



Lettre à Paul St-Pierre Plamondon : des solutions sont attendues en éducation

Édito du président

Monsieur le Premier Ministre, j'ai le plaisir de vous féliciter pour votre victoire du 5 octobre dernier. Vous avez su, en très peu de temps, gagner la confiance d'une partie suffisamment importante de la population québécoise pour que les rênes de la nation vous soient confiées. Il s'agit d'un exploit qui ne peut qu'être souligné et j'ai la conviction que vous prenez la pleine mesure de l'espoir que ce changement inspire chez plusieurs, dont je fais partie, de voir enfin apparaître une réelle volonté politique de traiter les problèmes critiques en éducation. Monsieur le Premier Ministre, la situation dans nos centres et nos écoles est telle, que je me dois de vous interpeller dès cette première missive.

Des solutions concrètes

Lors de la campagne électorale, vous avez pris l'engagement de tenir cinq grands chantiers en éducation dans les 100 premiers jours de votre gouvernement, incluant les états généraux, à l'image de la grande réflexion des années 60 qui a fait naître le Rapport Parent. Vous n'êtes pas sans savoir que ces états généraux sont demandés depuis plus de deux ans par notre syndicat, la CSQ et ses fédérations en éducation. Le souhait formulé est de mettre sur pied un

échange public entre les acteurs du milieu et les décideurs, dans le but de convenir d'un programme d'actions qui permettra de ramener notre système scolaire sur la bonne voie. Cependant, Monsieur le Premier Ministre, je dois vous alerter sur le fait que, malheureusement, nous n'avons plus le luxe d'attendre que cette réflexion, qui, je le réaffirme, est indispensable, se fasse et que ses conclusions s'appliquent avant de traiter certaines des préoccupations majeures les plus criantes. Des enjeux urgents demandent une intervention immédiate de votre part. Je fais référence, notamment, à la désertion que subit le secteur de l'éducation, qui suscite une pénurie de main-d'œuvre dont les conséquences sont catastrophiques pour l'ensemble de notre société. Le manque de ressources humaines formées dans nos institutions scolaires crée une tension immense sur le personnel, qui n'a pas d'autre choix que de porter à bout de bras l'éducation de nos enfants, sans les outils nécessaires.

De la violence en milieu scolaire et des établissements vétustes

De cette incapacité à fournir l'encadrement requis, naît un accroissement de la violence vécue par le personnel scolaire,

une diminution de la qualité des services aux élèves et une augmentation du nombre de départs en invalidité, en congé ou à la retraite précipitée. Le phénomène de la pénurie de main-d'œuvre fait boule de neige. Nous sommes rendus à des dizaines de milliers de personnes qualifiées, tant chez le personnel enseignant que chez le personnel de soutien scolaire, qui tournent les talons face à leur profession. Ajoutons à tout cela la vétusté toujours aggravée de nos établissements. De plus en plus de centres et d'écoles doivent fermer et déménager leurs opérations après avoir compromis la santé et la sécurité du personnel et des élèves. Monsieur le Premier Ministre, le système public d'éducation a besoin de vous, de votre appui politique et d'un financement à la hauteur du besoin, dès maintenant.

Depuis le début de votre parcours en politique, vous avez démontré une capacité à vous relever les manches face aux défis. Celui de remonter notre système d'éducation à la hauteur des aspirations de la population en est un d'une importance capitale. Les Québécoise et Québécois d'aujourd'hui et de demain le méritent.

Jean-François Guilbault

Président du Syndicat de Champlain



Le personnel du Syndicat pour l'année 2026-2027



L'occasion parfaite

Vous arrive-t-il d'être essoufflé(e)? De courir du travail à l'épicerie, en passant par la garderie? D'essayer de concilier rendez-vous, travail, activité physique et vie familiale? Ce rythme effréné nous amène parfois à faire des choix. On doit alors prioriser l'essentiel, non par manque d'intérêt, mais plutôt par manque de temps.

Cela explique les écueils que nous rencontrons lorsque nous tentons de mobiliser la relève syndicale. À cela s'ajoute la crainte de ne pas être à sa place. Prendre la parole dans une instance où tout le monde semble plus expérimenté peut être intimidant! La méconnaissance du rôle syndical, des mécanismes de consultation et de la structure peut également compliquer l'implication. Tous ces obstacles nous amènent parfois à baisser les bras plutôt qu'à foncer.

