



RAPPEL — CHANGEMENTS DE DATES



En raison de circonstances extraordinaires, les dates des prochaines instances seront déplacées. Les travaux en prévision du Congrès et la tenue d'instances dans les différents syndicats affiliés font en sorte que les présidences d'assemblée se font très rares. **Exceptionnellement, l'APD régulière se tiendra le mercredi 20 avril.**

PRÉSENTATIONS ET PHOTOS DU COLLOQUE

Vous avez participé au colloque et vous aimeriez voir ou revoir la présentation portant sur la retraite ? Vous pouvez la trouver dans le site de l'Alliance. D'autres présentations pourraient être ajoutées au cours des prochains jours.

Vous pouvez également aller voir la galerie photo de ce bel événement. Beaux souvenirs !

CONVOCATION

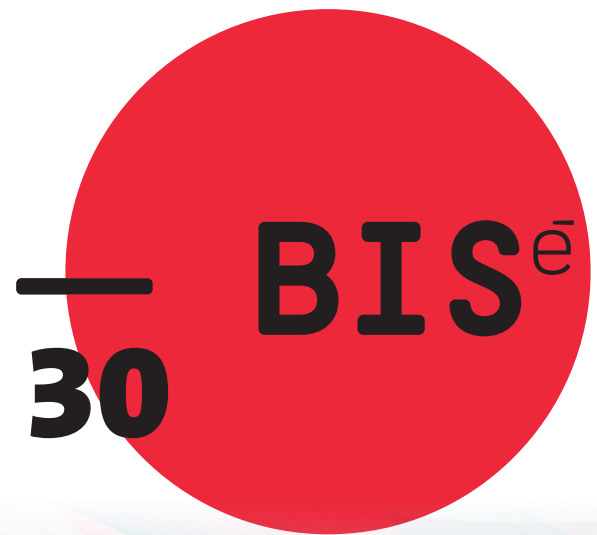
AUN-CSSDM

Votre participation est primordiale, puisque ce sera le moment de décider, ensemble, ce que nous voulons voir inscrit dans le cahier des demandes syndicales.

Une assemblée, pour vous, pour nous, pour la suite !

• Catherine Beauvais-St-Pierre, présidente

Soyez-y !



AGC.2122.005

CONVOCATION • RÉUNION EXTRAORDINAIRE

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE de l'unité de négociation CSSDM de l'Alliance



Mardi 12 avril 2022 à 17 h*

PAR VIDÉOCONFÉRENCE

* Session du matin à 10h par vidéoconférence pour les membres qui travaillent en soirée.

PROJET D'ORDRE DU JOUR

1. Adoption de l'ordre du jour
2. Adoption de procès-verbaux
3. Retour au travail des personnes retraitées / entente
4. Négociation nationale 2023 / Phase 1 consultation demandes syndicales

VOUS AUREZ BESOIN DE VOTRE MATRICULE POUR VOUS INSCRIRE À L'ASSEMBLÉE.

CONSULTEZ VOS COURRIELS POUR CONNAÎTRE LES PROCÉDURES D'INSCRIPTION.

N'OUBLIEZ PAS DE VÉRIFIER TOUTES VOS BOÎTES DE COURRIELS !

ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS MENTORS : UNE NOUVEAUTÉ !

Lors des dernières négociations pour le renouvellement de l'*Entente nationale*, une nouvelle notion a vu le jour, soit celle de l'enseignante ou enseignant « mentor ». Elle est définie comme suit à la clause 1-1.24 : *l'enseignante ou l'enseignant qui, en plus de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant au niveau d'un ou plusieurs établissements d'enseignement, s'acquitte de ses fonctions d'enseignante ou enseignant mentor, et ce, conformément à l'annexe L.*

Comme vous avez pu le constater, le processus de nomination des mentors a été mis en branle tout récemment dans les établissements scolaires du CSSDM. En principe, ce processus aurait dû débiter dès l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de l'*Entente nationale*, mais plusieurs éléments devaient être considérés, faire l'objet de réflexion et de décisions avant de pouvoir être instaurés.

