28 AVRIL 2023 | Volume 30 N° 9

Syndicalement vôtre

Syndicat de l'Enseignement de l'Ouest de Montréal

Négociation 2023



LE SEOM EN TOURNÉE POUR SOUTENIR LE PLAN D'ACTION

Par David Hamel, président

Le plan d'action-mobilisation pour le renouvèlement de la convention collective nationale vient à peine de débuter que déjà, il fait réagir les patrons. Bien que nos moyens de pression se limitent surtout à des opérations d'affichage, la partie patronale a déposé de nouvelles offres que le SEOM vous présentera le mercredi 3 mai en Assemblée générale. Sans vous dévoiler le contenu de ces nouvelles propositions avant l'AG, je vous suggère de ne pas ranger vos affiches, rubans, pancartes et autres objets de visibilité, car ce nouveau dépôt patronal est encore bien loin des demandes syndicales déposées l'automne dernier.



Ainsi, en plus de vous présenter les offres patronales et d'en débattre, l'Assemblée générale du 3 mai servira à adopter un nouveau plan d'action, dans un esprit de gradation des moyens de pression afin d'améliorer notre rapport de force. Je compte donc sur votre participation pour réfléchir ensemble sur les moyens à mettre en œuvre pour cette nouvelle phase, d'autant plus que la séquence d'adoption du plan d'action a été modifiée pour que toutes les AG des neuf syndicats affiliés puissent se prononcer sur les propositions émanant des autres syndicats locaux.

Tournée d'établissement

Le débat et le vote sur un projet de plan d'action en instance sont importants, mais s'assurer de la compréhension, de l'adhésion et de la solidarité de tous les membres de tous les milieux constitue aussi des indispensables si l'on veut maintenir ce message de cohésion et de détermination à améliorer nos conditions de travail et salariales, en cette période de pénurie et d'inflation.

Lire la suite à la page 12.

DANS CE NUMÉRO

02 POINT SUR LA NÉGO
03 DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LES DROITS PARENTAUX
05 MÉCANISME DE RÉGULATION DES POSTES À L'EDA ET À LA FP
09 LES MEMBRES DU SEOM S'AFFICHENT



