



RAPPEL — ÉDUCATION DES ADULTES — AFFICHAGE D'UN POSTE RÉGULIER



L'Alliance rappelle qu'un poste régulier en langue d'enseignement-français (3511) sera affiché à la séance d'affectation par Internet (SAI) qui se déroulera **du 28 au 29 mars prochains**. L'octroi du poste se fera dans le respect des listes de priorité d'emploi en fonction du champ d'origine uniquement. Pour plus de détails, veuillez consulter le BIS numéro 27 du 13 mars 2023.



Chantal Forcier, conseillère

ÉCHANGES POSTE À POSTE

Le **vendredi 31 mars** est la date limite pour présenter une demande d'échange de poste à poste entre centres de services scolaires pour 2023-2024. Pour plus de détails, veuillez consulter le BIS numéro 10 du 24 octobre 2022.



Frédéric Pilon, conseiller

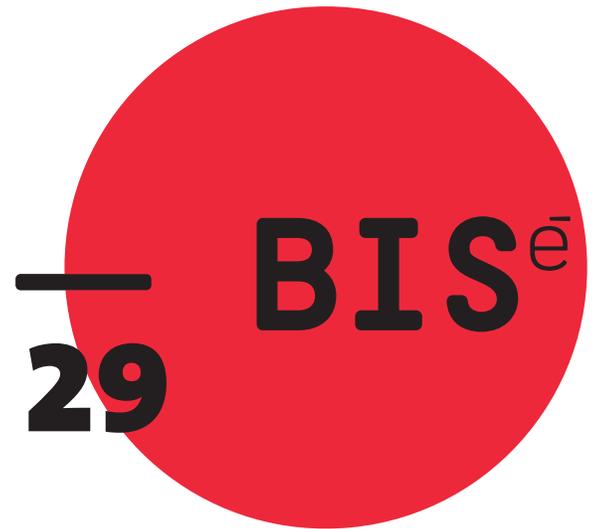
FORMATION

Vous avez participé au colloque de l'Alliance en 2022? Il vous faut retrouver les détails des ateliers ou des conférences auxquels vous avez assisté pour remplir vos formulaires d'attestation de formation? Voici le programme!

Le 31 mars,
notre convention collective nationale
vient à échéance!

Nous devons nous mobiliser,
entre autres choses, pour :

- Une rémunération à la hauteur de notre apport.
- Une meilleure composition de la classe.
- Un allègement de la charge de travail.
- La conciliation travail-vie personnelle.
- Une meilleure reconnaissance.



Surveillez vos courriels
pour connaître les plans d'action!

**VISER TOUJOURS
PLUS HAUT** PROFS EN
NÉGO

NOUVELLE ÉCHELLE DE TRAITEMENT

La nouvelle structure salariale entrera en vigueur à compter du 139^e jour de l'année scolaire 2022-2023, soit le 28 mars 2023 pour les enseignantes et les enseignants de la formation générale des jeunes et de la formation professionnelle (le 21 mars pour ceux sans semaine de relâche à la FP) et le 31 mars pour ceux à l'éducation des adultes. Cette nouvelle structure se traduit par la diminution d'un échelon à l'échelle de traitement. Les dispositions transitoires liées à son application figurent à l'annexe XXXVI de l'Entente nationale. L'introduction de cette nouvelle structure n'a pas d'impact sur les échelons 1 et 2, ils demeurent inchangés. Les échelons 3 et 4 sont fusionnés afin de réduire d'un échelon l'échelle de traitement. Ainsi, il faudra une année de moins aux enseignantes et enseignants engagés à compter de la date de l'entrée en vigueur de cette nouvelle structure pour atteindre le maximum de l'échelle salariale.

INTÉGRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS À LA NOUVELLE STRUCTURE

Les enseignantes et enseignants intégreront la nouvelle échelle de traitement selon l'échelon qui leur était reconnu à la 138^e journée de l'année scolaire 2022-2023. Les enseignantes et enseignants ayant atteint le dernier échelon (17) seront intégrés à l'échelon 16, soit le dernier échelon de la nouvelle échelle de traitement. Les enseignantes et enseignants dont la classification salariale, au moment de l'intégration dans la nouvelle échelle de traitement, est l'échelon 1, 2 ou 17 conserveront le même traitement annuel à la suite de l'intégration de la nouvelle structure salariale. Le traitement annuel pour les échelons 3 à 16 est bonifié de 1.11% à 9.47%, voir le détail dans le tableau ci-dessous.

ÉCHELON	ÉCHELLE DE TRAITEMENT jusqu'au 138 ^e jour de l'année scolaire 2022-2023	POURCENTAGE D'AUGMENTATION lié à l'introduction de la nouvelle échelle de traitement	NOUVELLE ÉCHELLE DE TRAITEMENT à compter du 139 ^e jour de l'année scolaire 2022-2023
1	46 527	0,00	46 527
2	49 636	0,00	49 636
3	52 954	1,11	53 541
4	54 127	2,22	55 326
5	55 326	2,21	56 550
6	56 550	2,21	57 801
7	57 801	4,25	60 259
8	60 259	4,25	62 820
9	62 820	4,25	65 489
10	65 489	4,25	68 273
11	68 273	4,25	71 174
12	71 174	4,25	74 199
13	74 199	4,25	77 353
14	77 353	4,25	80 640
15	80 640	4,25	84 066
16	84 066	9,47	92 027
17	92 027	—	—

Les enseignantes et enseignants à la leçon et à taux horaire bénéficieront d'une bonification salariale de 4,25% à l'entrée en vigueur de la nouvelle échelle de traitement. Pour les détails, voir la sous-annexe 3 de l'Entente nationale.

AVANCEMENT D'ÉCHELON

Par ailleurs, en raison de l'intégration des enseignantes et enseignants dans la nouvelle structure salariale au 139^e jour de l'année 2022-2023, l'expérience acquise au cours de cette année scolaire **ne permet aucun avancement d'échelon pour les enseignantes et enseignants à temps plein ou à temps partiel classés aux échelons 3 à 16** dans la nouvelle échelle de traitement. En effet, l'intégration dans la nouvelle échelle de traitement pour ces enseignantes et enseignants se résume ainsi : le traitement correspondant à leur échelon salarial lors de l'intégration dans la nouvelle échelle de traitement correspond au traitement d'un échelon supplémentaire dans l'ancienne échelle de traitement. Ils ont donc bénéficié au 139^e jour de l'année scolaire 2022-2023 de la progression salariale habituellement liée à la reconnaissance d'expérience (avancement d'échelon). À titre d'exemple, l'enseignant classé au 15^e échelon dont le traitement annuel était de 80640 \$ au 138^e jour de l'année scolaire 2022-2023 a été intégré à l'échelon 15 dans la nouvelle structure salariale avec un traitement de 84066 \$, soit le traitement correspondant à celui de l'échelon 16 dans l'ancienne échelle de traitement.



De ce fait, cet enseignant bénéficie d'une bonification salariale de 4,25% dès le 139^e jour de l'année scolaire 2022-2023 plutôt qu'au premier jour de l'année scolaire 2023-2024.

● Chantal Forcier, conseillère

RAPPEL — SUSPENSION DES PRESTATIONS DU RQAP

L'Alliance vous informait récemment que votre congé de maternité, de paternité ou d'adoption allait être suspendu pendant la semaine de relâche, conformément à une entente convenue au printemps 2022. **Si vous n'avez pas suspendu vos prestations du RQAP du dimanche 26 février 2023 au 4 mars 2023**, il est encore temps d'agir. En effet, vous pouvez demander au RQAP, dans un délai raisonnable (moins de 45 jours), le retrait de cette semaine. Le RQAP vous réclamera le montant versé, mais la semaine de prestation pourra être remise à une date ultérieure. Pour les détails, consultez le [BIS](#) du 13 février 2023.