La première étape à franchir, selon les dispositions de l'annexe L, était de connaître quelles seraient les sommes allouées par le ministère à chaque centre de services scolaire. En effet, l'engagement patronal pour 2021-2022 était limité à l'équivalent de 200 enseignantes ou enseignants mentors à temps complet pour l'ensemble des centres de service et des commissions scolaires anglophones. Par la suite, une fois cette somme connue, la question suivante s'imposait : comment la répartir entre les établissements des divers secteurs FGJ, EDA et FP du CSSDM. À ce stade, l'annexe L prévoit que le syndicat doit être « consulté ». En d'autres termes, le CSSDM a le devoir de recueillir l'avis de l'Alliance, mais détient le pouvoir de décider ultimement. Cette consultation s'est déroulée et les parties ont convenu que les postes de mentors seraient attribués là où il y avait le plus de besoins, c'est-à-dire dans les établissements qui comptaient le plus grand nombre d'enseignants en début de carrière.

Parallèlement, le comité d'insertion professionnelle des enseignants (IPE) en début de carrière a dû revoir son programme et ses conditions d'accès. L'annexe XLIX de l'*Entente nationale* qui concerne les enseignantes et enseignants en début de carrière a aussi été modifiée lors des dernières négociations. La participation au programme local de l'IPE est devenue obligatoire pour toutes celles et tous ceux qui entrent dans la profession, au cours de leurs deux premières années d'enseignement, sauf quelques exclusions (voir la note 1). Des sommes y sont aussi dédiées par le ministère afin de permettre leur libération pour la tenue de rencontres individualisées avec le mentor.

Bien qu'aucune disposition de l'*Entente nationale* ne l'oblige à le faire, le CSSDM a invité l'Alliance à siéger au sein de ce comité et, depuis sa création, des représentants de l'Alliance y sont, mais à titre consultatif. Toutefois, un esprit de collaboration règne au sein de ce comité depuis sa création, et ce, en raison de l'objectif commun recherché par les deux parties. Cet objectif est de créer des conditions qui favorisent une meilleure intégration des nouveaux profs et de contribuer ainsi à leur rétention. Objectif crucial et d'actualité en cette période de grande pénurie.

De plus, on a confié à ce comité la tâche de déterminer les critères de nomination de l'enseignant mentor et d'arrimer cette nouvelle réalité avec le programme d'IPE existant, qui compte déjà des accompagnateurs formés en insertion professionnelle des enseignants. Il faut mentionner que le programme local d'IPE du CSSDM est l'un des plus développés (consultez le [site IPE du CSSDM](#)), certains centres de services scolaires

n'ayant mis sur pied aucun programme d'IPE à ce jour. Il va de soi que des consultations internes de part et d'autre ont dû se tenir et que cela exige du temps.

En février 2022, alors que les travaux arrivaient à terme, le CSSDM a de nouveau consulté l'Alliance au sujet de la date d'implantation des enseignants mentors en insertion professionnelle. La préoccupation de l'Alliance à ce moment était de ne pas perdre les sommes allouées pour l'année 2021-2022, puisque non utilisées, l'annexe L étant muette au sujet de leur possible report à l'année scolaire suivante. Des discussions se sont amorcées en ce sens. Puis, surprise : le 17 mars dernier, les parties sont informées que le ministère autorise « exceptionnellement » le report des sommes allouées et non utilisées de l'année 2021-2022 à l'année 2022-2023.

Le ministère a motivé sa décision par le fait que plusieurs centres de services et commissions scolaires n'avaient pu utiliser ces sommes pour instaurer le mentorat en 2021-2022 en raison du contexte de pénurie de main-d'œuvre et de l'urgence sanitaire liée à la COVID-19, ce qui leur occasionnait une pression supplémentaire en termes de disponibilité de main-d'œuvre. Nous attendions cette réponse, reçue voilà à peine 10 jours, au moment de rédiger ce texte, afin de vous donner une information exacte au sujet de l'enseignante ou l'enseignant mentor !

