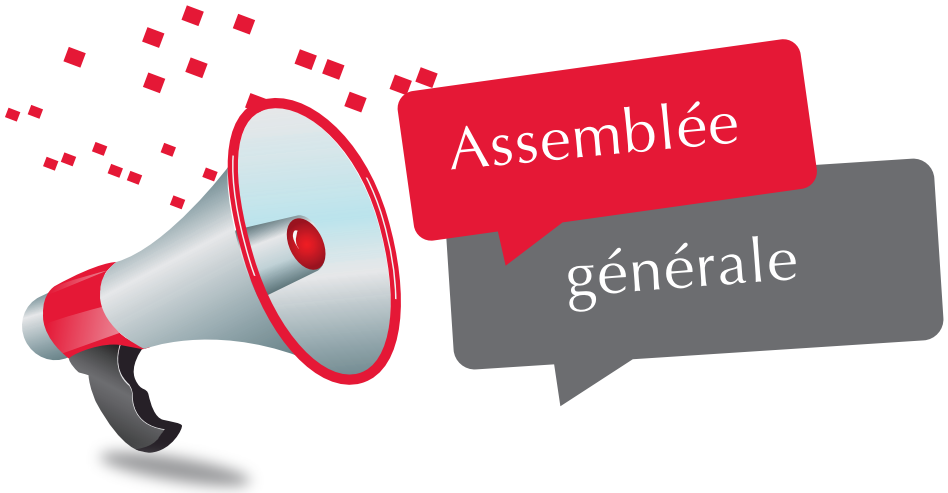
TOPO
Journal syndical
Vol. 21 | Nº 13 | ÉDITION SPÉCIALE
Le vendredi 19 février 2021



Nº 02

CONVOCATION

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE

NÉGOCIATION NATIONALE

Le mercredi 10 mars 2021

via la plateforme *Zoom*

(détails à venir)

Recherche d'un mandat de grève générale illimitée

ÊTES-VOUS MEMBRE DE VOTRE SYNDICAT ENSEIGNANT?

Si je paye des cotisations syndicales, je suis membre? Pas nécessairement. La formule «Rand» prévoit, entre autres, que toute personne salariée représentée par une accréditation syndicale paye automatiquement sa cotisation syndicale [en % du salaire gagné] *(article 47 du Code du travail)*. Cependant, pour pouvoir participer à la vie syndicale, «avoir son mot à dire» et exercer son droit de vote, il faut faire une demande d'adhésion au syndicat. La personne déléguée de votre établissement a en main les formulaires nécessaires à votre demande [voir sur l'image à droite]. Si vous êtes sur appel, sans lieu de travail distinct, contactez-nous sans tarder au 514-645-4536 ou à l'adresse suivante: courrier@sepi.qc.ca. Nous vous ferons parvenir un formulaire dans les meilleurs délais.

RÉSERVÉ À L'ADMINISTRATION

de membre: _____

SEPI CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX

745, 12e Avenue
Montréal (Qc) H1B 2E6
Tél.: 514-645-4536
Téléc.: 514-645-4910
courrier@sepi.qc.ca
www.sepi.qc.ca

FORMULAIRE
Demande d'adhésion au syndicat

de matricule (CSPI): _____

Prénom: _____

Nom: _____

Établissement: _____

Adresse du domicile: _____

Ville: _____ Code postal: _____

Numéro de téléphone principal: _____

Courriel personnel: _____

Courriel professionnel: _____@cspi.qc.ca

❑ *J'autorise le SEPI à me transmettre de l'information (ex.: infolettre, ✉✉✉) à l'aide des coordonnées ci-haut mentionnées.*

JE DONNE LIBREMENT MON ADHÉSION AU SYNDICAT.

Je m'engage à observer les statuts, règlements et décisions et à payer la cotisation fixée par le syndicat. Cette adhésion entrera en vigueur le jour de mon admission au syndicat.

J'ai payé ma première cotisation syndicale de 2$.

[Veuillez coller votre 2$ à l'arrière de ce formulaire et le retourner au syndicat.]

Date: _____

Signature du membre: _____

Signature du témoin: _____

affilié à la CSN

CAUSERIES NÉGO

VOUS AVEZ DES QUESTIONS?
DES COMMENTAIRES?

ON VEUT LES ENTENDRE!

