

DEMANDES SYNDICALES

EN VUE DU RENOUVÈLEMENT DE L'ENTENTE LOCALE ET DES ARRANGEMENTS LOCAUX (E6)

intervenue entre d'une part : la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys
et d'autre part : le Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal

Présentées par

le **Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal (SEOM)**

au

Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys (CSSMB)

Selon le cadre législatif prévue au Code du travail du Québec, à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteurs public et parapublic et à l'Entente nationale (E6) 2023-2028

Pierrefonds, le 19 février 2025

Valoriser notre travail, c'est améliorer nos conditions

« C'est certain que parmi les enseignants qu'on aura cette année, il y aura des profs qui n'ont pas de brevet¹ »

Le ministre de l'Éducation, M. Bernard Drainville, déclarait récemment sur les ondes du 98,5 FM qu'il avait moins de postes à combler, mais que ceux-ci ne pourraient être entièrement pourvus par du personnel détenant une formation en éducation. Il est désormais tristement reconnu que plus du quart des enseignantes et enseignants quitteront la profession avant d'avoir terminé leurs cinq premières années de carrière.

La pénurie de main-d'œuvre que vit présentement le Québec n'épargne pas le CSSMB. Malheureusement, bon nombre d'élèves voient défiler une multitude de remplaçants au cours de l'année. Bien que ces derniers apportent un soutien essentiel au réseau de l'éducation, leur arrivée entraîne aussi son lot de défis. Entre l'intégration et la formation accélérée qu'ils nécessitent, le personnel enseignant, déjà surchargé, s'épuise face aux demandes croissantes de la part des diverses personnes intervenantes avec lesquelles elles et ils doivent interagir.

Comme le mentionnait la plus récente offre d'emploi du CSSMB, « Le CSSMB encourage une culture axée sur le bien-être et l'équilibre² ». Cette période de négociation ne doit pas être l'occasion, une fois de plus, d'en demander davantage au personnel enseignant déjà fragilisé par le contexte présent du travail. Cette période de négociation doit plutôt être l'occasion de reconnaître le professionnalisme et l'apport de celles et ceux qui bâtissent l'avenir avec le CSSMB. Pour ce faire, il faut leur donner un environnement et des conditions d'exercice adéquates qui leur permettront d'offrir aux adultes de demain les meilleures conditions d'apprentissage pour répondre aux besoins grandissants des élèves.

Valoriser la profession enseignante est essentiel pour améliorer les conditions de travail, favoriser la rétention et l'attraction du personnel afin que ceux qui façonneront l'avenir du Québec puissent avoir une chance de le faire.



Simon-Pierre Hébert,
Vice-président aux relations du travail

¹ <https://www.985fm.ca/audio/642116/il-y-aura-des-profs-qui-n-ont-pas-de-brevet-bernard-drainville>

² https://comm.ecolecsmb.com/carriere/enseignants/?ide_poste=911

OBJECTIF PRINCIPAL : MODIFIER LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR RECONNAÎTRE L'APPORT DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS

Première intention : INSERTION PROFESSIONNELLE ET CARRIÈRE

Avec le départ à la retraite d'un grand nombre d'enseignantes et d'enseignants vient l'arrivée de plusieurs nouvelles enseignantes et enseignants. La pénurie des dernières années amène la volonté d'attirer et de garder les enseignantes et enseignants en début de carrière au CSSMB.

Le SEOM revendique un accueil pour les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants amélioré en favorisant leur insertion professionnelle et la poursuite de leur carrière au CSSMB. Cela se traduit notamment par :

- 1.1 L'utilisation des listes de priorités de manière à ce que les enseignantes et enseignants postulent en toute transparence
- 1.2 L'introduction de modalités assurant une continuité en emploi des enseignantes et enseignants à statut précaire ou en début de carrière
- 1.3 La bonification de l'utilisation de la liste de priorité à l'éducation des adultes ainsi qu'à la formation professionnelle
- 1.4 L'introduction de nouveaux objets de consultation

Deuxième intention : MISE À JOUR DE L'ENTENTE DANS LE CONTEXTE ACTUEL

Le renouvellement de l'Entente locale s'effectue dans un contexte où le monde du travail a changé. Il est à noter que plusieurs changements importants dans la *Loi sur l'instruction publique* ont été apportés. De plus, l'enseignement s'est professionnalisé, et, dans la même foulée, on a reconnu l'expertise et l'autonomie professionnelle des enseignantes et enseignants.

