31 MAI 2024 | Volume 31 N°10

Syndicalement vôtre

Syndicat de l'Enseignement de l'Ouest de Montréal

Avancées dans la rédaction des textes



PERSPECTIVES POUR 2024-2025

Par Sophie Milot, présidente

Nous voici rendus à la fin du mois de mai. D'un côté, les vacances nous semblent encore loin, mais de l'autre, le temps file si rapidement que l'on pense ne pas arriver à boucler l'année scolaire. Le monde syndical ne fait pas exception !

Bien que la rédaction des textes va bon train et que le Comité de négociation de la FAE demeure confiant de leur signature au 30 juin 2024, l'inquiétude grandissante des membres reste légitime à mesure que les semaines passent. Heureusement, le Conseil de négociation a pu valider à la mi-mai la conformité des textes, notamment ceux liés à l'affectation et aux mécanismes sur la composition de la classe, permettant ainsi aux différents syndicats affiliés d'amorcer les discussions avec les centres de services scolaires.



Sous réserve de la signature de l'ensemble des textes avant le 30 juin, le SEOM et le CSSMB ont entamé leurs consultations auprès des comités paritaires et leurs vis-à-vis pour établir des scénarios de déploiement des ressources.

Suite à la page 2.

DANS CE NUMÉRO

02 FORMATIONS DE PLANIFICATION DE LA RETRAITE DE L'APRFAE

03 LE NOUVEAU CONSEIL D'ADMINISTRATION 2024-2027

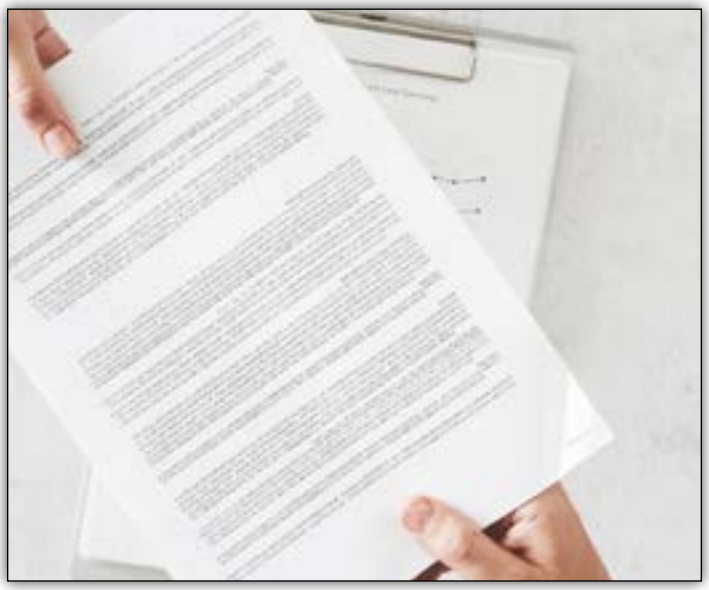
04 ET SI L'ON PARLAIT DE SANTÉ MENTALE?

MOT DE LA PRÉSIDENCE – SUITE

Cette libération accélérée des textes a aussi permis à la FAE de réaliser des gains supplémentaires en ce qui a trait à la diminution du nombre de groupes confiés aux spécialistes de « 26 ou 27 » à « 25 ou 26 » à la clause 8-7.07 et à la libération, lorsque possible, des enseignantes et enseignants mentors et mentorés par du personnel légalement qualifié. Ainsi, même si le reste des textes tardent à se confirmer, nous pouvons nous montrer optimistes pour le déploiement attendu en 2024-2025.

Il va sans dire que même si la FAE fait souvent la manchette pour ses dossiers sociopolitiques, le volet des relations du travail demeure la priorité pour le SEOM. Les équipes s'affairent sans relâche pour offrir une année scolaire 2024-2025 plus sereine pour les enseignantes et enseignants.

