



RAPPEL DEMANDE DE CONGÉS

Le **31 mars** est la date limite pour demander un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, un congé à traitement différé ou un congé lié à la participation à un programme de retraite progressive (départ progressif).

Vous souhaitez demander un congé ? Consultez la fiche syndicale sur les congés autorisés et relisez le BIS numéro 25.

La demande de congé doit être remplie en ligne dans Mon dossier employé. Vous pouvez y accéder soit via le portail du CSSDM, soit via Adagio.

À VOTRE AGENDA !

Notez bien les dates du prochain colloque de l'Alliance :

18 ET 19 AVRIL 2024.

C'est un rendez-vous !



COLLABORER : UN VERBE À CONJUGUER À NOTRE MODE ET NOTRE TEMPS

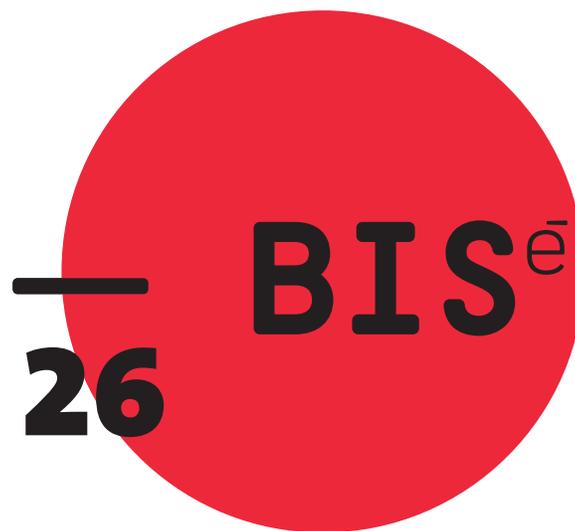
Le Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM) libère un très grand nombre de personnes cette année afin d'assister à une formation de François Massé, qui travaille depuis 1998 comme gestionnaire de l'éducation et consultant. Ce dernier vend depuis plusieurs années ses services à différents centres de services scolaires au Canada et propose aux établissements de « changer de culture » en instaurant entre autres un mode de fonctionnement appelé communauté d'apprentissage professionnelle (CAP) ou équipe collaboratrice performante.

LA COLLABORATION

Un mot d'abord sur la collaboration. On veut essayer de nous vendre cette pratique comme si elle était nouvelle, mais elle ne l'est pas du tout. Depuis toujours, nous, enseignantes et enseignants, collaborons pour la réussite de nos élèves. Nous travaillons constamment ensemble sur nos planifications et nos évaluations, nous échangeons sur nos pratiques et tentons de trouver des solutions pour nos élèves. Notre capacité à collaborer pédagogiquement fait partie de l'ADN de notre professionnalisme depuis toujours et nous n'avons certainement pas besoin de gens qui ne sont plus en classe depuis plus de vingt ans pour nous l'expliquer. La pédagogie est notre domaine d'expertise. Nous savons très bien quand il est souhaitable de collaborer, comment et pour quels objectifs. Nous savons également que, dans ce travail, notre autonomie professionnelle est un droit essentiel et intouchable afin de nous assurer que nos actions répondent aux besoins de nos élèves. La couleur que nous donnons à notre enseignement et nos droits individuels ne sont pas incompatibles avec la collaboration, loin de là, malgré le concept contradictoire d'autonomie professionnelle collective qu'on voudrait nous faire avaler.

LA PENSÉE MAGIQUE

Il faut rester très critiques face à celles et ceux qui voudraient nous faire croire que les diminutions de ratio, l'ajout de personnel d'appui et l'investissement dans le système sont des idées dépassées et que le travail collaboratif pédagogique dit « efficace » est la panacée qui va régler tous les problèmes vécus par le personnel et les élèves. Dans la logique d'un



gestionnaire, il est très avantageux de promouvoir ce message, cette pensée magique. Multiplier les rencontres de concertation ne coûte rien aux gestionnaires de l'éducation, tout comme rejeter encore plus sur nos épaules la responsabilité des taux de réussite des élèves (le fameux « effet enseignant »). À coût nul, ils peuvent exercer un meilleur contrôle sur notre manière d'évaluer et ainsi mettre de la pression pour gonfler les taux de réussite.