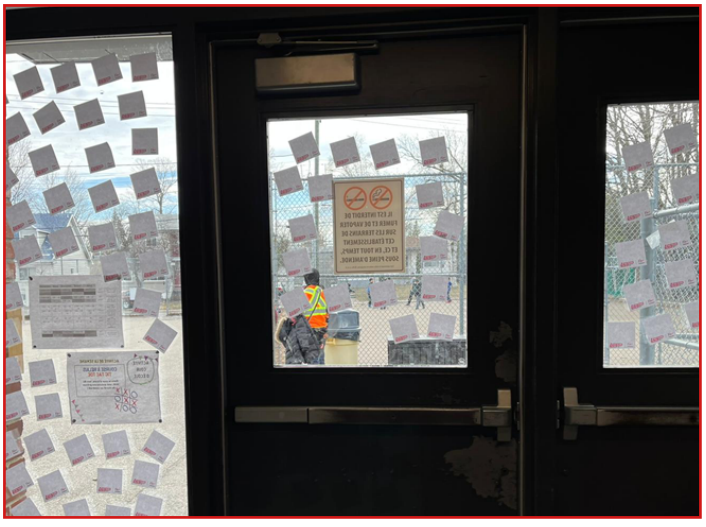
LE POINT SUR LA NÉGO

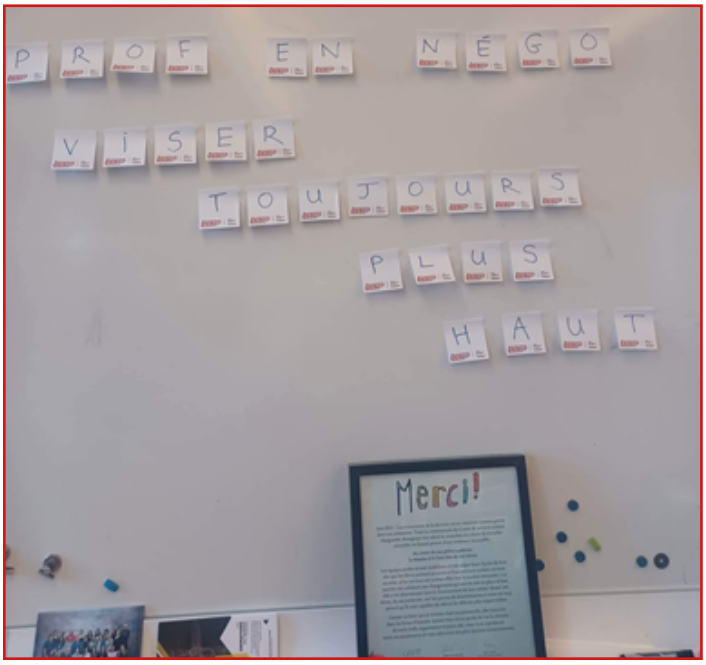
Par Sophie Milot, vice-présidente à la vie syndicale

La phase d'affirmation du plan d'action-mobilisation pour la négo 2023 vient de se terminer. Force est de constater que les dépôts des offres patronales ne sont pas à la hauteur des demandes syndicales ni de ce que méritent les enseignantes et enseignants au Québec. Les membres se sont montrés patients alors que nous nous sommes affichés sagement et sans fracas. Il est maintenant temps de se faire entendre plus intensément.

La phase de persuasion débutera le 1er mai. Plusieurs actions permettant aux profs d'affirmer leur autonomie professionnelle, comme la réappropriation des minutes de travail personnel (TP) et le contenu des journées pédagogiques, ont été adoptées dans les AG des syndicats affiliés et au Conseil fédératif de négociation (CFN). Pour plus de détails sur les différentes actions, je vous recommande de contacter la personne déléguée de votre établissement qui a reçu toute la documentation en lien avec la mobilisation.

Vous avez des images d'affichage ou de votre équipe-école ou équipe-centre avec les objets de visibilité que vous souhaitez partager ? Envoyez-nous ces photos à webinfo@seom.qc.ca et elles





seront publiées sur les réseaux sociaux ou dans notre prochain numéro du Syndicalement vôtre, comme celles de la page 9.

La FAE a aussi amorcé la consultation sur les actions de la phase de pression qui seront mises en branle dès la rentrée. Un Conseil extraordinaire des personnes déléguées en mode virtuel a été convoqué le 26 avril pour débattre de la proposition. Tous les membres du SEOM auront la possibilité de s'exprimer sur ce sujet pendant l'Assemblée générale virtuelle du 3 mai. Vous avez de bonnes idées d'actions que les syndicats affiliés pourraient entreprendre pour montrer au gouvernement que les enseignantes et enseignants méritent de meilleures conditions de travail ? Vous êtes insatisfaites ou insatisfaits de certaines actions adoptées lors des phases d'affirmation ou de persuasion ? L'AG du 3 mai est le moment idéal pour venir en débattre avec les collègues du SEOM.

Au plaisir de vous y voir en grand nombre !



NOUVELLE DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LES DROITS PARENTAUX

Par Simon-Pierre Hébert, vice-président aux relations du travail

Dans un communiqué diffusé en juillet, le SEOM informait ses membres des démarches à effectuer en fonction des nouvelles dispositions de l'entente sur les droits parentaux. L'application de cette procédure a changé de nouveau cette année. Il s'avère donc essentiel pour toutes et tous de bien comprendre la marche à suivre.



Voici une liste de définitions importantes :

- **Congé de maternité**
  Période pendant laquelle l'enseignante n'est pas au travail.

- **Prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)**
  Montant reçu du RQAP (55 %, 70 % du salaire).

- **Indemnité complémentaire**
  Montant reçu du CSSMB (permet d'arriver à 88 % du salaire pendant les 20 ou 21 premières semaines).

