà!

Nos excuses aux profs de maths (et aux actuaires) pour qui ce résumé sera assurément beaucoup trop général et qui y trouveront un grave manque de détails et de nuances. Évidemment, cet article se veut un portrait à grands traits de la situation et ne reflète pas nécessairement votre réalité propre : il y a plusieurs exceptions selon vos situations respectives, et nous vous rappelons que si vous avez des questions spécifiques, votre syndicat local est toujours là pour vous aider à y voir clair!

Une vidéo explicative a également été produite, avec Me Marie-Andrée Bénard, qui explique les détails de tous ces changements.

Source : communiqué FAE

LE SEOM RÉPOND À VOTRE QUESTION



Suppléance occasionnelle et taux horaire à l'EDA-FP
QUELS SONT VOS DROITS?



Par Anouk Lemay
Conseillère syndicale

Par Kim Bouchard
Conseillère syndicale

Cet article vise à présenter de façon sommaire vos droits au travail, selon la convention collective (CC), la *Loi sur les normes du travail* (LNT), la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles* (LATMP), la *Loi sur l'assurance-emploi* (LAE) et la *Loi sur l'assurance parentale* (LAP).

Tout d'abord, les seules clauses applicables de la CC sont celles où sont expressément désignés la personne suppléante occasionnelle et l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire à l'EDA-FP.

Nos ententes locale et nationale prévoient entre autres l'ordre d'attribution des suppléances, les conditions de rémunération, la reconnaissance des années d'expérience, la liste de rappel pour l'EDA-FP, les conditions d'obtention d'un contrat à temps partiel au secteur des jeunes ou d'une tâche à taux horaire à l'EDA ou à la FP et l'établissement de l'ancienneté. Soulignons que toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de violence, de harcèlement psychologique ou sexuel et de discrimination.

Fait important à souligner, après 20 jours ouvrables consécutifs d'un même remplacement, la personne suppléante occasionnelle doit recevoir rétroactivement le traitement basé sur son échelon[1] à partir de la première journée de suppléance. Une ou des absences totalisant trois jours ou moins n'annulent pas ce droit. Ces journées d'absence ne sont pas rémunérées.

Seules les personnes légalement qualifiées (avec brevet, permis d'enseignement ou autorisation provisoire) peuvent obtenir un contrat d'engagement[2] du Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys



(CSSMB). Si le CSSMB ne peut recruter une personne légalement qualifiée, il doit présenter une demande de tolérance d'engagement au Ministère de l'Éducation (MEQ) afin d'obtenir l'autorisation d'embaucher une personne non légalement qualifiée (NLQ). Le contrat ainsi octroyé se terminera automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire en cours.

Lorsqu'une personne enseignant à temps plein ou à temps partiel s'absente pour une période de plus de deux mois consécutifs, le CSSMB offre un contrat à

1 Clause 6-7.03 D) EN.
2 Article 23 de la Loi sur l'instruction publique

Suite à la page suivante.

temps partiel à la personne suppléante occasionnelle qui effectue le remplacement[3]. Autrement, après deux mois consécutifs de remplacement d'une personne enseignant à temps plein ou à temps partiel, la personne suppléante occasionnelle peut obtenir un contrat à temps partiel avec effet rétroactif au premier jour de remplacement. Notons que les absences totalisant moins de trois jours n'interrompent pas l'accumulation des deux mois consécutifs.

Les régimes d'assurance (assurance maladie, assurance salaire ou assurance vie) ne couvrent pas la personne suppléante occasionnelle ni celle enseignant à taux horaire, mais sachez que, sous réserve des critères d'admissibilité, le régime d'assurance-emploi[4] offre plusieurs types de prestations : maladie (26 semaines), compassion (26 semaines), proche aidant pour adulte ou enfant gravement malade (15 ou 35 semaines). Par ailleurs, les personnes sans contrat et qui ne travaillent pas à temps plein pourraient recevoir des prestations d'assurance-emploi durant l'année, incluant le congé des Fêtes, la semaine de relâche et les vacances estivales.

En cas d'arrêt de travail en raison d'une lésion professionnelle (accident du travail, maladie professionnelle ou rechute, récidive et aggravation), une travailleuse ou un travailleur peut soumettre une réclamation auprès de la CNESST[5]. Lorsque la requête est acceptée, la LATMP prévoit le versement des indemnités de remplacement du revenu égales à 90% du salaire net ainsi que le remboursement de soins et traitements.

Sous certaines conditions, la travailleuse enceinte (ou qui allaite) peut avoir droit à un retrait préventif si ses conditions de travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naitre ou pour elle-même. Elle pourra recevoir des indemnités de remplacement du revenu prévues à la LSST égalant 90% du salaire net.[6] En cas de grossesse à risque qui nécessite un arrêt de travail, le régime d'assurance-emploi ou le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) peuvent s'appliquer.

