



## En route vers le 44<sup>e</sup> Congrès de notre centrale

Édito du président

Dans mon précédent éditorial, j'abordaï avec vous un sujet qui nous est cher au Syndicat de Champlain : la démocratie syndicale. La plus haute instance de démocratie syndicale à laquelle il nous est possible de participer à la Centrale des syndicats du Québec est le Congrès. Et cette année, nous ne sommes pas en reste puisqu'une soixantaine de collègues feront partie de la délégation Champlain au 44<sup>e</sup> Congrès de la CSQ. En tout, c'est près de mille congressistes qui se réuniront à Québec, du 26 au 29 juin prochain.

Pour rappel, au Syndicat de Champlain (comme à la CSQ), le Congrès est le moment où nous décidons des orientations de notre organisation pour les trois prochaines années et où nous élisons nos officiers syndicaux. Dans ce cas-ci, il s'agit des personnes à la présidence, aux trois vice-présidences ainsi qu'au secrétariat-trésorerie.

Le thème central de cette 44<sup>e</sup> édition du Congrès sera la confiance en nos institutions. La montée des gouvernements populistes, le désengagement de l'état dans le juste financement des services publics depuis de nombreuses années entraînant dans son sillon les vives critiques de la population et la solution simpliste de transférer au privé des responsabilités sociales ne sont que quelques exemples qui expliquent cet effritement de la confiance qu'à la population québécoise envers ses institutions.

Avec les années, cette perte de confiance du public envers les institutions se fait également ressentir au quotidien, dans les milieux de travail. Vos collègues délégués du Syndicat de Champlain ainsi que tous

les congressistes CSQ chercheront donc des solutions pour reconstruire des ponts permettant le dialogue social et l'atteinte du bien commun.



À Champlain, nous sommes acteurs de changement et c'est vrai également pour la CSQ. Les pistes de solutions et les axes d'action discutés iront de la représentativité dans les instances publiques à l'intelligence artificielle, en passant par le sentiment de sécurité ou encore la cohésion interne syndicale. Mais l'une des institutions qui nous touche particulièrement et qui a été écorchée durant les dernières années sera l'Éducation.

La négociation des conventions collectives n'a pas et ne peut pas régler tous les problèmes en éducation. Il en faut davantage. C'est un travail que nous devons amorcer en société. L'argumentaire à développer pour le débat que nous devons avoir dans les prochaines années sera au cœur de ce congrès et nous y participerons évidemment puisque c'est notre mission.

Je pense notamment au système à trois vitesses qui contribue aux inégalités sociales ainsi qu'à la lourdeur de la tâche auprès du personnel. À la montée de la violence à laquelle nous sommes confrontés. À des départs massifs, autant du côté du personnel de soutien scolaire que chez le personnel enseignant. Ou encore, à une centralisation du pouvoir dans les mains du tout-puissant ministre.

Lors du 44<sup>e</sup> Congrès, vos délégués et les autres personnes participantes paveront la voie à cette grande réflexion tant désirée afin de faire le point sur ce que la société québécoise souhaite se donner comme système éducatif en ouvrant la porte à un futur dialogue social.

Mais, si je vous écris aujourd'hui sur cet événement qui a lieu en juin, c'est que le travail commence bien en amont. Au Syndicat de Champlain, nous arrivons préparés. En effet, nous prenons au sérieux notre contribution à la vie démocratique de la Centrale et notre rôle d'acteur de changement auprès de la société québécoise. Des rencontres précongrès sont déjà prévues afin d'organiser la tâche qui nous attend. J'ai déjà hâte de vous dévoiler les fruits de nos travaux.

D'ici là, la Terre continue de tourner dans les écoles du Québec et c'est grâce au travail formidable que le personnel scolaire accomplit au quotidien. Vous avez monté la garde seuls pendant longtemps, il est temps que la société s'implique dans notre réseau scolaire.

Solidarité !

**Jean-François Guilbault**  
Président du Syndicat de Champlain

## Sondage sur la logistique et la mobilisation : Votre avis compte !

Alors que nos officiers syndicaux nationaux finalisent les textes des nouvelles conventions collectives 2023-2028, il est primordial d'évaluer dès maintenant le plan de mobilisation et la logistique qui ont encadré nos récentes actions. Dresser ce bilan, alors que le tout est encore frais à notre mémoire, permettra d'avoir une analyse plus fine de la situation. Nous souhaitons recueillir votre opinion sur la mobilisation de votre syndicat local, sans pour autant dresser un bilan final de la négociation. Cette rétroaction est essentielle pour nourrir la réflexion de nos équipes d'action-mobilisation et influencer nos futurs plans d'action.

