DEMAIN EN -apd

La huitième Assemblée de personnes déléguées de l'année se tiendra demain, le mardi 11 avril, à 17 h 30, au Centre Antique. À l'ordre du jour notamment : corrections aux états financiers ; nomination de la firme comptable pour 2022-2023 ; orientations du Congrès extra 2023 ; négociation nationale ; plan d'action pour la phase de persuasion et suivi de la négociation ; relations de travail et préoccupation des milieux.

à faire CETTE SEMAINE

Petit aide-mémoire, à l'intention des personnes déléguées :

- ☑ Préparer une assemblée syndicale pour discuter des orientations, objectifs, indicateurs et cibles du projet éducatif en vue de la journée pédagogique institutionnelle.
- ☑ Envoyer des images et vidéos de vos actions de la phase d'affirmation de la négo nationale au *mobilisation@alliancedesprofs.qc.ca*.
- ☑ Présenter la lettre de la négo au Conseil d'établissement.

CHAQUE MINUTE COMPTE

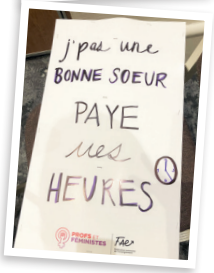
BISé — 31

Le mardi 4 avril dernier, nous étions plus de 150 enseignantes, membres des syndicats affiliés à la FAE, à manifester près de l'entrée des parlementaires à l'Assemblée nationale du Québec à l'occasion de la Journée mondiale du travail invisible.

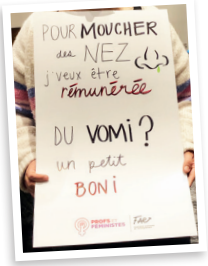
L'objectif de cet événement était notamment de rappeler aux élus que le personnel enseignant consacre trop d'heures invisibles pour lesquelles il n'est pas rémunéré, que les conditions de travail si peu intéressantes sont directement liées au fait que le travail est majoritairement accompli par des femmes.

HANDICAPÉES PAR NOTRE DÉVOUEMENT

Le gouvernement, et la population de façon générale, compte sur notre dévouement, sur le fait que l'on aime profondément nos élèves et que nous voulons plus que tout en prendre soin. Combien de fois avons-nous pallié le manque de matériel et de ressources dans nos classes ? Je parie que plusieurs d'entre nous, enseignants masculins, féminins et non binaires, sommes déjà restés à la récréation pour aider un élève qui peine à résoudre le problème de mathématique, en espérant qu'il puisse réussir son prochain examen, ou à l'écouter parler des difficultés qu'il vit à la maison ; que vous ne comptez pas non plus les heures à courir les friperies les week-ends pour acheter des vêtements chauds pour les élèves défavorisés ou l'argent sorti de vos poches pour offrir des mouchoirs aux petits et grands nez ainsi que pour acheter des décorations d'Halloween et de Noël. Les nombreuses pancartes créées par les enseignantes lors d'un atelier la veille de l'événement témoignent de notre engagement. Lors de cet événement, les enseignantes présentes ont pu partager leurs nombreuses préoccupations portant sur ces tâches qui alourdissent leur quotidien professionnel, mais aussi personnel. Des tâches pour lesquelles nous ne sommes pas rémunérées !



Il est grand temps que l'on reconnaisse le temps que l'on consacre à la correction des examens et des travaux, à la planification des cours et leçons, aux réponses par courriel aux parents ou encore aux élèves adultes. Vous seriez plusieurs à me répondre ici que si on ne fait pas ces tâches en dehors des heures de travail, on n'arriverait pas à accomplir notre principale mission : instruire. J'en conviens. Mais ce n'est pas normal que le système d'éducation ne soit plus fonctionnel si les profs décident de ne plus faire de travail non rémunéré…



De négo en négo, la lourdeur de notre tâche et notre conciliation famille-travail-vie personnelle ne cessent d'empirer. Pas étonnant que plusieurs d'entre nous quittent la profession.

Alors que le gouvernement Legault ne cesse de comparer le Québec à l'Ontario, son équipe de négociation de notre prochaine *Entente nationale* a le culot de présenter des offres salariales sous la moyenne canadienne. C'est inacceptable !

Notre passion et notre dévouement devraient être des éléments positifs, pas un handicap pour l'amélioration de nos conditions d'exercice. C'est pourquoi je nous convie toutes et tous à nous battre pour chacune des minutes que nous accomplissons pour notre travail. Il faut que notre travail soit recentré sur l'enseignement et que la composition de la classe soit revuepour que nous soyons en mesure d'accomplir toutes nos tâches dans nos heures rémunérées.