Ainsi, en 2022-2023, la presque totalité des établissements scolaires du CSSDM, tous secteurs confondus, bénéficiera de la possibilité de se doter d'un mentor ; le pourcentage de libération accordée à ce mentor dépend des besoins identifiés par établissement. Il vous appartient maintenant de profiter de cette opportunité pour contribuer à l'insertion professionnelle de vos nouveaux collègues. Il est primordial de les aider dans leur intégration. Ainsi, vous contribuez à les retenir au sein de la profession, qui a grandement besoin de « renforts » en cette période si difficile de pénurie.

Les critères afin d'être un candidat admissible à la fonction de mentor sont les suivants, comme vos directions doivent vous l'avoir indiqué :

À la FGJ et à l'EDA :

1. Détenir au moins 5 ans d'expérience en enseignement et être légalement qualifié.
2. Avoir suivi la formation de base 1 offerte pour devenir accompagnateur en IPE.
3. Avoir vécu au moins un accompagnement dans le cadre d'un jumelage d'IPE.
4. S'engager à suivre la formation 2 : *Être un mentor au CSSDM*, offerte par le programme IPE en 2022-2023, au cours de la 1^{re} année d'exercice à titre de mentor.

Dans le cas où aucun candidat ne satisfait l'ensemble de ces critères, **le point 1 est essentiel** et le candidat doit s'engager à suivre les formations 1 et 2 du programme d'IPE au cours de sa 1^{re} année d'exercice à titre de mentor.

À la FP :

Le candidat doit satisfaire les critères 1 et 4 ; les critères 2 et 3 sont considérés comme des atouts. Toutefois, le candidat qui n'a pas suivi la formation de base 1 doit s'engager à le faire dans sa première année d'exercice à titre de mentor.

ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS MENTORS (SUITE)

Par la suite, le CPEPE doit être saisi de la question de la nomination du mentor et, ultimement, la candidature retenue doit être approuvée par la direction.

Au moment où ces lignes sont écrites, il y a malheureusement environ 25 établissements au sein du CSSDM où aucun candidat ne s'est présenté. Il nous importe donc de vous rappeler qu'afin de vous permettre de bien exercer la fonction de mentor, la direction a l'obligation de vous libérer soit de 20 % ou de 40 % de votre tâche éducative, selon ce qui a été décidé pour votre établissement. De plus, vous bénéficierez du supplément annuel de 1 698 \$ prévu à la clause 6-6.02 de l'Entente nationale. N'hésitez donc pas à manifester votre intérêt.

Daniel Chartrand, vice-président
Élise Longpré, conseillère

Note 1 : Sont exclus l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à taux horaire disposant d'une tâche d'enseignement inférieure à 33 % du maximum annuel de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ainsi que la suppléante ou le suppléant occasionnel.

RAPPEL — FORMATION SYNDICALE FORMATION MON RÔLE DE DÉLÉGUÉ — SESSION 2

— TOUS
LES
SECTEURS

Cette session de formation, avec libération syndicale, se tiendra **le mercredi 13 avril 2022 de 9 h à 15 h 30**, dans les locaux de l'Alliance.

— CAF
— PH

Pour permettre la libération des participants, les inscriptions doivent être transmises **avant 15 h le vendredi 8 avril 2022**

en utilisant ce [formulaire](#). Pour de plus amples renseignements, contacter Christine Oetjen par courriel : formation@allianceprofss.qc.ca.

Élyse Bourbeau, vice-présidente

JOURNÉES PÉDAGOGIQUES EN TÉLÉTRAVAIL

La pandémie a transformé le monde du travail. Dans différents milieux, le télétravail est devenu la norme, plutôt que l'exception. Une part non négligeable de la prestation de travail des enseignantes et enseignants peut être accomplie en dehors de la structure spatiale régulière du milieu de travail, et ce, sans perte d'efficacité.