J'en profite pour remercier les membres qui ont pris le temps de voter à l'élection générale 2024. Nous savons que cette négociation a ébranlé les convictions de plusieurs. Nous vous exprimons toute notre reconnaissance pour avoir tout de même exercé votre droit de vote. Comme le prévoient maintenant nos *Statuts et règlements*, les membres du Conseil d'administration ont été assermentés le mercredi 29 mai lors du Conseil des personnes déléguées, à la suite de l'élection.



Les progrès réalisés par la FAE et les syndicats affiliés permettent d'entrevoir l'année scolaire 2024-2025 avec optimisme.

La clé pour atteindre nos objectifs communs résidant dans le travail collectif et la détermination de nos membres, nous vous remercions tous pour votre patience et vous souhaitons un bon mois de juin !

APRFAE
ASSOCIATION DE PERSONNES RETRAITÉES DE LA FAE

FORMATIONS DE L'APRFAE

L'Association de personnes retraitées de la FAE (APRFAE) organise des séminaires de planification de la retraite pour l'année 2024-2025. Ces séminaires seront présentés en mode virtuel du 16 novembre 2024 au 12 février 2025. Sont admissibles les personnes qui prendront leur retraite d'ici le 30 juin 2026 ou inscrites dans un programme de retraite progressive. Pour des informations plus détaillées et pour l'inscription, consultez le site www.aprfae.ca du 25 juin au 3 octobre 2024. Ne tardez pas, car les quotas sont rapidement atteints.

LE NOUVEAU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SEOM POUR LE MANDAT 2024-2027



Sophie Milot
Présidente



Simon Séguin
Vice-président à la vie professionnelle



Simon-Pierre Hébert
Vice-président aux relations du travail



Steeve Pinsonneault
Vice-président à la vie syndicale



Isabelle Filiatrault
Trésorière



Anne-Marie Desautels
Secrétaire



Kim Desjardins
Conseillère au primaire



Nicolas Martin
Conseiller au primaire



Catherine Arseneault
Conseillère au secondaire



Aura Oporanu
Conseillère au secondaire



Mathilde Dion-Côté
Conseillère à l'éducation des adultes



Dominique Prenoveau
Conseillère à la formation professionnelle



«Ça va bien?»

ET SI L'ON PARLAIT DE SANTÉ MENTALE?

Par Simon Séguin
Vice-président à la vie professionnelle

L'autre jour, je croise un collègue dans le corridor et, par habitude, je le salue et lui demande comment il va. Il me regarde et me répond : «Tu sais Simon, je pense que de demander "comment vas-tu?" de façon automatique, c'est comme de ne rien dire.» Je m'interroge. Quand je pose la question, à quelle réponse est-ce que je m'attends? À un simple «Ça va bien.»? Et si mon interlocuteur me mettait devant le fait accompli et m'avouait qu'il ne va pas du tout et fondait en larmes dans mes bras, serais-je outillé pour le consoler et l'aider?

Si je me place de l'autre côté de la conversation, plusieurs réponses peuvent s'offrir à moi. Mais je réponds, selon les convenances, que je vais bien et je continue mon chemin. Sommes-nous prêts à confier ce qui hante nos pensées aux premiers venus? La personne à qui nous nous adressons se montre-t-elle digne de confiance? Peut-elle nous réconforter ou nous orienter vers une ressource qui l'est?



Je vous vois prendre une pause et songer à la dernière personne que vous avez croisée aujourd'hui. Avez-vous réfléchi suffisamment avant de répondre que vous alliez bien?

Nous avons vécu une année empreinte de beaucoup d'évènements qui ont bouleversé notre quotidien déjà très coloré. Pour certaines et certains, notre grève générale illimitée a représenté une source de rapprochement et de collusion d'équipe enseignante, mais pour plusieurs, elle a été synonyme d'incertitude, d'insécurité sociale et financière et de beaucoup d'angoisse. Le retour en classe ne peut vraiment se qualifier de plus reposant. Avec tout ce qui fut mis en place pour aider les élèves qui avaient pris du retard, les enseignantes et les enseignants ont poursuivi leurs tâches habituelles en y intégrant de multiples séances de récupération. Que ce soit pour le bienêtre des élèves, par souci du devoir ou pour une raison pécuniaire, toutes ces heures de dévotion s'ajoutent à la charge de travail, déjà monumentale, du corps enseignant.