Au risque de nous faire traiter de « fondamentalistes », nous répéterons sans cesse ces constats qui nous semblent évidents : le sous-financement chronique de l'école publique et la pénurie de personnel privent de services nos élèves qui en ont absolument besoin. La classe dite ordinaire l'est de moins en moins. Enfin, la réalité socio-économique de Montréal engendre des défis hautement complexes qui ne sauraient être réglés par des solutions simplistes et vendues à coups de beaux schémas sur des diapositives PowerPoint.

Si nous laissons dans les mains de nos directions, des conseillers pédagogiques ou de toute autre personne s'autodéclarant « leader » le pouvoir de gérer, de planifier et d'optimiser notre travail de collaboration, c'est notre autonomie qui va en souffrir et notre tâche qui va s'alourdir. C'est pourquoi il est plus important que jamais que nous soyons unies et unis dans les écoles afin de garder le contrôle des moments, modalités et objectifs de notre travail de collaboration pédagogique. Ça l'est d'autant plus que nous travaillons actuellement sur nos projets éducatifs ainsi que sur les moyens pour atteindre les objectifs. Il est hors de question d'inscrire dans

Suite en page 3.

RARETÉ DU PERSONNEL ENSEIGNANT

Lors du Conseil fédératif de décembre dernier, la FAE a présenté aux syndicats affiliés un projet d'entente avec le gouvernement du Québec devant servir à atténuer les effets de la rareté du personnel enseignant à la formation générale des jeunes. À cet effet, une enveloppe de 7,59 millions de dollars devant être répartie selon les besoins et demandes des neuf syndicats affiliés à la FAE a été proposée. Le 13 janvier dernier, une demande conjointe de l'Alliance et du CSSDM de 1 662 210 dollars a été acheminée au gouvernement, ce qui représente 21,9% de l'enveloppe totale, le poids des membres de l'Alliance au sein de la FAE.

Voici les quatre mesures qui ont été acceptées par l'Alliance et le CSSDM (extraits de l'entente).

- 1) Soutien et accompagnement des enseignantes et enseignants légalement qualifiés ou non légalement qualifiés par des profs retraités en convenant avec ces derniers, au préalable, d'une banque d'heures pour l'accompagnement, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la classe (gestion de classe, planification, évaluation, rencontre de parents, etc.).
- 2) Soutien additionnel à la classe par du personnel scolaire qui serait disponible, par exemple une technicienne ou un technicien en éducation spécialisée, une éducatrice ou un éducateur en services de garde, etc. Cette mesure doit servir à ajouter un nouveau service et non pas le remplacer ou le déplacer.
- 3) Possibilité offerte au personnel enseignant légalement qualifié disposant d'une tâche inférieure à 100% de bonifier leur contrat par des périodes de suppléance, d'accompagnement ou de support à d'autres enseignantes ou enseignants dans la classe.
- 4) Maintien du pourcentage initial du contrat de la personne remplaçante lors d'un retour progressif, et ce, jusqu'au retour à temps plein de la personne remplacée. Durant le retour progressif, le centre de services scolaire complète le contrat de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel par des tâches, dans la classe du prof en retour progressif ou non, compatibles avec ses qualifications, son expérience et son horaire de travail (suppléance, support à d'autres enseignantes ou enseignants dans la classe, soutien à l'enseignant en retour progressif, etc.).

Il faut noter que ces mesures ne visent pas les personnes en retraite progressive et que la participation à ce projet **doit se faire sur une base volontaire**. N'hésitez pas à poser des questions à votre direction si vous croyez que ceci pourrait s'appliquer à vous ou à votre milieu.



● Patrick Trottier, vice-président

8 MARS 2023

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

Plus qu'un texte explicatif, celui du Collectif du 8 mars est un hymne, un appel à l'action ainsi qu'à la célébration de nos luttes et de notre sororité.