- **Rajustement 10 mois**
  Montant reçu pour les « paies d'été ».

- **« Vieux gagné »**
  Montant du rajustement 10 mois qui a été cumulé pendant l'année scolaire 2022-2023. Ces sommes sont non concurrentielles aux prestations du RQAP.

- **Paiement anticipé**
  Montant du rajustement 10 mois qui est avancé pour l'année scolaire 2023-2024. Ces sommes ne sont plus concurrentielles aux prestations du RQAP, contrairement à l'été passé.

Le SEOM rappelle à ses membres l'application qui a cours depuis l'été 2022 :

L'enseignante recevra l'entièreté de sa « paie d'été » ou de son « rajustement 10 mois », pour employer le jargon du Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys. C'est donc dire que la paie d'été ne sera plus déduite des versements de traitement de l'enseignante en vertu de la clause 5-13.01, du paragraphe C) de la clause 5-13.09 et du 3e alinéa de la clause 5-13.13.

Jusqu'au renouvèlement de l'*Entente nationale* 2020-2023, le Centre de services accordera à l'enseignante l'indemnité complémentaire stipulée à la clause 5-13.09 (pour arriver au salaire normal -12 %) liée au congé de maternité pendant la durée du congé prévu à la clause 5-13.05 (21 semaines ou 20 semaines selon le cas), malgré la clause 5-13.12. Aucune indemnité n'est payée pendant la période de vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée.

Suite à la page 4.

NOUVELLE DÉMARCHE SIMPLIFIÉE POUR LES DROITS PARENTAUX — *suite*

Pour les enseignantes à temps partiel, le «rajustement 10 mois» sera versé comme avant, vers le 30 juin, mais la «paie d'été» ne sera plus déduite de la prestation du RQAP. Les coupes de traitement pratiquées dans certains centres de services pour la période estivale sont abolies. Pour les enseignants en congé de paternité ou les enseignantes et enseignants en processus d'adoption dont les dates peuvent varier, la possibilité de suspendre le congé et les prestations du RQAP s'ajoutent durant la période estivale et la relâche. Pour les personnes en congé durant l'été à l'occasion de la naissance, le congé de cinq jours pourra être reporté après les vacances. Les dispositions précédentes touchent aussi la semaine de relâche.

Le grand changement de cette démarche n'oblige plus les enseignantes et enseignants à suspendre leur congé de maternité pour éviter une perte de revenu. En effet, le paiement anticipé du CSSMB lors de la première paie de l'année scolaire en aout ne sera plus un salaire concurrentiel. Néanmoins, si des enseignantes et enseignants disposaient encore de journées de maladie monnayables, leur utilisation serait un salaire concurrentiel. L'employeur conserve sa pratique de considérer la première et la dernière semaine de travail comme étant des semaines complètes de maternité.

Le SEOM conseille à ses membres de considérer le congé de maternité de 105 jours (21 semaines x 5 jours). Nous constaterons à l'automne si les congés auront été accordés selon la nouvelle procédure. Sinon, nous examinerons les recours possibles à ce moment.

Voici un exemple concret de cette proposition qui s'appliquerait dès cet été pour une enseignante à temps complet. Elle commence son congé de maternité le dimanche 28 mai et choisit le régime long.

Période	RQAP	CSSMB
Du 28 mai au 1er juillet	70 %	Indemnité compensatoire
Du 2 juillet au 26 aout	70 %	Paies d'été
Du 27 aout au 18 novembre	70 %	Indemnité compensatoire
Du 19 novembre au 16 décembre	55 %	Indemnité compensatoire
Du 17 décembre jusqu'à l'épuisement des semaines parentales	55 %	-



EDA-FP

MÉCANISME DE RÉGULATION DES POSTES



Par Michel Lussier
Conseiller à la formation professionnelle

Par Steeve Pinsonneault
Conseiller à l'éducation des adultes

La Fédération autonome de l'enseignement (FAE) a convenu récemment d'un mécanisme pour améliorer la sécurité d'emploi dans les secteurs de l'éducation des adultes (EDA) et de la formation professionnelle (FP). Cette régulation est maintenant énoncée dans les chapitres 11 et 13 de l'Entente nationale 2020-2023 adoptée par les parties syndicale et patronale.

