

Bilan local de la négociation nationale

2023-2024

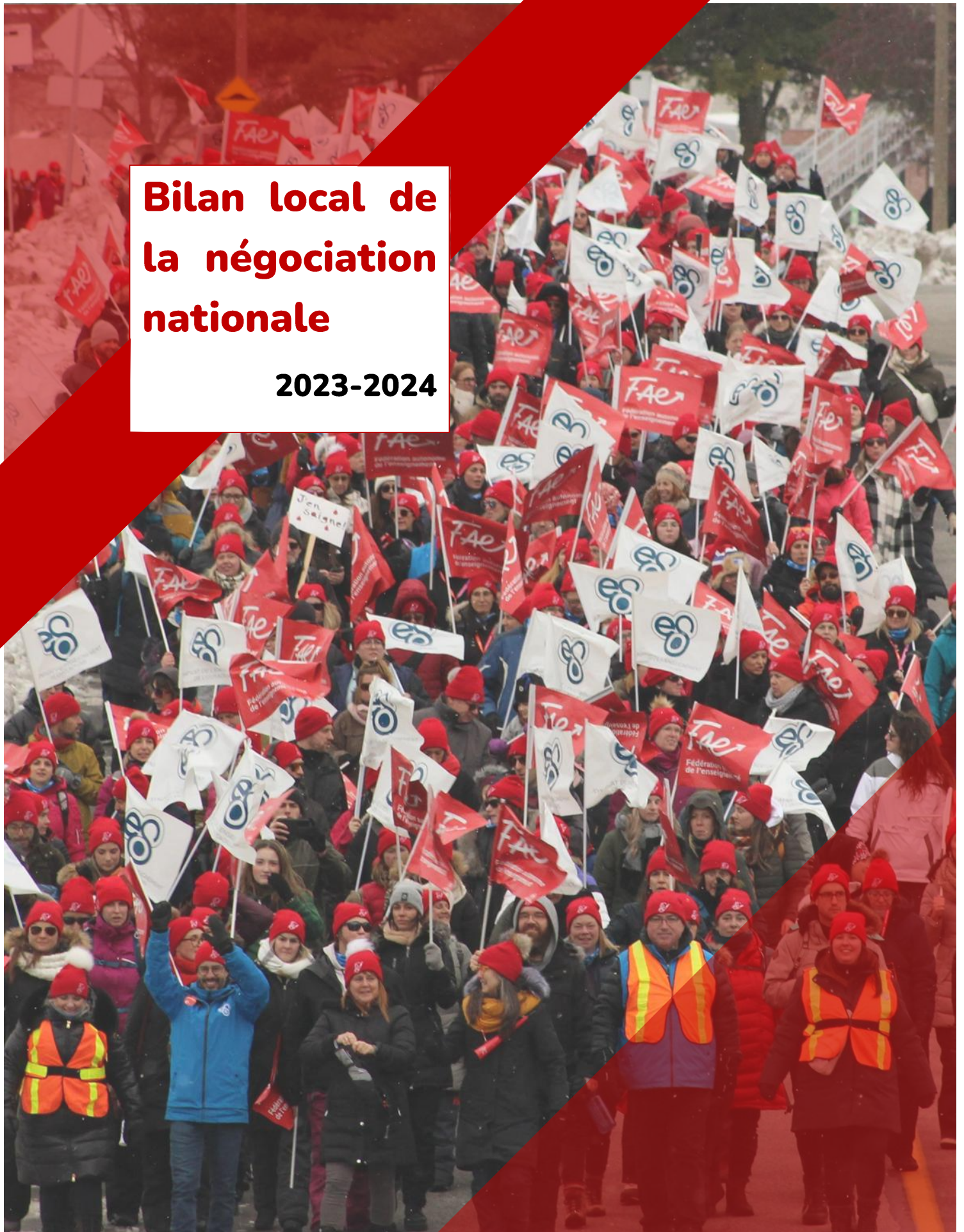


Table des matières

PRÉAMBULE.....	3
1. INTRODUCTION.....	4
1.1 Une négociation dans un contexte de changement majeurs.....	4
1.2 Nos attentes au cœur de nos actions.....	4
1.3 Un gouvernement qui négocie sur la place publique.....	5
2. LA CONDUITE DE LA NÉGOCIATION AU SEO.....	5
2.1 Chronologie des événements.....	6
2.2 Structure de négociation.....	6
2.3 La mobilisation des ressources humaines.....	7
3. LES OPÉRATIONS.....	7
3.1 Communications.....	8
3.1.1 Point négo et infolettre.....	8
3.1.2 Livraison du matériel dans les établissements.....	9
3.1.3 Communications interne et externe.....	9
3.2 Mobilisation des membres avant la GGI.....	10
3.2.1 Dans les milieux.....	10
3.2.2 Action communes rassembleuses.....	12
3.3 Mobilisation des membres pendant la GGI.....	12
3.3.1 Opérationnalisation.....	12
3.3.2 Manifestations et rassemblements.....	14
3.4 Tenue des instances.....	15
3.4.1 Assemblée générale des personnes déléguées.....	15
3.4.2 Assemblée générale des membres.....	15
4. CONCLUSION.....	18

PRÉAMBULE

Dans le présent document, le Conseil exécutif (CE) du Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais (SEO) présente à l'Assemblée générale des personnes déléguées (AGD) son rapport des différents éléments qui ont marqué le déroulement local de la récente ronde de négociation nationale.

Ce rapport fait état de la conduite du SEO en contexte de négociation depuis l'élaboration des demandes syndicales jusqu'à l'acceptation de l'entente de principe en rendant compte des moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs locaux.

Dans la première partie, nous évoquerons le contexte qui prévalait au début des négociations pour ensuite rappeler la chronologie des événements, incluant les processus décisionnels et opérationnels. Nous passerons ensuite en revue l'ensemble des opérations en tenant compte des commentaires des membres du SEO. Il y sera question des communications et de la mobilisation ainsi que du déroulement des différentes instances locales.

Avant de nous livrer à cet examen et de rédiger notre rapport, nous avons mené une large consultation auprès des membres dans le respect du mandat que l'AGD nous a confié lors de sa réunion du 12 février 2024. C'est dans cet esprit que la responsabilité de tenir des assemblées syndicales a été confiée aux personnes déléguées des différents établissements. Tout d'abord, le moyen choisi respectait l'essence même de la décision 2023-2024-13 de l'AGD qui visait la contribution de l'ensemble des personnes déléguées pour la mise au jeu de cette démarche de réflexion en vue d'un bilan local de la négociation nationale. Cette procédure a de plus permis aux enseignantes et enseignants de s'offrir un espace d'échanges entre collègues pour vivre cette étape importante.