Donc, en cette fin d'année, comment allez-vous? Lors de l'un des derniers conseils fédératifs, nous avons eu la chance d'assister à une présentation qui traitait d'un projet pilote de recherche-intervention sur la santé mentale du personnel enseignant et qui poursuivait l'objectif d'une meilleure intervention en santé psychologique dans le milieu scolaire, avec une approche systémique et psychodynamique. Ce projet novateur en matière de santé au travail a été développé spécifiquement pour les enseignantes et enseignants, notamment pour favoriser la prévention concrète des situations à risque pour leur santé mentale dans leur établissement scolaire.

Dirigée par le chercheur, M. Simon Viviers, la recherche-intervention a été réalisée sous la responsabilité d'une équipe de huit chercheuses et chercheurs de l'Université de Montréal, de l'Université de Sherbrooke, de l'Université du Québec en Outaouais et de l'Université Laval. Le 1er décembre dernier, l'équipe de recherche a fait parvenir à la FAE et au Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones (CPNCF) le rapport final de recherche. L'expérimentation du dispositif organisationnel aura offert une occasion de concrétiser une démarche collaborative pouvant être implantée par les personnes qui travaillent dans le secteur de l'éducation et qui souhaitent intervenir favorablement sur la santé mentale au travail.

Ce projet aura permis au personnel enseignant d'exercer son pouvoir d'agir collectif, concept cher

ET SI L'ON PARLAIT DE SANTÉ MENTALE?
SUITE

à la FAE, puisqu'il propose l'adoption d'une posture d'affirmation et de prévention des situations de travail à risque pour la santé mentale au travail. Plus spécifiquement, le pouvoir d'agir, c'est la capacité à être affectée et à affecter le monde par son initiative, d'une manière consciente et intentionnelle. C'est le savoir-faire individuel et collectif de transformer son milieu et les éléments qui le conditionnent et l'organisent, en fonction de ce qui compte et qui a du sens pour soi, pour sa profession et pour sa communauté. Ce pouvoir d'agir implique la possibilité de réaliser un travail bien fait selon les critères de qualité du métier.

Pour outiller le personnel enseignant, la FAE a publié en juin 2022 le *Petit guide de santé mentale au travail* qui traite de l'importance de prendre soin de sa santé mentale afin de garder l'équilibre. Ce guide découlait d'un projet de recherche, dont le principal objectif visait à comprendre comment les enseignantes et enseignants arrivent à agir conjointement avec les contraintes normatives et organisationnelles qui affectent leur santé mentale. En plus de décrire les situations de travail à risque, il offre des exemples concrets de situations vécues par des enseignantes et enseignants, ainsi que des stratégies à utiliser pour les prévenir.

La recherche-intervention réalisée dans le cadre de ce projet pilote allait également en ce sens. Le dispositif organisationnel expérimenté, soit le *Comité santé mentale, qualité de vie et organisation du travail*, correspond tout à fait au véhicule approprié pour favoriser l'exercice du pouvoir d'agir collectif. Sa structure permet d'identifier, de documenter et de résoudre des situations de travail à risque pour la santé mentale. Le processus «d'arpentage» et la participation aux rencontres du Comité redonnent du pouvoir aux enseignantes et enseignants sur l'organisation du travail et par le fait même, sur leur travail réel. Il permet de retrouver un sens au travail, essentiel à la santé mentale.[1]

Bien que volumineux, le rapport démontre clairement que les mesures instaurées dans les établissements ont produit beaucoup d'effets positifs. Au CSSMB, ce sont les enseignantes et enseignants de l'école John-F.-Kennedy qui ont pris part à l'étude. Les moyens mis en place et le Comité fonctionnent toujours. L'équipe enseignante a pris la décision d'inclure des représentants des équipes de spécialistes et du personnel de soutien dans le Comité pour maximiser l'impact sur tout le personnel de l'école.

