

20
24

34^e CONGRÈS
FNEEQ-CSN
4 – 7 JUIN
CHICOUTIMI

**BILAN DU
REGROUPEMENT
PRIVÉ
MANDAT 2021-2024**

**ÊT
RÉ
HUMAIN**



Table des matières

1	INTRODUCTION	2
	Négociations 2020.....	2
2	BILAN DES ACTIVITÉS.....	3
	2.1 Syndicalisation	3
	2.2 Mise à jour des règles de fonctionnement du regroupement privé	3
3.	CONVENTIONS COLLECTIVES.....	3
	3.1 Signatures d’entente.....	3
	3.2 Négociation en cours	4
	3.3 Grèves.....	5
	3.4 Situations particulières :	7
4.	BILAN DES DOSSIERS.....	8
	4.1 Enseignement à distance	8
	4.2 Collégial.....	9
	4.3 Projets pilotes	9
	4.4 Intelligence artificielle.....	10
5.	MÉMOIRES.....	11
	5.1 Consultation sur l’utilisation des écrans et la santé des jeunes.....	11
6.	PROJETS DE LOI.....	12
	6.1 Formation continue des enseignantes et enseignants – <i>Loi 40</i> et <i>Loi 23</i>	12
	6.2 Projets de loi 96 et 14	12
	6.3 Projet de loi 47.....	13
7.	RÉVISION DU PROGRAMME D’ÉTHIQUE ET CULTURE RELIGIEUSE.....	14
	7.1 Implantation du programme CCQ et proposition du regroupement.....	14
8.	MODIFICATION AU RÉGIME PÉDAGOGIQUE	15
	8.1 Deux bulletins	15
9.	AUTONOMIE PROFESSIONNELLE ET LIBERTÉ ACADÉMIQUE	15
10.	NÉGOCIATION COORDONNÉE	16
12.	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	17
	12.1 Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail.....	17
13.	STRUCTURE D’ACCOMPAGNEMENT – PETITES UNITÉS.....	18
14.	PERSPECTIVES DU REGROUPEMENT.....	18

1 INTRODUCTION

Négociations 2020

Les responsabilités du regroupement privé à la fédération consistent à :

- favoriser la vie syndicale des syndicats membres du regroupement;
- susciter la discussion et la résolution de problèmes communs aux syndicats;
- s'intéresser à la négociation et à l'application des conventions collectives;
- former des groupes de travail aux fins d'étude de dossiers spéciaux;
- désigner ses représentants au bureau fédéral et aux différents comités de la fédération.

Au cours du mandat 2021-2024, le regroupement a accueilli quatre nouveaux syndicats, portant le total à quarante-cinq syndicats multisectoriels au regroupement privé. Ces derniers représentent plus de 4000 membres actifs dans divers établissements d'enseignement privé, que ce soit en tant que personnes enseignantes, personnes professionnelles ou personnel de soutien. La diversité des contextes éducatifs des syndicats est notable, avec une présence dans la quasi-totalité des régions du Québec et une couverture de tous les niveaux d'éducation, du préscolaire à l'université :

- Trente syndicats dans les secteurs préscolaire, primaire ou secondaire;
- Sept syndicats dans l'enseignement collégial;
- Un syndicat représentant trois ordres d'enseignement (formation professionnelle, collégial, universitaire), soit l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec;
- Un syndicat englobant quatre niveaux d'éducation (préscolaire, primaire, secondaire, collégial), le Collège Stanislas;
- Huit syndicats offrant de l'enseignement spécialisé, soit l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec, l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec, l'Atelier de musique de Jonquière, l'Institut québécois d'ébénisterie, le Centre de musique et de danse de Val-d'Or, l'École de Joaillerie de Montréal, l'École de langue ILSC et le Centre de céramique Bonsecours;

Durant les trois dernières années, le regroupement s'est réuni à douze occasions. Trois de ces réunions annuelles se déroulent sur une journée à Montréal ou à Québec, tandis que la quatrième se tient sur deux jours dans une localité extérieure à Montréal, favorisant ainsi la proximité avec les syndicats de différentes régions.

Malgré une nette bonification de la présence aux instances de la fédération des syndicats du regroupement, la participation syndicale active reste un défi pour de nombreux membres, confrontés à une limitation de leur temps alloué pour les responsabilités syndicales, que ce soit au sein de leur propre syndicat ou dans les diverses instances de la fédération.

Pour la période 2021-2024, Léandre Lapointe, du Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Jean de la Mennais, vice-président de la FNEEQ, a agi en tant que responsable du

regroupement privé, tandis que Caroline Leblond, du Syndicat des employés en éducation du Collège de Lévis, a occupé le rôle de déléguée à la coordination du regroupement.

2 BILAN DES ACTIVITÉS

2.1 Syndicalisation

Quatre nouveaux syndicats se sont joints au regroupement :

- Le Syndicat des professeur(e)s de l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec-CSN, situé à Saint-Hyacinthe et La-Pocatière;
- Le Syndicat des travailleurs et travailleuses ILSC – CSN, situé à Montréal;
- Le Syndicat des artisanes et artisans de Céramique-Poterie Bonsecours- CSN, situé à Montréal;
- Le Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège Saint-Alexandre, situé à Gatineau.

2.2 Mise à jour des règles de fonctionnement du regroupement privé

Le contexte de la pandémie a nécessité la tenue de nombreuses rencontres du regroupement en visioconférence, ce qui n'était pas prévu aux règles de fonctionnement. Pour certaines rencontres, il était impossible de convoquer les syndicats dans les délais prévus en raison de l'urgence de certaines situations. Un avis de motion a été présenté aux membres du regroupement lors de la rencontre de février 2023 et voté lors de la rencontre d'avril 2023. Les règles de fonctionnement prévoient maintenant la tenue de rencontres en visioconférence pour la présentation de points d'information, par exemple des directives ministérielles, dans un délai de 24 heures plutôt que quatre jours. Ces modifications s'appliquent également aux rencontres extraordinaires.