Cette consultation, menée sous la gouverne de la présidence du SEO du 22 avril au 3 mai 2024, a été lancée à l'ensemble des établissements via la personne déléguée. C'est tout près de 1 000 personnes issues de 63 établissements qui ont répondu à l'appel en donnant leur avis sur leur perception de cette période qui s'est échelonnée sur plus de deux ans. Nous avons intégré à notre analyse les principaux éléments d'évaluation qui s'en dégagent et avons nourri notre réflexion des différents commentaires reçus que nous avons pris en considération dans notre appréciation globale de déroulement de la négociation au niveau local.

Rappelons que ce bilan n'est ni un rapport sur le fonctionnement administratif ou la gouvernance du SEO, pas plus qu'il n'est un rapport des résultats de la négociation nationale. Il se veut une analyse de tous les éléments vécus par les membres du SEO, afin de permettre à l'exécutif en poste de mettre la table pour la prochaine ronde de négociation nationale en 2028 en se référant aux forces et défis de l'organisation au cours de la négociation 2023.

Nous tenons à souligner l'engagement, la disponibilité et la détermination de toutes celles et ceux qui ont contribué à cette négociation au niveau local, particulièrement dans le contexte exceptionnel de la grève générale illimitée, ne calculant pas leurs heures malgré l'absence de toute forme de rémunération. Nous tenons à les remercier chaleureusement.

Nathalie Gauthier, Nathalie Séguin, Claude Tardif et Marie-Chantal Duchaussoy

1 INTRODUCTION

La négociation s'inscrit toujours dans un contexte à la fois politique, économique, sociale mais aussi historique. Il faut tenir compte de tous ces éléments afin de ne pas fausser notre vision que nous conserverons de cette expérience déterminante dans notre vie syndicale locale au sein de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE). Cette première partie vise donc à rappeler le contexte afin de pouvoir évaluer avec justesse les raisons et la portée de nos actions collectives.

1.1 Une négociation dans un contexte de changement majeurs

Même si ça semble très loin derrière nous, rappelons que les premières étapes de cette ronde de négociation se sont vécues dans un contexte de pandémie, en pleine transition avec un retour progressif à la « normalité ». Au point de vue local, qui aurait pu prédire le SEO s'apprêtait à vivre des changements majeurs. Tout d'abord rappelons le départ de trois (3) membres de l'exécutif en place laissant ainsi des postes vacants. La présidente qui vient à peine d'être réélue pour un 2^e mandat fait partie de ces départs. À peine quelques mois après l'adoption du cahier de demandes syndicales en Conseil fédératif de négociation (CFN) en mai 2022 et quelques semaines précédant le dépôt de celles-ci à la partie patronale, qu'elle se porte candidate dans la circonscription de Hull pour la CAQ et quitte ensuite le navire. Le 4 octobre 2022 elle remporte ses élections en politique provinciale, se rangeant ainsi du côté de la partie patronale, un gouvernement qu'elle a vivement dénoncé lors de la dernière ronde de négociation. Un automne chaud s'annonce à nos portes!

En termes de gouvernance, la démission tardive de la présidente a pour effet de retarder le déclenchement des élections à ce poste retardant par ricochet celle de la 1^{ère} vice-présidence. Notons que le départ pour la FAE de la personne occupant le poste de 2^e vice-présidence laisse aussi ce poste vacant qui est heureusement comblé à la fin du mois de septembre. Ce n'est cependant qu'en janvier 2023, dans le tumulte du dépôt patronal du 15 décembre 2022 que l'équipe sera enfin complète.



1.2 Nos attentes au cœur de nos actions

Le contexte de pénurie, la violence perpétrée envers le personnel enseignant et la composition de la classe font les manchettes dans les médias et sont définitivement des éléments au centre de nos demandes syndicales dans cette ronde de négociation. Non seulement les conditions d'exercice des enseignantes et enseignants ne se sont pas améliorées depuis la signature de l'Entente 2020-2023, mais elles se sont détériorées. La pénurie de personnel qui sévit, alourdit substantiellement la tâche du personnel enseignant qui se retrouve à compenser en soutenant continuellement les personnes non légalement qualifiées qui sont en nombre grandissant dans notre région.

Pour les enseignantes et enseignants du CSSCV, du CSSD et du CSSPO, un élément vient s'ajouter aux besoins et à l'absence de ressources dans les milieux : les services d'aide et de soutien à l'apprentissage du français (SASAF). Bien que l'Outaouais soit le 2^e pôle d'entrée pour l'immigration, les SASAF souffrent d'une structure déficiente et sont méconnus dans chacun de nos centres de services scolaire. Ce dossier est alors presque inexistant pour les ressources éducatives qui confondent avec les EHDAA. Les attentes sont immenses, il est urgent d'agir!

Dès le début de la première phase du plan d'action-mobilisation pour la négociation nationale en février 2023, nous pouvons déjà observer la détermination des membres du SEO par leur forte mobilisation.

1.3 Un gouvernement qui négocie sur la place publique

Dans le contexte politique d'un gouvernement fortement majoritaire au pouvoir, les sorties médiatiques des élus de la CAQ se succéderont jusqu'à la conclusion de l'entente de principe. À toutes les déclarations controversées du ministre de l'Éducation dénigrant la profession enseignante, s'ajoutent celle de la présidente du Conseil du Trésor, Sonia Label et du premier ministre, François Legault qui tentent de faire porter l'odieux de la lenteur des négociations à la FAE. Sonia Label fait réagir en mettant en place des forums de discussion en parallèle aux tables de négociation. La FAE refuse d'y participer et reproche au gouvernement de ne pas respecter le cadre légal de négociation.

2 LA CONDUITE DE LA NÉGOCIATION AU SEO

L'ensemble du processus de négociation s'est déroulé sur une période de près trois ans soit du 3 novembre 2021, au moment de l'adoption de la stratégie de négociation et de la nomination des porte-parole, jusqu'à la signature de l'Entente, processus qui se conclura incessamment au moment d'écrire ces lignes. Bien qu'il aurait été intéressant de tenir compte de l'ensemble de processus, en tout respect du mandat qui nous a été livré, le présent rapport vise essentiellement une période d'un peu plus de vingt (20) mois d'actions intensives qui implique directement les membres localement. Cette période débute 6 avril 2022 par l'adoption du cahier de demandes syndicales par l'Assemblée générale des personnes déléguées (AGD) jusqu'à l'acceptation de l'Entente de principe par l'Assemblée générale des membres (AGM) le 22 janvier 2024.