Quand je pense qu'il y a des directions qui continuent à compter les minutes des profs pour être certaines qu'il n'y ait pas de vol de temps… Je me demande bien qui de nous ou de nos employeurs volent nos précieuses minutes non rémunérées ! Personnel enseignant, ce n'est pas parce que notre profession est majoritairement féminine que devons accepter un salaire et des conditions en deçà de notre apport à la société. Exigeons une juste rémunération et des conditions de travail acceptables !

Catherine Beauvais-St-Pierre, présidente

FGJ

FORMATION GÉNÉRALE DES JEUNES

PROFS À STATUT PRÉCAIRE — INSCRITS OU NON SUR LA LISTE DE PRIORITÉ 2023-2024

L'Alliance procédera cette semaine à l'envoi d'une infolettre afin d'informer les enseignantes et enseignants à statut précaire de la formation générale des jeunes (FGJ) de leur inscription ou non à la liste de priorité, dans le cadre de l'opération *Vérification de la mise à jour de liste de priorité*. La liste de priorité provisoire sera déposée sur SAI le 14 avril prochain, mais deviendra officielle le 1er juin 2023. Elle sera donc en vigueur pour le choix des affectations de l'année scolaire 2023-2024.

L'infolettre vous indiquera soit que :

1) votre nom apparaît déjà sur la liste (ceux qui étaient déjà inscrits sur la liste en 2022-2023) ;
2) vous êtes nouvellement inscrite ou inscrit (celles et ceux dont le nom s'ajoutera officiellement à la liste le 1er juin 2023) ;
3) votre nom n'apparaît pas sur la liste de priorité.

Si votre nom n'apparaît pas sur cette liste de priorité provisoire et que vous croyez qu'il devrait y être inscrit, vous pourrez contester votre non-inscription à la liste selon les modalités exposées dans l'infolettre que vous allez recevoir de l'Alliance.

RENCONTRES D'INFORMATION AU SUJET DE LA LISTE DE PRIORITÉ

L'Alliance vous invitera aussi, via cette infolettre, à une séance d'information virtuelle selon votre situation de *non-inscrit* ou de *nouvellement inscrit* à la liste de priorité.

- **Pour les personnes qui ne sont pas inscrites à la liste : le mardi 25 avril, à 17 h.** Informations utiles au sujet des conditions d'accès à la liste de priorité et de la procédure de contestation, si vous croyez devoir y être inscrit.
- **Pour les personnes qui sont nouvellement inscrites à la liste : le lundi 1er mai, à 17 h.** Informations sur le fonctionnement de la liste de priorité.

Puisque chacune de ces rencontres est d'une durée d'environ deux heures, vous comprendrez qu'il nous est impossible de transmettre individuellement, par téléphone ou par courriel, l'ensemble des informations qui y seront abordées. Il est donc important d'y participer. Nous pourrons cependant répondre par téléphone à certaines questions, si elles sont précises.

Dans le cas des personnes non inscrites à la liste de priorité, **aucun dossier ne sera étudié par téléphone**. Elles devront remplir leur formulaire de contestation en ligne via le site de l'Alliance, **au plus tard le 3 mai 2023 à 16 h**. À défaut de respecter ce délai, votre contestation ne pourra pas être prise en compte.

Tant l'Alliance que le Centre de services scolaire de Montréal imposent des délais précis pour retourner les contestations, afin de ne pas léser les autres collègues concernés. Nous en appelons donc à la diligence de tous.

Élyse Bourbeau, vice-présidente
Élise Longpré, conseillère

LA RICHE EXPERTISE DES PROFS DU CSSDM

Le quotidien *La Presse* nous apprenait le 4 avril dernier qu'un des constats qui est ressorti de la consultation préalable à la rédaction du Plan d'engagement vers la réussite (PEVR) 2023-2027 du CSSDM est la difficulté de l'employeur à retenir son personnel. Il est vrai que la pénurie de main-d'œuvre est majeure présentement, et ce, dans plusieurs secteurs de la société. Il est donc important, à notre avis, que le CSSDM se démarque des autres employeurs pour attirer du personnel qualifié, mais aussi pour le retenir à long terme.