Avant l'adoption de ces dispositions, seul le plancher établi au 30 juin 2010 déterminait le nombre minimal de postes à temps plein que les centres de services scolaires devaient accorder à ces secteurs. Pour le Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys, ce plancher comptait 96 postes pour l'EDA et 86 postes pour la FP. Cependant, de nombreux enseignantes et enseignants dans ces secteurs restaient en situation de précarité pendant plusieurs années avant d'obtenir un poste menant à une permanence. Ce mécanisme atténuera cette situation.

Le processus prévoit un nombre minimal de postes à temps plein en utilisant trois éléments pour calculer le nombre de contrats dans une année scolaire.

Ces éléments sont :

1. Le nombre d'enseignantes et enseignants réguliers au 30 juin de l'année précédente.
2. Le nombre d'enseignantes et enseignants à temps partiel ayant obtenu des contrats à 100 % pendant les trois dernières années scolaires et au 30 septembre de l'année en cours.
3. Le nombre d'enseignantes et enseignants en surplus au 30 septembre de l'année en cours.

Le CSS doit dresser l'inventaire de ces éléments au plus tard le 30 septembre de chaque année et appliquer des formules pour déterminer le nombre de postes à l'EDA et à la FP.

Ces formules sont :

- Nombre de postes à l'EDA = (point 1 + point 2) x 80 % - point 3
- Nombre de postes à la FP = (point 1 + point 2) x 75 % - point 3

Le nombre minimal de postes peut augmenter ou diminuer d'une année à l'autre, mais il ne peut se situer en deçà du plancher de juin 2010. Le CSS décide ensuite, après consultation du syndicat, dans quelles spécialités il octroiera ces postes. Un poste supplémentaire acquis par ce mécanisme sera en voie de permanence pendant cinq ans au lieu de deux ans, à moins qu'il n'y ait un départ définitif d'un enseignant permanent, autrement qu'en étant mis en disponibilité.

Selon les calculs de la FAE, l'utilisation de cette annexe aurait permis la création de 42 nouveaux postes à la FP si elle était entrée en vigueur lors de la première année de l'entente nationale (2020-2021). Bien que l'EDA n'aurait pas obtenu de postes supplémentaires, cette régulation assure une meilleure stabilité du nombre de postes disponibles. En effet, même s'il y aura fermeture d'un édifice de l'EDA à la fin de l'année, cette annexe permettra de calculer le nombre de postes que notre CSS devra garder à ce secteur. En somme, le Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal (SEOM) considère que cette annexe constitue une avancée pour les secteurs de l'EDA et de la FP.



FERMETURE DE L'ÉDIFICE CLÉMENT DU CEA LASALLE



Par Steeve Pinsonneault
Conseiller à l'éducation des adultes

Les représentantes et les représentants du Service des ressources humaines du Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys (CSSMB) ont rencontré les enseignantes et enseignants réguliers du CEA Lasalle, édifice Clément le 4 avril 2023.

La sécurité d'emploi et les prochaines étapes liées à la fermeture de cet établissement étaient à l'ordre du jour de cette réunion. Lors de cette rencontre, les membres du personnel du Service des ressources humaines du CSS ont confirmé que le nombre de postes à temps plein sera préservé. Le CSSMB tiendra compte des choix des enseignantes et enseignants de l'édifice Clément pour leur affectation dans des établissements où des postes réguliers seront ouverts. Les postes laissés vacants seront abolis. Les porte-paroles du CSSMB ont aussi mentionné qu'ils ne pouvaient garantir le maintien des postes pour plus d'un an, puisqu'ils en révisent le nombre chaque année. Cependant, les représentantes et représentants des ressources humaines ainsi que de la direction des Services éducatifs de l'éducation des adultes nous ont aussi précisé qu'ils avaient l'intention de maintenir les enseignants permanents au secteur des adultes du CSSMB.