Joignez-vous à nous pour des moments d'échanges lors de causeries virtuelles par l'entremise de la plateforme *Zoom* sur le thème des négociations nationales. Des personnes membres du conseil d'administration vous y accueilleront pour discuter avec vous et répondre à vos questions.

https://zoom.us/j/98512124465

HORAIRE

Réseau des écoles de Montréal-Est, de Pointe-aux-Trembles et des écoles spécialisées
Le lundi 22 février de 17h à 18h

Réseau des écoles d'Anjou et de St-Léonard
Le mardi 23 février de 17h à 18h

Réseau des écoles de Montréal-Nord et de Rivière-des-Prairies
Le mercredi 24 février de 17h à 18h

Réseau de l'éducation des adultes (EDA), de la formation professionnelle (FP), les enseignants à taux horaires et les suppléants
Le jeudi 25 février de 17h à 18h

Seulement 300 places par soir sont disponibles et seront attribuées selon le principe de « premier arrivé, premier servi ».

9 BONNES RAISONS DE S'INDIGNER

OFFRES PATRONALES

CE QUE LES PATRONS PROPOSENT VRAIMENT: TRAVAILLER PLUS D'HEURES POUR LE MÊME SALAIRE

L'offre patronale au niveau salarial est de 5% sur 3 ans. Cependant, la partie patronale demande aussi de faire passer la semaine de travail de 32 à 40 h, ce qui constitue une augmentation de 25% du nombre d'heures travaillées.

CONCRÈTEMENT…

Ce qui nous est proposé au niveau salarial par les patrons, c'est une diminution de salaire.

CE QUE LES PATRONS PROPOSENT VRAIMENT: LE STATU QUO POUR LA COMPOSITION DE LA CLASSE

L'offre patronale ne propose que très peu de solutions aux problèmes reliés à la composition de la classe. Les patrons se limitent à reconduire des mesures déjà en place et à investir des sommes supplémentaires pour l'intégration des élèves HDAA dans les classes dites ordinaires. Ça, c'est sans compter que la partie patronale souhaite voir des motifs de dépassement supplémentaires être reconnus.

On peut donc déduire que le gouvernement ne voit pas vraiment de problème avec la situation actuelle. Aussi, compte tenu de la pénurie qui sévit à tous les niveaux dans le réseau de l'éducation, on peut facilement douter que ces sommes supplémentaires se matérialiseront en ressources suffisantes pour faire une différence réelle.

CONCRÈTEMENT…

Ce que les patrons nous proposent, c'est de maintenir les choses telles qu'elles sont dans les classes, augmenter le nombre d'élèves par groupe et espérer pouvoir embaucher suffisamment de nouvelles ressources pour changer les choses et créer un impact positif.

CE QUE LES PATRONS PROPOSENT VRAIMENT: QUE LES PROFS AIDENT À FINANCER LA RETRAITE DES DIRECTIONS D'ÉTABLISSEMENT

Devant les difficultés à financer convenablement le *Régime de retraite du personnel d'encadrement* (RRPE), la partie patronale dans son dépôt initial proposait de l'intégrer au RREGOP. Face à l'indignation que cette demande a provoquée, le Secrétariat du conseil du trésor a retiré cette demande de son offre de mai 2020… pour la ramener dans un comité de travail interronde.

CONCRÈTEMENT…

Ce qui nous est proposé par les patrons, c'est de discuter de comment les profs peuvent aider à payer la retraite des directions d'établissement.

CE QUE LES PATRONS PROPOSENT VRAIMENT: RENIER LA PROMESSE D'ABOLIR LES 6 PREMIERS ÉCHELONS DE L'ÉCHELLE SALARIALE

En campagne électorale, François Legault avait promis d'abolir les 6 premiers échelons de l'échelle salariale des enseignantes et enseignants pour revaloriser la profession. Cependant, dans l'offre patronale révisée de mai 2020, ces 6 échelons ne sont toujours pas disparus; ils ont été tout au plus légèrement bonifiés.

CONCRÈTEMENT…

Ce qui nous est proposé au final par les patrons, c'est encore d'offrir aux profs du Québec l'échelle salariale la moins avantageuse au Canada.

[suite à la page suivante]

CE QUE LES PATRONS PROPOSENT VRAIMENT: VALORISER UNE PROFESSION PRATIQUÉE PAR PLUS DE 110 000 PERSONNES EN CRÉANT 400 POSTES D'ENSEIGNANTS ÉMÉRITES

Dans son offre patronale, le gouvernement propose de créer sur 2 ans 400 postes d'enseignant émérite. Ces enseignantes et enseignants seraient choisis par les directions d'établissement et de centre de services scolaire selon des critères qui n'ont pas été précisé laissant ainsi place au favoritisme et à l'arbitraire. Ces personnes enseignantes émérites auraient la mission d'intervenir auprès de leurs collègues, mettre en œuvre le *Plan d'engagement vers la réussite* (PEVR) et contribuer à l'innovation pédagogique.

