



2425CEPV-20-F

Présents :

Personnes ressources :

1. Présentation et adoption de l'ordre du jour

Proposition 1

QUE L'ordre du jour soit adopté tel que présenté.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

Sarah Adams a présenté le point.

QUE Les procès-verbaux 2425CEPV-13 à 19 soient adoptés tels que corrigés.

3. Suivi

Larry Imbeault a présenté le point.

Nous avons pris la décision d'autoriser les membres du Comité exécutif à obtenir une carte de crédit corporative. Si vous souhaitez en obtenir une, veuillez écrire à Danielle Joly afin qu'elle puisse entreprendre les démarches nécessaires.

Il reste encore beaucoup à faire pour le site Internet. Une fois que les choses se seront calmées, Larry Imbeault s'assurera que toutes les informations sont disponibles sur le site.

4. Affaires internes

4.1 Tournée de consolidation

Larry Imbeault a présenté le point.

Avec Nadim Fares et Anne-Marie Bellerose, nous allons rencontrer les CPE de Nemaska et d'Oujé-Bougoumou pendant la semaine du 2 au 6 juin.

Les dates pour tournée *inland* et *coastal* à la CSC ont été fixées.

Guillaume Lajeunesse a mentionné que si nous fixons une date pour la prochaine réunion en personne du conseil de secteur, nous pourrions tous partir pour l'Ungava. Si nous partons tous en même temps, ce sera plus facile. Si nous fixons la date à la fin août ou au début septembre, cela simplifiera les choses.

4.2 Bail

Larry Imbeault a présenté le sujet.

Un autre syndicat devait louer une partie de nos locaux, mais leur propriétaire leur a accordé une réduction de loyer et ils ont décidé de ne pas partir. Larry Imbeault s'est alors entretenu avec la personne de la CSQ pour discuter de nos options. Il serait peut-être trop coûteux de démolir des murs pour répondre à nos besoins. Il a été recommandé de signer un bail de trois ans, car il y aura des changements dans l'immeuble et il pourrait y avoir de l'espace pour nous accueillir. Larry Imbeault suggère que nous signions une prolongation de bail de trois ans.

Proposition 3

Larry Imbeault a proposé, Guillaume Lajeunesse a appuyé

QUE Le Comité exécutif mandate le président pour signer une prolongation de 3 ans de notre bail.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

4.3 Adhésion

Larry Imbeault a présenté le point.

Proposition 4

Larry Imbeault a proposé, Sarah Adams a appuyé

QUE Le Comité exécutif accepte comme nouveaux membres les personnes figurant sur la liste du 20 mai 2025.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

4.4 Congrès 2026 de l'AENQ

Larry Imbeault a présenté le point.

Une artiste contactée pour se produire à notre congrès demande un cachet trop élevé (15 000 \$). Il s'agit d'une artiste du Nunavik.

Nous autoriserons les délégués à venir accompagnés d'un invité lors de la soirée sociale. Les discours devraient peut-être être prononcés à la fin de la journée (après la réunion), plutôt que lors de la soirée sociale.

D'autres musiciens ont été envisagés : Chisasibi Rockers et North Stars (Nemaska), Lloyd Cheechoo. Larry Imbeault se renseignera sur leur disponibilité et leurs tarifs.

Nous devons discuter des modifications à apporter à nos règlements. La manière dont les assemblées sont convoquées – aucune mention des courriels. Nous devons nous mettre à jour avec la logistique du XXe siècle. Quelles sont les procédures et que doivent faire les délégués (afficher l'information, envoyer un courriel, téléphoner) ? Il est recommandé d'augmenter la formation des délégués adjoints afin qu'ils puissent travailler avec les délégués.

Larry Imbeault aimerait être mandaté pour engager Pierre Lefebvre afin de présider l'assemblée du congrès.

Proposition 5

Larry Imbeault a proposé, Tarek Khazen a appuyé

QUE Pierre Lefebvre soit engagé pour présider l'assemblée du Congrès.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

4.5 Plan d'action

Tarek Khazen a présenté le point.

Problème de l'eau à KSB

- Ce point est toujours en cours.

Santé mentale des membres (incluse dans la rubrique Santé et sécurité)

- Beaucoup de méfiance de la part des CEA locaux et de l'administration
- Un soutien continu sera nécessaire, en particulier avec le projet de loi qui limitera la santé et la sécurité dans les écoles (projet de loi 101).
- Il y a beaucoup à faire en matière de santé et de sécurité (la santé mentale en fait partie). Les représailles sont encore nombreuses, elles sont omniprésentes et ne se limitent pas à une ou deux communautés.

Traductions : il peut être difficile de trouver des traductions pour 5 langues, mais nous essayons et précisons quels documents doivent être traduits dans ces 5 langues.

Comité de la condition féminine : des postes sont pourvus, mais il nous reste encore des postes à pourvoir.

Comité des jeunes : il manque une personne non inuite pour rejoindre le comité. Ce poste n'a pas été pourvu.

Comité pédagogique : il sera créé l'année prochaine, en 2025-2026, avec pour mandat de donner suite aux enquêtes et de discuter des besoins concernant des sujets qui touchent la CSC et la CSK (la taille des classes, par exemple). Les objectifs seront choisis et les travaux commenceront à la prochaine année scolaire.

Amélioration de la profession enseignante : travailler avec la FSE, consulter les enseignants sur ce que nous pouvons faire pour mettre en avant leurs préoccupations.

Délégués et délégués adjoints : réviser les statuts et le contenu des sessions de formation (rencontrer les conseillers, les directeurs de secteur), mettre à jour la boîte à outils.

Conseil d'école : formation des membres via Zoom (organiser des sessions de formation pour les délégués adjoints) et partage d'informations avec d'autres écoles (parfois, les personnes sont nouvelles et ne connaissent pas leur champ d'action ou leur mandat).

Envisager d'organiser deux réunions en personne du conseil de secteur. Il y a deux obstacles : le nombre de personnes qui doivent prendre une libération.

Le ministère souhaite comprendre pourquoi les gens quittent le Nord. Larry Imbeault a indiqué que l'AENQ devrait mener ses propres enquêtes (similaires aux entretiens de départ).

S'assurer que les membres connaissent leurs droits et leurs conditions de travail ainsi que le processus de négociation. Recueillir les adresses électroniques des membres pour leur envoyer des informations, Facebook, Messenger. Utiliser Zoom pour les réunions en ligne.

Griefs : médiation entre la CSC et l'AENQ. Régler les griefs en attente. Examiner les dossiers pour voir si nous pouvons parvenir à un accord plutôt que de porter le grief devant les tribunaux. Également, la nouvelle clause de la convention collective visant à mettre à jour la liste des arbitres. Cette liste sera mise à jour chaque année. Espérons que tout cela permettra d'améliorer la situation, en particulier avec la CSC.

Des sondages sont réalisés de temps à autre, mais les membres n'en veulent pas nécessairement davantage. Des tournées de consultation ont également eu lieu (une autre est prévue pour la nouvelle année scolaire).

Guillaume Lajeunesse a suggéré que des réunions informelles puissent être organisées dans les communautés afin de répondre aux préoccupations ou aux questions des membres. Y compris les questions de santé et de sécurité. Une plateforme informelle pourrait encourager les membres à s'exprimer librement et à faire part de leurs préoccupations.

Larry Imbeault a ensuite suggéré que si quelque chose se produisait dans une communauté, une réunion Zoom pourrait être organisée.