Les choix de postes vacants se feront en séance de réaffectation le 25 mai, comme le prévoit le processus de la sécurité d'emploi de la convention collective (11-7.14 B) E) EL). Ces postes seront donc disponibles pour l'ensemble des enseignantes et enseignants réguliers qui se sont inscrits à la séance de réaffectation. Pour ce faire, les enseignantes et enseignants doivent remplir le formulaire AM-5B. L'affectation des postes se fera par ordre d'ancienneté. Il y aura ensuite la distribution des fonctions et responsabilités (le choix de tâche), le 30 ou 31 mai. Le mouvement volontaire aura lieu le 7 juin . Nous vous invitons à consulter le Syndicalement vôtre consacré à l'opération sécurité d'emploi pour de plus amples détails. De plus, le SEOM offrira une session de formation en mai afin de rappeler les étapes de la sécurité d'emploi.



FORMATION SYNDICALE SUR LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

Par Simon-Pierre Hébert, vice-président aux relations du travail



Soucieux que tous ses membres puissent faire valoir leurs droits, le SEOM leur offre quatre sessions de formation syndicale sur la sécurité d'emploi.

La première session, qui se tiendra le 2 mai, concerne le mécanisme de sécurité d'emploi pour le personnel permanent du secteur des jeunes. Le même contenu de formation sera présenté le 11 mai pour les membres des secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle. Il y sera question, entre autres, du mouvement volontaire et de la réaffectation. Les formatrices et formateurs aborderont aussi l'étape-établissement ainsi que la répartition des fonctions et responsabilités. Les séances pour les profs à statut précaire se tiendront le 16 mai pour le secteur des jeunes et le 18 mai pour les secteurs des adultes et professionnel. Le Mouvement action chômage présentera les conditions pour établir le droit à des prestations d'assurance-emploi et détaillera les dispositions d'exception du Règlement sur l'assurance-emploi, applicables spécifiquement aux enseignantes et enseignants. Ensuite, le SEOM présentera la mécanique d'octroi de postes que l'employeur utilise. L'inscription est requise pour y participer.



PRENDRE SA RETRAITE À 55, 60 OU 65 ANS?



Par Kim Bouchard
Conseillère syndicale

La décision de prendre sa retraite doit être murement réfléchie et ne signifie pas nécessairement qu'il vous faut cesser de travailler totalement. Vous pouvez explorer différentes avenues : un départ progressif, un changement de carrière ou encore la retraite complète.

Le principal régime de retraite auquel les enseignantes et les enseignants participent est le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). Au moment de la prise de votre retraite, différentes sources de revenus pourraient s'ajouter à votre rente, dont certaines issues des programmes de régimes publics comme le Régime de rentes du Québec (RRQ), la Pension de sécurité de la vieillesse (PSV) au fédéral, ainsi que de sources privées (REER, CELI et autres épargnes personnelles).

Dans tous les cas, pour vous aider à analyser les revenus dont vous disposerez à la retraite, consultez une personne planificatrice financière! De plus, vous pouvez accéder en tout temps au site Internet de Retraite Québec pour obtenir des informations et les formulaires concernant :

- Votre relevé d'état de participation au régime de retraite;
- Une demande d'estimation de rente;
- Une demande de rente de retraite;
- Une demande de rachat.

De son côté, le SEOM ne fournit que de l'information en matière de retraite, conséquemment, aucun service de conseils personnalisés n'est offert.

Le régime de mise à la retraite de façon progressive

Avant de prendre sa retraite définitivement auprès du CSSMB, une enseignante ou un enseignant qui souhaite réduire son temps de travail pourrait se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive prévu aux articles 5-21.00 et suivants de l'*Entente nationale*.