Un «comment ça va?» peut sembler anodin, mais il pourrait réconforter ou épauler un de vos collègues qui a une journée un peu plus difficile. Si vous n'avez pas la chance de côtoyer ce collègue qui prendra soin de vous, notre employeur, par le biais de la plateforme *Clic*, offre le service *Dialogue* et la FAE, par l'entremise de notre assureur Beneva, propose son service *Tandem*, tous deux offrant de l'aide directe. Une oreille peut certainement être à l'écoute donc, comment ça va?

[1] Extrait du document «Projet pilote de recherche-intervention portant sur la santé mentale du personnel enseignant — Rapport final de recherche et autres livrables.» (A2324-CF-064).



Source : Grand Besançon

LA PLACE DE LA FEMME DANS LE DIALOGUE

Par Laura Lemay, pour le Comité de la condition du féminisme enseignant

Quelques pistes de réflexions
Vous arrive-t-il de vous faire couper la parole ? La plupart du temps, est-ce un homme ou une femme qui vous démontre un tel manque de respect ? Peut-on affirmer que ces impolitesses sont genrées ?

Qu'est-ce que le « mansplaining » ?
Le « mansplaining » repose sur l'idée que l'homme considère son point de vue comme plus pertinent que celui d'une femme, même si cette dernière possède une expertise supérieure dans le domaine concerné. Souvent, dans ces situations, l'homme utilise un ton paternaliste et réducteur, ce qui infantilise la femme et la décourage ainsi de s'exprimer.

Qu'en est-il du milieu syndical ?
Lors du Congrès de la FAE en 2019, les femmes représentaient 64 % de l'auditoire. Pourtant, 51 % des interventions ont été réalisées par les hommes. Leur temps de parole moyen durait 83 secondes, soit 10 secondes de plus que celui des femmes. En tout, 54 % du temps de parole a été utilisé par les hommes.[1]

Ces données soulèvent plusieurs questions : pourquoi les femmes, en présence majoritaire, ne s'expriment-elles pas davantage ? Pourquoi les femmes ne donnent-elles pas longuement leur avis sur des enjeux qu'elles vivent au quotidien ? Pourquoi les hommes ont-ils plus tendance que les femmes à prendre la parole lors des moments prévus pour des discussions ?

Les stéréotypes de genre demeurent ancrés dans l'inconscient collectif. Les femmes sont encouragées à être plus réservées et moins portées à prendre la parole en public. Il est donc possible de constater que les vieilles dynamiques sociales persistent encore aujourd'hui, même dans un domaine majoritairement féminin. Les femmes doivent reconnaitre la validité de leurs opinions et faire en sorte qu'elles soient écoutées.

Les femmes font davantage de sacrifices que les hommes pour demeurer présentes dans la sphère syndicale. Les responsabilités familiales sont grandes et ne permettent pas toujours de s'absenter de la maison. Lorsqu'elles sont présentes dans des réunions ou dans des assemblées, il est essentiel qu'elles prennent le temps de parole qui leur est accordé pour se faire entendre.



Manifestation inter-centrale lors de la *Journée de la femme*, sortie du métro Préfontaine à Montréal le 8 mars 1979. Photo : Fonds culture et communications BanQ.

La prise de parole des femmes est légitime et nécessaire dans une société où la moitié de la population s'identifie comme femme. Le féminisme enseignant revêt donc une importance capitale.

Les femmes ne désirent pas que les hommes cessent de parler pour leur laisser toute la place. Elles souhaitent simplement que les hommes, lorsqu'ils coupent la parole aux femmes, inconsciemment ou non, réalisent qu'ils se privent d'entendre des propos souvent tout aussi pertinents et significatifs que les leurs.

En espérant que la tendance diminue avec le temps et que les femmes exploitent leur plein potentiel.

Libérons la parole !

[1] Données fournies par Stéphanie Gaudet, professeure titulaire à l'école d'études sociologiques et anthropologie de l'Université d'Ottawa lors du réseau des femmes de la FAE du 26 avril 2024.



Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie

ÊTRE PROF ALLIÉE DE LA COMMUNAUTÉ LGBTQ2+

Par Geneviève Rousseau, déléguée officielle école secondaire Dalbé-Viau
Pour le Comité Action-Mobilisation

Être prof alliée de la communauté LGBTQ2+, c'est ouvrir le dialogue. Le respect et la bienveillance sont des valeurs importantes dans notre société et, surtout, dans nos milieux d'éducation. Depuis quelques années, j'affiche dans ma classe un petit drapeau représentant les différentes communautés de genres et de diversités sexuelles. En début d'année, après avoir expliqué à mes élèves que je me considère comme alliée de la communauté LGBTQ2+, j'écoute avec plaisir celles et ceux qui viennent se confier à moi, pour les orienter ensuite vers les services adaptés, au besoin. Quelle ne fut pas ma surprise d'entrer un matin dans ma classe et de voir mon drapeau marqué d'un gros X vert pâle. Cet incident m'a davantage sensibilisée à l'importance de notre rôle d'éducateur auprès des jeunes pour favoriser un dialogue ouvert, sain et inclusif.



Bien que les droits des personnes issues de la diversité sexuelle et de genre soient reconnus et protégés par l'article 10 de la Charte québécoise des droits et libertés, ces personnes sont encore trop souvent victimes de discrimination, de violence, d'intimidation, d'humiliation et de violation de leurs droits fondamentaux.

Dans nos milieux de travail que sont les établissements scolaires, la sensibilisation à la diversité sexuelle s'avère essentielle à la lutte sociale pour contrer l'homophobie et la transphobie au Québec. C'est pourquoi plusieurs équipes-écoles ont décidé de montrer leur solidarité à l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie le 17 mai dernier.



Il y a quelques années, la FAE a lancé le Défi des personnes alliées dans les établissements d'enseignement afin de rendre les milieux de travail plus inclusifs à la diversité sexuelle. Cette année, à l'école secondaire Dalbé-Viau, nous avons choisi de prendre une photo d'équipe tenant le drapeau LGBTQ2+ à la période du diner. Cette activité a donné lieu à des échanges intéressants et empreints de respect avec des élèves et a permis de créer un espace de dialogue pour continuer le travail d'éducation de notre milieu.

Être prof alliée de la communauté LGBTQ2+, c'est aussi ouvrir la voie à une communication constructive et respectueuse.



Journée internationale des travailleuses et des travailleurs

MARCHE DU 1ER MAI

Par Steeve Pinsonneault
Vice-président à la vie syndicale

Année après année, une marche a lieu le 1er mai à l'occasion de la *Journée internationale des travailleuses et des travailleurs*. Comme à son habitude, le SEOM était présent. Cette marche, une initiative de la *Coalition du 1er mai*, regroupe plusieurs syndicats et organismes communautaires.

Ce sont plus de 2000 personnes qui ont défilé dans les rues du quartier Villeray – Saint-Michel – Parc-Extension malgré le mauvais temps. Le thème de la marche de cette année était « Uni·es pour que nos voix portent ». *Pour restaurer le dialogue social, pour améliorer les conditions de travail des travailleuses et travailleurs à statut précaire, pour que des actions soient prises pour entamer la transition énergétique et faire face à la crise climatique. Pour qu'ensemble, nous appliquions des remèdes à la crise du logement, pour que les gouvernements finissent par écouter les travailleuses et les travailleurs, pour nous permettre d'aspirer à une vie digne.*

La marche visait entre autres à dénoncer l'inaction du gouvernement envers la crise climatique et à ses conséquences, sa déconnexion des réalités de la région montréalaise et son inflexibilité à nous demander de la flexibilité.





Photos : Mario Jean – MADOC

Rédaction : Sophie Milot, Simon Séguin, Steeve Pinsonneault, Laura Lemay et Geneviève Rousseau
Édition : Sarah Brabant
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 | 31 mai 2024

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