Développement professionnel du personnel de soutien : examiner les possibilités de perfectionnement qui sont importantes pour les membres, promouvoir le fonds de perfectionnement.

4.6 Recommandation du Comité autochtone

Larry Imbeault a présenté le point.

Discussion sur la WIPCE (Conférence mondiale des peuples autochtones sur l'éducation) qui se tiendra à Auckland en novembre 2025. La délégation de la CSK compte 17 personnes et celle de la CSC, 50.

29 avril : réunion du comité autochtone en présence de 5 membres (sur 6). La conférence en Nouvelle-Zélande a été discutée. Ils aimeraient que les membres du comité puissent y assister. Il a été demandé que le budget soit fourni par l'AENQ.

Tarek Khazen a suggéré d'envoyer Larry Imbeault en tant que président du Comité autochtone (et Inuk) et deux membres du Comité autochtone. Les membres pourraient être choisis par tirage au sort.

Guillaume Lajeunesse a suggéré d'envoyer nos membres autochtones du Comité exécutif (Larry Imbeault et Paul Washipabano) accompagnés des membres du Comité autochtone.

Larry Imbeault s'est renseigné sur les coûts pour une personne : cela reviendrait à environ 55 000 \$ (y compris les congés syndicaux, les temps de déplacement, les repas, l'hébergement et les frais d'inscription). Il s'agirait d'une libération syndicale de 6 jours par personne.

On prévoit un surplus de 400 000 \$ cette année, nous pourrions utiliser une partie de cet argent pour couvrir les coûts.

Tarek Khazen s'est demandé s'il était possible d'obtenir un financement de la CSQ. Le Comité exécutif est très économe dans ses dépenses, et cette opportunité pourrait valoir la peine d'être saisie compte tenu de sa portée mondiale et des expériences d'apprentissage qu'elle offre.

Proposition 6

Considérant la recommandation du Comité autochtone;

Tarek Khazen a proposé, Matthew Dixon a appuyé

QUE L'AENQ mandate les membres du Comité autochtone au WIPCE2025 ainsi que Paul Washipabano, car il est membre autochtone du Comité exécutif.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

4.7 Gestion du personnel

Larry Imbeault a présenté le point.

N'ayez pas peur de rappeler aux employés qu'ils ne sont pas les décideurs, mais des employés. Par exemple, un employé de la CSQ parlait d'une consultation menée par le gouvernement sur une loi qu'il souhaite adopter. La CSQ aimerait connaître nos commentaires. Le conseiller a répondu : « D'accord, je vais demander l'avis des autres conseillers et je vous ferai part de nos commentaires. » Larry Imbeault a dû rappeler au conseiller que les employés ne sont pas l'AENQ. Ils parlent au nom de celle-ci lorsqu'ils en ont le mandat. Dans ce cas, les commentaires viendront du CE, mais les conseillers seront bien sûr consultés.

Les conseillers s'améliorent dans leurs réponses. Les directeurs de secteur demandent à être mis en copie des courriels envoyés aux conseillers afin de pouvoir assurer le suivi

si nécessaire. Cela permettrait de garantir que les suivis sont effectués ou que les escalades peuvent être effectuées. Matthew Dixon a suggéré d'améliorer la transparence avec les conseillers en ce qui concerne leurs délais de réponse et leurs suivis.

5. Finances

5.1 États financiers

Larry Imbeault a présenté le point.

Nous avons reçu les états financiers au 30 avril 2025.

Proposition 7

Sarah Adams a proposé, Tracey Fisher a appuyé

QUE Le comité exécutif reçoive les états financiers au 30 avril 2025.

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

5.2 Budget 2024-2025

Larry Imbeault a présenté le point.

Proposition 8

Larry Imbeault a proposé, Sarah Adams a appuyé

QUE Le Comité exécutif adopte les modifications au budget 2024-2025 telles que discutées.

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

6. Varia

6.1 Mouvement ACTES

Guillaume Lajeunesse a présenté le point.

Il s'est rendu au congrès ACTES.

Un enseignant de Salluit avait proposé un projet visant à faire participer ses élèves à une conférence sur les changements climatiques. Les représentants du Mouvement ACTES étaient ravis que des élèves inuits puissent partager leur expérience en matière

de changements climatiques et d'environnement. Le directeur d'école a refusé cette activité parce que les documents n'avaient pas été soumis dans les délais impartis. Ce n'était pas une question d'argent, mais plutôt le fait que la date limite n'avait pas été respectée (le financement était déjà assuré). Il n'y avait aucune autre raison. Les gens étaient très déçus. C'était une activité qui aurait pu susciter l'intérêt et faire connaître ACTES aux communautés inuites.

L'année prochaine, l'enseignant qui a été refusé fera une nouvelle demande dans les délais impartis et il a été informé que le comité ACTES donnera la priorité à l'enseignant et aux élèves qui participeront.

6.2 Projet de loi 89

Larry Imbeault a présenté le point.

Le ministère du Travail a présenté ce projet de loi afin de limiter notre droit de grève. Le gouvernement s'en prend à la profession enseignante et aux syndicats. La CSQ estime qu'il devrait retirer le projet de loi. Nous avons convenu qu'il semble que le gouvernement cherche à se venger d'incidents passés.

6.3 Projet de loi 100

Larry Imbeault a présenté le point.

Projet de loi visant à revoir les négociations. Il comporte quelques aspects positifs et quelques aspects négatifs.

Nos commentaires sur le projet de loi :

- Disparités régionales : l'AENQ souhaite pouvoir négocier elle-même en raison de sa situation particulière (transport, sorties).
- Il faudrait trouver des moyens d'accélérer nos négociations avec la CSK et la CSC.

Le gouvernement souhaite :

- Pouvoir demander l'arbitrage après 8 mois. L'AENQ souhaite qu'il respecte la CBJNQ.
- Que les revendications soient rendues publiques – l'AENQ est d'accord avec cela au début des négociations, mais pas après, pour des raisons stratégiques.

L'AENQ pourrait suggérer des pénalités en fonction du temps nécessaire pour signer les ententes.

6.4 Semaine de prévention de la violence, du 17 au 21 mars 2025

Larry Imbeault souhaite savoir quels événements ont eu lieu dans les écoles pendant cette semaine.

Sarah Adams a mentionné que dans son école, rien n'avait été fait pour souligner cette semaine. Les directeurs d'école écartent les questions qui leur sont soumises et rien n'est fait.

Guillaume Lajeunesse a suggéré que les écoles devraient avoir un code d'éthique. Les délégués ne semblent pas savoir ce que c'est.

Matthew Dixon a suggéré que les écoles sont proactives et ne font rien tant qu'un problème ne se pose pas. Problèmes liés aux couteaux dans son école. A dû faire pression pour obtenir une augmentation du personnel de sécurité.

6.5 Dossier sur l'eau au Nunavik

Larry Imbeault a présenté le sujet.

L'une des écoles de Puvirnituk a été fermée pendant plusieurs jours en raison du gel et de la rupture d'une conduite d'eau. La Régie de la santé est intervenue. La commission scolaire a annulé la fin de l'année scolaire après une interview accordée à Radio Canada. Certains enseignants continuent de faire passer les examens ministériels de fin d'année. Les membres restent silencieux ou défendent leur décision de rester et de faire passer les examens ministériels parce qu'ils veulent agir dans l'intérêt de leurs élèves. Il y a également une certaine apathie due à l'absence d'amélioration au sein de la CSK.