Pourtant, la force du syndicalisme repose sur la participation de toutes les générations et sur notre capacité à préparer l'avenir. Nous pouvons mener les luttes d'aujourd'hui, mais nous devons aussi protéger nos acquis, car rien n'est jamais garanti.

La relève apporte un regard neuf, l'audace de remettre les choses en question et une aisance avec les nouvelles technologies. D'autant qu'elle vivra avec les décisions que nous prenons aujourd'hui!

C'est donc avec enthousiasme que nous annonçons l'arrivée d'un nouveau responsable de notre comité des jeunes: David Proulx! Nous espérons que sa nomination encouragera la mobilisation de la relève en lui offrant un espace où sa contribution pourra faire une réelle différence.

Enseignant depuis cinq ans à l'école secondaire François-Williams, David est devenu délégué syndical après la dernière négociation. Il se souvient de ses débuts en pleine pandémie et des nombreux défis rencontrés par les jeunes qui commençaient leur carrière.

Tu souhaites t'impliquer? C'est le moment idéal. Pour manifester ton intérêt, écris directement à Geneviève Bourbeau (gbourbeau@syndicatdechamplain.com).

Sandra Boudreau
Coordonnatrice

Ma plus belle histoire - Édition 2026-2027

La 24^e édition du concours d'écriture *Ma plus belle histoire* est lancée!

D'année en année, ce projet inspirant prend vie grâce à des enseignantes et des enseignants passionnés qui œuvrent à l'éducation des adultes et contribuent à éduquer et à instruire les citoyens de demain.

Organisé par la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) en collaboration avec la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), le concours s'adresse à tous les élèves inscrits à l'éducation des adultes (alphabétisation, francisation, présecondaire, insertion, etc.).

Comme le pouvoir de l'écriture n'a pas de limite et qu'il est bénéfique autant pour l'écrivain que le lecteur, encouragez vos étudiantes et étudiants à produire une création littéraire fictive ou autobiographique à soumettre au concours! Soyez ces AS, adultes significatifs, qui les accompagneront et les soutiendront à travers leur processus de rédaction!

Comment s'inscrire?

Vous avez reçu, en septembre, par le courriel syndical, la documentation (affiches, dépliants et signets) avec les renseignements importants pour les modalités du concours. Toute cette documentation est également disponible en ligne sur le site de la FSE.

Remplissez le formulaire d'inscription sur la page du concours à l'adresse fse.lacsq.org/valorisation-de-la-profession-enseignante/mpbh/, au plus tard le 1^{er} décembre. Le formulaire doit être dûment rempli par l'enseignante ou l'enseignant qui devra également joindre le fichier du texte de l'élève dans la même opération. L'élève doit rédiger de maximum 1 000 mots sous la forme qu'il désire (poème, fable, nouvelle, récit, autobiographie...).

Après un processus de sélection rigoureux, le concours culmine avec la publication d'un recueil contenant les 50 meilleurs textes reçus. Bonne chance à vos élèves!

Formations à venir

En complément des informations données dans le précédent numéro, voici les formations qui se sont ajoutées au calendrier :

Rencontre d'information sur les droits parentaux pour le personnel de soutien (En virtuel)

Pour les futurs ou nouveaux parents. Un conseiller à la sécurité sociale de la CSQ y abordera les droits en regard de la convention collective ainsi que le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

- **Le jeudi 5 novembre à 19 h (organisée par la FPSS).**

Inscription obligatoire auprès de la FPSS, le lien vers leur formulaire d'inscription est sur notre site Internet.

Formation RREGOP 101 pour le personnel de soutien (En virtuel)

Cette formation organisée par la FPSS a pour objectif de vous familiariser avec le Régime de retraite (RREGOP).

- **Le mercredi 18 novembre à 19 h.**

Formation Assurance 101 pour le personnel de soutien (En virtuel)

Cette formation organisée par la FPSS a pour objectif de vous familiariser avec le Régime d'assurance collective.

- **Le lundi 23 novembre à 19 h.**

Une inscription auprès de la FPSS sera obligatoire pour ces deux formations et les liens vers le formulaire vous seront acheminés par courriel lorsqu'ils seront disponibles. Surveillez nos publications.

Rappel pour le PIF 1

Pour les personnes déléguées du personnel de soutien et du personnel enseignant, ayant deux ans et moins d'expérience syndicale.