Dans un tel cas, votre rémunération sera proportionnelle au temps travaillé, tout comme les congés de maladie, les suppléments et les congés spéciaux. Si une invalidité survenait, vous seriez aussi proportionnellement indemnisé selon le salaire effectivement gagné. Pendant toute la durée de la mise à la retraite progressive, vous accumulerez de l'ancienneté et de l'expérience, comme si vous étiez normalement au travail.

Par ailleurs, aux fins du RREGOP, votre pleine rémunération sera considérée dans la détermination de votre rente de retraite. En effet, pendant la durée de votre retraite progressive, le CSSMB et vous verserez le même montant de cotisations, comme si vous n'aviez pas réduit votre temps de travail. Tant votre salaire que votre période de service vous seront entièrement reconnus.

Suite à la page 8.

PRENDRE SA RETRAITE À 55, 60 OU 65 ANS?

suite

L'entente de retraite progressive dure au maximum cinq ans. Elle doit spécifier ses dates de début et de fin. L'entente précise également le pourcentage de temps travaillé pour chaque année visée. Ce temps ne doit pas être inférieur à 40 % de la semaine normale de travail, mais peut varier d'une année à l'autre.

On ne peut se prévaloir de l'entente qu'une seule fois et à sa date de fin, l'enseignante ou l'enseignant doit démissionner et prendre sa retraite. Notez qu'il est toujours possible de mettre fin à l'entente plus tôt que prévu et de devancer sa date de retraite.

Avant même de conclure une entente de retraite progressive, vous devez remplir le formulaire Demande de confirmation d'admissibilité au départ progressif d'un régime de retraite du secteur public (RSP-267) afin que Retraite Québec confirme votre droit à une pension à la fin de votre entente.

Ensuite, vous pourrez présenter votre demande écrite (Annexe XXXI de l'Entente nationale) au CSSMB, normalement avant le 1er avril précédant l'année scolaire où débutera votre mise à la retraite progressive, accompagnée de l'attestation de Retraite Québec.

Si le CSSMB refuse votre demande, il est tenu de vous en fournir les motifs seulement si vous le lui demandez. Aussi, selon l'organisation de l'école ou de l'enseignement, le CSSMB pourrait modifier le pourcentage de temps travaillé en s'assurant de se rapprocher le plus de ce que l'entente prévoit.

Finalement, sachez que si vous avez au moins 60 ans, vous pourriez réclamer la rente de retraite du RRQ, tout en continuant à travailler (www.rrq.gouv.qc.ca). De cette façon, vous poursuivrez vos cotisations au RRQ et accumulerez un supplément applicable à votre rente de retraite.

DERNIER APPEL POUR LA BOURSE JEUNE RACCROCHEUSE

(YP) — C'est le dernier appel pour les membres du SEOM qui souhaitent inscrire une de leurs élèves pour la Bourse *Jeune raccrocheuse* décernée par la FAE. Pour une 10e année, trois bourses de 2000 $ seront remises. Pour soumettre une candidature, l'étudiante doit avoir repris ses études en 2022-2023 et être inscrite pour l'année 2023-2024 dans un établissement public pour l'obtention d'un DES ou d'un DEP. Les candidatures seront acceptées jusqu'au 1er mai 2023 en remplissant le formulaire d'inscription. Visitez la page Bourse Jeune raccrocheuse pour connaitre les modalités de participation.



LES MEMBRES DU SEOM S'AFFICHENT

(YP) — L'opération affichage du plan d'action pour la négo 2023 va bon train. De gauche à droite et de haut en bas, les collègues affichent leurs couleurs à Notre-Dame-de-Lourdes, Dollard-des-Ormeaux, Bois-de-Liesse, au siège social du CSSMB, Murielle-Dumont, CFP des Carrefours, Île-des-Sœurs, Jean-Grou, Laurendeau-Dunton, Monseigneur-Richard, Jardin-des-Saints-Anges et Notre-Dame-de-la-Garde. Pour les autres écoles et centres, continuez d'envoyer vos photos pour publication sur toutes nos plateformes.



