Ceci passe inévitablement par des conditions et des relations de travail adéquates et avantageuses pour les employés recherchés, mais surtout pour ceux qui sont déjà en poste. Par conséquent, chaque fois que l'occasion nous est donnée, nous encourageons le CSSDM à revoir ses politiques concernant les retraites progressives, mais également les congés anticipés, les congés sabbatiques et les congés à temps partiel.

Une des conditions gagnantes serait que l'employeur imite les autres centres de services scolaires avoisinants et qu'il recommence à offrir, comme il le faisait en début d'année, une compensation financière dont le calcul est basé sur le 1/1000e du salaire annuel au personnel enseignant se portant volontaire pour faire du tutorat, en surplus de leur tâche régulière. Ces propositions pourraient également améliorer la réputation « héritée du passé » du centre de services scolaire et le sentiment d'appartenance, deux éléments perçus comme faibles et négatifs dans la consultation en vue du PEVR.

L'amélioration des relations de travail passe par une ouverture de l'employeur, et non par sa fermeture aux revendications des profs. L'Alliance continue de veiller à vos intérêts pour améliorer le tout. Espérons maintenant que l'employeur voudra en faire de même, afin que l'école montréalaise soit en mesure de conserver les riches caractéristiques de ses enseignantes et enseignants, soit leur expertise et leur expérience. Bien des centres de services scolaires aimeraient en bénéficier !

Patrick Trottier, vice-président

FÉMINISME

Un mot facile ? Pas tant que ça. C'est comme la résonance magnétique ou l'islamisme : la plupart des gens savent vaguement ce que c'est, mais quand vient le temps d'en fournir une définition précise, ils sont nombreux à patiner… Avis aux personnes qui croient que le féminisme vise la supériorité des femmes sur les hommes : vous faites erreur. Ce mouvement social lutte pour que les femmes et les hommes deviennent égaux, aient les mêmes droits et, plus largement, jouissent de conditions de vie décentes. Bref, il aspire à plus de justice pour tout le monde. C'est tout. Et pas plus menaçant que ça.

Le Comité féministe

TÂCHES : IMPLICATION DU CPEPE OBLIGATOIRE

En vertu des nouvelles dispositions de l'*Entente nationale* relatives à la tâche des enseignantes et enseignants et à son aménagement, vous devrez, d'ici la fin de l'année scolaire, procéder à une démarche en CPEPE visant à déterminer les diverses activités pouvant être incluses dans la tâche individuelle des profs l'année prochaine, ainsi que le temps nécessaire à leur réalisation.

Nous vous conseillons d'effectuer cette étape en CPEPE au cours des mois de **mai et juin**. Ainsi, vous aurez une meilleure idée du temps qui a été consacré cette année à chaque activité de votre tâche et vous serez en mesure de vous faire une idée plus réaliste du temps qui est effectivement requis pour l'accomplir. N'attendez pas la rentrée scolaire, il sera alors trop tard !

Sachez que bien que l'*Entente nationale* parle d'une étape de consultation, l'Alliance a, l'année dernière, contesté par voie de grief le processus suivi par les directions d'école (dans les établissements où un tel processus s'est effectivement déroulé) étant donné qu'en application des dispositions de la *Convention collective locale*, le tout aurait dû se faire dans le cadre d'une démarche consensuelle en CPEPE. Nous connaissons notre travail et il est impératif de nous tenir debout !

Cette nouvelle façon de faire s'insère dans un objectif de professionnalisation de notre tâche et vise à alléger la tâche des profs et non à l'alourdir.

COMMENT PROCÉDER ?

Le CPEPE doit participer à l'élaboration de la liste des différents éléments pouvant se retrouver à la tâche des profs:

- **Activités** de la tâche éducative (TÉ) (sauf les activités de formation et d'éveil ou les cours et leçons, incluant les 32 heures pédagogiques à l'EDA) :
  — récupération (FGJ et FP) ;
  — encadrement (FGJ et FP) ;
  — titulariat ;
  — **suivi pédagogique** relié à la spécialité (EDA).
- **Autres activités professionnelles** (AAP) inhérentes à la fonction enseignante (portion des autres tâches professionnelles (ATP) qui exclut le TP) :
  — comités ;
  — correction ;
  — planification ;
  — travail de concertation ;
  — réunions de niveau/cycle ;
  — supervision des stages en dehors de la présence des élèves (FP) ;
  — entretien d'équipements (FP) ;
  — temps de pause pour les élèves (EDA) ;
  — journées pédagogiques (pour l'EDA : excédant les 32 heures incluses dans la tâche éducative) ;
  — etc.