Donc, en gros, le gouvernement veut créer deux catégories de profs et considère que c'est le meilleur moyen pour revaloriser la profession enseignante. En fait, il ne valorisera que 400 collègues qui auront droit à une prime de 5%. Pour les 110 000 autres : rien.

CONCRÈTEMENT…

Ce qui nous est proposé par les patrons, c'est valoriser 400 collègues et ne rien offrir aux autres.

CE QUE LES PATRONS PROPOSENT VRAIMENT: FAIRE TRAVAILLER LES PROFS DE L'EDA ET DE LA FP LES FINS DE SEMAINE

La partie patronale veut ajouter des clauses qui éclateront l'horaire de travail des profs de l'éducation des adultes (EDA) et de la formation professionnelle (FP). L'objectif est de permettre la réalisation de tâches éducatives la fin de semaine afin de permettre la conciliation famille-travail-vie personnelle... des élèves. Tant pis pour les profs !

Ça, c'est sans compter que la partie patronale veut aussi imposer au personnel enseignant de l'EDA et de la FP l'organisation d'activités étudiantes et la participation aux activités promotionnelles des centres.

CONCRÈTEMENT…

Ce qui nous est proposé par les patrons, c'est d'imposer des mesures relevant du clientélisme au personnel enseignant de l'EDA et de la FP au détriment de leurs conditions de travail.

CE QUE LES PATRONS PROPOSENT VRAIMENT: RENDRE L'ACCÈS AUX SERVICES POUR LES ÉLÈVES HDAA ENCORE PLUS DIFFICILE

L'offre patronale comporte des dispositions qui augmenteront le nombre d'étapes requises avant de pouvoir déposer une demande d'accès aux services. À ceci s'ajoute le désir du gouvernement de revoir les modalités entourant la composition du comité d'intervention, tout en faisant reposer sur les épaules du personnel enseignant la responsabilité de préparer et d'assurer le suivi du plan.

En gros, les patrons veulent faire porter le fardeau de la preuve aux personnes enseignantes : qu'elles ont vraiment tout fait pour aider l'élève avant d'offrir des services.

CONCRÈTEMENT…

Ce qui nous est proposé par les patrons, c'est de réduire l'accessibilité aux services pour les élèves HDAA.

CE QUE LES PATRONS PROPOSENT VRAIMENT: RÉDUIRE L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS

Le gouvernement souhaite inclure dans la convention collective l'obligation pour les enseignantes et les enseignants de se soumettre à un plan de formation continue qui nous a déjà été imposée par l'implantation de la Réforme Roberge. La partie patronale souhaite aussi inclure des dispositions qui précisent que la formation doit répondre aux besoins du milieu et que le personnel enseignant a l'obligation d'incorporer le contenu des formations dans sa pratique professionnelle.

[suite à la page suivante]

Cela risque de mener à des situations où la direction (ou le centre de services) impose le choix d'une formation car celle-ci répondrait prétendument à un besoin du milieu. Les personnes enseignantes seraient alors forcées de modifier leur manière d'enseigner pour appliquer le contenu de la formation.

CONCRÈTEMENT…

Ce qui nous est proposé par les patrons, c'est de confier à nos patrons le pouvoir de nous dire comment enseigner.

CE QUE LES PATRONS PROPOSENT VRAIMENT: CONTRÔLER L'HORAIRE DES PROFS DE 8H À 17H TOUS LES JOURS

La partie patronale veut pouvoir assigner les profs durant la pause de repas du midi afin de permettre la tenue de rencontres et d'activités pédagogiques. De plus, la partie patronale souhaite annualiser et fusionner le temps alloué à la tâche complémentaire et au travail de nature personnelle (TNP).

En acceptant cela, les personnes enseignantes pourraient se voir assignées à des tâches par la direction à tout moment à l'intérieur de l'amplitude.

CONCRÈTEMENT…

Ce qui nous est proposé par les patrons, c'est de donner aux directions d'établissement les pleins pouvoirs sur notre horaire de travail quotidien.

- Olivier Blanchard | olivierblanchard@sepi.qc.ca
- Sylvie Zielonka | sylviezielonka@sepi.qc.ca

NOTRE INDIGNATION EST LÉGITIME. NOTRE LUTTE L'EST TOUT AUTANT.

NÉGO 2020

NOUS, LES PROFS, AVONS DES SOLUTIONS!