3. CONVENTIONS COLLECTIVES

3.1 Signatures d'entente

Au cours du mandat 2021-2024, les syndicats suivants ont négocié et conclu une entente avec leur employeur :

- Le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Esther-Blondin-CSN (avril 2022-juin 2025);
- Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'éducation de Mashteuiasth – CSN (mai 2022- aout 2025);
- Le Syndicat du personnel du Collège Champagneur – CSN (juin 2022- juin 2027);
- Le Syndicat des enseignantes et enseignants de l'Institut Teccart –CSN (février 2023 – décembre 2024);
- Le Syndicat des employé-es du Collège Stanislas – CSN (janvier 2023- décembre 2025);
- Centennial Academy Faculty Association – CSN / L'Association des Enseignants de l'Académie Centennial – CSN (décembre 2022- aout 2028);

- Le Syndicat du personnel du Collège François-de-Laval– CSN (personnel enseignant et professionnel) (juin 2023- aout 2026);
- Le Syndicat de l’enseignement de Saint-Jean-Eudes – CSN (juillet 2022- juin 2027);
- Le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège LaSalle – CSN (novembre 2022- décembre 2024);
- Le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège André-Grasset – CSN (mars 2023- juin 2027);
- Le Syndicat des enseignantes et enseignants de l’ITHQ – CSN (juin 2023- mars 2025);
- Le Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège de Montréal – CSN (juillet 2023- juin 2027);
- Le Syndicat des enseignant-e-s de l’A.M.J. – CSN (Atelier de musique de Jonquière) (mai 2023- aout 2026);
- Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de I.Q.E. – CSN (Institut québécois d’ébénisterie) (mai 2023- juin 2025);
- Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Villa Maria / Union of Villa Maria workers – CSN (personnel enseignant) (juin 2023- juin 2027);
- Le Syndicat des enseignantes et enseignants de l’École secondaire St-Joseph – CSN (aout 2023- aout 2028);
- Le Syndicat des professeurs de l’enseignement collégial du Collège Jean-de-Brébeuf– CSN (novembre 2023- aout 2028);
- Le Syndicat des enseignantes et enseignants de l’Académie Kells-CSN / Kells Academy teacher’s Union – CSN (décembre 2023- juin 2027);
- Le Syndicat des enseignantes et enseignants du Centre de musique et de danse de Val-d’Or – CSN (décembre 2023- juin 2026);
- Le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Collège Nouvelles Frontières – CSN (nouveau nom Collège Universel) (décembre 2023- juin 2028);
- Le Syndicat du personnel du Séminaire Salésien – CSN (janvier 2024- aout 2028).

3.2 Négociation en cours

Les syndicats suivants sont présentement en négociation :

- L’Association des professeurs (es) du Campus Notre-Dame-de-Foy– CSN;
- Le Syndicat des artisanes et artisans de Céramique-Poterie Bonsecours – CSN;
- Le Syndicat des employé-e-s en éducation du Collège de Lévis – CSN;
- Le Syndicat des professeurs du Collège François-de-Laval – CSN (personnel de soutien);

- Le Syndicat du personnel du collège Mont-Saint-Louis– CSN;
- Le Syndicat des professeurs du Collège Notre-Dame – CSN;
- Le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Regina Assumpta – CSN;
- Le Syndicat des professeurs laïques du Collège Sainte-Anne de La Pocatière – CSN;
- Le Syndicat du personnel du Collège Trinité – CSN;
- Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Villa Maria / Union of Villa Maria workers – CSN (personnel non enseignant);
- Le Syndicat des employés(es) de l'École Vanguard Québec – CSN;
- Le Syndicat des travailleurs et travailleuses ILSC (Montréal) – CSN;
- Le Syndicat des professeur(e)s de l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec – CSN;
- Le Syndicat des enseignantes et enseignants de la communauté Innue de Pessamit – CSN;
- Le Syndicat du personnel du Séminaire Saint-François– CSN.

3.3 Grèves

3.3.1 Collège Esther-Blondin

Au Collège Esther-Blondin, un mouvement de grève historique s'est déroulé à la suite de négociations difficiles entre le syndicat des enseignantes et enseignants et la direction de l'établissement. En août 2021, après une demande de conciliation de l'employeur en juin, les enseignantes et enseignants ont voté massivement (98 %) en faveur d'un mandat de grève de cinq jours, déclenché au moment jugé important. La première manifestation de cette décision fut une grève d'une heure durant une journée pédagogique suivie de deux journées complètes, ce qui a grandement surpris la direction. Les revendications portaient principalement sur le calcul de la tâche enseignante, la reconnaissance des activités complémentaires, et la gestion des plans d'intervention pour les élèves, considérés comme trop nombreux par classe.

En février 2022, après plusieurs mois de tensions, une entente de principe a été conclue et approuvée de justesse par les membres du syndicat lors d'une assemblée générale, avec seulement 51 % des voix favorables. Ce résultat révèle une division parmi les enseignantes et enseignants, beaucoup ont exprimé leur mécontentement face à l'intransigeance de la direction et aux résultats obtenus. Malgré des avancées sur la charge de travail et des compensations pour les plans d'intervention, une partie significative du corps enseignant estimait que la grève aurait dû permettre de répondre plus pleinement à l'ensemble de leurs demandes. Néanmoins, cette entente a ouvert la voie à de futures négociations, et la solidarité renforcée durant ce mouvement promet de peser davantage dans les échanges futurs avec la direction.

3.3.2 ITHQ

En novembre 2022, le Syndicat des enseignantes et enseignants de l'ITHQ- CSN a obtenu un mandat pour six jours de grève, dont trois ont été effectués avant qu'une entente de principe ne soit conclue. Cette négociation a été fortement influencée par la mobilisation importante du personnel enseignant, illustrée par un piquet de grève particulièrement actif. Les avancées obtenues marquent une victoire significative pour les personnes enseignantes de l'ITHQ, qui sont désormais reconnues dans leur convention collective à un statut comparable à celui des enseignants collégiaux, avec une rémunération du rangement 23, se distinguant ainsi des conditions appliquées aux employés du gouvernement. Cette réussite est en grande partie attribuable à l'engagement et au travail acharné du comité de négociation et de la mobilisation. Une telle réussite dans une négociation complexe couvrant trois niveaux d'enseignement mérite d'être fortement soulignée.

3.3.3 Collège Regina Assumpta

Au moment d'écrire ces lignes, la négociation du Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège Regina Assumpta – CSN n'est toujours pas terminée, le conflit perdure. Le syndicat s'est doté de deux mandats de grève pour un total de huit jours. Six ont été exercés, dont quatre jours consécutifs en novembre et deux autres lors des « journées neige » en janvier 2024. Entre-temps, les membres sont très motivés et unis derrière leur comité de négociation. Deux éléments principaux demeurent en litige, soit l'enseignement à distance et les changements technologiques. Le syndicat veut inclure dans la convention des clauses qui permettraient une consultation, mais qui leur donneraient également un pouvoir décisionnel. Il demande la possibilité de s'entendre sur le calendrier d'implantation lors de changements technologiques et de négocier les conditions de travail avant toute implantation de projet d'enseignement à distance. La direction reste sur sa position : elle veut appliquer son droit de gérance.

Fait important, la négociation de Regina Assumpta est incluse dans la négociation coordonnée du regroupement privé. Ainsi, les autres négociations doivent exercer un rapport de force soutenant cette négociation. Notamment, par le fait que d'autres syndicats tels Villa Maria, l'Académie Kells et le Collège Sainte-Anne de-la-Pocatière ont obtenus des ententes sur l'ensemble des demandes de la plateforme de négociation coordonnée. Au Collège Mont-Saint-Louis, voisin immédiat du Collège Regina Assumpta, la négociation en cours pourra également servir d'appui et d'incitatif crédible à l'obtention d'une entente de principe satisfaisante. Solidarité !