Le lundi 23 novembre et le mardi 24 novembre au bureau de Saint-Hubert (le participant a l'obligation d'assister aux deux journées de la formation). Pour signifier votre intention d'y participer, remplissez le formulaire prévu à cet effet sur notre site Internet en cliquant sur l'onglet « [Inscriptions](#) », au plus tard le 13 novembre.



Objet: Partir ou rester: si on donnait au personnel des raisons de choisir l'école?

On parle beaucoup de celles et ceux qui quittent l'école. Peut-être est-il temps de parler aussi de ce qui donne envie d'y rester? Pas pour nier la fatigue. Pas pour minimiser la lourdeur de la tâche, la complexité des groupes, la violence qui s'invite parfois dans les établissements, le manque de ressources ou ce sentiment, trop fréquent, de ne pas être reconnu à sa juste valeur. Ces réalités existent. Elles doivent être nommées et, surtout, corrigées. Longtemps, nous avons valorisé les métiers de l'éducation en parlant de dévouement et de vocation.

Désormais, il faudra ajouter d'autres mots: expertise, respect, ressources, collaboration, équilibre et reconnaissance mais surtout ne pas confondre passion et capacité d'endurance. Voilà tout le paradoxe: aimer son métier ne suffit pas toujours pour réussir à y demeurer.

Derrière les statistiques sur la pénurie de personnel se trouvent aussi des milliers de femmes et d'hommes qui franchissent, chaque matin, les portes de nos écoles et de nos centres. Pourquoi? Peut-être parce qu'à l'école, rares sont les journées où l'on se demande si notre travail sert à quelque chose. On reste parce qu'on enseigne à un enfant, on accompagne un adolescent, on accueille un élève le matin, on contribue à créer les conditions qui permettront à quelqu'un d'apprendre, de grandir ou de passer une meilleure journée.

C'est peut-être aussi parce qu'on permet à ces femmes et ces hommes d'exercer correctement leur métier. Ou parce qu'on reconnaît leur compétence et qu'on ne remercie pas simplement un dévouement. Valoriser le personnel scolaire, c'est écouter l'expertise, donner de l'autonomie, offrir des possibilités de développement professionnel, permettre à chaque personne employée d'occuper pleinement la place qui lui revient, lui permettant d'être pleinement consciente qu'elle participe à quelque chose de beaucoup plus grand qu'une description de tâches.

Il existe aussi une force que l'école offre particulièrement: le sentiment d'appartenir à une équipe. L'école tient debout grâce à une équipe entière. Les fonctions diffèrent, mais toutes et tous contribuent à faire d'elle un milieu où il est possible de se développer. On peut vouloir quitter un employeur ou un système, mais il est beaucoup plus difficile de quitter une équipe dans laquelle on sait que notre présence compte. Nous évoluons dans des endroits où le travail nous place quotidiennement au cœur de trajectoires humaines.

Mais attention, ces raisons ne doivent jamais devenir des excuses pour tolérer l'intolérable. La passion n'est pas une condition de travail ni le dévouement, une ressource budgétaire ni la bonne volonté d'une équipe-école, une source d'énergie inépuisable.

Quand l'école fait place aux défis du quotidien, comment faire pour que le personnel ait encore envie de rester? C'est précisément une question qui intéresse la professeure Geneviève Sirois de l'Université TÉLUQ, avec son projet de recherche portant sur les formes de reconnaissance non monétaire les plus prometteuses auprès du personnel scolaire. Mieux comprendre les facteurs susceptibles d'encourager le personnel scolaire à demeurer en poste dans un contexte marqué par la désertion de main-d'œuvre est un sujet crucial à documenter. Comprendre et expliquer ce qui donne encore envie de faire partie du réseau sera conséquemment une solution: créer les conditions pour que ces raisons l'emportent sur celles de partir.

Nous encourageons vivement nos membres à participer à cette recherche. La collecte est en cours et le questionnaire est disponible à partir de notre site Internet, dans le menu déroulant *Mon syndicat*, section « [Sondages](#) ».

Geneviève Bourbeau

Coordonnatrice



Consultation

en prévision de la négo 2028

Personnel enseignant et de soutien

**UN AVENIR
QUI NOUS
RASSEMBLE.**



NÉGO 2028

Syndicat de Champlain (CSQ)
Personnel enseignant et de soutien

**Centrale des syndicats
du Québec**

Contestation de la Loi sur l'équité salariale

L'équité salariale est un droit fondamental qui vise à éliminer la discrimination salariale envers les travailleuses. La CSQ, aux côtés d'autres centrales, conteste devant la Cour supérieure certaines dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* adoptées en 2019. Voilà un texte préparé par les personnes-ressources de la Centrale, qui explique les enjeux de cette contestation et les démarches judiciaires entreprises.