Larry Imbeault a accordé une interview à Radio Canada au sujet de la situation. La CSK est au courant du problème depuis des années (Larry Imbeault leur a envoyé une lettre les alertant du problème en 2019, ainsi qu'à certaines organisations inuites du Nunavik et à de nombreux ministères provinciaux et fédéraux,). Il semble y avoir un manque d'imputabilité. Il s'agit d'un problème gouvernemental et non d'un problème de la CSK. Puvirnituk n'est pas la seule localité à connaître des difficultés en matière d'approvisionnement en eau.

7. Vie de secteur

7.1 Enseignants CSK

Guillaume Lajeunesse présente le point.

Nouvelle déléguée E4 à l'école Iguarsivik : Maimounai Bidala, qui était la déléguée adjointe, à la suite de la démission du précédent délégué. Élection par bulletin secret, pour donner suite à sa candidature et celle d'un autre enseignant. Elle l'a emporté, mais l'autre candidat a refusé d'être délégué adjoint, laissant le poste vacant.

Santé sécurité : Dossier de l'eau : Bris des tuyaux de distributions d'eau vers la station de purification à Puvirnituk. Tout le village s'est retrouvé affecté ainsi depuis près d'un mois. La ville avait même engagé des enseignants pour qu'ils s'occupent de la

distribution d'eau pour leur propre maison (ce qui a mené à des controverses puisque ces emplois sont habituellement réservés aux locaux). Après la démission du médecin local, la commission scolaire a évacué les enseignants vers le sud, terminant l'année pour les employés des deux écoles.

Crise également à Ivujivik : des enseignants ont passé plus d'une semaine sans eau, simplement parce que les camions négligeaient les maisons KI. Le délégué ne peut expliquer pourquoi. Situation apparemment réglée mais l'AENQ est restée dans le noir de cette situation quasiment jusqu'au bout car aucun membre, pas même le délégué, n'a contacté l'AENQ à ce sujet.

Kangiqsualujjuaq : problème de fortes odeurs d'égout récurrent dans l'école. Multiples tentatives de la part des membres de coopérer avec l'administration pour trouver une solution mais sans succès, des mois après que le problème est apparu. Le délégué m'a contacté et après implication de la CNESST, KI a envoyé le personnel nécessaire pour réparer la situation de façon permanente. Excellente coopération avec la CNESST. Ces diverses situations soulignent le besoin de la formation des comités SST dès le début de l'année 2025-2026.

Tenue du comité EHDA le 2 mai par Teams : retour sur la rencontre de février avec les dossiers concernant principalement les professionnels, suite à la non-participation active de ceux-ci sur ce comité depuis plus de deux ans.

Remboursement du troisième voyage. La commission scolaire insiste pour ne pas rembourser le billet si celui-ci est utilisé par un tiers (exemple : un ami de l'enseignant). L'AENQ n'a pas cette interprétation. Message envoyé à tous les délégués afin de répertorier des cas. Présentement, cette situation a lieu à Salluit.

Les négociations ont tenu les délégués énormément occupés dans leurs établissements. Rappel constant des disponibilités de l'AENQ afin que les problèmes récurrents dans les écoles continuent d'être répertoriés. Les présentes négociations ont démontré des situations qui demandent une intervention en soutien avec nos statuts dès 2025-2026, tel le rôle des délégués et des délégués adjoints lors des conseils de secteurs, la transmission de l'information de la part du directeur de secteur et du CE vers les membres et la convocation des assemblées générales.

7.2 Enseignants CSC

Matthew Dixon présente le point.

Les dernières nouvelles que j'ai concernant les négociations sont que les choses avancent bien. Espérons que la prime de 15 000 \$ pour les enseignants cris et légalement qualifiés entrera en vigueur cet été, avec de nouveaux salaires en août et un effet rétroactif par la suite. Une fois que cela sera fait, je pense que les enseignants, qui ont dû supporter pendant des années des salaires qui n'ont pas suivi l'inflation, pousseront un grand soupir de soulagement. Espérons que la bureaucratie

gouvernementale ne nous laissera pas tomber et que les accords seront signés rapidement.

Parmi les points positifs, on peut citer l'engagement des membres qui continuent à poser des questions et à exiger mieux. Après tout, la force d'un syndicat dépend de celle de ses membres, et sur ce plan, nous nous en sortons bien. De jeunes leaders émergent et je suis optimiste quant à l'avenir de l'AENQ. Le programme d'amélioration des enseignants continue d'être bien utilisé et il est positif de voir que les critères d'éligibilité ont été assouplis. Cette année, sans compter les premiers mois où je n'étais pas directeur de secteur, j'ai cosigné 63 demandes de participation à des conférences, pour un montant total d'environ 278 000 \$. Je répète sans cesse que la convention collective est le minimum et que nous pouvons toujours aller au-delà. Dans cette optique, la possibilité pour certains enseignants de participer à la conférence WIPCE en Nouvelle-Zélande est un bon exemple de dépassement de la convention collective par la Commission, même si des questions subsistent quant au processus de sélection et aux problèmes de communication.

Dans l'ensemble, cependant, les relations avec la Commission restent difficiles. Les efforts déployés pour travailler ensemble de manière informelle ont été accueillis par le silence ou pire encore ces derniers mois. Pendant une brève période, j'ai correspondu plus fréquemment avec les directeurs par intérim des ressources humaines, mais en raison de changements de personnel, cela n'a malheureusement pas continué. C'était l'occasion de partager des informations et de les avertir des tendances inquiétantes, ce qui semblait bien accueilli, mais nous sommes maintenant revenus au statu quo, où il semble que l'on ne souhaite interagir que lors des réunions du comité du conseil.

Le changement d'enseignement en 1^{re} année en cri et son impact sur les emplois ne semblent pas être aussi importants que nous le craignons. Dans les plans de regroupement reçus au début du mois, la Commission a déclaré qu'il n'y aurait pas de surplus lié à ce changement et que celui-ci ne semblait concerner que quelques écoles. Une fois de plus, nous saluons cette initiative, mais la Commission n'a pas vraiment consulté le syndicat afin d'informer ses membres tout au long du processus.

De même, nous avons découvert davantage d'informations concernant l'utilisation des fonds de l'annexe 14, qui sont destinés aux ressources pédagogiques. Il semble qu'ils aient été utilisés pour faire passer les postes du personnel de soutien de 85 % à 100 %, ce que nous soutenons, mais cela aurait dû être fait dans le cadre de la convention collective du personnel de soutien, et non de celle des enseignants.

Les intimidations semblent se poursuivre. Des tentatives d'intimidation à l'encontre du directeur de secteur et d'au moins un délégué concernant leur poste d'enseignant ont été documentées et des interventions sont en cours pour contrer ces efforts.

La Commission continue de traîner les pieds sur un certain nombre de questions importantes. Sur les 34 points que nous prévoyons de soumettre au comité de la Commission le 29 mai, 20 sont des suivis, dont certains remontent à plus d'un an et pour lesquels nous n'avons toujours pas de réponse. On nous donne souvent des

réponses évasives et des promesses de suivi qui se concrétisent rarement. Il est important que nous les poussions à faire plus que cela.