C'est pourquoi nous avons présenté au conseil d'administration un projet de sondage à réaliser via la plateforme Dexero. Les questions porteront sur la diffusion de l'information relative à la négociation, le fonctionnement des assemblées générales, l'organisation des journées de grève et les actions de visibilité. Votre participation nous aidera à obtenir un portrait complet et réaliste de notre expérience commune.

Le sondage débutera le mercredi 17 avril à 8 h et se clôturera le mercredi 24 avril à 16 h. Nous avons choisi une durée d'une semaine pour vous laisser le temps de répondre à votre convenance.

Nous vous encourageons à partager ce sondage avec vos collègues, nous avons besoin d'une participation significative. Pour faciliter le processus, nous renverrons à tous les membres leur cartes électronique, par courriel, la veille du sondage. Comme toujours, nous vous prions de la conserver précieusement.

Les informations recueillies alimenteront nos représentations auprès des instances concernées et permettront de partager les bonnes pratiques ou les points à améliorer avec les syndicats affiliés. Votre contribution est précieuse pour l'évolution de nos pratiques.

Ensemble, continuons à œuvrer pour défendre nos intérêts communs.

Solidairement !

**Sandra Boudreau**  
Coordonnatrice



## Élections de section

Conformément à la *Constitution et Règlement* du Syndicat de Champlain, il y aura élection au sein des conseils exécutifs de toutes les sections, ce printemps.

Les personnes déléguées d'établissement ou responsables du courrier syndical reçoivent, cette semaine, toutes les informations pertinentes ainsi que les formulaires de mise en candidature.

Veuillez noter que seuls les membres actifs et en règle du Syndicat peuvent se présenter à un poste éligible au sein du Syndicat (article 50). Pour les sections Marie-Victorin, des Patriotes enseignants et des Patriotes soutien, la période de mise en candidature s'étend du **11 avril au 25 avril 2024 à 16 h**. Les formulaires de mise en candidature dûment remplis doivent être envoyés par courriel à [carsenault@syndicatdechamplain.com](mailto:carsenault@syndicatdechamplain.com). S'il y a élections, elles auront lieu en assemblée générale le 28 mai.

Pour la section Salaberry, la période de mise en candidature s'étend du **25 avril au 9 mai 2024 à 16 h** et pour la section de la Vallée-du-Suroît, ce sera du **26 avril au 10 mai à 16 h**. Les formulaires de mise en candidature dûment remplis doivent être envoyés par courriel à [mepremeau@syndicatdechamplain.com](mailto:mepremeau@syndicatdechamplain.com). S'il y a élections, elles auront lieu en assemblée générale le 10 juin.

Pour télécharger les documents et formulaires, rendez-vous sur notre site Internet, cliquez sur l'onglet de votre section (à gauche) et ensuite sur le bouton *Élection des membres du conseil exécutif*.



## Maintien de l'équité salariale 2020 : 2<sup>e</sup> affichage

Dans le cadre de ses travaux d'évaluation du maintien de l'équité salariale 2020, le Conseil du trésor procède présentement à un nouvel affichage des résultats. Ce 2<sup>e</sup> affichage confirme les résultats présentés dans le 1<sup>er</sup> affichage et réitèrent qu'il n'y a aucun ajustement salarial à verser ni aucune échelle salariale à modifier. La période couverte par l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2020 est du 21 décembre 2015 au 20 décembre 2020. Vous trouverez l'affichage sur notre site Internet.

Veuillez prendre note que les personnes salariées qui souhaitent procéder au dépôt de plaintes ont jusqu'au **18 mai 2024** pour le faire. Vous trouverez sur notre site Internet les documents nécessaires au dépôt d'une plainte individuelle par une personne salariée, soit les procédures d'une plainte individuelle, le formulaire à remplir ainsi qu'un formulaire de mandat de représentation vierge.