Tout au long du processus de négociation nationale, les syndicats affiliés à la FAE dont fait partie le SEO exercent des responsabilités face à leurs membres. Les délégations de chaque syndicat prennent part aux décisions prises en instances fédératives. L'exécutif du SEO de concert avec les employés doivent donc s'assurer de coordonner la logistique entourant ces réunions, tenir des instances locales dans les délais prescrits le cas échéant et en communiquer l'information à ses membres.

2.1 Chronologie des événements

Afin de faciliter le présent processus de rétrospection, rappelons chronologiquement les principales étapes qui impliquent le SEO comme syndicat affilié à la FAE et celles qui touchent directement ses membres :

Adoption des demandes syndicales en AGD	Le 6 avril 2022
Dépôt des demandes syndicales	Le 27 octobre 2022
Dépôt des offres patronales	Le 15 décembre 2022
Adoption du plan d'action-mobilisation en AGD	Le 1 ^{er} février 2023
Début de la phase d'affirmation du plan d'action-mobilisation	21 février au 30 avril 2023
Échéance de la convention collective	Le 31 mars 2023
Début de la phase de persuasion du plan d'action-mobilisation	1 ^{er} mai au 30 juin 2023
AGM pour renouvellement de l'entente sur le retour au travail des personnes retraitées	Le 17 mai 2023
Adoption du plan d'action-mobilisation phase de pression par l'AGD	Le 24 mai 2023
Adoption d'un mandat de grève générale illimitée (GGI) - AGM	Le 6 juin 2023
CFN – Analyse juridique des différents types de grèves	Le 15 juin
Début de la phase de pression du plan d'action-mobilisation	Rentrée 2023
Retour de consultation des AG pour le mandat de GGI à un moment jugé opportun par le CFN	Le 27 septembre 2023
Décision de la date de déclenchement de la GGI en CFN	Le 1 ^{er} novembre 2023
Déclenchement de la GGI	Le 23 novembre 2023
Proposition globale de règlement et levée des moyens de pression sous réserve des résultats des AG	Le 28 décembre 2023
AGM pour l'acceptation de l'entente de principe	Le 22 janvier 2024
Retour des résultats des AG – Confirmation de l'entente de principe	Le 7 février 2024

2.2 Structure de négociation

La structure démocratique actuelle de la FAE implique la participation à de nombreuses instances de négociation pour le Conseil exécutif du SEO soit en CN et en CFN. De plus le 2^e vice-président, responsable de l'action-mobilisation (RAM) participe d'office à la Table des responsables de l'action-mobilisation de la FAE (TRAM) et la présidence participe à la Table des présidences. Notons qu'au cours de la GGI, une cellule de mobilisation s'est ajoutée à la structure habituelle et la Table des présidences s'est élargie en y invitant les RAM.

Le Conseil exécutif considère que la structure de gestion et de gouvernance actuelle du SEO, qui accuse un manque considérable de personnes ressources, rend le fonctionnement interne ardu. Sans personnes conseillères pour soutenir les élus, la tâche de préparation des dossiers destinés aux présentations en instance devient colossale.

La nomination par le Conseil d'administration (CA) d'une équipe permanente sur la délégation du CFN a été incontestablement une excellente décision au regard du CE. Cette façon de procéder qui apporte une stabilité dans le suivi de ce dossier complexe facilite le travail tant du personnel que des élus. Nous estimons important d'éviter une rotation de personnes qui composent la délégation tout d'abord pour les nombreux dossiers qui sont tenus à huis clos et pour une compréhension commune du dossier.

2.3 La mobilisation des ressources humaines

Cet aspect administratif est tout aussi essentiel à l'exercice du mandat qui nous est confié d'assurer le suivi des dossiers de la FAE. La gestion du personnel et des budgets au quotidien est présentement la prérogative exclusive des membres du Conseil exécutif et n'ayant pas de personnel cadre à notre emploi, il ne peut en déléguer une partie à quiconque. Cette ronde de négociation unique en termes de moyens de pression est venue ajouter une liste considérable de tâches de gestion, plus particulièrement pendant la grève. Afin d'assurer une saine gouvernance de notre organisation, nous considérons que cette gestion ne devrait pas relever de l'exécutif qui ne peut ainsi assurer son mandat de représentation à part entière puisqu'ils sont trop souvent assignés à des tâches administratives. Pour le personnel de soutien, la surcharge de travail en lien avec la négociation qui s'ajoute aux tâches habituelles vient créer une pression énorme. La carence en effectifs au SEO doit nécessairement être résolu d'ici la prochaine ronde de négociation. Heureusement, la libération d'une enseignante pour soutenir le 2^e vice-président dans le dossier action-mobilisation et celle de libérer le secrétaire-trésorier en soutien à la présidence pour toutes les questions administratives a été d'une aide inestimable. Nous remercions le Conseil d'administration d'avoir pris cette décision.



On convient de toutes parts qu'il est prévisible et normal que la charge de travail augmente en période de négociation et on reconnaît que ce mandat est prioritaire. Il nous aura fallu déployer des efforts considérables pour adapter nos modes de fonctionnement afin de maintenir une communication efficace entre tous les intervenants qui selon nous, a le mérite d'être amélioré en s'adjoignant d'une équipe de gens d'expérience et qualifiés permettant à l'exécutif d'assurer une présence plus importante auprès des membres. C'est grâce à la collaboration de toutes les personnes engagées dans ce processus que nous avons réussi à relever un si grand nombre de défis et nous les en remercions vivement.

3 LES OPÉRATIONS

Cette troisième partie présente les diverses étapes et opérations qui ont marqué la négociation au niveau local en faisant état des évaluations qu'en ont faites les membres qui ont répondu à notre questionnaire en équipes écoles ou centres pour la consultation qui s'est tenue du 23 avril au 2 mai 2024. Nous considérons que leurs réponses reflètent des points de vue partagés et traduisent bien les niveaux mitigés de satisfaction ou d'insatisfaction au regard des divers aspects mis en examen.