Le CPEPE doit aussi se pencher sur la détermination du temps nécessaire, sur une base annuelle, à la réalisation de chacune des activités pouvant se retrouver dans les tâches individuelles (à l'exception des activités de formation et d'éveil ou des cours et leçons)

ÉLÉMENTS À CONSIDÉRER

Pour la FGJ

- Les éléments déterminés au cours de ce processus de participation avec la direction sont intimement liés à ceux portant sur le système de surveillance et **sur le système de RU**, aussi déterminés en CPEPE, qui touchent également du temps reconnu à la tâche. Il est souhaitable de les mener en même temps, car l'un influencera l'autre.

Pour la FGJ et la FP

- Il est souhaitable d'établir des balises claires pour **l'attribution des récupérations et de l'encadrement** afin d'éviter l'arbitraire et le favoritisme.

L'encadrement est un incontournable de la tâche éducative de chaque prof. Il est primordial d'avoir suffisamment de temps reconnu à cet effet.

Pour tous les secteurs

- Les approches pédagogiques, telles les **CAP, ne doivent pas se retrouver** dans la tâche, sauf si l'enseignante ou l'enseignant le souhaite, de manière libre et volontaire. Il devrait être établi qu'un prof **peut se retirer** d'une telle approche en cours d'année si elle ne répond pas aux besoins de ses élèves.
- Il est faux de penser que **la correction et la planification** ne doivent se faire qu'à l'intérieur du travail personnel (TP). Il est souhaitable de prévoir un temps pour ces tâches dans les autres activités professionnelles (AAP) en dehors de celui déjà reconnu pour le TP et pour lequel il revient au prof de déterminer ce qu'il accomplit, ainsi que le moment pour le faire, parmi ceux non déjà déterminés par la direction.
- Exigez que du temps soit reconnu pour les enseignantes et enseignants qui vous représenteront au Conseil d'établissement (CÉ).
- Considérant l'obligation de se former à raison de 30 heures par cycle de deux ans, ne manquez pas d'inclure du temps dans la tâche pour permettre aux profs de remplir leur obligation légale à cet égard.
- Évitez de voir certaines activités de nature différente réunies en un seul bloc (ex. : échanges, suivis, communications avec d'autres membres du personnel ou parents, etc.) dans la tâche des profs. Exigez que ces activités soient considérées de façon séparée dans les tâches individuelles et qu'un temps distinct soit déterminé pour chacune d'elles afin d'éviter un important alourdissement de la tâche.

QUELLES SONT LES DÉMARCHES ?

1. L'équipe syndicale consulte les collègues, conformément à la politique locale de consultation en vigueur dans votre établissement.
2. Le CPEPE détermine avec la direction, dans le cadre d'une démarche consensuelle, **une liste des activités** et du temps annuel reconnu pour chacune d'elles.
3. Le CPEPE produit et diffuse à l'équipe enseignante la liste des différentes activités pouvant être assignées aux profs et la durée qui est reconnue pour chacune d'elles, incluant celle des 10 rencontres collectives pouvant être convoquées par la direction (FGJ et FP).

Le temps qui aura été déterminé à la suite de cette importante étape en CPEPE devra être celui que l'on retrouvera à la tâche individuelle des enseignantes et enseignants concernés pour la prochaine année scolaire, et ce, pour chacune des activités qui y seront reconnues.

Pour toute question ou problématique relative aux différentes étapes de conception des tâches des enseignantes et enseignants, n'hésitez pas à communiquer avec la personne conseillère responsable de votre secteur. N'hésitez pas non plus à communiquer avec le membre de CA responsable de la vie syndicale de votre établissement si vous voulez un accompagnement pour l'étape de consultation des collègues. Nous vous invitons à consulter le document des *Savoirs essentiels* et la fiche syndicale sur la tâche de votre secteur pour un complément d'information.

Catherine Beauvais-St-Pierre, présidente
Jean-Francois Audet, conseiller
Roberto D'Amico, conseiller
Vincent Hamel Davignon, conseiller
Chantal Forcier, conseillère

ORIENTATIONS, OBJECTIFS, INDICATEURS ET CIBLES : S'Y DÉMÊLER POUR MIEUX SE POSITIONNER

En lien avec la concertation portant sur le contexte et les enjeux auxquels sont confrontés l'école ou le centre, la Loi sur l'instruction publique (LIP) prescrit également que le projet éducatif comporte des orientations, des objectifs, des indicateurs ainsi que des cibles qui lui sont propres, le tout en tenant compte du plan d'engagement vers la réussite (PEVR) du CSS et en cohérence avec ce dernier.