Avec les règles sanitaires sur le point de changer, une réflexion doit avoir lieu pour la suite des choses. Devrions-nous revenir dans un monde du travail d'avant la pandémie, où la présence entre les murs de l'employeur est obligatoire pour la prestation de travail ou devrions-nous plutôt tenter de garder certaines caractéristiques héritées de ces derniers mois et proposer une continuité qui a démontré son efficacité? Posez la question, c'est y répondre!

Les enseignantes et enseignants ont prouvé que plusieurs activités reliées à leur prestation de service en mode de télétravail fonctionnaient. Si tel est leur désir, l'Alliance aimerait que les profs puissent parfois travailler de la maison, quand la situation le permet lors de journées pédagogiques.

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, nous croyons tout à fait approprié que notre employeur prenne des positions pour la conciliation travail-famille-vie personnelle qui favoriseraient, à terme, le recrutement et la rétention de profs. L'Alliance a fait connaître sa position à la partie patronale quant au maintien des journées pédagogiques en télétravail. Les représentants de l'Alliance ont pu discuter de la question avec la nouvelle direction du CSSDM.

C'est maintenant à vous de jouer! Nous vous encourageons à mandater votre CPEPE pour qu'il fasse part à votre direction de vos souhaits pour la suite des choses. Nous ne pouvons pas exiger, mais nous devons au moins demander!

Avec une pénurie de profs sans cesse grandissante et la moitié des profs habitant hors de l'île de Montréal, le CSSDM a une possibilité réelle de démontrer que la conciliation travail-famille-vie personnelle est au cœur de ses politiques, en plus de contribuer à réduire la pollution occasionnée par tous ces déplacements non essentiels. Ainsi, peut-être arrivera-t-il à attirer de nouveaux profs et, surtout, retenir son personnel en poste? La balle est dans son camp!

Patrick Trottier, vice-président

OBJECTIF NÉGO 2023

Au cours de la semaine, surveillez les documents qui seront livrés dans votre établissement portant sur les objectifs des négociations nationales. Comme il est indiqué dans notre plan triennal et pour répondre aux demandes des personnes déléguées exprimées lors de la journée du 7 décembre, l'Alliance désire vulgariser davantage l'information. Les documents préparés répondent, nous le souhaitons, à ces objectifs et présentent les différentes étapes, les acteurs de la négo nationale et leur rôle, en vue des prochaines assemblées extraordinaires de l'unité de négociation CSSDM. Nous préparons également une vidéo pour expliquer les règles d'assemblée.

À LIRE ET À ÉCOUTER, POUR UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION DE TOUS !

Objectif NÉGO 2023

Les grandes étapes

- 1 PRÉPARATION À LA NÉGOCIATION NATIONALE**
 - Choix de la composition :
 - des tables de négociation;
 - de la personne porte-parole aux différentes tables de négociation nationale;
 - de la délégation du comité de négociation;
 - Elaboration et dépôt des cahiers de demandes syndicales.
- 2 EN NÉGOCIATION**
 - Elaboration des plans de communication.
 - Elaboration et mise en œuvre des plans d'action-mobilisation.
 - Négociation avec la partie patronale :
 - analyse des propositions patronales, rétroactions, priorisation,
 - adoption d'une entente de principe, etc.
- 3 APRÈS L'ADOPTION D'UNE ENTENTE DE PRINCIPLE**
 - Écriture des textes.

Consultez les documents
Objectif NÉGO 2023

LA SANTÉ MENTALE DES PROFS : AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS SYNDICALES ET PATRONALES

La Fédération autonome de l'enseignement (FAE) a annoncé qu'un projet de recherche-intervention, portant sur la santé mentale du personnel enseignant au travail, sera réalisé au courant des deux prochaines années scolaires, sous la direction de Simon Viviers, Ph. D., professeur à la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval. En effet, comme l'Alliance vous l'a déjà communiqué, dans le cadre de la négociation nationale 2020-2023, une entente paritaire a été conclue avec le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones (CPNCF). Celle-ci a trait à la santé globale des personnes salariées et a donné naissance à ce projet de recherche-intervention. Un montant de quelque 793 000 \$ sera dévolu au projet, par année financière.