LA VIOLENCE DANS LES ÉCOLES SECONDAIRES

Par Simon Séguin, vice-président à la vie professionnelle



Les enseignantes et enseignants du secondaire reconnaissent les difficultés de leur travail quand ils interagissent avec des jeunes qui subissent de grands changements qui vont les définir comme adultes.

Le site de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) nous parle de la violence en milieu scolaire et des défis de l'éducation à la socialisation. Les messages clés qui en ressortent sont :

- La violence à l'école se définit comme tout type de comportement indésiré, perçu comme étant hostile et nuisible, portant atteinte à l'intégralité physique ou psychique d'une personne, à ses droits ou à sa dignité. La violence peut être vécue et commise par des élèves, par le personnel scolaire ou par des personnes externes à l'école.

- Chez les élèves, il s'agit de comportements subis de la part de leurs pairs, des adultes de l'école ou encore de violence qu'ils perçoivent ou observent dans leur environnement scolaire. La violence vécue par le personnel scolaire se manifeste par des comportements négatifs de la part des élèves, des collègues, de leur école ou de parents d'élèves.

- La violence en milieu scolaire est fréquente. Selon les études considérées, on estime que plus du tiers des élèves québécois vivent au moins un épisode de violence verbale ou physique à l'école ou sur le chemin de l'école.

- L'intimidation (incluant la cyberintimidation) fait partie d'un ensemble d'agressions que peut subir un élève à travers son parcours scolaire. L'élève victime d'intimidation durant sa scolarisation se trouvera ultimement plus à risque de connaitre des problèmes d'intégration et d'adaptation sociales. Il a été rapporté également que l'élève qui exerce fréquemment de l'intimidation risque plus de manifester un mal-être (solitude, dépression, désintérêt pour l'école, consommation excessive d'alcool ou de drogues) que les élèves tenus à l'écart.

- Les comportements violents en milieu scolaire ne peuvent être uniquement attribuables à des facteurs individuels. La violence est aussi influencée par un ensemble de conditions de l'environnement scolaire, comme le cadre éducatif, les conditions d'enseignement et d'apprentissage, la qualité des relations interpersonnelles, la qualité de l'environnement physique et social, etc.

- L'école est un milieu de vie complexe et propice aux multiples manifestations de violence. Elle constitue également un endroit privilégié pour soutenir l'apprentissage de comportements sociaux positifs et le développement de mécanismes socioémotionnels permettant aux individus de développer des ressources pour gérer adéquatement leurs relations interpersonnelles.

- Pour prévenir la violence, il est essentiel de concevoir l'intervention en milieu scolaire à l'intérieur d'un modèle intégrateur ciblant divers niveaux d'intervention et l'ensemble de l'environnement scolaire.

Le 13 février 2023, plusieurs bagarres ont eu lieu dans une école secondaire de notre CSS. L'employeur a réagi rapidement et de la bonne façon. Il a su déployer plusieurs moyens efficaces en proposant, entre autres, des surveillances rémunérées aux enseignantes et enseignants. Les derniers échos nous assurent que la situation s'est grandement apaisée.

Il est primordial de se référer en tout temps à votre plan de lutte contre l'intimidation et la violence à l'école qui vous expliquera les procédures de dénonciation d'actes de violence et les moyens d'aide aux personnes qui en sont victimes.