Cette seule phrase implique un nombre important de considérations. Nous vous convions donc à tenir en Assemblée syndicale des enseignantes et enseignants des discussions permettant de dégager une compréhension commune des différents éléments du projet éducatif, et ce, avant le 21 avril, journée pédagogique institutionnelle. Pour ce faire, il est important de tenir compte des informations essentielles suivantes, qui vous permettront de vous positionner à leurs égards.

LE PEVR DU CSSDM

Le prochain PEVR du CSSDM n'a pas encore été adopté. Il sera donc difficile d'en tenir compte. La cohérence entre le projet éducatif et le PEVR n'implique que l'absence de contradiction. Par ailleurs, le fait d'adopter des orientations ou des objectifs n'apparaissant pas dans le PEVR ne revient pas à le contredire. Il n'est donc pas nécessaire ni utile d'intégrer littéralement le PEVR au projet éducatif.

LE CONTEXTE ET LES ENJEUX

Bien que vous vous situiez sur le territoire du CSSDM, il se peut que votre contexte et les enjeux auxquels vous êtes confrontés diffèrent passablement de ceux qui, globalement, concernent le centre de services. L'environnement socioéconomique de la population scolaire doit impérativement être pris en compte, puisqu'il est aux fondements du contexte dans lequel l'établissement évolue. Pour les centres de formation professionnelle, les besoins régionaux ou nationaux de main-d'œuvre constituent également des éléments incontournables.

LES ORIENTATIONS

Les orientations sont des énoncés d'intention larges, desquels découleront les objectifs. L'amélioration de la littératie ou des habiletés sociales en sont des exemples. Nous insistons sur le fait que les orientations doivent être propres à l'établissement. Elles doivent en effet être rattachées aux enjeux qui sont les vôtres et constituent les priorités qui guideront la détermination de vos objectifs et de vos cibles. En ce sens, nous avons obtenu l'assurance du centre de services que toutes les propositions d'orientations sont recevables, incluant les orientations disciplinaires, mais également les orientations pouvant être liées à la socialisation, à l'assiduité ou au comportement des élèves, pour autant qu'elles soient accompagnées d'objectifs, d'indicateurs et de cibles comme le prescrit la LIP.

LES OBJECTIFS

Ils relèvent des orientations de l'école ou du centre et expriment les changements souhaités au terme de la période couverte par le projet éducatif. Les objectifs doivent être mesurables quantitativement ou qualitativement. On peut par exemple penser à une augmentation du taux de réussite à la dernière étape en lecture ou à l'amélioration du sentiment de sécurité des élèves et du personnel. Lors de la journée pédagogique institutionnelle, il y a fort à parier qu'on vous parlera d'objectifs « SMART » comme modèle préétabli devant être suivi. Or, rien dans la LIP ne prévoit que les cibles doivent suivre un quelconque format. Leur élaboration doit découler du travail de concertation et doit répondre aux besoins du milieu. Enfin, quoique les objectifs liés à une discipline soient possibles, il faut éviter de faire reposer un objectif sur un seul cycle ou niveau (ex. : augmenter la moyenne en 6e année). Formuler ainsi un objectif fait porter un poids indu sur les collègues concernés quant à son atteinte.

LES INDICATEURS

Pour chacun des objectifs, il faut identifier un indicateur. Ce dernier permet de mesurer l'atteinte de l'objectif en question. Il peut s'agir par exemple du taux de réussite à la dernière étape en lecture ou de la proportion du nombre d'individus affirmant, dans un questionnaire préétabli, se sentir en sécurité à l'école ou au centre.

LES CIBLES VISÉES AU TERME DE LA PÉRIODE COUVERTE PAR LE PROJET ÉDUCATIF

Pour le ministère, « une cible est associée à un indicateur et désigne le résultat visé compte tenu de l'objectif. Elle est précise et normalement quantifiable, mais on peut fixer une cible qualitative lorsque la mesure s'avère inapplicable ou inappropriée. » Il faut éviter de tomber dans le piège des cibles chiffrées arbitraires et contraignantes.