RÉSISTANCES FÉMINISTES

Un slogan comme un chant de ralliement, un appel à la lutte, des mots scandés par nos aïeules, nos sœurs et nos alliés.e.s, hurlés dans les rues, collés sur les murs, murmurés dans nos intimités, ressentis au plus profond de nous-mêmes. Un slogan fait de nos diversités, alimenté par nos colères, nourri par notre sororité. L'heure n'est pas à la division. Elle n'est pas à la négociation. L'heure n'est pas silencieuse. Elle est grave. L'urgence climatique, les polarisations, privatisations, l'effritement des droits des femmes, l'augmentation des violences à nos égards, l'exacerbation des inégalités, la montée du racisme, le sexisme décomplexé, la haine assumée. Un slogan comme une évidence. L'amour comme acte de résistance. Faites valoir la multiplicité de nos résistances féministes lors de vos actions du 8 mars.



● Sue Bradley, vice-présidente

LE MIRAGE DES DEMI-JOURNÉES SANS ÉLÈVES AU PRIMAIRE — SUITE

Dans un [article](#) paru le 13 février dernier, l'Alliance vous informait du désir de plusieurs directions d'établissements au primaire de modifier les horaires de l'an prochain pour permettre une demi-journée sans élèves. Inutile de revenir sur notre mise en garde, mais nous vous rappelons que la direction peut vous imposer ce que vous devrez faire lors de cette demi-journée dans votre tâche.

Si vous faites partie de l'une de ces écoles, il serait important qu'une rencontre syndicale ait lieu pour pouvoir vous positionner. Il est primordial que votre direction consulte vos représentants au CPEPE [4-3.03 B) 2.] et prenne en considération le point de vue des enseignantes et enseignants dans sa prise de décision, même si elle décide de faire une modification. Assurez-vous de poser des questions à la direction pour voir quelles sont les véritables motivations qui la poussent à vous proposer ce modèle et d'évoquer avec elle les besoins réels de l'école. Ce n'est pas un hasard si autant de directions ont la même idée en même temps... Voici quelques éléments à prendre en considération.

- Cette proposition de modification à l'horaire ne devrait en aucun cas servir à alourdir votre tâche.
- L'argument du temps de concertation ne devrait pas être retenu. Il peut y avoir des moments pour se concerter dans la semaine de travail ou encore lors des journées pédagogiques.
- Il faut également penser aux périodes de spécialités qui seront inévitablement modifiées.
- Débuter plus tôt et finir plus tard : est-ce vraiment ce dont les élèves ont besoin ?

Si votre équipe-école refuse en rencontre syndicale la proposition de modification de l'horaire et que la direction décide de ne pas donner suite aux recommandations du Comité, elle est tenue de fournir les raisons pertinentes qui motivent ses positions avant de mettre sa décision en application. Ses motifs doivent être confirmés par écrit dans un délai de 15 jours ouvrables (clause 4-1.06).

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec le [membre du Conseil d'administration responsable de l'animation syndicale](#) de votre établissement.



● Patrick Trottier, vice-président

RAPPEL — BONIFICATION DE L'ALLOCATION POUR LES ENSEIGNANTS ASSOCIÉS

L'Alliance rappelle que le ministère de l'Éducation a annoncé que la mesure 30020 serait de 1 000 \$ jusqu'à l'année scolaire 2025-2026. La bonification de cette mesure fait partie de la stratégie de la valorisation de la profession enseignante. Le Comité paritaire d'encadrement des stagiaires (CES) s'est rencontré le 11 octobre 2022 afin de déterminer le montant octroyé aux enseignantes associées et aux enseignants associés pour l'année scolaire 2022-2023. Les membres des deux parties avaient la volonté de bien répartir le montant de l'allocation afin de pouvoir offrir des formations et de bonifier l'allocation versée aux enseignantes ou enseignants qui recevront une ou un stagiaire durant l'année 2022-2023. Nous avons donc convenu que le montant de l'allocation serait de 700 \$ pour l'année en cours. Je tiens personnellement à remercier toutes les enseignantes et tous les enseignants qui acceptent d'accueillir une ou un stagiaire, malgré toute la charge de travail qui vous occupe au quotidien.