# Objet : Abolir la violence, un remède à l'école publique

Geneviève en lettre attachée

La semaine dernière, on annonçait que le personnel de soutien quittait par milliers le réseau de l'éducation chaque année. Les départs pour la retraite n'étaient pas inclus dans ces données. Prenant connaissance du dossier, j'ai visualisé l'image chaotique d'un réseau scolaire bondé d'une clientèle désorientée, livrée à elle-même en raison de la désertion des intervenants. Le phénomène de l'exode de notre personnel de soutien est réel et grave. Il est d'ailleurs exacerbé par le même problème observé chez le personnel enseignant. On parle encore de milliers d'actes de démission en cours de carrière, dépouillant les établissements et creusant la fosse de la profession. Il y a aussi les absences à pourvoir en cours d'année en raison des arrêts de travail qui ajoutent au drame. Nous assistons en quelque sorte au déclin progressif du système d'éducation.

Les causes sont nombreuses. Cependant, je suis ironiquement heureuse que l'on commence à identifier publiquement deux d'entre elles comme étant des plaies ouvertes à l'école québécoise et responsables de la désertion du personnel : la montée de la violence et la déresponsabilisation parentale.

La liste est longue des attentes en extra des parents de nos jours. Et ceux-ci contre-attaquent rapidement lorsqu'ils réalisent que leur enfant n'est plus sur la courbe de croissance scolaire. S'en suit alors leur analyse approfondie de ce que l'équipe-école aurait omis de faire. En revanche, ils excluent de cette autopsie les jours où leur enfant arrive en retard, où il s'absente en raison d'un match de la FIFA, d'un tournoi sportif ou d'un voyage. Ils omettent tous les soirs où ils reportent les devoirs et leçons et ceux où ils oublient de montrer à leur enfant comment bien partager son temps entre ses loisirs et ses responsabilités.

Aller à l'école est dorénavant banal. Alors, ne soyons pas déroutés que nos jeunes se retrouvent perdus par tant de contradictions : d'une part, leurs parents ne valorisent pas l'acte éducatif scolaire alors que d'autre part, ils s'en remettent au système pour pallier leur désengagement parental. Pas étonnant que l'incompréhension des jeunes se manifeste par la violence. On assiste à une montée d'impatience, de contrariété, de carence affective et d'anxiété qui se traduit par les gestes d'agressivité qu'ils adressent aux personnes avec qui ils passent le plus de leur temps : le personnel de l'éducation.

Pas surprenant que celui-ci déserte. Réalisons-nous à quel point soutenir ces jeunes dans un tel état est épuisant ? Cela requiert un taux de patience et de flexibilité infini, de la rigueur indéfectible et de la créativité continuelle pour leur faire vivre de petites réussites sans être la cible de leur violence. Ce n'est pas normal. Et encore moins si on travaille dans un tel contexte avec l'impression qu'on ne peut même pas le dénoncer ou qu'on l'entretient en le tolérant. Les effets directs sur le personnel débutent par le découragement et la peur, puis la persistance mène à l'impuissance et la résignation. Reste à voir combien de temps chacun saura endurer avant de quitter.

Existe-t-il un avenir prometteur pour le réseau ? Oui, mais il reposera sur le rapport que nous saurons rétablir entre l'école et la société. Sur la valeur qu'on accordera à l'école. Comme membres de la société nous-mêmes, il faudra reconnaître que tout commence à la maison. Pour répondre au cri du cœur de tous les personnels de l'éducation, chacun devra s'engager à intervenir sur plusieurs enjeux sociaux qui remédieront aux conditions difficiles d'éducation. La priorité demeurera de faire respecter l'expertise des professionnels sur le terrain en recadrant les rôles de chacun. Comme individu, j'influence et j'agis pour valoriser l'éducation. Comme parent, je suis responsable de la façon dont je montre à mes enfants que je fais confiance à l'école, que je reconnais son importance et que je la protège en n'exerçant ni ne tolérant aucune forme de violence. Comme acteur du réseau, je reprends les rênes et je cultive l'espoir.



Geneviève Bourbeau

Coordonnatrice



laPersonnelle

**Vous avez accès à des assurances auto, habitation et entreprise exclusives**



**En savoir plus**

# Les nouvelles réalités de la précarité des jeunes

Le 8 février dernier, nous avons assisté au 2<sup>e</sup> réseau des jeunes de la CSQ de l'année, qui se tenait à Gatineau. Parmi les conférenciers, monsieur Julien Poirier, conseiller à l'action professionnelle et sociale à la CSQ – Enseignement supérieur, est venu nous faire une présentation sur *Les nouvelles réalités de la précarité des jeunes*. Cette précarité nous touche beaucoup puisque selon des données de la CSQ (2021), il s'agit d'un enjeu de mobilisation syndicale pour 66,9% des répondants. Pour nous qui étions dans la salle, la précarité signifie de l'instabilité dans l'équipe-école, du stress, des possibles arrêts de travail pendant les cinq premières années de notre carrière, des mandats aux mains du privé (dans le cas des spécialistes), la nécessité d'avoir un deuxième emploi, etc.