Imaginons par exemple une école dont le taux de réussite en lecture est **actuellement** de 71 %. Voici un exemple typique de cible chiffrée qu'on peut considérer comme arbitraire : **« faire passer le taux de réussite en lecture à la dernière étape à 75 % »**. Établir une cible, ça ne se résume pas à prendre le premier ou deuxième multiple de cinq disponible après le taux actuel. Les multiples de cinq, quoique vendeurs dans une logique marchande de l'éducation, ne font pas de meilleures cibles que les autres nombres ! L'Alliance vous suggère également d'élaborer des cibles non contraignantes en utilisant notamment des adverbes pour préciser les objectifs afin de les traduire en cibles. Nous travaillons avec des êtres humains d'une complexité infinie et il est effectivement inapproprié de simplifier dans le seul but de répondre à une logique de gestion axée sur les résultats, d'autant plus que nous n'avons aucune idée du profil des élèves des futures cohortes. Faire fi de cette réalité relève d'une ignorance de ce qu'est l'enseignement.

Dans l'exemple donné plus haut, l'école pourrait donc formuler sa cible simplement comme suit : « viser si possible l'augmentation du taux de réussite en lecture à la dernière étape » ou bien, si la direction insiste très fort pour avoir un chiffre, « tendre **idéalement** vers un taux de réussite en lecture à la dernière étape supérieur à 71 % ». Quoique ce dernier exemple soit « chiffré », il ne s'agit pas d'une cible arbitraire, puisqu'elle serait ici basée sur le portrait actuel et concret de l'école. Enfin, une proposition de cible est toujours plus forte lorsqu'elle rallie l'ensemble des enseignantes et enseignantes. C'est pourquoi chaque cible de même que les indicateurs, objectifs et orientations, devraient être adoptés en assemblée syndicale et présentés en CPEPE.

EN RESPECT DE L' AUTONOMIE PROFESSIONNELLE

L'article 19 de la LIP qui consacre l'autonomie professionnelle des enseignantes et enseignants s'exerce « dans le cadre du projet éducatif ». Il est donc fondamental de s'assurer qu'aucune méthode pédagogique ou modalité d'intervention ni qu'aucun outil d'évaluation n'y apparaisse.

LES MOYENS POUR ATTEINDRE LES CIBLES VISÉES ET OBJECTIFS PAR LE PROJET ÉDUCATIF

Les moyens **ne font pas** partie du projet éducatif. Ils ne doivent pas être proposés avant que le projet éducatif soit adopté. En ce sens, il est hors de question de discuter des moyens lors de la journée pédagogique du 21 avril ou en rencontre collective. Le CSSDM a d'ailleurs reporté tout le processus à l'automne, moment où nous vous guiderons à ce sujet. Votre direction ne devrait donc pas vous demander des moyens cette année. Rappelons déjà d'emblée que les moyens retenus devront être décidés en assemblée syndicale et ne sauraient être formulés de manière contraignante.

EN CONCLUSION

Il est important de rappeler que nos orientations, objectifs, indicateurs et cibles doivent refléter nos milieux et, surtout, être réalisables. Si à un moment durant le processus de concertation on vous accuse de proposer des cibles peu ambitieuses, la question est de savoir si le CSSDM a les moyens de ses ambitions, avec la pénurie chronique de personnel, le manque, voire la disparition de services de soutien et le dépôt patronal national qui ignore totalement nos solutions. Se donner comme cible de faire plus avec moins n'est pas de l'ambition, mais de la logique néolibérale imposée aux services publics depuis des années. N'entrons pas dans ce jeu. Notre ambition, nous la connaissons : c'est instruire, socialiser et qualifier nos élèves et leur permettre d'atteindre leur plein potentiel. La fierté que nous avons à y travailler chaque jour ne se résumera jamais à des chiffres !

Élyse Bourbeau, vice-présidente
Vincent Hamel Davignon, conseiller

MANIFESTATION POUR LA JOURNÉE MONDIALE DU TRAVAIL INVISIBLE

ACTION mobilisation

Plus de 150 enseignantes ont manifesté sur la colline parlementaire pour rappeler aux élus que le personnel enseignant accomplit beaucoup trop d'heures non rémunérées. Les députés du Parti libéral, du Parti québécois et de Québec solidaire responsables de l'éducation dans l'opposition se sont joints à elles pour appuyer leurs revendications !

Photos : Alliance

Le *BIS* est publié chaque semaine par le Service des communications
Coordination : Annie Favreau • Éditique : Marie-France Beaucher
8225, boulevard Saint-Laurent, Montréal (Québec) H2P 2M1 • TÉLÉPHONE : 514 383-4880