Le SEOM revendique une mise à jour des mécanismes de l'Entente locale pour tenir compte de l'évolution du marché de l'emploi, des encadrements légaux et de la réalité de l'exercice de la profession. Cela se traduit notamment par :

- 2.1 La bonification de certains processus de sécurité d'emploi afin d'impliquer davantage les enseignantes et enseignants dans le choix de leur tâche
- 2.2 L'introduction de la notion de ratio
- 2.3 L'encouragement et la reconnaissance de la participation et de l'implication des enseignantes et enseignants à la vie de l'école
- 2.4 Une plus grande autonomie aux enseignantes et enseignants afin de tenir compte des réalités de l'enseignement et des différences entre les milieux d'enseignement
- 2.5 Une stabilité de chaque milieu de travail



- 2.6 La reconnaissance de l'autonomie des enseignantes et enseignants dans le choix de leurs formations
- 2.7 L'actualisation des congés spéciaux en fonction des nouvelles réalités familiales
- 2.8 Une plus grande flexibilité dans l'aménagement ou la prise des différents congés
- 2.9 L'actualisation des termes en fonctions des différents changements légaux et conventionnés

Troisième intention : **CLIMAT DE TRAVAIL SAIN, SÉCURITAIRE, RESPECTUEUX ET INTÈGRE**

L'expérience des dernières années a confirmé la nécessité d'apporter des changements aux processus des comités en vigueur ainsi que la volonté d'intégrer d'autres comités dans le corpus de l'entente locale. D'autre part, le processus d'enquête mis en place questionne la posture professionnelle de l'enseignante ou de l'enseignant.

Le SEOM revendique une amélioration des processus afin d'assurer aux enseignantes et aux enseignants un climat de travail sain, sécuritaire, respectueux et intègre. Cela se traduit notamment par :

- 3.1 La formalisation de certains comités de travail et la précision de leurs mandats
- 3.2 L'augmentation de l'efficacité et de la qualité des échanges
- 3.3 Le traitement des informations facilité
- 3.4 La protection de la santé et de la dignité de l'enseignante et enseignant pendant le processus d'enquête du CSS
- 3.5 La protection de la santé et de la dignité de l'enseignante et enseignant
- 3.6 La prise en compte de la réalité du marché de l'emploi concernant la démission

Quatrième intention : **RÔLE SYNDICAL DU SEOM**

La collaboration entre le syndicat et l'employeur est essentielle dans l'établissement de relations de travail saines. Le partage des informations concernant les enseignantes et enseignants permet au syndicat d'exercer pleinement son rôle auprès des enseignantes et enseignants. Par ailleurs, la reconnaissance du travail syndical effectué par les enseignantes et enseignants assure une meilleure collaboration.

Le SEOM revendique la mise en place de processus permettant au syndicat de mieux exercer son rôle auprès des enseignantes et des enseignants. Cela se traduit notamment par :

- 4.1 L'actualisation des listes fournies et de la méthode d'envoi des informations
- 4.2 L'accueil des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants
- 4.3 La reconnaissance de l'apport du syndicat dans la réalité enseignante



Cinquième intention : **AMÉNAGEMENT DE LA TÂCHE ENSEIGNANTE**

Les dispositions de la convention collective nationale ont grandement été modifiées dans le but d'une annualisation de la tâche. Une actualisation des dispositions de l'entente locale est nécessaire afin d'en tenir compte ainsi que sur les coupures de traitement. La réelle reconnaissance de l'autonomie professionnelle contribue au bien-être au travail des enseignantes et des enseignants.

Le SEOM revendique une actualisation et une amélioration de la tâche des enseignantes et enseignants permettant un meilleur aménagement de celle-ci. Cela se traduit notamment par :

- 5.1 La création d'une distinction dans la tâche des enseignantes et enseignants orthopédagogues
- 5.2 Une plus grande autonomie aux enseignantes et enseignants afin de tenir compte des réalités de l'enseignement et des différences entre les milieux
- 5.3 Des tâches respectueuses du temps de travail des enseignantes et enseignants
- 5.4 La mise à jour de l'application de la tâche
- 5.5 Une meilleure circulation d'information
- 5.6 Une autonomie des enseignantes et enseignants encouragée
- 5.7 La révision de la façon de déterminer la tâche en début d'année scolaire