Les mêmes préoccupations subsistent et seront présentées au comité de la Commission le 29 mai : la nécessité de talons de paie plus clairs, une formation de meilleure qualité sur les mesures de confinement, un suivi du système de sonorisation, une maintenance plus proactive, des dispositifs de blocage des portes (plus de 50 000 \$ de fonds non utilisés), des alarmes dans les unités, la nécessité de mettre à jour la politique d'assiduité des élèves, la nécessité de mettre en place la surveillance des récréations (annexe 16), le manque d'accès aux supports pédagogiques pour les élèves, les clés pour les écoles, le non-respect des minutes de pause déjeuner, la lenteur/absence de réponse aux demandes de renseignements, le déploiement des formulaires d'intention, l'enseignement en ligne (nous attendons toujours le projet d'accord parallèle - une école a tenté de l'imposer sans accord parallèle, mais a fini par céder), le besoin d'informations supplémentaires sur les journées pédagogiques dirigées par les enseignants, la nécessité de mettre en place le mentorat (annexe 17). Il semble, de manière générale, qu'ils considèrent ces annexes comme facultatives et non comme des éléments qui ont été négociés et qui doivent être mis en place. Sujets relatifs à l'éducation des adultes : nous recherchons des informations sur les événements de lancement, sur la manière d'impliquer les élèves pour obtenir de meilleurs résultats, sur le calendrier et les tâches (Mistissini semble mal comprendre cela), ainsi que sur les nouvelles modifications de la convention collective et leur date de mise en œuvre. Parmi les autres nouveautés, citons le point de contact syndical, qui doit être communiqué au directeur de secteur par la Commission. Les problèmes de communication persistent, cette fois-ci avec les informations relatives au nolisé pour le Goose Break à Chisasibi, pour laquelle les enseignants ignoraient des détails importants et n'ont pas obtenu de réponse à leurs demandes d'informations. Le comité EHDAA ne s'est pas réuni malgré la nomination d'un nouvel enseignant membre il y a quelques mois. Certaines écoles n'ont pas consulté correctement le conseil d'école au sujet des affectations des enseignants, les problèmes d'eau et les odeurs d'égouts persistent à Eastmain, et la propreté des salles de classe a entraîné l'annulation de cours en raison du manque de personnel d'entretien. D'autres problèmes se posent à Eastmain, où la direction aurait minimisé les demandes d'entretien. En matière de santé et de sécurité, la situation reste difficile. Le comité régional ne s'est pas réuni depuis novembre, malgré mes multiples demandes. Il a été extrêmement difficile d'obtenir un test de base de la qualité de l'air. Maintenant que la CNESST est impliquée, les choses commencent enfin à bouger sur une question qui avait été signalée en novembre. Dans un exemple classique où la main gauche ignore ce que fait la main droite, un commissaire scolaire a demandé davantage de données sur les incidents liés à la santé et à la sécurité dans une école, mais a dû être informé que c'était la Commission lui-même qui empêchait la collecte de ces données, car le représentant en matière de santé et de sécurité s'était vu refuser à plusieurs reprises l'accès aux rapports d'incidents afin de procéder à une évaluation des risques. Enfin, les heures de congé pour raisons de santé et de sécurité accordées à un représentant ont été réduites unilatéralement par la commission scolaire, mais la CNESST a ordonné leur rétablissement. La CNESST a fourni des informations (qui ont été transmises à toutes les communautés) indiquant que les heures de libération ne sont qu'un minimum et peuvent être augmentées par les comités locaux de santé et de

sécurité si nécessaire. Les heures du représentant ont été rapidement augmentées par le comité local de santé et de sécurité.

7.3 Soutien CSC

Paul Washipabano présente le point.

- Nous avons procédé au vote sur l'entente de principe le 18 mars et les membres ont voté en faveur à 99,33 %, avec un taux de participation de 55,6 %, ce dont nous sommes très heureux.
- Une invitation a été envoyée à tous les délégués S8 pour une activité ou un repas de type barbecue, s'ils souhaitent organiser une activité pour leurs membres et collègues, d'ici la fin du mois de juin. Le budget est fixé à 30 \$ par personne, et j'ai demandé aux personnes intéressées de me soumettre leur projet pour approbation.
- La question des vacances pour l'année prochaine 2025-26, les nouvelles dispositions seront-elles prises en compte (gains du front commun).
- CF-FPSS le 29 avril, CGN le 5 mai 2025 et congrès FPSS du 12 au 15 mai.
- Je voudrais revoir la décision de m'accorder 20 % de temps de libération pour la prochaine année scolaire. Je voudrais obtenir 40 % pour la prochaine année scolaire.

Proposition 9

Il est proposé par Larry Imbeault et appuyé par Guillaume Lajeunesse

QUE Malgré la décision prise lors d'une réunion précédente, la libération syndicale accordée à Paul Washipabano pour l'année scolaire 2025-2026 soit de 40 % et non de 20 %.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

7.4 Soutien CSK

Tracey Fisher présente le point.

- Comité des relations de travail : La deuxième réunion a eu lieu le 3 avril. La prochaine réunion est prévue le 9 juin (en ligne).
- SST - courriel de suivi concernant le besoin de représentants SST, envoyé à Inukjuak (délégués et délégués adjoints + délégué de la résidence étudiante Nunavimmi Pigiursavik) et à Kuujuaq (délégué) pour leur demander (étant donné qu'ils se trouvent dans des communautés cruciales qui ont besoin de représentants immédiatement) de lancer à nouveau un appel à candidatures par courriel et par affichage sur les lieux de travail. Aucune réponse.
- À partir de la mi-avril, les réunions de mise à jour des négociations ont occupé plus de 99 % de mon temps.

- Réunion disciplinaire :
 - 1^{er} avril - Mark Ruston (TI) - sa superviseure (Diaa) s'est montrée très compréhensive et solidaire à son égard, ne remettant pas en cause son travail ni ses capacités. Elle était très positive à ce sujet et souhaitait donc lui adresser un avertissement verbal dans l'espoir d'éviter que des mesures disciplinaires ne soient inscrites dans son dossier. Elle est également prête à être présente au bureau tous les jours (elle travaille généralement à domicile le lundi) afin de le réintégrer dans l'équipe et de lui apporter tout le soutien dont il pourrait avoir besoin.
 - 16 mai - Adam Jacques (informatique) - pour cause d'absences. Je n'ai pas reçu le lien pour participer à la réunion, même si Adam avait dit à son superviseur (Dave Girouard) que je serais présent. Il est préoccupant que, même si Adam n'a pas demandé au début de la réunion que je reçoive le lien pour y participer, Dave ait été informé que je devais l'accompagner. Son droit à être représenté par le syndicat n'a donc pas été respecté.
- Situation en cours :
 - Annie Angatookalook (Finances) – travaille à domicile en raison de sensibilités allergiques, mais le médecin de KI estime désormais qu'elle est apte à reprendre le travail. KI estime que le document de son médecin est trop vague (le lien entre l'environnement et sa réaction n'est pas clair). Lundi 12 mai – a exercé son droit de refus, mais Sandra Barbieri lui a permis de continuer à travailler à domicile. Cette semaine, droit de refus + intervention de la CNESST (qui se rendra aujourd'hui au bureau de Cavendish pour tester la qualité de l'air).
 - Roula El Hakim (Finances) – elle n'est pas sûre de certains aspects du système GRICS/Dofin, mais lorsqu'elle demande conseil à son supérieur, celui-ci lui répond simplement qu'il ne sait pas non plus, ce qui ne l'aide pas. Je lui ai parlé du Fonds de perfectionnement et lui ai envoyé des informations sur les formations adaptées à ses besoins. Il est frustrant que les employés ne connaissent pas l'existence de ce fonds, mais plus encore que la direction l'ignore également.
 - Diana Roque Sánchez (Finances) a exprimé son malaise face au fait que le directeur (Youssef) crie, en particulier sur Roula et Ivan, et que tout le monde peut l'entendre. Elle ne sait pas comment aborder le sujet, j'ai donc envoyé un e-mail à Eric Demers pour lui demander conseil, mais il ne m'a pas répondu lorsque je lui ai demandé comment procéder.
- Fonds de perfectionnement : une membre ne savait pas comment utiliser le logiciel qu'elle utilise, et son supérieur non plus. Il est vraiment nécessaire de faire savoir aux employés qu'ils peuvent bénéficier d'une formation pour les aspects qui ont un impact sur leur travail.
- Participation des membres/délégués – ou manque de participation :
 - Tentatives de mobilisation en avril – j'ai envoyé un exemple de message aux délégués et à mes membres de Montréal à envoyer au CPNCSK, j'ai envoyé des courriels en français et en anglais (séparés) une fois par semaine du début avril au début mai, mais très peu de réponses ont été reçues, à l'exception d'une membre (Inna Simonova) qui a créé des