Les objectifs principaux de ce projet sont de concevoir et d'expérimenter un dispositif organisationnel de prévention des problèmes de santé mentale fondés sur une approche clinique

du travail. Cela se traduit par la mise en place de différentes méthodologies ou différents outils susceptibles de prévenir les risques psychosociaux et les problèmes de santé mentale au travail.

BESOIN DE VOUS !

Dans le cadre de leur recherche-intervention, les auteurs mobiliseront des résultats de l'enquête de l'INSPQ : <https://www.inspq.qc.ca/nouvelles/enquete-sur-sante-mentale-du-personnel-travaillant-en-milieu-scolaire-quebec>
C'est pourquoi l'Alliance vous encourage fortement à y participer !

PROJET PILOTE

Le projet de recherche-intervention vise à instituer un comité « santé mentale, qualité de vie et organisation du travail » dans 12 établissements scolaires sur le territoire de la FAE. Chacun des centres de services aura la possibilité d'avoir un établissement qui fera partie du projet pilote.

Le CSSDM avait jusqu'au 31 mars pour le sélectionner.

La FAE et ses syndicats affiliés considèrent qu'il est temps de traiter les problèmes de santé mentale au travail au plan organisationnel et de cesser de n'en faire que des questions individuelles ou personnelles. D'autre part, les contextes sociaux et juridiques s'avèrent favorables et il y a une volonté sincère de travailler de manière paritaire sur ces questions. C'est une occasion à saisir, tant pour l'avancement de la recherche en santé mentale au travail, que pour mieux prendre soin du personnel enseignant.

Pour toute information supplémentaire au sujet de ce projet, vous pouvez communiquer avec le soussigné à l'adresse : martin.leclerc@alliancedesprofs.qc.ca.

● **Martin Leclerc, secrétaire-trésorier**
(Source : FAE)

NÉGOCIATIONS À L'ÉCOLE PETER HALL

C'est dans une salle virtuelle bondée que les membres de l'École Peter Hall ont assisté, le mercredi 30 mars dernier, à la présentation des suites des discussions de négociation qui ont lieu avec leur partie patronale.

De nombreuses questions ont été posées, beaucoup de déception et de colère ont été exprimées. Ce que les employés demandent n'est pourtant pas si compliqué : ils veulent la parité avec le milieu public de l'éducation. Rien de plus. Mais rien de moins. Ils se demandent si leurs directions réalisent la présente pénurie et le risque qu'elles courent de perdre leurs employés.

La partie patronale, de son côté, répète inlassablement qu'elle est tributaire du financement du ministère de l'Éducation. Eh bien, qu'elle fasse son travail, qu'elle fasse ses représentations auprès du ministère et exige des sommes supplémentaires ! Elle répète également qu'elle ne veut rien inclure dans la convention, probablement de peur de se lier à des



obligations et de perdre son droit de gérance. Elle semble oublier que négocier une convention collective, c'est justement inclure des éléments dans un contrat de travail ! Les employés ne se satisferont pas d'ententes renouvelables au bon vouloir des patrons.

C'est ce qu'ils ont exprimé à l'assemblée et c'est ce que le comité de négociation rapportera à la table, tout en informant fièrement la partie patronale

que ses employés sont prêts. Ils vont se battre pour obtenir plus, ils l'ont dit haut et fort en adoptant presque à l'unanimité le plan d'action phase 1 présenté. La partie patronale n'a qu'à bien se tenir, elle trouvera son équipe d'intervenants sur son chemin.

● **Marie Contant,**
vice-présidente
Elaine Bertrand,
personne-ressource