DEMANDES SYNDICALES

LE PROBLÈME:

En 2018, Statistique Canada publiait un tableau comparatif des salaires des enseignantes et enseignants au Canada. Les profs du Québec finissent en dernière position au niveau de la moyenne salariale et sont les seuls à devoir attendre quinze ans pour atteindre le maximum de l'échelle.

Depuis trop longtemps, les enseignantes et enseignants voient leur pouvoir d'achat s'étioler. Alors que le personnel enseignant contribue à la vitalité économique du Québec, il ne profite pas de l'enrichissement collectif.

LA SOLUTION:

Bonifier nos conditions salariales et améliorer la conciliation famille-travail-vie personnelle.

COMMENT?

- Augmenter l'échelle de traitement afin de rattraper la moyenne canadienne et diminuer le nombre d'années pour atteindre le maximum de l'échelle;
- Recevoir une augmentation salariale équivalente à l'indice des prix à la consommation (IPC) avec un minimum garanti de 2% par année;
- Rémunérer les suppléantes et suppléants à leur échelle et rémunérer la suppléance au 1/1000e pour toutes les enseignantes et les enseignants détenant un contrat. De plus, payer à temps et demi la suppléance obligatoire;
- Faciliter la conciliation famille-travail-vie personnelle en permettant l'utilisation des jours de congés de maladie en jours pour affaires personnelles et actualiser les dispositions relatives aux congés pour décès;
- S'assurer que les enseignantes dont le congé de maternité chevauche la période estivale d'été bénéficient de l'entièreté de leur rémunération estivale, tout en ayant le versement de leurs congés de maladie monnayables à la fin de leur congé;
- Améliorer les dispositions permettant l'accès aux retraites progressives.

LE PROBLÈME:

Avec la pénurie qui sévit actuellement, il est tout à fait inconcevable que des milliers de profs subissent les effets néfastes de la précarité.

En effet, les secteurs de l'éducation des adultes (EDA) et de la formation professionnelle (FP) sont deux secteurs d'enseignement particulièrement touchés par ce phénomène alors que près de 70% des profs y sont précaires.

LA SOLUTION:

Faciliter l'accès à des postes réguliers à l'EDA et à la FP.

COMMENT?

- Générer des régulateurs de postes réguliers à l'EDA et à la FP, à partir des postes réguliers existants au 1er juillet 2017;
- Permettre la rétroactivité des contrats à temps partiel à l'EDA et à la FP;
- Créer une nouvelle matière locale: listes de rappel à l'EDA et à la FP.

[suite à la page suivante]

LE PROBLÈME:

Le taux élevé de désertion professionnelle ainsi que la pénurie de personnel témoignent du climat qui prévaut au sein de la profession. Au cours des cinq dernières années, les invalidités de courte durée ont connu une hausse de 13%. La moitié de ces invalidités relèvent de la santé psychologique.

En regardant les voyants s'allumer sur le tableau de bord, le constat est clair: la profession enseignante est en souffrance comme jamais.

Au fil des ans, la tâche s'est alourdie et s'est complexifiée, notamment par l'accumulation de diverses tâches hétéroclites qui n'ont rien à voir avec la pédagogie. Toutes ces fonctions détournent les profs de leurs activités professionnelles premières, à savoir la planification, l'enseignement, la correction et l'évaluation. De plus, avec la gestion axée sur les résultats, des directions tentent de réduire de plus en plus l'autonomie professionnelle des enseignantes et des enseignants.

LA SOLUTION:

Revaloriser la profession enseignante en reconnaissant notre expertise et en respectant notre autonomie professionnelle.

COMMENT?

- Reconnaître l'expertise du personnel enseignant et respecter leur autonomie professionnelle en leur octroyant, notamment, une pleine et entière liberté de choisir les modalités d'intervention, les approches et les méthodes pédagogiques ainsi que le matériel didactique et les instruments d'évaluation;
- Réviser la tâche afin de la recentrer sur l'enseignement;
- Permettre le libre choix du lieu de réalisation du travail de nature personnelle (TNP);
- Préciser le droit à la déconnexion;
- Diminuer de 30 minutes les activités de formation et d'éveil au préscolaire afin que les titulaires utilisent ce temps pour l'encadrement;
- Retirer la surveillance collective de la tâche des enseignantes et enseignants et transférer de la tâche complémentaire à la tâche éducative la surveillance de l'accueil et des déplacements;
- Introduire un temps minimal de 10 minutes par jour pour l'encadrement des élèves dans la tâche éducative.