affiches (que j'ai imprimées et affichées dans mon espace de travail et dans la salle à manger du 4^e étage).

- Assemblée générale du 30 avril pour le vote de grève : 30 participants (près de trois fois plus que lors de l'AG de décembre), Carole Savoie s'est adressée à ses collègues de son département pour les encourager à participer.
- J'attends avec impatience le mois de juillet pour profiter du temps de libération supplémentaire afin de travailler sur la manière de renforcer les liens et les interactions avec les délégués et mes membres à Montréal.

7.5 CPE

Larry Imbeault présente le point.

- Visite des CPE semaine du 2 au 6 juin 2025. Nous commençons à parler de négociation même si leurs conventions collectives n'expirent que le 31 mars 2027.
- Quand nous allons voir ces membres, nous devons parler du comité SST.

Proposition 10

Il est proposé par Larry Imbeault et appuyé par Tarek Khazen

QU' en conformité avec la clause 16.03 des statuts, Bonnie Mianscum soit nommée déléguée syndicale du CPE Waspshooyan d'Oujé-Bougoumou.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

7.6 Écoles de conseil de bande

Larry Imbeault présente le point.

- Les membres de l'école Nikanik ont accepté à l'unanimité les propositions patronales (réouverture de convention) concernant, entre autres, l'application de l'échelle salariale nationale, le nombre de semaines de vacances estivales et la formation continue. La convention expire le 30 juin 2027.
- Selon le délégué de l'école Mikisiw, les membres aimeraient avoir une formation sur le rôle des syndicats. Leur convention expire le 14 mars 2026. Consultation à faire à la rentrée.
- Intérêt confirmé pour syndiquer le personnel enseignant de Winneway.

8. Relations de travail

Les membres du personnel conseil présentent le point.

Nous avons réglé quelques cas faisant l'objet d'un grief. Certains n'attendent plus que les signatures.

Nous avons une procédure potentielle devant la Cour suprême concernant l'expérience accumulée pendant la période d'invalidité. Nous ne savons pas si la commission scolaire a ajusté les enseignants conformément à cet accord, et le syndicat n'a pas accès aux dossiers pour savoir si cela a été fait.

Le comité dispose d'un autre recours auprès de la CSC et d'Elephant Thoughts. Il faudrait prouver que la CSC est l'employeur des employés d'Elephant Thoughts.

Médiation potentielle : un dossier concerne le conseil d'école de 2024. Les enseignants se sont sentis menacés lors de la réunion. Après avoir entendu les avocats de KI, il estime que c'est un bon dossier pour l'arbitrage.

CPE : plainte envoyée à la CNESST concernant le CPE de Nemaska, car celui-ci n'arrive pas à communiquer avec la direction. Cela ne s'est jamais produit auparavant, la CNESST reviendra donc vers Nadim Fares.

CPE à Oujé-Bougoumou : les choses se passent mieux malgré une mauvaise communication. Ils préparent une liste des employés et de nos obligations envers la CNESST.

Conseil de bande de Wemotaci : réception des politiques demandées et d'une liste d'ancienneté. Ils ont précisé qu'ils n'avaient pas de liste de rappel, car personne n'a ce statut à l'école. Aucune information de la part d'Opitciwan.

Eric Demers a eu des conversations et remarque une nette différence dans la volonté de travailler avec nous. Il serait bon d'essayer de régler les choses avant d'engager des ressources pour des griefs. Cela soulagerait la pression sur Nadim Fares. Il a été très occupé ces dernières semaines en termes de dossiers.

KI cherche à discuter des problèmes. Ils évitent le processus de grief en communiquant et en prenant des décisions qui traitent des problèmes.

La situation au CSB reste inchangée. 90 % des réponses sont négatives. Nous devons déposer un grief, car nous n'avons personne à qui nous adresser pour régler le problème. Personne aux RH ne répond aux appels. Le fait qu'ils ne répondent pas signifie que nous n'avons même pas leur point de vue. Nous devons déposer plus de griefs que nous ne le devrions, car nous n'avons aucune communication.

Problème d'eau : un enseignant a contacté Eric Demers, à qui on a demandé de conduire les camions pour livrer de l'eau aux enseignants des communautés. On leur a dit que si les enseignants ne le faisaient pas, ils n'auraient pas d'eau. L'enseignant l'a fait sans formation ni permis, et a été payé par la municipalité.

Guillaume Lajeunesse a indiqué que les élèves ne risquaient pas d'échouer en raison d'un problème de santé et de sécurité. Alors pourquoi insistent-ils pour que les enseignants fassent passer les examens ?

Matthew Dixon a demandé s'il existait un recours pour que la CSC communique et réponde aux questions. Catherine Huart a déclaré que dans la plainte pour entrave, l'un des aspects était qu'ils ne répondaient pas, nous pourrions envisager de déposer une autre plainte car il s'agit d'une situation qui perdure. Nous pourrions trouver les derniers cas auxquels ils n'ont pas répondu et en déposer de nouveaux. Les avocats de la CSQ l'ont également mentionné, afin d'en déposer autant que possible.

En ce qui concerne E3, l'AENQ a déposé une plainte pour entrave en raison de l'absence de consultation sur divers sujets, qui a été combinée à un grief pour non-respect de la procédure de grief. Elle a été reportée, mais une date en septembre devrait être confirmée. L'objectif est que la Commission consulte le syndicat au sein du comité de la commission et respecte la convention collective.

En ce qui concerne le déploiement du programme cri en 1^{re} année, il n'y a pas eu de surplus d'enseignants à ce jour, mais il y a des problèmes avec des enseignants qui ne sont pas légalement qualifiés. Il y a eu quelques problèmes avec l'éducation des adultes, mais les questions liées aux heures non rémunérées ont été réglées et les enseignants ont reçu leur argent. Nous devons rester vigilants en ce qui concerne la réduction des cotisations au régime de retraite et l'ajustement. Il semble qu'ils suppriment les programmes enseignés par les enseignants plus âgés.

En ce qui concerne E4 (Kativik), un suivi doit être effectué avec les RH. Il était prévu d'apporter davantage de fonds afin de garantir une meilleure rémunération des substituts, en particulier lorsque les enseignants ont une charge de travail à temps plein.

Matthew Dixon a indiqué que les cours supprimés dans le cadre de l'éducation des adultes concernaient justement le domaine où se posaient de nombreux problèmes de santé et de sécurité. Il a fait remarquer que l'éducation des adultes avait besoin d'un plan d'action, en particulier en ce qui concerne le mentorat.