Par ailleurs, nous vous réitérons qu'en raison de l'importance de la qualité de la formation des maîtres pour assurer la professionnalisation et la valorisation des enseignantes et enseignants ainsi que la qualité de l'enseignement, l'annexe XLIII de l'Entente nationale, inchangée depuis plus de 20 ans, interdit la suppléance d'une ou d'un stagiaire à l'occasion de la réalisation de son stage. En effet, il y est inscrit qu'une ou un stagiaire ne peut être appelé(e) à faire de la suppléance. Pour plus de renseignements, lire le [BIS](#) numéro 16.



● Sue Bradley, vice-présidente



CALENDRIER DE L'ÉQUIPE SYNDICALE MARS

En plus des points à prévoir à chaque rencontre (voir le [BIS](#) numéro 11), quelques actions doivent être faites en mars dans certains comités. Les **points en gras** doivent être mis à l'ordre du jour en assemblée syndicale.

CPEPE

- ▶ **Se prononcer sur l'horaire de l'établissement pour l'année suivante.**
- ▶ Recevoir de la direction les prévisions sur l'effectif enseignant et sur le projet organisationnel de l'établissement.
- ▶ **Effectuer la consultation pour la nomination des enseignants-ressources et des mentors.**
- ▶ Déterminer, pour l'année suivante, **le temps reconnu à la tâche pour les activités professionnelles autres que les cours et leçons.**

CÉ

- ▶ **Se coordonner avec le CPEPE et l'assemblée syndicale dans le dossier de la grille-matières et du temps alloué aux matières.**

CLP

- ▶ **Informers les enseignantes et enseignants des montants toujours disponibles aux différents fonds de perfectionnement de l'établissement.**

APPEL DE CANDIDATURES DÉLÉGATION AU CONGRÈS EXTRAORDINAIRE DE LA FAE

Parmi toutes les expériences syndicales qu'on puisse vivre, le congrès de la FAE est sans aucun doute l'une des plus intenses et enrichissantes, où les participants ont la chance de créer des liens avec des collègues de tous les secteurs, statuts d'emploi et horizons de vie.

La prochaine réunion extraordinaire du Congrès aura lieu au cours de la journée le 21 avril prochain, à Laval. (À noter que la tenue de la journée pédagogique institutionnelle n'empêche en rien une libération syndicale.) La délégation devra se pencher sur la place des réunions en téléconférence dans la vie fédérative ainsi que sur les mandats propres à chaque membre du nouveau Conseil exécutif élargi. L'Alliance est à la recherche de membres substitués afin de prendre le relais d'éventuels départs ou d'absence de la délégation. Vous êtes toutes et tous invités à soumettre votre candidature, que vous ayez 20 ans ou 20 jours d'expérience syndicale. L'important est d'aimer débattre, réfléchir et apprendre sur le fonctionnement de notre fédération et son avenir. Les participantes et participants doivent s'engager à participer à une séance préparatoire en vidéoconférence qui aura lieu le 16 mars en soirée. Ne manquez pas cette occasion en or de devenir de meilleurs profs et syndicalistes!

Les personnes souhaitant faire partie de la délégation doivent soumettre leur candidature **avant 10 h le 13 mars**, en utilisant ce [formulaire](#).



● Élyse Bourbeau, vice-présidente

COLLABORER (SUITE)

ces documents ou dans nos tâches des modèles préfabriqués de collaboration (comme le CAP) qui viendront nous lier les mains pour les années à venir. Il est également très important que l'implantation de toute nouvelle approche pédagogique comme les CAP fasse l'objet de discussions en CPEPE, sur la base de décisions collectives prises en assemblée syndicale. Réitérons que la participation à toute nouvelle approche pédagogique doit être libre et volontaire pour chaque prof, avec le droit de se retirer à tout moment.

Si vous avez des préoccupations en lien avec ce dossier, n'hésitez pas à communiquer avec le membre du Conseil d'administration responsable de l'animation syndicale de votre établissement.

● Catherine Beauvais-St-Pierre, présidente
Élyse Bourbeau, vice-présidente