Nous n'avons pas tenu compte des commentaires qui vise la conduite de la FAE puisque ce rapport a pour but d'analyser celle des élus du Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais dans le contexte de la négociation nationale.

3.1 Communications

Les communications en temps de négociation touchent bon nombre de sphères et a un caractère hautement stratégique. Bien que l'aspect des communications externes n'ait pas été mis au jeu dans la consultation, nous en traiterons dans ce point puisque des commentaires ont été portés à notre attention à ce sujet. D'une part les communications internes sont celles qui s'adressent aux membres par des courriels de masse et les communiqués ponctuels, qu'elles soient diffusées par notre infolettre ou nos plateformes électroniques. D'autre part, les communications externes, s'adressent au grand public par l'entremise des médias conventionnels, notamment lors d'entrevues avec la porte-parole officielle, ou par des communiqués de presse ou publicités. Les campagnes publicitaires pour leur part relève du service des communications de la FAE.

3.1.1 Point négo et infolettre

Le Point négo était pour la première fois livré directement aux membres par la voie d'un courriel de masse. Cette entente entre la FAE et les affiliés a permis d'atteindre un plus grand nombre de membres et d'éviter une disparité dans les délais puisqu'ils étaient synchronisés et tous envoyés au même moment. Nous sommes d'avis que c'est un élément à conserver pour une prochaine ronde de négociation et peut-être même à l'élargir à d'autres occasions. Cette offre de service de la FAE nous a permis de dégager notre personnel de soutien déjà en surcharge. À la lumière des commentaires reçus dans le questionnaire de consultation, la façon de faire parvenir le Point Négo a été apprécié par la majorité des répondants. On indique que les informations étaient bien vulgarisées et faciles à comprendre. On aurait même apprécié recevoir un plus grand nombre d'exemplaires en créant une fréquence.

Pour les transmissions locales d'une infolettre, un premier essai au SEO nous a permis d'expérimenter les envois massifs directement aux membres à plusieurs reprises. Nous sommes tous d'avis qu'il y a des réflexions à faire pour aller chercher le maximum de potentiel de cet outil qui avait très peu été exploité avant cette ronde de négociation. Ce constat reflète plusieurs des commentaires reçus par les membres. Bien que les gens aient apprécié les communications reçues, plusieurs commentaires vont dans le sens qu'elles n'étaient pas en quantité suffisante. C'est probablement ce qui explique le taux de satisfaction de 69,5%. Nous considérons qu'une communication hebdomadaire en période de négociation devrait faire partie de nos habitudes. Des réflexions sont déjà entamées à ce sujet et se poursuivront.

3.1.2 Livraison du matériel dans les établissements



Nous sommes conscients de l'enjeu vécu à plusieurs reprises en ce qui concerne les délais de livraison. Nous tenons à souligner le travail exceptionnel des personnes assignées à cette tâche qui ont eu à composer à plusieurs reprises avec des retards hors de leur contrôle. Bien que plusieurs aient soulevé cette problématique et celle du manque de matériel à certaines occasions, c'est à 81% que les personnes ayant répondu à cette question applaudissent la logistique entourant la livraison ainsi que la souplesse dont le SEO a fait preuve lors de demandes supplémentaires ou particulières. Rappelons qu'il est question ici de l'évaluation de la livraison ou les communications reliées au matériel de mobilisation. Plusieurs commentaires dont nous n'avons pas tenu compte n'étaient pas en lien avec les communications mais plutôt le matériel en soi. Nous traiterons de ce point plus loin dans le rapport.

3.1.3 Communications interne et externe

D'entrée de jeu, nous sommes conscients des lacunes actuelles en ce qui a trait à la mise à jour du site web du SEO qui devra par ailleurs être rafraîchi à court terme. Pour les réseaux sociaux, le SEO n'a pas de page Instagram ni de compte TikTok. Cependant, nous avons misé sur les publications sur notre page Facebook pour laquelle nous avons pu observer une augmentation marquée de l'achalandage depuis le début des moyens de pression. Notre évaluation est basée sur les statistiques de la période correspondant à la semaine du dépôt des demandes syndicales par la FAE jusqu'à la confirmation de l'entente de principe soit du 27 octobre 2022, au 7 février 2024. Celles-ci révèlent le nombre de visite à tout près de 80K soit une augmentation de 1,9K%. Au cours de cette même période, on estime le nombre de nouveaux abonnés à près de 800 soit une augmentation de 1,5K%. Tout près de 450 publications ont défilé sur une période d'environ 8 mois. On a pu y voir notamment s'afficher les enseignantes et enseignants d'un grand nombre d'établissements sur le territoire du SEO. Pourtant, cet élément a à peine atteint la note de passage pour les groupes ayant répondu à la question. Dans une grande majorité des commentaires, les gens n'ont pas apprécié le ton des échanges sur Facebook et souhaiteraient une façon de modérer les commentaires. Ce constat n'exclut donc pas des correctifs à apporter. Il nous faudra approfondir notre compréhension des pratiques de nos membres quant à leur façon de s'informer. Nous savons qu'il y a des défis à relever en termes de ses communications pour atteindre les membres.

En ce qui a trait aux médias conventionnels, les relations publiques entre nous et le réseau font des envieux. Un certain respect est établi et les échanges sont toujours de bonne guerre. Le défi en période de négociation est qu'il est souvent impératif de maintenir une ligne commune avec la Fédération jusqu'à refuser certaines demandes locales. Nous ne pouvons passer sous silence deux événements médiatiques uniques au SEO qui ont été orchestrés pour le déclenchement de la GGI à la suite de discussions entre la porte-parole du SEO et deux de nos médias locaux. Le 23

novembre 2023, une équipe du journal le Droit prenait a pris part au voyage en direction de Montréal pour le Grand rassemblement organisé dans le cadre du déclenchement de la GGI. Une très bonne couverture médiatique s'en est suivie. Le reportage ainsi que le photos reportage ont aussi été diffusés non seulement dans le Droit, mais aussi le Soleil et la Voix de l'Est. Un second reportage, cette fois-ci en télédiffusion avec Radio-Canada, paraissait le lendemain avec une équipe qui a suivi et accompagné le Conseil exécutif à la rencontre des grévistes sur les lignes de piquetage de différents établissements. Les gens ont eu la chance de leur parler, de s'exprimer et de parler ouvertement de leur réalité.