Guillaume Lajeunesse a indiqué qu'il existe une situation similaire à Kativik, où la sécurité d'emploi fait défaut et où les emplois sont très instables. À KI, certains enseignants enseignent dans le sud et ne sont donc pas admissibles aux primes. Beaucoup d'entre eux occupent leur poste depuis longtemps. Catherine Huart a indiqué qu'ils ont la même échelle salariale que les autres enseignants.

9. SST

Éric Demers présente le point.

Dossier Matthew Dixon auprès de la CSC. De nombreuses plaintes ont été déposées auprès de la CNESST. Nous avons reçu un appel d'un service de médiation pour tenter

de résoudre le problème. Nous étions ouverts à cette idée, car l'objectif est de changer la culture, ce qui, en fin de compte, servirait un objectif plus large. Le CSC n'a pas répondu à la démarche de médiation. Elle a envoyé des courriels, téléphoné et envoyé une lettre. Les demandes ont été transmises à la directrice des ressources humaines. La résolution de ce problème prendra un certain temps. Des griefs ont été déposés concernant des représailles et des intimidations.

Concernant Kativik : en octobre, il y avait déjà eu des reports dans le traitement des plaintes. Le problème concernait la violence. Des suggestions ont été faites, mais on nous a répondu qu'elles ne pouvaient pas être mises en œuvre. En janvier, l'inspecteur a constaté des infractions et le dossier a été envoyé à la CNESST afin de décider s'il y aurait plainte. Ils ont pris des contre-mesures en déposant une plainte contre l'inspecteur. Les points discutés en octobre ont été approuvés en janvier, mais rien n'a été fait (de nombreuses excuses ont été fournies pour expliquer pourquoi les choses n'avaient pas été faites). Une formation devait être dispensée, mais après trois tentatives, elle n'a toujours pas pu être menée à bien (les personnes concernées ne se sont pas présentées). Ils ont tenté d'utiliser cela comme excuse auprès de la CNESST, mais ce n'est pas une raison acceptable pour ne pas avoir fait ce qui devait être fait.

Guillaume Lajeunesse a mentionné qu'en ce qui concerne le comité de santé et de sécurité, les membres et les délégués opposent une résistance en disant : « Je n'ai pas le temps ».

Il ne suffit pas que deux des neuf communautés fonctionnent bien. Nous devons nous appuyer sur cela. Nous devons combler le fossé entre les représentants en matière de santé et de sécurité et les délégués syndicaux, afin de travailler ensemble. Cela devrait être fait lors de la formation à Val-d'Or. Expliquer comment rédiger un rapport, par exemple. Une formation simplifiée serait utile, ainsi que des vérifications régulières pour savoir quoi vérifier (comment contacter la CNESST ou combien d'heures de libération).

Matthew Dixon souhaite qu'il soit clairement établi que les personnes restent au comité jusqu'à ce qu'elles demandent à démissionner. Cela devrait être communiqué et expliqué aux délégués, afin qu'ils comprennent le rôle et les responsabilités du représentant en matière de santé et de sécurité.

Catherine Huart pense que nous devrions éviter de désigner ou de nommer quelqu'un au comité. Le syndicat est un processus démocratique. Il vaut mieux être élu que désigné.

Il a été convenu qu'une réunion serait organisée pour discuter de cette question avant la fin de l'année scolaire, afin de s'assurer qu'un plan soit en place pour le début de l'année prochaine.

10. Négociations

10.1 Sectorielles AENQ

Émile Tremblay et Catherine Hiuart présentent le point.

10.2 Bilan

Larry Imbeault présente le point.

Larry Imbeault a suggéré d'envoyer un sondage pour savoir ce qui s'est bien passé et ce qui devrait changer la prochaine fois. Un pour les membres du Comité exécutif et un autre pour les délégués.

Matthew Dixon a suggéré d'inclure non seulement des questions à choix multiples, mais aussi des champs de texte pour que les gens puissent s'exprimer.

11. Rapport d'activités des membres du CE

Rapport de Larry Imbeault, président

CF-FPSS du 11 au 13 mars 2025

- Présentation de la FIPEQ-CSQ ;
- Équité salariale ;
- Plan d'intervention ;
- Aide à la classe ;
- Transport scolaire ;
- Syndicalisation des stagiaires ;
- Protocole d'intervention sur la violence envers le personnel scolaire ;
- Congrès FPSS 2025 ;
- Projet d'accompagnement des syndicats pour les personnes handicapées ;
- Rôle de l'école ;
- Coordination nationale ;
- Entente multisectorielle ;
- PL89.

CCNN du 17 mars 2025

- Négociations Kativik.

CG-CSQ du 19 au 21 mars 2025

- Suivis : occupation des terres publiques et Fonds de Solidarité FTQ ;
- Analyse de la conjoncture économique ;
- Équité salariale ;
- Tour d'horizon des enjeux autochtones ;
- Action du Mouvement ACTES sur l'accès à l'eau dans les communautés autochtones ;
- PL89 ;

- Mobilisation contre la privatisation du réseau de la SSS ;
- AREQ : plan de développement ;
- Suivi du rapport sur la cohésion interne ;
- Chantier Éducation – volet 1 ;
- États financiers et nomination des auditeurs ;
- Analyse de la conjoncture sociopolitique ;
- Loi électorale du Canada ;
- Action internationale de la CSQ ;
- Élection à des comités.

CF-FSE du 26 au 28 mars 2025

CCNN du 31 mars 2025

- Négociations Kativik.

Colloque sur la santé mentale les 7 et 8 avril 2025

CCNN restreint du 22 avril 2025

- Négociations Kativik (E4 et S9).

CSS-FIPEQ du 23 avril 2025

- Formation sur la Loi 4, loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail ;
- Assurances ;
- Bilans des comités de négociation et de mobilisation.

RASP-CSQ les 24 et 25 avril 2025

- Le rôle des syndicats en ces temps de tourmente politique ;
- Entretien électoral : NPD – Raymonde Plamondon et Bloc québécois – Simon-Pierre Savard-Tremblay ;
- L'identité canadienne : perspectives historiques d'un pays en crise et réalignement politique en cours ;
- La relation canado-américaine à l'heure des élections ;
- États généraux sur le syndicalisme.

CIN du 28 avril 2025

- Évaluation du maintien de l'équité salariale 2025 ;
- PL100 ;
- Rapport de la coordination du Nord ;
- Calendrier des rencontres du CIN et du CGN pour l'année 2026-2027 ;
- Projet d'ordre du jour du CGN du 5 mai 2025.

Réunion du Comité autochtone du 29 avril 2025

- Les actions de la CSQ en lien avec les enjeux autochtones ;
- Problèmes liés à l'eau courante au Nunavik ;

- WIPCE 2025 ;
- Statuts de l'AENQ ;
- Modes de communication ;
- Normes académiques.

CF-FSE les 30 avril et 1 et 2 mai 2025

CGN du 5 mai 2025

- Évaluation du maintien de l'équité salariale 2025 ;
- PL100 ;
- Rapport de la coordination du Nord.

CCNN restreint du 7 mai 2025

- Négociations Kativik.