● Chantal Forcier, conseillère

FIN DU PAIEMENT DE LA PRIME RREGOP DE 7,89 %

L'Alliance rappelle que la prime temporaire de 7,89% pour compenser l'absence de cotisation au RREGOP versée aux enseignantes et enseignants retraités de retour au travail prendra fin le 30 mars 2023, conformément à l'entente convenue entre le Secrétariat du Conseil du trésor et la Fédération autonome de l'enseignement. Pour les détails, consultez le [BIS](#) du 21 novembre 2022.



● Chantal Forcier, conseillère

DÉTÉRIORATION DES RELATIONS DE TRAVAIL AVEC LE CSSDM

L'arrivée de nouvelles directions à la tête du Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM) nous avait permis d'espérer que les relations de travail avec notre employeur s'améliorent. Après les dernières années, entre autres marquées par l'abolition de la démocratie scolaire, la mise sous tutelle du CSSDM et les défis occasionnés par la pandémie, nous étions mûrs pour des jours plus heureux!

L'Alliance a vraiment travaillé fort pour établir de bonnes relations de travail. À plusieurs reprises, nous avons échangé avec les nouvelles dirigeantes pour nous assurer qu'elles comprennent la réalité de nos 9 000 membres. Nous leur avons signifié notamment que le CSSDM devait changer sa façon de faire pour attirer les profs, mais surtout pour les garder en poste dans les établissements du CSSDM, et que cela devait inévitablement passer par la reconnaissance de notre rôle, par le respect de notre expertise, de notre autonomie professionnelle et de notre connaissance du milieu scolaire montréalais. Malheureusement, les choses se sont grandement détériorées depuis un certain temps.

Lors de l'Assemblée des personnes déléguées (APD) du 14 mars dernier, les personnes déléguées présentes ont adopté à l'unanimité une motion pour dénoncer le comportement de l'employeur dans le cadre des relations de travail et vis-à-vis des enseignantes et enseignants du CSSDM.

Le lendemain, dans le cadre du Comité des relations de travail (CRT) avec le CSSDM, en plus de déposer la motion, la partie syndicale a fermement dénoncé :

- 1) le mépris du CSSDM à l'égard de l'expertise des enseignantes et enseignants du CSSDM;
- 2) le non-respect des conventions collectives dans divers dossiers;
- 3) l'attitude négligente du CSSDM à l'intérieur de plusieurs comités paritaires;
- 4) l'inaction du CSSDM pour améliorer les conditions de travail et la reconnaissance de ses enseignantes et enseignants;
- 5) l'inertie du CSSDM dans le dossier de l'attraction et de la rétention du personnel afin de contrer la pénurie.

Considérant la bonne foi, l'énergie et le temps mis par l'Alliance pour établir de bonnes relations de travail, et ceci, dans le but de faire respecter les enseignantes et les enseignants, nous espérons que l'employeur nous écouterait et prendra en considération notre mécontentement. La balle est dans son camp. L'Alliance est prête à construire des relations de travail saines afin d'améliorer les conditions d'exercice des profs et les conditions d'apprentissage des élèves, mais la partie patronale doit avoir la réelle volonté de faire de même.



● Catherine Beauvais-St-Pierre, présidente
Patrick Trottier, vice-président

REMERCIEMENTS !

Par mon mandat en tant que membre élue responsable du Comité d'encadrement des stagiaires, j'ai eu le plaisir de rencontrer, au cours des deux derniers mois, près d'une centaine d'étudiants issus des cohortes de stage 1 de l'Université de Montréal et de l'UQAM, dans 12 différents établissements du CSSDM.

Je tiens particulièrement à remercier les répondants qui m'ont accueillie chaleureusement lors de ces visites dans leur établissement. Vous avez généreusement accepté d'alourdir vos tâches pour accueillir nos futures et futurs collègues, sachant tout le travail que cela comporte. Je salue également tous les acteurs de vos milieux qui ont pris le temps de rencontrer les stagiaires.

Votre implication permet non seulement d'accompagner les futures générations d'enseignants, mais surtout leur donne le goût de persévérer dans leur parcours.



● Sue Bradley, vice-présidente