Le conférencier a débuté sa présentation en nous offrant une définition de ce qu'est un emploi précaire. Celui-ci « renvoie à ce qui est incertain, fragile et éphémère et également non volontaire et dont le niveau de revenu est insuffisant pour permettre de subvenir aux besoins de la travailleuse ou du travailleur et des personnes dont elle ou il a la charge. » Quatre caractéristiques sont déterminantes dans la définition d'un emploi précaire, soit le degré d'instabilité et le risque de perdre son emploi; le contrôle du processus de travail (syndicalisation, négociations collectives); le degré de protection (lois, conventions, etc.); et la rémunération insuffisante.

Cette conférence fut très enrichissante puisque qu'elle nous a permis d'avoir une discussion sur les facteurs qui nous rendent précaires et avons pu constater que bien que nous soyons des membres CSQ d'un peu partout au Québec, la réalité de notre milieu reste la même : la précarité est partout !

M. Poirier expliquait que nous sommes actuellement dans un contexte qu'il qualifie de « multicrise » qui comprend de multiples risques économiques, écologiques et environnementaux, technologiques ainsi que géopolitiques et sociopolitiques. Ce contexte « multicrise » crée un effet de précarité et d'instabilité partout chez les jeunes, même à l'international.

Il était intéressant de constater qu'à court terme, les sujets qui préoccupent

le plus les travailleurs sont d'ordre économiques, par exemple l'augmentation du coût de la vie, mais qu'à long terme (environ 10 ans) ce sont principalement les problèmes environnementaux les plus préoccupants et que ceux d'ordre économiques arrivent alors en dernier.

Sa conférence soulevait certaines questions. Est-ce que l'effet de levier du temps est toujours aussi puissant ? Monsieur Pierre-Yves McSween parle souvent de l'avantage des intérêts composés et du temps, mais est-ce que, dans notre situation, ces avantages seront suffisants ? Nous vivons des années difficiles de précarité en début de carrière, mais celles-ci s'éternisent, nous faisant craindre pour notre avenir. Dans ce contexte, comment prévoir des projets à long terme ? La sécurité d'emploi, la prévisibilité des revenus, du prix des logements, la conciliation travail-vie familiale sont tous des facteurs d'influence qui rendent la réponse à cette question complexe.

Par la suite, nous avons discuté de certaines situations de précarité qui touchent directement les jeunes présents au réseau. Certains ont témoigné du refus bancaire qu'ils se sont vus imposer lors d'une demande de préapprobation hypothécaire parce qu'ils étaient en situation de précarité, repoussant ainsi leur projet d'être propriétaires et les forçant à acheter dans

un contexte beaucoup moins favorable. D'autres ont partagé le stress financier que vit un TES d'être mis à pied chaque année à la semaine de relâche. Dans certains CSS, les contrats se distribuent en juin ce qui les empêchent d'avoir accès au chômage l'été. Bref, ces situations, en plus de celles que nous vivons sur le plan personnel, nous font vivre beaucoup d'émotions désagréables telles que l'anxiété et la peur en plus d'augmenter les risques pour notre santé mentale. M. Poirier a terminé en nous demandant quelles actions politiques et syndicales la CSQ pourrait entreprendre en guise de solution et voici quelques idées que nous lui avons proposées :

- Travailler sur une uniformisation des séances d'embauche, d'attribution de contrats et des séances d'affectation;
- Offrir une vraie reconnaissance du temps supplémentaire;
- Créer des postes pour les contrats de remplaçants;
- Réviser les états généraux en éducation afin de donner une réalité juste et vraie du milieu.

Et vous, quelles seraient vos pistes de solutions ? Écrivez-nous à l'adresse : [communications@syndicatdechamplain.com](mailto:communications@syndicatdechamplain.com).

**Francesca Morris**

Responsable du comité des jeunes

## DE PLUS EN PLUS DE DÉMISSIONS CHEZ LE PERSONNEL DE SOUTIEN SCOLAIRE