3.3.4 ILSC

Après maintenant un an de négociation pour l'obtention de leur première convention collective, les personnes enseignantes font toujours face à un employeur qui fait la sourde oreille. Ainsi, les membres du Syndicat des travailleuses et travailleurs ILSC (Montréal)- CSN se sont donné un mandat de grève qu'ils ont exercé avec aplomb lors de la journée de classe du 12 mars 2024. La négociation porte sur des éléments essentiels que l'ensemble des membres souhaitent baliser. Le nombre maximal d'élèves par classe, le salaire et la sécurité d'emploi sont assurément des

conditions de travail qui doivent être convenues et dûment négociées. Ces enseignantes et enseignants solidaires sont fortement mobilisés et travaillent sans relâche pour obtenir, avec le soutien de la FNEEQ, des conditions de travail adéquates qui leur permettront d'exercer à mieux leur travail et ainsi favoriser la réussite d'un plus grand nombre de leurs élèves. Solidarité!

3.4 Situations particulières :

3.4.1 Rétroactivité salariale

Lorsque la FAE et la FSE-CSQ ont signé leur convention collective à l'automne 2022, plusieurs de nos syndicats du primaire et du secondaire ont obtenu les mêmes échelles salariales puisque leur convention collective détient une clause de concordance des salaires avec le secteur public. Une rétroactivité salariale et des montants forfaitaires ont donc été versés aux enseignantes et enseignants. Parmi les syndicats du regroupement, presque tous les ont reçus dans les délais prescrits aux deux conventions du secteur public. Les personnes qui ont pris leur retraite ou qui ont quitté leur emploi ont reçu ces montants, et ce, même si ce n'est pas prévu dans leur convention collective. Toutefois, trois employeurs ont refusé de verser soit les montants forfaitaires, soit la rétroactivité salariale aux personnes ayant quitté ou qui ont pris leur retraite. Cette situation est dommage pour les nouvelles personnes retraitées puisque leur rente de retraite n'a pas été ajustée en fonction des nouvelles échelles salariales du 1^{er} avril 2020 et du 1^{er} avril 2021, alors qu'ils étaient à l'emploi lors de ces périodes.

Les modalités de la nouvelle échelle salariale du secteur public ne permettaient pas un rehaussement d'échelon pour les personnes enseignantes au début de l'année scolaire 2023. Bien que les conventions collectives de nos collègues privés du primaire-secondaire détiennent une clause de parité salariale du secteur public, les modalités d'application ne sont pas définies clairement, ce qui a provoqué de la confusion chez certaines directions : la majorité des établissements ont respecté les modalités du secteur public, mais trois collèges ont augmenté en septembre les échelons salariaux des personnes enseignantes alors que ceux du public étaient gelés. Cette situation aura permis une réflexion dans l'ensemble du regroupement quant à la rédaction des clauses de concordance des différentes conventions collectives.

Par ailleurs, pour les personnes en invalidité adhérant à la police de la FNEEQ, l'assureur, *Beneva*, a accepté d'ajuster les prestations en fonction des nouvelles échelles salariales. Il a d'abord procédé au prélèvement des primes des adhérentes et adhérents à partir du 1^{er} avril 2020 et a, par la suite, ajusté les prestations aux personnes concernées. Les personnes en invalidité adhérant à la police d'assurance de la FEPP n'ont pas reçu l'ajustement des prestations en fonction des nouvelles échelles salariales : l'assureur, *Industrielle Alliance*, a refusé de le faire puisque son système informatique ne le permet pas. La FNEEQ a rencontré la FEPP à ce sujet pour lui démontrer sa déception quant à ce traitement différent à l'intérieur du regroupement privé. Malgré quelques rencontres avec les personnes représentantes de la FEPP, celle-ci a maintenu sa décision puisque le contrat ne prévoit pas l'ajustement des prestations, son assureur ne peut procéder à cet ajustement et les coûts pour le faire seraient beaucoup trop élevés.

4. BILAN DES DOSSIERS

4.1 Enseignement à distance

En août 2021, le ministère de l'Éducation annonce une rentrée scolaire en présence bien que les effets de la pandémie soient encore présents. Le port du masque n'est plus obligatoire pour les élèves dans les classes, il le demeure dans les aires communes et le transport scolaire. Les personnes enseignantes doivent le porter si la distance de deux mètres entre les élèves ne peut être respectée. Les activités parascolaires peuvent reprendre au secondaire, le passeport vaccinal est nécessaire pour y participer. Dès la rentrée, dans certaines régions où la situation épidémiologique se détériore, le masque demeure obligatoire et les activités parascolaires sont restreintes.

Le ministère prévoit dans son document « Consignes applicables en milieu scolaire », des circonstances où l'enseignement à distance peut être dispensé, par exemple si la condition médicale d'un élève risque de s'aggraver s'il est infecté par le virus, si un enseignant est infecté par le virus et qu'il est en mesure de donner ses cours en visioconférence, si un élève est infecté par le virus. Certains syndicats du regroupement doivent rappeler à leur direction que l'enseignement à distance n'est prévu que pour les absences des élèves liées à la Covid. Des directions tentent encore d'utiliser ce mode d'enseignement pour les absences liées à d'autres maladies et pour des absences lors des compétitions sportives. Les consignes applicables en milieu scolaire précisent aussi qu'en cas d'absence d'un élève liée à la Covid, les personnes enseignantes doivent établir un contact par jour auprès de l'élève. Une série d'exemples est proposée : appel téléphonique ou en visioconférence, capsule vidéo, dépôt d'un travail sur la plateforme utilisée et enseignement comodal. Malgré ces directives, des directions obligent les enseignantes et enseignants à offrir l'enseignement comodal lors d'absences d'élèves liées à la Covid. Dans certains collèges, la direction a consulté le syndicat alors que d'autres se voient imposer ce mode d'enseignement. Les syndicats ont réagi puisque cette obligation brime l'autonomie professionnelle des personnes enseignantes prévue à la Loi sur l'instruction publique et à la Loi sur l'enseignement privé.

À la suite de la croissance des cas d'infection en décembre 2021 à cause du variant Omicron, le ministère de l'Éducation du Québec annonce le report du retour en classe en présence au 14 janvier 2022. Au primaire, les enseignantes et enseignants doivent, du 3 au 14 janvier, assurer un contact journalier avec leurs élèves, tandis que les personnes enseignantes du secondaire devront donner des cours à distance.