Congrès de la FPSS du 12 au 15 mai 2025

- Amendements aux statuts et règlements ;
- Adoption des priorités 2025-2028 ;
- Élections au Conseil exécutif :
 - Éric Pronovost, réélu président par acclamation ;
 - Stéphane Soumis, réélu vice-président par acclamation ;
 - Dominic Latouche, réélu vice-président par acclamation ;
- Conférence d'Antonine Yaccarini : *Comment influencer ?* ;
- Allocution de la présidente de l'AREQ ;
- Panel réseau scolaire avec Richard Bergevin, le président de la FSE, et de Jacques Landry, président de la FPPE ;
- Panel du réseau de l'éducation : Valérie Fontaine, présidente de la FPSES, Stéphane Lapointe, président de la FPEP, et de Anne-Marie Bellerose, présidente de la FIPEQ ;
- Panel d'invités CSQ : Marjolaine Perreault, directrice générale, et Éric Gingras, président ;
- Organisation syndicale ;
- Rétrospective et perspective.

Rapport de Tarek Khazen, vice-président

CF-FSE 30 avril, 01 et 02 mai 2025 Hôtel Mortagne (Boucherville)

Projet de loi no 100 – Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail requérant une coordination nationale notamment dans les secteurs publics et parapublic : les ressources ont présenté une première analyse du PL 100 et des incidences que l'on peut entrevoir sur l'actuel régime de négociation. Par ailleurs, si adopté intégralement, le projet de loi viendrait abroger la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (ci-après « Loi 37 ») et modifier d'autres lois d'ordre public, notamment le Code du travail, et des règlements. Ainsi, les dispositions jusqu'à présent négociées par les parties locales, communément appelées « matières locales », verraient leur sort dorénavant jouer au

niveau national. Quant à la notion d'arrangements locaux, prévus aux articles 70 à 74 de la Loi 37, elle est maintenue sous une nouvelle appellation, soit « Entente particulière », aux articles 35 à 38 du PL 100. À toutes fins pratiques, c'est la mise à mort de la négociation au niveau local des matières locales, puisque ces stipulations, piliers de toute entente locale, seraient négociées lors des négociations nationales par les agents négociateurs au niveau national. En fait, l'article 45 du PL 100 ne prévoit pas d'emblée la création d'un CPNCF tel qu'on le connaît actuellement, mais il en prévoit un pour les centres de services scolaires anglophones, un pour la Commission scolaire crie et un pour la Commission scolaire Kativik. L'article 72 du PL 100 viendrait modifier l'article 111.1 du Code du travail afin de permettre une durée de vie d'une convention collective supérieure à trois ans sans avoir à passer par l'adoption d'une loi spéciale. Bien que l'attaque envers la négociation locale soit au coeur du projet de loi, d'autres enjeux méritent aussi réflexion :

- Réclamer le maintien des conditions de travail malgré leur expiration.
- Déposer simultanément les demandes respectives

Offensive professionnelle et pédagogique : Résultats du sondage sur la violence envers le personnel enseignant et le suivi assuré par le milieu – Résultats du sondage : Voici quelques points saillants :

Au préscolaire/primaire : Parmi les enseignantes et enseignants qui affirment avoir subi de la violence depuis le début de l'année, ceux qui rapportent n'avoir subi « qu'un seul événement » de violence depuis le début de l'année scolaire représentent un taux vraiment bas (9,5 %). La violence, lorsqu'il y en a, est donc plus fréquente ou répétée que dans les autres types d'établissements, sauf dans les écoles spécialisées.

Écoles spécialisées : 84,8 % du personnel enseignant des écoles spécialisées pour élèves HDAA a été victime de violence depuis le début de l'année

Secteur des jeunes dans l'ensemble : Les enseignantes et enseignants de ce secteur, victimes de violence, en ont presque tous subi de la part d'élèves à un taux dépassant les 90%.

Statuts et règlements – Adoption des modifications aux statuts et règlements B.2 et B.3 : Encadrement du processus du vote électronique lors d'élections et Inclusion de la notion de diversité de genre : Il est souhaitable de laisser une souplesse sur l'administration de l'élection par vote électronique dans les statuts et règlements, considérant les changements technologiques à venir et la complexité du processus de modification réglementaire. Et il est souhaité aussi d'actualiser la terminologie utilisée dans la procédure d'élection afin d'y inclure la notion de diversité de genre sans compromettre les objectifs féministes de l'organisation. Le CF a adopté à l'unanimité la proposition de modification aux Statuts et règlements du comité exécutif tel que présenté au document A2425-CE-038.

Comités interrondes – États des lieux

Projet de loi no 94 - Loi visant notamment à renforcer la laïcité dans le réseau de l'éducation et modifiant diverses dispositions législatives : le 18 avril 2025, la FSE a présenté son mémoire à la Commission de la culture et de l'éducation dans le cadre des consultations particulières et des auditions publiques sur le projet de loi n° 94, Loi visant

notamment à renforcer la laïcité dans le réseau de l'éducation et modifiant diverses dispositions législatives. Au-delà des principes sur lesquels le projet de loi no 94 (PL 94) repose, la FSE trouve qu'il comporte des dispositions très contraignantes pour le réseau scolaire et les enseignantes et enseignants, sans rapport direct avec la laïcité. La FSE propose tout d'abord de retirer les articles qui modifient les droits et obligations des enseignantes et enseignants afin de pouvoir aborder ces changements dans un esprit apaisé avec les personnes et les groupes concernés. Plus précisément, nous considérons que les modifications proposées aux articles 19 et 22 de la Loi sur l'instruction publique (LIP) ainsi que l'ensemble des éléments liés à l'axe d'intervention « Rehausser la qualité des services éducatifs », soit :

- l'obligation de remise de la planification pédagogique par les enseignants,
- l'obligation de remise de la planification pédagogique par les enseignants,
- la création de comités sur la qualité des services éducatifs,
- la publication d'un guide sur les bonnes pratiques, ont un lien particulièrement ténu avec le renforcement de la laïcité dans le réseau de l'éducation et méritent d'être traités de façon distincte.

Bilan de la négociation sectorielle 2023-2028 : Le CF a adopté le bilan de la négociation E1 tel que présenté.

Utilisation du mode hybride pour les réunions du conseil fédéral : le CF a mandaté la FSE afin qu'elle puisse afin d'expérimenter, en concertation avec le groupe de travail du projet pilote de la CSQ, l'organisation de réunions du conseil fédéral en mode hybride à partir de l'année scolaire 2025-2026, afin de prendre une orientation décisive avant la fin de l'année scolaire 2026-2027.

Comité national de concertation – Rapport des rencontres du 24 février et du 1er avril 2025

CF-FSE Virtuel 08 mai 2025

Orientations en vue du mémoire sur le projet de loi no 100 – Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail requérant une coordination nationale notamment dans les secteurs public et parapublic : Suivant les échanges tenus lors de la réunion du conseil fédéral des 30 avril, 1er et 2 mai 2025, échanges instigués par le dépôt du projet de loi no 100 (ci-après « PL 100 ») le 23 avril dernier, le comité exécutif invite le conseil fédéral à poursuivre ses réflexions afin de déterminer les positions que la FSE-CSQ entend mettre de l'avant dans un éventuel mémoire à déposer en commission parlementaire le ou vers le 20 mai prochain. Le comité exécutif recommande au conseil fédéral d'adopter les orientations suivantes aux fins de la rédaction d'un éventuel mémoire sur le PL 100, étant entendu que celles-ci pourraient évoluer selon la conjoncture :

Réclamer le maintien d'une liste des matières locales similaire à celle prévue à la Loi 37 et prévoir les mêmes encadrements déjà convenus pour la négociation de ces matières, Démontrer une ouverture à amender cette liste afin que certaines matières locales deviennent des matières nationales, et ce, sur la base de l'un ou l'autre des critères suivants :

- Matières locales ayant fait l'objet d'un texte recommandé aux parties locales;
- Matières locales ayant peu ou pas de distinctions d'une entente locale à une autre;
- Matières locales ayant avantage à être centralisées afin d'en améliorer leur contenu en bénéficiant du recours aux moyens de pression.