LE PROBLÈME:

Depuis plusieurs années déjà, la classe dite ordinaire l'est de moins en moins. Des classes spécialisées pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA) sont fermées au profit de leur intégration en classes ordinaires alors que les services et les ressources ne suivent pas ou peu. Ainsi, à la formation générale des jeunes (FGJ), les classes ordinaires comptent de plus en plus d'élèves à risque et la gestion des plans d'intervention (PI) qui se multiplient contribue nettement à l'alourdissement de la tâche du personnel enseignant.

À l'éducation des adultes (EDA) et dans certaines spécialités ou sous-spécialités de la formation professionnelle (FP), l'absence de règles de formation de groupes ne favorise pas un enseignement optimal auprès des élèves qui fréquentent ces secteurs. Il faut aussi rappeler que le manque de ressources et l'insuffisance des services à l'EDA et la FP affectent les conditions d'apprentissage des élèves à besoins particuliers tout en contribuant de manière significative à l'alourdissement de la tâche des profs.

LA SOLUTION:

Améliorer la composition de la classe et assurer des services de qualité pour les élèves HDAA.

[suite à la page suivante]

COMMENT ?

- Revendiquer la pérennité des règles de formation des groupes et établir des règles de formation pour certains groupes d'accueil;
- Diminuer d'un élève les moyennes et les maximas au préscolaire 4 ans et 5 ans en milieux défavorisés;
- S'assurer de la disponibilité de personnels en soutien aux enseignantes et enseignants des classes ordinaires pour l'application des mesures adaptatives prévues aux plans d'intervention;
- Instaurer un seuil minimum de classes spécialisées et mettre en place un nombre significatif de classes à effectif réduit afin de répondre aux besoins des élèves à risque;
- Doubler la compensation pour dépassement des maximas d'élèves par groupe et abolir la limite de la compensation annuelle;
- Augmenter les sommes allouées en soutien aux enseignantes et enseignants pour le suivi des plans d'intervention;
- Prévoir l'ajout de sommes en soutien à l'intégration des élèves à besoins particuliers pour les secteurs de l'EDA et de la FP et mandater les CPEPC pour faire des recommandations sur l'utilisation de ces sommes.

- Olivier Blanchard | olivierblanchard@sepi.qc.ca
- Sylvie Zielonka | sylviezielonka@sepi.qc.ca

NOS DEMANDES SONT LÉGITIMES. NOTRE LUTTE L'EST TOUT AUTANT.

NÉGO 2020

RAPPEL : LES MOYENS DE PRESSION

Nous vous rappelons que, dans le cadre de la négociation nationale, plusieurs moyens de pression peuvent être faits afin de démontrer notre mécontentement aux directions ainsi qu'au ministre de l'Éducation. En voici quelques-uns :

NÉGO 2020

- Opération d'**affichage dans les milieux** (autocollants, tuques, signature électronique, fond d'écran, etc.).

  - Signature électronique : www.sepi.qc.ca/wp-content/uploads/nego/SEPI-Signature-courriel-et-message-automatique.docx *(téléchargement sur votre bureau)*
  - Procédure pour le fond d'écran : www.sepi.qc.ca/wp-content/uploads/nego/201111-Inserer_arriere-plan_visio.pdf
  - Fond d'écran : www.sepi.qc.ca/wp-content/uploads/nego/Fond_1920x1080_FAE_Solutions-04.png

- **Boycott des activités** mises sur pied par la direction lors des journées pédagogiques.
- Participation active ou passive aux **rencontres collectives**.
- Accomplissement de la tâche complémentaire, du travail de nature personnelle (TNP) et du travail lors des journées pédagogiques **au lieu choisi** par l'enseignante ou l'enseignant.
- **Embouteillage** des plateformes de communications électroniques : www.sepi.qc.ca/nego2020-moyens-pression.
- **Présentation des demandes syndicales** au CPEPE, au conseil d'établissement (CÉ) et au comité de parents de chacun des établissements.

Pour tous les détails, avoir accès à la documentation pertinente et suivre les mises à jour concernant les négociations : https://nouslesprofs.quebec.

■ Sylvie Zielonka | sylviezielonka@sepi.qc.ca

Le TOPO est réalisé par le Syndicat de l'enseignement de la Pointe-de-l'Île (SEPÎ) est distribué à toutes les enseignantes et tous les enseignants du Centre de services scolaire de la Pointe-de-l'Île (CSSPI). **La reproduction du journal, en tout ou en partie, est autorisée à condition de mentionner la source.**

Commentaires et/ou suggestions
Syndicat de l'enseignement de la Pointe-de-l'Île (SEPÎ)
745, 15e Avenue | Montréal (Québec) H1B 3P9
Tél. : 514-645-4536 | Téléc. : 514-645-6951 | Par courriel : topo@sepi.qc.ca