Les mesures en éducation prévues par l'arrêté ministériel n'étant plus en vigueur à partir de mai 2022, l'enseignement à distance selon toute circonstance évoquée depuis le début de la pandémie, prend fin à la rentrée 2022. Toutefois, des directions de certains collèges permettent qu'une personne enseignante absente pour des raisons liées à la Covid donne ses cours à partir de la maison puisque selon elles, ce n'est pas de l'enseignement à distance : les élèves étant en classe et la personne enseignante étant à la maison, c'est plutôt du télétravail. Cette interprétation accommode certains enseignantes et enseignants qui n'ont pas à réduire leur banque de congés de maladie, permettant d'éviter une perte de salaires si celle-ci est épuisée et une perte de revenus à la fin de l'année, si les congés restant dans la banque sont monnayables. À la suite d'échanges avec le ministère de l'Éducation du Québec, il confirme que l'enseignement à distance n'est permis que dans le cadre d'un projet pilote. Pour les absences liées à la

Covid-19, ce sont les dispositions des conventions collectives qui doivent s'appliquer, soit l'utilisation des congés de maladie.

4.2 Collégial

Au collégial, l'enseignement en présence reprend à la session d'automne 2021, des mesures sanitaires telles que le port du masque demeure obligatoire. Des assouplissements au *Règlement sur le régime des études collégiales* sont toujours en vigueur, notamment celui d'accorder un incomplet si une étudiante ou un étudiant est dans l'impossibilité de terminer sa session en raison de la Covid. Ces mesures demeurent à la session d'hiver 2022. Celle-ci est aussi marquée par un retour en présence retardé au 17 janvier en raison de l'augmentation des cas de Covid liée au variant Omicron. L'enseignement à distance sera obligatoire jusqu'à cette date. En dehors de cette période exceptionnelle, il est permis d'offrir ce type d'enseignement selon les mêmes circonstances qu'au secondaire.

L'expérience de l'enseignement à distance a permis quelques avancées dans les conventions collectives négociées pendant la période pandémique. Certaines directions avides d'instaurer ce mode d'enseignement afin de faire face à la concurrence ont voulu imposer aux personnes enseignantes ce mode d'enseignement. Au Collège LaSalle, la négociation a permis de baliser l'enseignement à distance : il revient à la personne enseignante de choisir d'enseigner en ligne ou non; l'étudiante ou l'étudiant qui choisit une session avec l'enseignement en présence ne peut pas avoir accès au cours en ligne en cours de session. Au Collège Universel, le syndicat s'est entendu avec l'employeur pour l'instauration d'un projet pilote de deux ans en enseignement synchrone et hybride. La convention collective prévoit une rémunération additionnelle pour une personne enseignante dont la tâche est en enseignement hybride; le nombre d'étudiantes et d'étudiants par groupe en enseignement synchrone ou hybride est limité à 24 étudiantes, étudiants.

Au Collège André-Grasset, un ajout important à la convention collective deviendra un modèle pour d'autres syndicats, notamment pour ceux de la négociation coordonnée : si l'employeur souhaite instaurer l'enseignement à distance, il doit négocier avec le syndicat les modalités dans les 12 mois avant l'implantation. Au Collège Jean-de-Brébeuf, les prestations de travail en présence sont privilégiées, mais en cas de situation exceptionnelle, l'utilisation d'outils technologiques est permise afin d'accommoder les personnes enseignantes ou les étudiantes, étudiants avec l'approbation de la direction.

4.3 Projets pilotes

En mars 2021, la FNEEQ apprend que le ministère de l'Éducation autorisera des projets pilotes en enseignement à distance dans les écoles primaires et secondaires autant dans le réseau public que privé. Les projets sont autorisés selon certains critères, notamment celui du consentement des élèves, des parents et du personnel enseignant. Les projets sont autorisés selon ces contextes :

- Permettre aux élèves qui s'absentent régulièrement pour participer à des activités sportives ou culturelles de poursuivre leurs apprentissages;
- Répondre aux besoins particuliers d'une clientèle ciblée (répondre à des besoins particuliers en francisation, offrir des mesures d'adaptation);

- Rendre accessibles certains cours à des élèves identifiés (rendre accessible des cours non disponibles dans leur école, rendre accessibles certains cours à des élèves de différents territoires);
- Permettre aux élèves dans l'impossibilité de fréquenter l'école pour des raisons médicales de poursuivre leurs apprentissages (recevoir des soins spécialisés de santé ou des services sociaux);
- Autres objectifs (tutorat, récupération, intempéries, situations exceptionnelles ou imprévisibles qui empêchent la prestation de services éducatifs dans l'école).

Les établissements qui obtiennent un projet pilote doivent respecter le contexte pour lequel le projet est autorisé, par exemple, un collège ne peut offrir de l'enseignement à distance lors d'intempéries s'il n'a pas l'autorisation de le faire dans le projet pilote. À ce jour, six collèges affiliés à la FNEEQ ont obtenu un projet pilote : L'Académie Kells, le Collège Ste-Anne-de-la-Pocatière, Le Salésien, Saint-Jean-Eudes, Mont-Royal et l'École Pasteur. D'autres syndicats ont été consultés par leur direction pour implanter un projet pilote, mais lors d'un vote en assemblée générale, ils l'ont refusé, c'est le cas notamment du Collège de Montréal.

Quelques interventions auprès du ministère ont été nécessaires pour bien comprendre le processus et les critères d'attribution. Bien que les directions doivent obtenir l'approbation du personnel enseignant pour obtenir une autorisation d'enseigner à distance, certaines ne consultent pas le milieu ou limitent la consultation à un groupe d'enseignantes et d'enseignants, par exemple le comité pédagogique. Le ministère ne vérifie pas auprès de l'établissement si cette condition est respectée, il importe d'en informer les syndicats pour éviter que des projets soient implantés sans être consultés, modifiant ainsi les conditions d'exercice et de travail.

À partir de décembre 2023, les projets pilotes ne seront plus autorisés : avec l'adoption de *Loi 23*, il revient au ministre de l'Éducation d'autoriser l'enseignement à distance aux établissements qui en feront la demande. Il demeure important de rester à l'affût de l'implantation de l'enseignement à distance. Nous veillons, notamment par l'entremise de la négociation coordonnée, à ce que des clauses sur l'enseignement à distance soient négociées pour obtenir le consentement du personnel enseignant à l'instauration de tels projets et pour baliser l'enseignement à distance tout en obtenant des conditions de travail et d'exercice acceptables.

4.4 Intelligence artificielle

Face aux avancées rapides dans le domaine des technologies, notamment l'intelligence artificielle (IA), le regroupement privé souhaite adopter un positionnement de vigilance critique. L'intégration de l'IA dans l'enseignement, allant du primaire au collégial, soulève des préoccupations majeures concernant son impact sur l'apprentissage des jeunes. Les applications de l'IA, qui pourraient notamment toucher à l'organisation du travail, à la conception des cours, à la correction automatisée et au suivi de la réussite, ne sont pas à prendre à la légère. Ces outils posent des questions éthiques et pédagogiques importantes.