Le RQAP administre l'indemnisation des congés de maternité, de paternité et parental.[7] Cette assurance offre le choix entre deux options d'indemnisation, soit le régime de base ou le régime particulier, qui diffèrent quant à la durée du congé et au pourcentage de remplacement du revenu.

Finalement, la LNT prévoit plusieurs congés, dont certains rémunérés, notamment :

- Les jours fériés où vous pourriez recevoir une indemnité[8];
- 10 journées sans salaire pour des obligations familiales[9];
- Une journée avec salaire et quatre jours sans solde pour décès ou funérailles (conjoint ou conjointe, enfant ou celui de son conjoint ou conjointe, père ou mère, frères ou sœurs)[10];
- Une journée sans salaire pour décès ou funérailles (gendre, bru, grands-parents, petits-enfants, beau-frère, belle-sœur, beau-père, belle-mère)[11];
- Une journée avec salaire, le jour de son mariage ou de son union civile[12] et une journée sans salaire pour le mariage ou de l'union civile : enfant, enfant de son conjoint ou de sa conjointe, père, mère, frère, sœur.

3 Clause 5-1.11 EN
4 https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae.html
5 https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/accident-travail-maladie-professionnelle/quoi-faire-si-vous-avez-un-accident-travail
6 https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/grossesse-allaitement/retrait-preventif
7 https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/accueil
8 Articles 60 et 62 LNT et article 4 de la Loi sur la fête nationale
9 Article 79.7 LNT
10 Article 80 LNT
11 Article 80.1 LNT
12 Article 81 LNT



LA VIOLENCE DANS LES ÉTABLISSEMENTS PRÉSCOLAIRES ET PRIMAIRES

Par Simon Séguin, vice-président à la vie professionnelle

Nous sommes dans la dernière ligne droite avant la fin de l'année scolaire, année marquée d'évènements qui ont mis à l'épreuve notre patience et laissé des traces sur notre conscience. Récemment, plusieurs articles de journaux et reportages télévisés ont informé la population que l'ambiance dans les écoles n'était pas toujours composée de rires et de joies.

Plusieurs facteurs de risques affectent les enseignantes et les enseignants, comme la glace dans les cours d'école en hiver sur laquelle vous pouvez glisser ou encore les nez qui coulent et qui peuvent mettre votre santé en péril. Toutefois, le facteur humain représente assurément celui qui pourrait le plus influencer votre bienêtre.

Que ce soit le tout-petit qui teste les limites ou le plus grand à l'aube de l'adolescence avec tout ce que cela implique, les élèves peuvent devenir une source de risques de lésions physiques ou psychologiques. Les écoles du Centre de services scolaire ont adopté des codes de vie et des politiques contre les actes d'intimidation et de violence. Le contenu peut se résumer comme suit : « l'élève doit adopter un comportement empreint de civisme et de respect envers le personnel du Centre de services scolaire et envers ses pairs. Il doit contribuer à l'établissement d'un milieu d'apprentissage sain et sécuritaire. À cette fin, il est tenu de participer aux activités de l'école qu'il fréquente concernant le civisme, la prévention et la lutte contre l'intimidation et la violence». Comment expliquons-nous cela à un enfant de 5 ans?

Je suis personnellement très mal placé pour vous faire la leçon alors que plusieurs d'entre vous gèrent leur classe depuis plus longtemps que moi. Chose certaine, le profil des élèves de maternelle en 2023 est à des milles de celui des enfants des années 70. Notre société évolue et les enfants aussi. Qu'ils soient issus de l'immigration et qu'ils aient besoin d'apprendre une nouvelle langue, qu'ils viennent de milieux défavorisés ou favorisés, toutes et tous devront acquérir des outils que vous leur proposerez pour s'intégrer dans la microsociété que constitue votre classe.



Malgré toute votre bonne volonté et toute votre expérience, vous pourriez vous retrouver dans une fâcheuse situation et recevoir un coup, subir une morsure ou entendre une parole offensante. Dans tous les cas de violence, avec ou sans lésion, qu'ils aient été perpétrés contre vous ou envers un autre élève, il est primordial de remplir un formulaire d'accident. Chaque rapport déposé pourrait générer les services demandés pour l'élève en faute et pour les victimes d'actes de violence dans votre classe. Une des premières façons d'éradiquer la violence est de savoir la reconnaitre.

La violence peut aussi provenir des parents de vos élèves. Si vous ne vous sentez pas à l'aise avec certains parents, parlez-en à votre direction et demandez un accompagnement pendant les rencontres avec les parents plus difficiles.