Au total, sur une période d'environ 18 mois, la porte-parole du SEO a accepté une centaine de demandes d'entrevues radio, télé ou dans les journaux de la région mais aussi sur le réseau national, notamment avec le Devoir, Mario Dumont à LCN, Paul Arcand à 98.5 FM, Midi Info avec Alec Castonguay à la radio de Radio-Canada ainsi que RDI en direct. Lors de sa chronique à 104.7 le 2 mai dernier, Marc Ranger a profité de la journée internationale des travailleurs et des travailleuses pour rendre hommage à deux femmes de la région qui ont été très présentes dans l'espace public tout au cours de la négociation entre le gouvernement et les employés du secteur public. Des femmes leader syndicales issues respectivement du domaine de la santé et de l'éducation. L'une d'elle est la porte-parole du Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais. Il a félicité notamment leur capacité à défendre et représenter leurs membres de façon remarquable même dans les moments où la pression est excessivement forte.

3.2 Mobilisation des membres avant la GGI

Un plan d'action-mobilisation audacieux, c'est le qualificatif que nous pourrions lui donner. Dès le début de la phase d'affirmation, les enseignantes et enseignants étaient au rendez-vous. Nous croyons fermement que c'est en très grande partie les personnes déléguées qui ont su bien informer leurs collègues et les accompagner dans cette démarche. Il n'a sûrement pas toujours été facile de convaincre leurs collègues de participer aux très nombreux moyens de pression de chacune des phases.

Dès le départ, nous avons pu observer que les membres du SEO se démarquaient. Choix de boycotter les activités de formation et les rencontre de la direction plutôt que perturbation active ou passive. L'Assemblée générale des membres qui donne un mandat à l'Assemblée générale des personnes déléguées de tenir une AGD afin de tenir un vote sur un mandat de grève générale illimitée. C'est ce qui donna le ton. Bien qu'il y ait eu des périodes où les équipes ont vécu des creux de vague, nous croyons fermement que la mobilisation a été forte du début à la fin et nous tenons à remercier les personnes déléguées de leur engagement ainsi que le CAM qui a travaillé sans relâche afin que la logistique de chaque action permette une fluidité pour chaque action.

3.2.1 Dans les milieux

➤ Présence des élus dans les établissements

Nous faisons le constat que la présence des membres élus à la tête du SEO aurait eu un apport significatif pour la mobilisation des membres. La situation actuelle ne laisse aucun espace-temps pour réussir l'exercice de rencontrer l'ensemble des équipes écoles ou centres. Cette situation a

le mérite d'être rectifiée particulièrement au cœur d'une ronde de négociation comme celle que nous venons de vivre. Les échanges avec les membres auraient aussi été un espace de choix pour expliquer les raisons pour lesquelles certaines informations ne leur étaient pas communiquées. Cet élément est déjà au cœur des réflexions de la restructuration qui a pour but premier de permettre au CE de reprendre leur rôle politique. Un très grand nombre de répondants soit plus de la moitié d'entre eux ont signifié qu'ils auraient apprécié voir leurs élus dans leurs milieux. Il s'agit de l'un des plus grands défis pour le SEO actuellement.

➤ *Matériel de mobilisation*

Le matériel de mobilisation, quant à lui, a été l'élément le plus exigeant avec lequel les personnes impliquées dans le dossier de l'action-mobilisation ont eu à composer. Notre constat est clair qu'il faille se rappeler des embûches rencontrées et de la surcharge que créent certaines actions que nous nous votons dans les plans d'action-mobilisation pour la négociation nationale. Dans les établissements qui ont participé à la consultation, tout près des trois quarts sont satisfaits du matériel de mobilisation. Plusieurs indiquent cependant que les pancartes avec des bâtons ne devraient plus être utilisées, tout d'abord parce qu'elles sont embarrassantes et lourdes lors de longs événements et parce que le carton ne résiste pas aux intempéries. Nous en avons fait le même constat, vivement les drapeaux! Nous croyons important de souligner que les commentaires abondent au fait que la tuque rouge a créé un fort sentiment d'appartenance au groupe. Pour ce qui des quantités, les réponses sont partagées. Certains déplorent le fait qu'il y ait eu trop de matériel alors que d'autres ont indiqué le contraire.



➤ *Affichage*

Les moyens de pression dans le cadre de négociation sont mis en place en partie pour la visibilité de l'organisation mais surtout pour déranger, faire réagir l'employeur. Cette visibilité doit être uniforme pour l'ensemble des syndicats affiliés et à l'effigie de la FAE. Partout, la population doit pouvoir reconnaître notre affichage en lien avec ce qu'ils voient et entendent dans l'espace public. Dès le départ, nous avons été à même de constater que l'affichage dans les établissements incluant le placardage de nuit avait atteint la cible visée. Nous pouvons même le qualifier comme l'un des moyens fort de l'ensemble du plan d'action. Bien que certains doutent de l'efficacité de ce moyens les résultats de la consultation à cette question abondent dans le même sens. Nous jugeons cependant important de partager que certains commentaires témoignent d'un malaise vécu par les enseignantes et enseignants pour toutes sortes de raisons dont nous n'avons pas à juger la pertinence.

3.2.2 Action communes rassembleuses

Au niveau national, l'ensemble des phases du plan d'action-mobilisation a été marqué par un grand nombre d'actions de visibilité et de coups d'éclat organisés par la FAE. Pour ce qui nous touche localement, dans le cadre des phases de persuasion et de pression, deux actions communes rassembleuses de plus grande envergure se sont tenues sur le territoire du SEO :

- Rassemblement pour l'échéance de la convention collective le 31 mars 2023 (Campus3)
- Rassemblements devant les trois centres de services scolaire pour lancer la phase de pression le 18 septembre 2023.

Pour ce qui est des activités de visibilité impliquant les membres de chaque établissement avec prise de photos en groupe, plus de 80 photos nous ont été acheminées et ont été publiées sur notre page Facebook. Cette action a été appliquée par un grand nombre de membres et appréciée par une très grande majorité la jugeant rassembleuse.

L'ensemble de ces actions a été apprécié dans une proportion de 73,5%. Pour les milieux qui ont donné une évaluation plus faible, les commentaires vont dans le sens des journées de manifestation mal choisies ou encore l'impact nul sur les négociations selon eux, jugement que seul le comité de négociation peut porter selon nous. Seulement 4 milieux sur 63 ayant participé au questionnaire d'évaluation n'ont pas donné la note de passage à ces actions locales.