Réclamer qu'une disposition transitoire prévoie clairement que les arrangements locaux existant à l'Entente nationale dûment négociés en vertu de la Loi 37 soient considérés automatiquement comme étant des ententes particulières aux fins du nouveau régime de négociation advenant que le PL 100 soit adopté et sanctionné.

Réclamer que les ententes particulières demeurent en vigueur malgré la signature d'une entente nationale, et ce, sous réserve que la disposition nationale autorisant qu'une telle entente particulière soit amendée lors de l'entrée en vigueur d'une nouvelle entente nationale et que, conséquemment, les ententes particulières nécessitent des ajustements

Subsidiairement, advenant l'adoption du PL 100 comme présenté en ce qui a trait aux matières locales, préciser que toutes les matières locales doivent faire l'objet d'une entente entre les parties nationales.

Rapport de Matthew Dixon, directeur de secteur E3

J'ai assisté au FSE Réseau d'Éducation des Adultes à Québec les 15 et 16 mai 2025.

Le nombre d'étudiants inscrits à l'éducation des adultes au Québec est en augmentation. Le faible taux d'alphabétisation reste un problème persistant dans toute la province. L'absence de titularisation nuit à l'efficacité de l'éducation des adultes.

Les restrictions budgétaires et les coupes provinciales continuent de nuire à la qualité de l'éducation dans toute la province et de la menacer. Des interventions sont en cours à différents niveaux gouvernementaux. Nous sommes attaqués et submergés de projets de loi touchant à l'éducation, notamment le projet de loi 89 (restrictions sur les grèves), le projet de loi 94 (affaiblissement de l'autonomie des enseignants, évaluation des enseignants par l'administration), le projet de loi 100 (attaque contre les négociations locales sur les conditions de travail) et le projet de loi 101 (affaiblissement des droits liés à la santé et à la sécurité). Des efforts sont en cours pour modifier ces projets de loi. Le gouvernement semble être en mode vengeance. Sur le plan politique, cela pourrait se retourner contre le gouvernement, qui organisera des élections d'ici peu. Le consensus général est qu'il n'est pas encore temps de se mobiliser, car les efforts se poursuivent en coulisses.

27 % des enseignants pour adultes qui ont répondu à une récente enquête ont déclaré que plus de 80 % de leurs élèves avaient des besoins particuliers. La nécessité d'enseigner l'autonomie aux élèves ainsi que la nécessité d'enseigner à l'élève dans son ensemble (non seulement pour le placement professionnel, mais aussi pour la

citoyenneté) a été soulignée à plusieurs reprises par de nombreux participants provenant d'une grande variété de lieux et de situations.

J'ai participé à deux ateliers pendant l'événement :

Atelier : Violence et incivilité

L'éducation des adultes n'est pas aussi touchée que d'autres secteurs, mais la situation reste préoccupante. 15 % des enseignants de l'éducation des adultes interrogés ont déclaré être victimes de violence/incivilité 1 à 4 fois par jour. La CSQ (enseignants, personnel de soutien, professionnels) a créé un document contenant des protocoles d'intervention en cas d'incidents violents. Il a été présenté au ministère de l'Éducation et a été bien accueilli. Un suivi sera effectué au début de l'automne 2025. Nous faisons également pression pour qu'un « plan de lutte » soit mis en place pour les élèves sur la manière d'agir à l'école (code de conduite). Nous avons examiné ensemble le cadre et discuté de la manière de l'adapter à nos contextes.

Atelier : Élèves ayant des besoins particuliers

1. Insistance sur la nécessité de partager l'information au sein des centres afin de mieux répondre aux besoins de nos élèves. Insistance sur la nécessité d'agir rapidement lorsque nous constatons un problème - interroger l'élève et ses parents sur les plans/diagnostics antérieurs. L'accent a été mis sur les recours dont nous disposons si nous ne sommes pas satisfaits de la qualité des services offerts. Il est important d'être consulté sur les décisions prises dans les centres pour soutenir les élèves, y compris en matière de santé mentale. Appel à l'action : n'acceptez pas ce qui est inacceptable.

2. Je continue d'offrir un soutien 24 heures sur 24 aux membres qui me contactent. Je suis encouragée par le nombre de délégués et d'enseignants qui sollicitent mon aide et je veille à ce qu'un suivi rapide soit assuré.

3. Je commence à préparer un document contenant les questions fréquemment posées afin d'aider les délégués et les membres. Ce document comprendra des questions de base sur la convention collective, les congés spéciaux et d'autres questions courantes qui reviennent fréquemment. J'espère que cela permettra d'alléger la charge de travail de l'équipe, de sorte que les questions plus complexes puissent être transmises à un niveau supérieur, tandis que les questions courantes pourront être résolues dès le premier contact avec le directeur du secteur ou les délégués.

12. Réunions du CE en personne pour l'année 2025-2026

Larry Imbeault présente le point.

Les statuts prévoient que le CE doit se réunir au moins 4 fois par année en personne : la première à la rentrée, la deuxième avant ou après la période des fêtes, la troisième vers la fin février ou début mars et la quatrième vers la fin de l'année scolaire.

Proposition 11

Il est proposé par Larry Imbeault et appuyé par Tarek Khazen

QUE les réunions du Comité exécutif pour l'année 2025-2026 aient lieu les 9 et 10 septembre 2025, 17 et 18 décembre 2025, du 17 au 19 mars 2026 et les 25 et 26 mai 2026.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

13. Levée de l'assemblée

Proposition 12

Il est proposé par Larry Imbeault et appuyé par Tarek Khazen

QUE l'assemblée soit levée.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

Larry Imbeault
Président

Sarah Adams
Secrétaire-trésorière

Annexe

1.	Présentation et adoption de l'ordre du jour / Presentation and Adoption of the Agenda
2	Adoption des procès-verbaux précédents / Adoption of Previous Minutes
3.	Suivi / Follow-Up
4.	Affaires internes / Internal Affairs
4.1	Tournée de consolidation / Consolidation Tour
4.2	Bail / Lease
4.3	Membership
4.4	Congrès 2026 Congress (invités, artiste, ODJ provisoire, AREQ)
4.5	Plan d'action / Action Plan
4.6	Recommandation du Comité autochtone / Recommendation from the Indigenous Committee
4.7	Gestion du personnel / Personnel Management
5.	Finances
6.	Varia / Miscellaneous
7.	Vie de secteur / Sector Life
7.1	Enseignants CSK / KSB Teachers
7.2	Enseignants CSC / CSB Teachers
7.3	Soutien CSC / CSB Support Staff
7.4	Soutien CSK / KSB Support Staff
7.5	CPE / Childcare Centers
7.6	Écoles de conseil de bande / Band Council Schools
8.	Relations de travail / Labour Relations
9.	SST / OHS
10.	Négociations / Negotiations
10.1	Sectorielles AENQ Sectoral
10.2	Bilan / Assessment
11.	Rapport d'activités des membres du CE / EC Members Activities Reports
12.	Réunions du CE en personne pour l'année 2025-2026) / In-person Meetings for the year 2025-2026
13.	Levée de l'assemblée