Plusieurs écoles et centres ont vécu des cas déchirants dans la dernière année et nombre de vos collègues ont souffert de violences physiques ou psychologiques. N'attendez pas que le problème se règle de lui-même. Prenez les devants et refusez l'intimidation.

SUITE DE L'ÉDITORIAL

ou la forme des objets que par le niveau d'adhésion. Plus les dirigeantes et dirigeants de la partie patronale verront d'affiches installées et constateront que les profs portent leur ruban, leur t-shirt et utilisent leur fond d'écran, plus l'équipe de négociation patronale comprendra que nous sommes unis, solidaires et déterminés à ce que nos demandes deviennent des dispositions conventionnées.

Cette phase d'affirmation, si elle est déployée massivement, permettra non seulement d'envoyer un message à la partie patronale, mais également de bâtir notre mobilisation sur une fondation solide. L'histoire nous démontre que de tout temps, l'ascension de la mobilisation s'apparente à celle d'un avion gros porteur. Le décollage est long et périlleux, mais une fois qu'il a quitté la piste, l'appareil prend de l'attitude pour atteindre sa vitesse de croisière. En d'autres termes, cette phase sert à rallier tous les collègues autour d'un même geste pour montrer notre solidarité, pour établir notre rapport de force, ce carburant essentiel pour l'équipe syndicale de négociation. Nous serons toutes et tous affectés par les gains et les reculs à l'issue de cette ronde de négociation.

Si la phase d'affirmation de ce plan d'action-mobilisation constitue la fondation de notre rapport de force, la phase de persuasion qui suivra d'ici la fin de 2022-2023 peut se comparer à la charpente à installer sur la fondation de notre rapport de force. À l'exception de la négociation nationale 2020, les plans d'action ont toujours connu une troisième phase composée de moyens de pression plus lourds, comme des boycottages ou des jours de grève : la phase «ça passe ou ça casse»! Devrons-nous y recourir à nouveau durant cette ronde de négociation? Il est encore trop tôt pour se prononcer là-dessus. Quand on bâtit son rapport de force, plusieurs facteurs importent lorsque vient le temps de proposer des moyens qui risquent de provoquer des coupes salariales. Parmi ceux-ci, la solidarité et l'adhésion les plus larges possible des membres aux moyens d'action dits légers prédisent souvent si un mandat de grève est atteignable et nécessaire. De ces critères, l'écart entre les demandes syndicales et les offres patronales et le rythme des négociations et la bonne foi de la partie patronale en sont d'autres. On s'en reparlera.

Nous serons toutes et tous affectés par les gains et les reculs à l'issue de cette ronde de négociation.

Certaines et certains d'entre vous se posent en ce moment de nombreuses questions tout à fait légitimes. C'est pourquoi les membres du Conseil exécutif du SEOM ont entamé une tournée d'établissements. Ils iront à la rencontre des membres, pour les entendre, pour répondre à leurs questions et aussi pour présenter les actions d'affirmation à mener au cours des prochaines semaines. Les membres du CE pourront également discuter de l'écart immense entre les demandes syndicales et les offres patronales. Des offres qui ressemblent davantage à des demandes de récupération pour pallier le manque d'effectifs qu'ils ont eux-mêmes créé avec une piètre stratégie d'attraction-rétention. Plusieurs écoles et centres ont déjà transmis leur demande de visite d'un membre du CE. Je réitère l'invitation à toutes les écoles et tous les centres de confier à une personne, qu'elle soit déléguée ou non, la responsabilité de remplir le formulaire afin que l'on puisse aller vous rencontrer.

N'oubliez jamais que notre équipe de négociation, si bonne soit-elle, n'arrivera jamais à convaincre le patron de la justesse de nos demandes sans l'appui de l'ensemble du personnel enseignant. Pour cela, il faut le montrer, il faut s'affirmer.

Viser toujours plus haut!

Rédaction : David Hamel, Sophie Milot, Simon Séguin, Kim Bouchard, Anouk Lemay et Yves Parenteau

Édition : Yves Parenteau

Révision linguistique et mise en page : Julie Denis

Le *Syndicalement vôtre* est une publication numérique diffusée par courriel aux membres du SEOM. Pour s'inscrire à la liste d'envoi.

La reproduction et la rediffusion du *Syndicalement vôtre* sont encouragées avec la mention de la source.

Une production du Service des communications du SEOM | 24 mars 2023

Syndicat de l'Enseignement de l'Ouest de Montréal
4792, boulevard Saint-Charles
Pierrefonds (Québec) H9H 3C9
Tél. : 514 637-3548 Fax : 514 637-0000
www.seom.qc.ca | webinfo@seom.qc.ca

Syndicat de l'Enseignement de l'Ouest de Montréal