3.3 Mobilisation des membres pendant la GGI

En guise de bref rappel des étapes sous-jacentes au déclenchement de la GGI et de son opérationnalisation de l'opérationnalisation de la grève, mentionnons que c'est le 28 septembre 2023 après avoir constaté les résultats des assemblées générales des syndicats affiliés que le CFN adoptait la tenue d'une grève générale illimitée à exercer à un moment jugé opportun par le CFN. Le SEO détenait déjà son mandat qu'il a obtenu 8 juin 2023 alors de plus de 1000 membres issus des trois CSS étaient soumis au scrutin secret, soit un taux de participation de 21,3%.

Réunis en CFN le 18 octobre 2023, après une présentation de l'analyse en profondeur des tous les aspects liés à la tenue de la grève, les membres des délégations des 9 syndicats affiliés décident de la date du déclenchement de la GGI. C'est immédiatement après la rencontre que Mélanie Hubert présidente de la FAE accompagnée de l'ensemble des présidences des syndicats affiliés annonce lors d'un point de presse en direct sur Facebook qu'à moins d'une entente avant le 23 novembre 2023, les enseignantes et enseignants de la FAE seront en grève générale illimitée. Les membres des délégations sont alors invités à écrire à leurs proches afin de les inviter à se joindre au Facebook « live » pour une annonce.

3.3.1 Opérationnalisation

Le déclenchement de la grève générale illimitée viendra solliciter énormément de ressources, à la FAE mais aussi chez les syndicats affiliés. Organiser une mobilisation et des actions auprès de tout près de 10 000 membres de façon quotidienne, tout en participant aux instances de

négociation et en ayant des moyens de communication efficaces nécessitera une bonne préparation, de la souplesse et de l'innovation. En ce sens, en préparation à la tenue de la GGI, le 22 septembre 2023, le Conseil de négociation donnait un avis favorable aux orientations proposées par le Comité exécutif sur les sujets à soumettre au Conseil fédératif de négociation (CFN). Sans en dresser une liste exhaustive il est question notamment :

- De lignes de piquetage étanches;
- Du respect du mandat de grève générale illimitée voté par le CFN;
- De la levée de la grève lors de la confirmation de l'entente de principe par le CFN.

Un montant de 15\$ par semaine par enseignant a été accordé par le CA afin d'agrémenter les lignes de piquetage. De plus, un montant de 100 000\$ sous forme de cartes cadeaux a été remis aux membres qui avaient des besoins en plus de 50 dindes et 50 tourtières que nous sommes allés livrer personnellement aux deux postes de distribution les XX à Gatineau et XX à Papineauville.

➤ *Conseil de grève*

Le Conseil de grève a été mis de l'avant afin de faciliter les échanges et communications entre les membres et les équipes permanentes des affiliés. Les personnes déléguées devenaient alors la courroie de transmission. Mentionnons que bien que la FAE avait suggéré la tenue d'un Conseil de grève quotidiennement, manque de ressource à l'appui, nous avons opté pour répondre aux besoins ponctuellement. L'objectif était aussi de préserver l'énergie des personnes déléguées qui sont alors au front au quotidien. Nous n'avons malheureusement tenu qu'une seule rencontre. Les personnes déléguées ayant participé à la rencontre et à la consultation ont apprécié cette rencontre mais ont signifié en avoir voulu au moins une fois par semaine, constat que nous partageons.



➤ *Tournée des lignes de piquetage*

Avec en tête l'objectif en tête d'aller à la rencontre des enseignantes et enseignants de tous les milieux, d'un bout à l'autre du territoire, que les membres du Conseil exécutif débute sa tournée dès le 24 novembre 2024. Nous n'avons atteint l'objectif en partie mais avons pris la route tous les matins lors desquels nous n'avions pas un rassemblement ou une instance de négociation. Bien que nous ayons cru atteindre un bon nombre de membres, tout près de la moitié des personnes ayant répondu au questionnaire ne sont pas satisfaites de cette initiative ou ne l'ont tout simplement pas vécu. En fait, dans chaque milieu visité, seulement le tiers des membres étaient présent puisque plusieurs blocs de piquetage étaient organisés dans les établissements.

3.3.2 Manifestations et rassemblements

Cette période sera marquante pour le SEO et fera réaliser à plusieurs à quel point le manque d'effectif a un impact majeur à tout point de vue. Organisation des événements, tournée des lignes de piquetage, gestion des problématique, communications et instances de négociation se sont cumulés pendant 35 jours très intenses jusqu'à la levée de la GGI le 28 décembre 2023.

Puisque certaines personnes le mentionnent dans leurs commentaires, rappelons que certaines actions devaient être gardées secrètes et que d'autres, s'ajustant à la conjoncture étaient organisées à la dernière minute mais elles ont été communiquées aux membres et organisées au moment de leur confirmation. En ce qui concerne la visite des députés, nous ne nous attendions pas à ce qu'ils soient présents à leur bureau lors de nos visites. L'important étant d'avoir une bonne couverture médiatique et l'objectif a été atteint dans tous les cas.

Bien que plusieurs commentaires soient plutôt sévères, les manifestations et rassemblements pendant la GGI est l'élément qui a connu le plus grand succès alors que 80,3% des répondants sont satisfaits de l'organisation locale de l'ensemble des événements. De notre côté nous pouvons affirmer que pour toutes les actions proposées, nous avons été proactifs et en mode solution à l'instant où elles nous étaient présentées.