Pourquoi une contestation ?

«Pour les organisations syndicales, le principe au cœur de cette bataille demeure fondamental: les travailleuses ont droit à un salaire exempt de discrimination et, lorsqu'une discrimination est constatée, elles doivent obtenir ce qui leur est dû.

En mai 2018, la Cour suprême du Canada rendait une décision majeure concernant la constitutionnalité des dispositions liées à l'évaluation du maintien prévues par la *Loi sur l'équité salariale*. La Cour reconnaissait notamment que le fait d'effectuer l'évaluation du maintien sans rétroactivité des correctifs salariaux à la date de l'événement avait pour effet d'accorder une amnistie aux employeurs, tout en perpétuant la discrimination salariale envers les femmes.

Cette disposition a donc été déclarée inconstitutionnelle, et la Cour a suspendu sa décision pour une période d'un an afin de permettre au gouvernement de corriger la loi.

En février 2019, le gouvernement du Québec a présenté le projet de loi n° 10, intitulé «Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale». La CSQ a comparu en commission parlementaire afin de souligner au ministre du Travail que certaines des modifications apportées au projet de loi comportaient d'importants problèmes.

Malgré quelques ajustements mineurs, les dispositions les plus problématiques n'ont été ni retirées ni modifiées.

Parmi les éléments contestés, on retrouve l'absence de rétroactivité pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2015 dans le secteur parapublic, ainsi que la correction de la discrimination salariale par le versement d'une somme forfaitaire, plutôt que par une pleine correction effectuée au moyen d'un ajustement salarial, et, finalement, la jonction des plaintes lors d'un processus de conciliation. La CSQ conteste également ce dernier élément.

La CNESST s'est vue octroyer, par les modifications adoptées en avril 2019, le pouvoir de joindre les plaintes afin de faciliter la conciliation, dont l'objectif est d'en arriver à un accord entre les parties plaignantes et l'employeur. Dans ce contexte, une association majoritaire ou un groupement d'associations représentant la majorité des membres d'une catégorie d'emplois peut conclure un accord, ce qui a pour effet de régler toutes les plaintes des autres associations accréditées visées par cette catégorie d'emplois, même si celles-ci n'ont pas participé au processus de conciliation. Seul un individu ayant déposé une plainte visant cette même catégorie d'emplois peut choisir de maintenir sa plainte, afin que la CNESST mène une enquête et rende une décision.

Rappel des faits

Sept organisations syndicales, dont la CSQ, ont alors déposé un recours judiciaire à la Cour supérieure afin de démontrer que certains articles étaient inconstitutionnels. En réponse à cette démarche syndicale, le Procureur général du Québec a déposé une demande de rejet, alléguant que les organisations s'adressaient au mauvais tribunal.

En juin 2020, la Cour supérieure rejette les arguments du Procureur général. Une fois de plus, celui-ci choisit de prolonger les délais au maximum en appelant de la décision en Cour d'appel. À notre grande surprise, il obtient la permission de faire appel.

Les juges de la Cour d'appel ont interrogé l'avocat du Procureur général au sujet des délais importants déjà écoulés dans ce dossier. De manière assez évidente, les juges estimaient que les *avocasseries* avaient suffisamment duré. À l'unanimité et séance tenante, ils ont rejeté la demande du Procureur général.

Dans sa décision, la Cour d'appel mentionne que les organisations syndicales ont raison de s'adresser à la Cour supérieure, puisqu'elle possède la compétence nécessaire, contrairement au Tribunal administratif du travail, pour déterminer si certaines des dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* sont discriminatoires et, surtout, pour offrir une solution efficace au litige.

La Cour d'appel met en évidence la lourdeur et l'apparente inefficacité du processus mis en place en 2009 pour procéder à l'évaluation du maintien de l'équité salariale et au traitement des plaintes. Il s'agit d'un constat sévère qu'on ne peut nier. Toutefois, ce constat, à notre avis, vise davantage le mécanisme mis en place pour y parvenir.

Cette décision a pour effet de permettre au dossier d'être entendu devant la Cour supérieure et d'ainsi reprendre son cours afin de traiter le fond des recours déposés par les organisations syndicales. »

Soyez assurés que nous vous transmettrons toutes les nouvelles sur ce dossier, et ce, peu importe le temps que cela prendra.