Dans ce contexte, le regroupement s'est engagé à surveiller de près les développements liés à l'usage de l'IA en éducation et à l'enseignement supérieur dans le secteur de l'enseignement privé. Il est crucial de déterminer les intentions derrière l'utilisation de l'IA et la façon dont ces changements s'opèrent, avec un regard particulier sur le caractère imposé ou négocié de ces transformations.

Nos préoccupations se dirigent vers les usages précis que les collègues souhaiteront faire de l'IA dans le domaine de l'éducation. Il est impératif que s'installe un dialogue entre les syndicats et les directions autour de ces questions. L'impact potentiel de l'IA sur la tâche enseignante mérite une attention particulière, nécessitant une collaboration étroite entre toutes les parties prenantes. Dans l'histoire récente du regroupement, nous avons régulièrement critiqué la vitesse avec laquelle les établissements privés adhèrent aux nouvelles technologies, sans préalablement se questionner sur la réelle utilité pédagogique de celles-ci. Les récentes applications de l'intelligence artificielle imposent des réflexions et des discussions importantes que nous devons avoir avec nos directions d'établissement.

5. MÉMOIRES

5.1 Consultation sur l'utilisation des écrans et la santé des jeunes

Dans le cadre de la consultation par le Forum d'experts québécois sur l'utilisation des écrans et la santé des jeunes, la FNEEQ et le regroupement privé ont été invités à partager leur point de vue sur l'impact de la technologie numérique dans l'éducation. Nous avons accueilli cette consultation avec intérêt, conscients des bouleversements que les technologiques et la pandémie ont engendrés dans nos pratiques pédagogiques, mais surtout dans la vie des jeunes.

Nous avons observé que, sous l'effet de la crise sanitaire, l'usage des écrans est devenu quasi systématique, transformant radicalement nos méthodes d'enseignement et la manière dont les élèves appréhendent leurs apprentissages. Cette évolution rapide, bien que répondant à un besoin immédiat d'adaptation, a soulevé de nombreuses préoccupations, notamment en termes de santé physique et mentale, d'équité d'accès aux ressources technologiques et d'efficacité pédagogique.

Dans notre mémoire, nous avons exprimé notre inquiétude face à une intégration technologique parfois précipitée, motivée par des impératifs non pédagogiques et surtout sans analyse profonde de ses impacts à long terme. Nous avons relevé l'augmentation de la pression pour utiliser les écrans, tant de la part des administrations que des familles, souvent sans aucune considération donnée à l'importance de préserver les espaces d'enseignement et brimant du même souffle, l'autonomie pédagogique des enseignantes et enseignants.

Face à ces défis, nous avons plaidé pour l'adoption de pratiques réfléchies autour de l'usage des technologies numériques, insistant sur la nécessité d'encadrer cet usage pour en minimiser les risques pour la santé et le bien-être des élèves. Nous avons également souligné l'importance d'un soutien accru de la part des gouvernements et des institutions éducatives pour former l'ensemble des acteur·rice·s en éducation à une saine utilisation pédagogique, mais surtout à développer un sens de la vigilance critique des écrans.

6. PROJETS DE LOI

6.1 Formation continue des enseignantes et enseignants – *Loi 40* et *Loi 23*

La *Loi 40*, modifiant la *Loi sur l'instruction publique* et la *Loi sur l'enseignement privé*, est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2021. Le personnel enseignant doit dorénavant suivre 30 heures de formation réparties sur deux ans. Les directions doivent s'assurer que les enseignantes et enseignants ont effectué les heures requises, mais elles n'ont aucune reddition de compte à transmettre au ministère. Les formations ne peuvent pas être imposées par la direction : c'est à la personne enseignante de les choisir. Celles-ci peuvent se traduire par :

- la participation à une activité de formation comme un cours, un séminaire, un colloque ou une conférence, par un autre organisme, par un pair;
- La lecture d'ouvrages spécialisés;
- La participation à titre de formatrice, formateur.

Toutefois, la *Loi 23* adoptée en décembre 2023 vient restreindre l'autonomie professionnelle des personnes enseignantes puisque le ministre peut « prévoir les conditions et modalités relatives à la formation continue (...) notamment celles portant sur la reconnaissance du contenu des activités de formation, les modes de contrôle, de supervision ou d'évaluation des obligations de formation continue et, le cas échéant, les cas de dispense ». Le ministre peut aussi confier ces conditions et ces modalités à la direction des établissements ou à l'Institut national d'excellence en éducation. Donc, le ministre et les directions des établissements peuvent déterminer des formations obligatoires, déterminer si la formation choisie par la personne enseignante est admissible dans les 30 heures et comment déclarer les formations choisies.

6.2 Projets de loi 96 et 14

Le projet de loi no 96, *Loi sur la langue officielle et commune du Québec*, le français, a été déposé à l'Assemblée nationale par Simon Jolin-Barrette, ministre responsable de la Langue française, le 13 mai 2021. La FNEEQ a convoqué ses syndicats à un conseil fédéral extraordinaire le 3 septembre. Les discussions ont été guidées par quatre principes : la défense et la protection des emplois, la défense et la promotion de la langue française au Québec, la dénonciation de la concurrence entre les établissements collégiaux et universitaires et la défense du développement cohérent du réseau des cégeps et des universités. Le conseil fédéral a adopté une recommandation qui critique le projet de loi et qui n'est pas favorable à l'extension des articles 72 et 73 de la *Charte de la langue française* au réseau des cégeps.

En fonction de cette position, la FNEEQ a rédigé un mémoire qu'elle a soumis à la Commission de la culture et de l'éducation. Lors de l'étude détaillée, la Commission a adopté des amendements proposés par le ministre ainsi que le Parti libéral qui rendent obligatoires trois cours "de ou en" français (en sus de ceux de langue seconde) pour les francophones, les allophones et les ayants droit fréquentant les établissements anglophones.

La FNEEQ, ainsi que les syndicats des regroupements cégep et privé, ont résolu de s'opposer à ces dernières modifications. Une intervention politique d'une telle ampleur dans le contenu des programmes collégiaux ne devrait pas mener à une modification de ceux-ci sans la consultation des différents actrices, acteurs de notre milieu. Depuis, des discussions politiques portant sur l'implantation de la loi se sont déroulées régulièrement, un comité ad hoc sur la langue a été créé (avec des représentantes et représentants des syndicats des établissements anglophones publics et privés) et, finalement, une table parallèle de négociation a été formée à l'automne 2023.