Voici en rafale les actions avec un court résumé

- 23 novembre : Le Grand Rassemblement – Montréal – 40 autobus – 9 points de départ – 1800 repas pour les participants
- 29 novembre : Manifestation devant les trois CSS
- 4 décembre : Marcher sans Trembler – Bureau de la députée de Hull – Navettes pour le retour au point de départ et autobus organisées pour le secteur de la Petite-Nation
- 11 décembre : Manifestation – Complexe sportif Branchaud-Brière – Suzanne Tremblay
- 12 décembre : Le Grand Rassemblement (la suite) – Marche Montée Paiement – Entre 3500 et 4000 participants – « Food truck » - Autobus organisés pour le secteur de la Petite Nation
- 15 décembre : Visite des députés – Mathieu Lacombe (bureau de Buckingham), Mathieu Lévesque et Suzanne Tremblay
- 15 décembre : Point de presse de l'APTS qui remet à la présidente du SEO 100 000\$ en cartes cadeaux pour les grévistes de la FAE
- 21 décembre : Blocage du casino – Casino du Lac Leamy - action secrète concertée
- 21 décembre : Visite des députés – Mathieu Lacombe (bureau de St-André Avellin), Mathieu Lévesque et Suzanne Tremblay

3.4 Tenue des instances

Certaines instances ont clairement été un grand défi à relever. Influencés par les publications sur les réseaux sociaux, plusieurs membres ont été déçus de ne pouvoir modifier les procédures en cours de route afin d'écourter les débats. Bien qu'une réflexion de fond déjà entamée doit se poursuivre, certaines critiques viennent heurter le fondement même de la démocratie. Que ce soit pour le mode de l'instance, de la durée, des procédures ou encore de la période de vote, rien n'est parfait et surtout ne satisfait à toutes les attentes. Cependant, c'est avec conviction que nous pouvons affirmer que les instances se sont déroulées dans le plus grand des respects de nos procédures d'assemblées que de nos statuts. Est-ce qu'il y a lieu de revoir l'ensemble du processus? Il est toujours nécessaire de se remettre en question et de réfléchir afin d'être en quête de solution pour améliorer l'accès aux débats. En tant que gardiens de la démocratie, nous devons rappeler que les débats sont nécessaires afin de prendre les meilleures décisions et que les assemblées générales ne sont pas des séances d'information. L'Assemblée générale est une instance souveraine de gouvernance pour l'organisation et nous devons collectivement veiller à la préserver au nom de la démocratie.

3.4.1 Assemblée générale des personnes déléguées

Deux AGD ont été questionnées dans le questionnaire soit la réunion pour l'adoption des demandes syndicales ainsi que celle pour l'adoption de plan d'action-mobilisation à soumettre en CFN. En général plus des trois quarts des personnes déléguées ayant participé à la consultation et aux rencontres se disent satisfaites de la gestion de celles-ci. Certaines d'entre elles notent cependant que l'information est tout de même complexe à assimiler.

3.4.2 Assemblée générale des membres

Avant d'entrer dans le vif du sujet, il est important de rappeler le contexte. Nous avons questionné la gestion de deux instances majeures soit l'AGM pour l'obtention d'un mandat de GGI ainsi que celle pour l'acceptation de l'entente de principe. Il faut spécifier d'entrée de jeu que certaines balises dans la loi viennent encadrer ces deux décisions. En effet, le code du travail stipule que ces décisions doivent être *obtenues au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association accréditée qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote*.

En termes de gouvernance, ces deux décisions font partie des attributions de l'Assemblée générale. Nos statuts stipulent comme pour l'ensemble des affiliés que *toute décision de l'AGM est prise à la majorité des votes exprimés par les membres présents sauf lorsqu'un article des présents statuts et règlements le stipule autrement*. Dans les deux cas, en conformité avec le code du travail et les statuts, nous étions contraints à tenir le vote au scrutin secret pendant l'instance avec les personnes présentes.

- *Assemblée générale des membres – Vote de grève*



Pour ce qui est de l'AGM du 8 juin 2023 qui s'est tenue au palais de Congrès de Gatineau, bien que nous ayons amélioré le fonctionnement pour l'identification des membres qui a grandement accéléré le processus du vote, les gens ont signifié leur mécontentement quant à la durée des débats, et à sa tenue en personne. Nous sommes d'avis que la gestion de cette instance s'est déroulée dans les règles de l'art. Le temps imparti pour les présentations a été respecté et les procédures d'assemblée ont été tenues de mains de maîtres. Peu de salles dans la région permettent d'accueillir

plus de 1000 personnes. Nous partageons tout de même le constat identifié dans les commentaires que le Palais des Congrès soulève une difficulté non pas pour le lieu mais pour le stationnement qui est payant. Il nous a été impossible de permettre l'accès à tous sans frais et ce après plusieurs tentatives de communication avec l'entreprise gestionnaire. Au total, 398 personnes sur un total de 982 ayant participé à la consultation n'attribuent pas la note de passage pour notre gestion de cette réunion. Ce résultat s'explique notamment par la distance à parcourir pour certaines personnes et l'heure du vote. Certains commentaires critiquent aussi la durée de la réunion et le déroulement en une seule soirée. Or, comme mentionné précédemment nous devons nous gouverner en respect de nos statuts ainsi que du code du travail.

➤ *Assemblée générale des membres – Vote pour l'entente de principe*

En guise de rappel, l'assemblée générale qui s'est tenue le 22 janvier 2024 a été convoquée le 16 janvier 2024, ce qui est bien au-delà du délai prescrit par nos statuts. Aurions-nous pu faire plus vite? Voici la séquence à respecter pour mieux comprendre l'enjeu de temps.

- 8 janvier 2024 : Retour du congé des Fêtes
- 10 janvier 2024 : Table des présidences pour déterminer les dates d'assemblées générales
- 13 janvier 2024 : Réception d'un document de soutien par la FAE
- 15 janvier 2024 : Autorisation de partager les textes aux membres
- 15 janvier 2024 : Présentation de l'entente de principe au Conseil d'administration
- 16 au 19 janvier 2024 : Période d'inscription pour l'assemblée générale
- 22 janvier 2024 : Assemblée générale (en deux séances)

Tout le processus autour de cette instance a soulevé des questionnements dont un élément qui nous préoccupe. Le SEO est une organisation qui valorise les débats, le climat et les échanges constructifs. Ainsi, nous sommes d'avis que l'ensemble des personnes qui participent à ses activités ou ses instances doit avoir accès à des espaces accueillants qui sont exempts de comportements constituant une atteinte à la dignité ou l'intégrité. Or, à maintes reprises dans le cadre de tout ce qui touche cette instance, les personnes impliquées dans l'organisation de la réunion ont été victimes de ce type de comportement. Nous sommes unanimes sur cette

question, toute forme de violence ne doit pas être tolérée et il nous faut trouver des solutions pour remédier à la situation.

L'obstacle majeur a été sans contredit l'inscription. Même si la convocation avec tous les détails et les étapes à respecter a été envoyée à tous et publiée à plusieurs reprises. Notre personnel a dû procéder à des autorisations jusqu'au-delà de l'ouverture de l'instance. Les problématiques rencontrées ont été les suivantes :

- Inscriptions tardives au-delà de la date limite
- Informations de membres erronées au moment de l'inscription
- Inscription de personnes non-membres
- Modifications de données personnelles non transmises au SEO

Une démarche est en voie d'être complétée avec les centres de services scolaires pour l'adhésion des membres ce qui facilitera les inscriptions à venir.