Je vous partage aussi le lien de l'Institut national de santé publique du Québec qui présente les dernières études réalisées sur le sujet : La prévention et la réduction de la violence dans les écoles | INSPQ

VISIBILITÉ POUR LE TRAVAIL INVISIBLE

(YP) — Quelque 150 membres des neuf syndicats affiliés à la FAE ont manifesté le 4 avril devant le Parlement pour souligner le travail invisible des femmes. Cette manif du plan d'action Négo 2023 a débuté par un atelier de création de pancartes. La délégation du SEOM était entre autres composée de Mélanie Audet, Isabelle Paquette, Kim Desjardins, Ginette Simard, Sophie Préfontaine, Sybille Camblan, Catherine Lafrenière-Gagnée, Catherine Valois, Joanie Milot, Lilie Corbeil, Sophie Milot, Marie-France Quesnel, Josée Côté et Carole Janson. La présidente de la FAE, Mélanie Hubert, les députées Ruba Ghazal et Manon Massé de QS, Pascal Bérubé du PQ ainsi que Marwa Rizky du PLQ, se sont adressés aux manifestantes.



















C'est pourquoi les membres du Conseil exécutif (CE) du SEOM ont amorcé une tournée d'établissements afin de répondre à toutes les questions liées au plan d'action-mobilisation. Ces visites d'écoles et de centres représentent également une occasion de vous proposer des solutions en cas de problèmes rencontrés dans la mise en place de ces actions, qui peuvent être reçues différemment d'une direction d'établissement à l'autre. En plus de raffermir les liens entre l'exécutif syndical et les membres en exercice, ces visites permettent d'échanger sur diverses façons de déployer les moyens de pression en ralliant la totalité des collègues, sinon la plus grande majorité.

Il ne faut surtout pas banaliser l'impact de ces moyens de pression sur le déroulement de la négociation. Sachez que nos récentes opérations d'affichage dans les établissements ont fait l'objet de remarques à la table de négociation. Elles ne sont pas étrangères au dépôt de nouvelles offres aussi hâtivement dans cette ronde de discussion. Imaginez l'effet que produiront les moyens plus lourds s'ils sont déployés dans tous les établissements.

Les membres du CE sont disponibles pour poursuivre cette tournée d'établissements jusqu'en juin. Plusieurs équipes-écoles et équipes-centres ont déjà reçu la visite du SEOM pour discuter du plan d'action. Plusieurs plages horaires demeurent libres pour en visiter d'autres au cours du prochain mois. Je vous invite à en parler entre vous et à désigner une personne qui remplira le formulaire pour demander une éventuelle rencontre.

Ces rencontres explicatives sont rodées au quart de tour. Nous sommes disponibles à l'heure qui vous convient et la présentation, incluant la période de questions, peut être aussi brève que 30 minutes, si l'agenda des collègues de votre établissement ne permet pas une plus longue rencontre.

Pénurie et inflation

L'équipe de négociation syndicale a besoin de l'appui des membres qui se mettent en action. Seul le rapport de force que nous forgerons forcera le gouvernement à bouger et à se rapprocher de nos revendications qui sont surtout centrées sur l'allègement de la tâche en cette période de pénurie et le recouvrement de notre pouvoir d'achat après deux années d'inflation galopante. Les offres du gouvernement sont à l'inverse de la conjoncture. L'employeur adopte une approche inflationniste sur la tâche en nous demandant de pallier le manque d'effectifs en ajoutant de nouvelles tâches. Il est en plus en pénurie de moyens pour compenser les deux années consécutives d'inflation à 7% en nous offrant un maigre 9% sur cinq ans, nous faisant ainsi perdre tout le pouvoir d'achat, et même plus, que nous avions récupéré lors de la dernière ronde de négo.

Viser toujours plus haut! est le slogan de cette négociation. Plus haut pour améliorer les conditions d'enseignement et les conditions d'apprentissage. Plus haut pour que nos salaires rejoignent ceux de la moyenne canadienne en enseignement. Plus haut pour protéger l'école publique. Plus haut, ça veut aussi dire de hausser la pression et la mobilisation pour montrer notre détermination.

Rédaction : David Hamel, Sophie, Milot, Simon Séguin, Simon-Pierre Hébert, Steeve Pinsonneault, Michel Lussier, Kim Bouchard 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.
La reproduction et la rediffusion du *Syndicalement vôtre* sont encouragées avec la mention de la source.
Une production du Service des communications du SEOM | 28 avril 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