Parallèlement aux débats politiques et aux travaux de la commission parlementaire, plusieurs syndicats ont été invités par leurs membres à réfléchir et à prendre position sur l'extension des articles 72 et 73 de la *Charte de la langue française* au niveau collégial. Un nombre considérable d'instances locales ont pris position en faveur de l'application de la *Loi 101* dans les cégeps. Un syndicat a transmis à la fédération un avis de motion demandant une reconsidération de la position de celle-ci dans ce dossier. Un conseil fédéral a été convoqué en septembre 2022, durant lequel la position de la FNEEQ a été modifiée en faveur de l'application des dispositions de la *Loi 101* dans les collèges. Un plan d'action pour la défense et la valorisation de la langue française a été adopté. Au lendemain du conseil fédéral, le regroupement cégep a maintenu sa position quant à la défense des emplois et des conditions de travail des enseignantes et enseignants concernés; le regroupement privé lui a emboité le pas lors de sa rencontre d'octobre 2022 avec une recommandation similaire et a élu Hugo Hamel-Perron du Syndicat des professeurs du Collège Marianopolis au comité de travail lié à l'application de la *Loi 14* du regroupement cégep à titre d'observateur; Isabelle-Luce Levasseur, du même syndicat, a par la suite assumé l'intérim.

Dans la foulée des recommandations adoptées lors du conseil fédéral de décembre 2022, un comité de travail ad hoc a été formé, sous la responsabilité de secrétariat général, afin d'organiser une vaste consultation des enseignantes et enseignants de littérature française et de français langue seconde. Un cahier de consultation a été produit et diffusé auprès des départements concernés par les syndicats affiliés. Le comité formé d'Anne-Louise Fonseca (comités de la convention collective des cégeps), Isabelle Pontbriand (comité école et société) et de Yannick Legault (comité ad hoc du regroupement cégep sur la *Loi 14*) a rencontré plusieurs départements et a produit une synthèse de la consultation. Une rencontre nationale des enseignant·es est aussi prévue à l'automne 2024. Le travail de ce comité est complémentaire aux travaux du regroupement cégep sur les cours défis, sur la maîtrise de la langue et sur les conséquences de l'application de la *Loi 14*. Ses travaux ont bénéficié du soutien financier de la CSN.

6.3 Projet de loi 47

En collaboration avec la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP-CSN) et la FNEEQ, la Confédération des syndicats nationaux (CSN), nous avons soumis un avis à la Commission de la culture et de l'éducation concernant le projet de loi no 47, loi visant à renforcer la protection des élèves. Dans ce mémoire, présenté le 30 janvier 2024, nous avons exprimé notre soutien aux mesures visant à garantir la sécurité et le bien-être psychologique des élèves dans les établissements d'enseignement au Québec. Toutefois, nous avons soulevé certaines préoccupations quant à l'application et à l'efficacité de ces mesures pour atteindre les objectifs fixés.

Nous avons accueilli favorablement l'obligation imposée aux centres de services scolaires et aux écoles privées de se doter d'un code d'éthique, affirmant du même coup notre volonté de participer activement à l'élaboration de ces codes pour assurer un environnement d'apprentissage sain et sécuritaire. Cependant, nous avons exprimé nos réserves quant à l'interdiction des clauses d'amnistie concernant : « les comportements pouvant raisonnablement faire craindre à la santé physique et psychologique des jeunes ». Nous croyons que syndicats et employeurs, en tant qu'experts de leur milieu, devraient pouvoir négocier ces clauses pour mieux gérer les situations problématiques, souvent complexes, en fonction des réalités spécifiques de chaque établissement.

Nous avons souligné l'importance de la progression des sanctions et de la réhabilitation comme principes fondamentaux d'une gestion équitable. Les sanctions disciplinaires doivent offrir l'opportunité aux travailleuses et travailleurs de s'amender et encourager la modification des comportements, notamment par la formation. De plus, nous avons soulevé nos inquiétudes quant à l'obligation de dénonciation imposée par le projet de loi. Nous avons l'assurance qu'un contexte de délation aura un impact négatif sur tous les climats de travail. Ainsi, nous avons réitéré l'importance des formations pour sensibiliser le personnel à l'importance de signaler les comportements problématiques sans rendre cette démarche sanctionnable par défaut. Tout en soutenant les objectifs du projet de loi no 47, nous avons appelé à des ajustements pour garantir que les mesures prises soient justes et équitables.

7. RÉVISION DU PROGRAMME D'ÉTHIQUE ET CULTURE RELIGIEUSE

7.1 Implantation du programme CCQ et proposition du regroupement

Depuis son implantation, le programme d'Éthique et culture religieuse est l'objet de critiques. Une consultation a été lancée par le ministère en 2019. La FNEEQ a participé à l'appel de mémoire. En 2020, la pandémie a mis sur pause le projet de modification de ce cours. En novembre 2021, le ministère de l'Éducation, dans une conférence de presse à grand déploiement, a présenté le contenu du nouveau cours Culture et citoyenneté québécoise, qui remplacera le cours d'ECR, avec ses trois grands axes : culture, citoyenneté québécoise, dialogue et pensée critique. Bien que le nouveau contenu soit pertinent, la façon de le présenter a été une réelle récupération politique. L'événement médiatique a pris une ampleur jamais vue jusqu'à maintenant pour l'annonce d'un nouveau programme, notamment par la présence de personnalités publiques : Pierre Curzy, Ingrid Falaise et Dany Turcotte.

Inquiets du peu de formations des enseignantes et enseignants prévues en vue de l'implantation, du matériel pédagogique non disponible et de la rédaction du programme incomplète, les enseignantes et enseignants concernés ont manifesté leur mécontentement. Au regroupement privé d'octobre 2022, une proposition pour le report de son implantation a fait l'unanimité : la FNEEQ demande que le programme soit implanté à la rentrée 2024 plutôt que 2023, que l'implantation se fasse de façon graduelle, soit en 1^{re} et 4^e secondaire en 2024-2025, et en 2^e et 5^e secondaire en 2025-2026. Les représentations auprès du ministère et les sorties médiatiques de la FNEEQ ont porté ses fruits : en mars 2023, le MEQ a annoncé dans les médias le report de l'implantation à l'année 2024-2025, mais il ne fait pas mention de l'implantation graduelle en 1^{re} et 4^e secondaire comme demandé dans la proposition du regroupement, ce qui a grandement déplu aux enseignantes et enseignants concernés puisque la crainte que le matériel pédagogique de 2^e et 5^e secondaire ne soit pas disponible dès la première année s'est avérée

fondée. À ce jour, les enseignantes et enseignants de ces niveaux doivent produire eux-mêmes leur matériel pédagogique, ce qui crée des disparités des contenus entre les groupes d'une même école et entre les établissements d'enseignement.