Avec un résultat à 20%, le constat est assez clair concernant l'insatisfaction des membres qui ont répondu au questionnaire pour le déroulement de cette instance. Cependant, bien que la durée de la réunion ait été l'irritant majeur pour tous, les autres motifs sont très variés et même contradictoires. Notons parmi les commentaires les éléments suivants :

- Problème technique lors de la période de vote
- Choix du moment (lundi)
- Absence de délibérante – acceptation de la demande de vote
- Manque d'organisation
- Manque d'objectivité de la part du CE
- Manque de vulgarisation
- Annonce des résultats
- Présentation trop longue et redondante
- Période trop courte pour l'inscription
- Manque de clarté lors de la présentation
- Manque de cohérence entre les informations transmises et la présentation

Nous sommes d'avis qu'il faille réfléchir à des façons de faire innovantes pour encourager la participation de nos membres et les amener à se responsabiliser face à leurs obligations en tant que membre. Les syndicats affiliés ont déjà mis sur pied un groupe de réflexion sur les procédures d'assemblées locales afin de partager nos façons de faire et ensemble trouver des solutions. Cependant, nous croyons fermement que le plus gros du travail à venir concerne beaucoup plus l'éducation syndicale. Nous sommes en mesure d'affirmer qu'une grande partie des commentaires qui font état de frustrations que vivent les gens lors des instances est en lien avec une méconnaissance de notre structure syndicale, de nos règles de procédure et de nos statuts.

4. CONCLUSION

Dans ce rapport sur le rôle qu'a joué le Conseil exécutif du SEO dans le déroulement de la négociation nationale sous un angle local, nous avons voulu faire état des divers points de vue exprimés sur les aspects décisionnels et organisationnels de ce vaste chantier.

Nous avons notamment rappelé le contexte dans lequel s'est déroulé le processus de négociation. D'entrée de jeu, nous avons exposé le défi que représentait le contexte de négociation nationale pour le SEO qui traverse à ce moment une crise politique, alors qu'il est gouverné par un Conseil exécutif composé d'une majorité de nouveaux membres.

Cette ronde de négociation aura mobilisé beaucoup d'énergie et de ressources pour le SEO. C'est un mandat exigeant et stimulant à la fois pour toutes les personnes qui s'y investissent. Nous avons donc tenté d'en rendre compte de la façon la plus complète et la plus concise possible sans occulter nos bons coups ni les aspects moins satisfaisants.

La période s'échelonnant du déclenchement de la GGI le 23 novembre à l'acceptation de l'entente de principe le 7 février a été particulièrement éprouvante pour l'équipe permanente composée de 4 élus et 3 employées de soutien. Ces onze (11) semaines de notre mandat en contexte de négociation nationale ont mobilisé notre engagement dans un agenda bien garni totalisant :

- 12 instances de négociation dont sept (7) CFN et cinq (5) CN
- 9 rassemblements ou manifestations
- un Conseil de grève
- une Assemblée générale.
- 24 tables de présidences en soirée, les fins de semaines et pendant le congé des Fêtes
- Visite de tout près de 75 établissements sur les lignes de piquetage couvrant une distance de tout près de 3500 km sur l'ensemble du territoire de l'Outaouais.

Heureusement, nous avons pu compter sur de nouvelles ressources qui se sont jointes à l'équipe soit l'enseignante libérée pour l'action-mobilisation et le secrétaire-trésorier qui a pris en main une grande partie de la gestion du bureau. Nous évaluons ce soutien d'une valeur inestimable. Le SEO démontre toujours une très forte mobilisation mais au cours de cette ronde de négociation, elle a été sans précédent. Le contexte particulier de la pénurie du personnel enseignant et les mauvaises conditions d'exercice vécues dans tous les milieux, l'inévitable déclenchement de la GGI, la lenteur des négociations nous ont fait voir la colère de nos membres. Ils ont pu prendre la parole publiquement et sont allés chercher l'opinion publique de toute la région. Mais un gouvernement qui laisse non seulement ses employés dans la rue mais des milliers d'enfants à la maison et qui tente d'en faire porter l'odieux à ceux et celles qui tiennent à bout de bras l'École publique depuis des décennies a eu tôt fait d'exacerber cette colère.

Les résultats des consultations menées au printemps dernier qui ont mené à la rédaction de ce rapport exhalait cette colère. Nous les avons tous reçus, nous les avons lus et nous sommes

efforcés de les comprendre. Cet exercice nous a sans contredits pousser dans notre réflexion déjà entamée avec la restructuration.

En bout de course, en reconnaissant que plusieurs points de vue peuvent s'exprimer de manière tout à fait légitime, nous sommes d'avis que la SEO a été en mesure, de faire la démonstration de sa capacité à agir positivement sur le déroulement local de la négociation, malgré le contexte particulièrement difficile dans lequel les profs et leurs représentantes et représentants syndicaux se sont retrouvés en raison d'une grève qui ne semblait plus voir la fin. Cela témoigne d'une solidarité qui se nourrit de notre détermination, qui trouve ancrage auprès des enseignantes et enseignants qui exercent leur métier sur le territoire juridictionnel du SEO. Ce constat ne doit pas occulter les divergences exprimées et les déceptions au terme de ce processus difficile. Une chose est certaine, il ne faudrait pas mettre en cause notre bonne foi et notre intégrité.

Cet exercice était nécessaire pour permettre à tous de s'exprimer et aussi pour nous permettre de faire la lumière sur les actions prioritaires à poser d'ici la prochaine ronde de négociation afin d'améliorer nos processus décisionnel et communicationnel. L'expérience personnelle que nous avons vécue au cours de cette négociation à titre de membres du Comité exécutif de notre syndicat nous aura démontré qu'il n'y aura jamais de recette unique pour affronter les défis qui se posent, peu importe la conjoncture.

Nous tenons à remercier toutes les personnes déléguées qui ont contribué à la collecte des informations pour alimenter notre réflexion afin de rédiger ce rapport. Le travail ne se termine pas là, il est maintenant temps pour nous de regarder devant, de nous retrousser les manches et de poursuivre notre mission de défendre les droits et des intérêts sociaux, économiques et professionnels de nos membres.