8. MODIFICATION AU RÉGIME PÉDAGOGIQUE

8.1 Deux bulletins

Au cours des deux premières années de la pandémie, le MEQ a adopté un régime transitoire pour favoriser les apprentissages des élèves : le nombre d'étapes est passé de trois à deux étapes. La fin du décret étant synonyme d'un retour à la normale, le retour aux trois étapes était de mise pour l'année scolaire 2022-2023. Or, les enseignants ont apprécié le rythme des apprentissages à deux étapes : ils ont beaucoup moins senti l'urgence d'évaluer de façon significative leurs élèves à la fin octobre pour produire un bulletin à la mi-novembre. De plus, le rythme à deux étapes permet une meilleure rétroaction des apprentissages aux élèves, ce qui améliore la réussite de ceux en difficulté.

Lors d'une rencontre avec les interlocuteurs du ministère de l'Éducation en décembre 2022, la FNEEQ a présenté la recommandation adoptée par le regroupement privé. La sous-ministre a démontré de l'ouverture quant à un régime pédagogique à deux étapes, mais s'est inquiétée de la réaction des parents : le bulletin étant souvent le seul outil de communication entre l'école et les parents, si le nombre d'étapes diminue, les parents craindront d'obtenir peu d'information sur le cheminement de leur enfant dans la première moitié de l'année. Se faisant rassurante, la FNEEQ croit à l'importance des communications avec les parents et sa recommandation ne vise pas à les diminuer. Au cours de l'année scolaire 2023-2024, la FNEEQ a rappelé sa proposition à ses interlocuteurs du MEQ. Pour le moment, aucune autre réflexion à ce sujet ne s'est poursuivie.

9. AUTONOMIE PROFESSIONNELLE ET LIBERTÉ ACADÉMIQUE

L'autonomie professionnelle pour les enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire, secondaire et collégial privé s'est trouvée au centre des préoccupations syndicales au cours des trois dernières années. Notre autonomie a été mise à rude épreuve, particulièrement au retour de la pandémie, où plusieurs directions d'établissements ont tenté de prescrire des méthodes pédagogiques et d'évaluation, de restreindre le choix du matériel pédagogique et de s'ingérer dans le mode ou la façon d'enseigner, faisant ainsi abstraction de toutes les compétences professionnelles des enseignantes et enseignants. Cette tension entre la direction et les personnes enseignantes soulève des questions fondamentales sur le rôle de la personne enseignante en tant que professionnel·le de l'éducation. Les enseignantes et enseignants, en tant qu'experts·es de la pédagogie, sont les principaux décideurs·euses en ce qui concerne les approches pédagogiques, les méthodes d'évaluation et le choix du matériel pédagogique.

Le dernier exemple significatif de cette lutte pour l'autonomie professionnelle est l'application de l'article 29.02 du Régime pédagogique, qui exige des enseignants qu'ils communiquent une fois par mois avec les parents d'élèves en difficulté d'apprentissage ou de comportement. Historiquement, les enseignants ont toujours choisi la manière de communiquer avec les parents, que ce soit au moyen du

portail de l'école, par courriel ou appel téléphonique, en fonction de ce qui semblait le plus efficace et approprié pour chaque situation. Toutefois, certaines directions ont imposé aux enseignants de procéder à des appels téléphoniques systématiques à l'ensemble des parents concernés chaque mois. Cette exigence, pouvant représenter jusqu'à une soixantaine d'appels mensuels, non seulement alourdit considérablement la charge de travail des enseignants, mais limite également leur capacité à déterminer la méthode de communication la plus adaptée à chaque situation.

L'autonomie professionnelle des enseignants n'est pas seulement une question de liberté individuelle; elle est fondamentale pour assurer une éducation de qualité et adaptée aux besoins des élèves. Il devient donc impératif que les écoles favorisent un environnement qui reconnaît et valorise l'expertise pédagogique des enseignants.

10. NÉGOCIATION COORDONNÉE

Le projet d'instaurer une négociation coordonnée au sein du regroupement privé a mijoté pendant plusieurs années à la FNEEQ. La disparité entre certaines clauses des conventions collectives alors que tous les enseignantes et les enseignants font le même travail était certes le meilleur argument pour mettre sur pied ce projet. Comme la majorité des syndicats proviennent du secteur primaire et secondaire et considérant le nombre important de syndicats, dont la convention collective venait à échéance en juin 2022 et juin 2023, le projet a pris forme d'abord dans ces syndicats. Étant donné l'intérêt des syndicats du collégial privé, une négociation coordonnée de ce secteur pourrait également voir le jour au cours du prochain mandat.

Après quelques présentations lors des rencontres du regroupement privé et après avoir rencontré les syndicats dont l'échéance de leur convention collective était en juin 2022, le projet a pris forme avec trois syndicats qui se sont rencontrés à la fin de l'année scolaire 2022 afin de convenir d'un protocole de négociation et d'une plateforme commune de négociation. Ainsi, lors de leur assemblée générale respective, les membres du Syndicat des enseignantes et enseignants de l'Académie Kells, du Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Regina Assumpta et du Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Villa-Maria ont voté unanimement en faveur de l'adhésion à la négociation coordonnée.

À la fin de l'année scolaire 2023, le Syndicat des professeur-es laïques du Collège Sainte-Anne de la Pocatière et le Syndicat du personnel du Collège Mont-Saint-Louis se sont joints à la première ronde de négociation coordonnée. Le Syndicat des employé.es de l'École Vanguard et le Syndicat des enseignantes et des enseignants de Jean de la Mennais ont rejoint les rangs au cours de l'année scolaire 2023-2024. Au moment d'écrire ces lignes, leur cahier de demandes n'était pas encore déposé.

Tous les syndicats ont adhéré à la même plateforme dont les demandes sont les suivantes :

- Date d'échéance en juin 2027;
- Amélioration des libérations syndicales;
- Bonification de la banque de congés de maladie, incluant des congés de nature personnelle et création de mesures pour contrer l'absentéisme;

- Obligation d'une entente entre le syndicat et l'employeur, soit une décision paritaire, pour l'implantation de changement technologique;
- Engagement de l'employeur à ne pas offrir de cours ou de programme en formation à distance à moins d'entente avec le syndicat;
- Reconnaissance et compensation de la gestion des plans d'intervention dans le but d'offrir un meilleur encadrement aux élèves, en particulier aux élèves en situation de handicap ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage;
- Diminution du nombre d'élèves par classe : un maximum de 34 élèves au premier cycle et 36 élèves au deuxième cycle;
- Engagement de l'employeur à reconnaître l'autonomie professionnelle entourant les méthodes pédagogiques et les méthodes d'évaluation.

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Collège Villa-Maria est le premier à avoir obtenu une entente de principe votée à 94 % en assemblée générale en mai 2023, suivi de près par le Syndicat des enseignantes et enseignants de l'Académie Kells qui a obtenu une entente de principe en juin 2023. Les négociations vont bon train au Collège Sainte-Anne-de-la-Pocatière et au Collège Mont Saint-Louis. Seul le syndicat de Regina Assumpta éprouve des difficultés majeures qui ont entraîné une mobilisation massive menant à des jours de grève.

12. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

12.1 Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

La Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail (*Loi 27*) est entrée en vigueur le 6 octobre 2021. Elle prévoit la mise en place d'un régime intérimaire, des mécanismes de prévention et de participation dans tous les milieux de travail qui n'en disposent pas déjà, et ce, à compter du 6 avril 2022. Le régime intérimaire a pour objectif de préparer les milieux de travail à mettre en application un programme de prévention et introduit des mécanismes de participation dans les milieux de travail dont le comité de santé et de sécurité, la représentante ou le représentant en santé et sécurité et l'agente ou l'agent de liaison en santé et sécurité. La loi prévoit qu'un comité doit être formé dans les établissements de 20 travailleurs-euses et plus. Les modalités de fonctionnement et la représentation peuvent être déterminées par une entente entre le ou les syndicats et l'employeur de chaque établissement. Tout en respectant minimalement les dispositions prévues au régime intérimaire (nombre de personnes représentantes, fréquence des rencontres, libération, etc.), les dispositions peuvent également être négociées pour être intégrées aux conventions collectives. La personne représentante en santé et en sécurité est nommée par les associations accréditées et devient responsable des inspections du milieu de travail, fait des recommandations au comité et peut porter plainte à la CNESST. Faisant partie intégrante du comité de la santé et de la sécurité, la personne représentante dispose de temps de libération de son travail pour exercer ses fonctions.

Actuellement, dans le contexte des établissements d'enseignement privé, l'application du régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation présente des défis significatifs.

Bien que la loi ait établi des bases claires pour l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail, sa mise en œuvre n'est pas simple. Une proportion non négligeable d'employeurs-euses semblait prête à attendre la fin du régime intérimaire avant d'instaurer la mise en place d'un comité, sous-estimant la nécessité immédiate de ces structures de prévention et de dialogue. De plus, un certain nombre d'employeurs-euses ont souhaité nommer directement la personne représentante en santé et sécurité. Encore aujourd'hui, plusieurs établissements refusent d'accorder les libérations de travail, pourtant prescrites par la loi. Ces libérations sont essentielles pour permettre à ces derniers d'exercer pleinement leurs fonctions. Face à ces résistances, des interventions de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)* ont été nécessaires. Ces interventions avaient pour but de rappeler aux employeurs-euses leurs obligations légales et de les convaincre de la nécessité de se conformer à la loi pour le bien-être de tous les travailleuses et travailleurs.

13. STRUCTURE D'ACCOMPAGNEMENT – PETITES UNITÉS

À la suite d'un mandat obtenu lors du congrès de la FNEEQ en 2021, nous nous sommes engagés dans une réflexion profonde visant à restructurer le soutien aux syndicats manifestant des besoins particuliers au sein de notre fédération. La FNEEQ et le regroupement souhaitaient adapter nos structures pour répondre efficacement aux défis spécifiques rencontrés par les petites unités syndicales.

Notre objectif était de concevoir une structure d'accompagnement sur mesure, inspirée par les pratiques réussies d'autres fédérations de la CSN, pour permettre à ces petites entités d'exister et de s'épanouir. Nous avons ainsi fait adopter en assemblée générale des unités concernées, une structure d'accompagnement où chacun des petits syndicats concernés dispose d'une présence accrue de la fédération au quotidien. Cette approche vise à assurer un soutien adapté, facilitant la gestion des défis quotidiens et le renforcement des actions locales du syndicat. Actuellement, trois syndicats font partie intégrante du projet d'accompagnement : le Syndicat des employés du C.I.S (CSN) le Syndicat du personnel du Collège Champagneur et le Syndicat des employés du Collège Mont-Royal.

Le cas du Syndicat du personnel du Collège Champagneur illustre bien les enjeux auxquels nous souhaitons répondre : les relations de travail particulièrement tendues avec la direction ont longtemps paralysé les actions et ont mis en jeu l'existence même du syndicat. À ce jour, ce projet a déjà montré son potentiel : les enseignantes et enseignants se tournent régulièrement vers la personne conseillère syndicale pour partager leurs problèmes ou préoccupations, les assemblées générales accueillent de plus en plus de membres, le dialogue avec la direction en comité de relations de travail donne des résultats tangibles, etc. Un premier constat peut toutefois être fait, l'adhésion et la réussite du projet d'accompagnement, même en présence soutenue de la fédération, dépendent fortement de l'engagement des membres. Ainsi, d'autres milieux nous rappellent les défis persistants, soulignant du même coup l'étendue et la diversité des besoins pouvant altérer significativement la vie syndicale.

14. PERSPECTIVES DU REGROUPEMENT

Alors que nous tournons la page sur le mandat de 2021-2024, il est important de mettre en lumière les perspectives du regroupement pour les prochaines années.

Premièrement, nous visons à renforcer la capacité de négociation et l'exercice du rapport de force des syndicats au regroupement, notamment avec les syndicats des petites unités syndicales. L'idée est de fournir à ces syndicats les outils et le soutien nécessaires pour qu'ils puissent négocier de manière plus efficace. Cela passe par une série de formations ciblées sur la négociation, le renforcement des compétences en gestion de conflit et de l'exercice cohérent du rapport de force.

Par la négociation coordonnée, nous envisageons de mettre en place un réseau de solidarité entre les syndicats plus grands et les petites unités, permettant un partage d'expériences et de ressources et un soutien mutuel lors des négociations. Ce réseau favorisera une meilleure compréhension des enjeux spécifiques à chaque contexte et contribuera à une plus grande cohésion au sein du regroupement. En parallèle, l'expérience accumulée durant ce mandat démontre l'efficacité d'une approche coordonnée, surtout face aux défis communs tels que les changements technologiques et l'enseignement à distance.

Effectivement, le développement de l'enseignement à distance sera suivi de près, avec une attention particulière sur les conditions de son déploiement pour s'assurer que ces projets pilotes respectent non seulement les besoins pédagogiques, mais aussi les droits et l'autonomie professionnelle des enseignants. À l'heure où l'intelligence artificielle (IA) commence à prendre une place plus importante dans le domaine éducatif, notre regroupement s'engage également à surveiller son intégration et à évaluer son impact sur l'enseignement et l'apprentissage, en mettant l'accent sur la transparence, l'éthique et le respect des pratiques pédagogiques établies.

Enfin, nous continuerons de jouer un rôle actif dans le débat public pour défendre les intérêts de notre regroupement. Ces perspectives visent non seulement à répondre aux défis immédiats, mais aussi pour préparer le terrain à des initiatives à long terme qui assureront la pérennité et le développement de notre regroupement. L'avenir nous réserve sans doute des défis, mais aussi de grandes opportunités de croissance et d'amélioration pour tous nos membres.