



## DATES À SOULIGNER

L'Alliance et le Comité sur les réalités des personnes autochtones et racisées, le Comité féministe et le Comité LGBTQ2S+ et allié·e·s tiennent à rappeler les dates suivantes :

**Février** : Mois de l'histoire des Noirs

**11 février** : Journée internationale des femmes et des filles de science

**18 février** : Journée mondiale d'action en faveur du droit de grève

**20 février** : Journée mondiale de la justice sociale

## IN MEMORIAM

C'est avec tristesse que l'Alliance a appris le décès de madame Véronique Fortin, enseignante au primaire à l'école Notre-Dame-de-l'Assomption depuis 2015. Elle a été membre du Comité-école EHDAA quelques années. Toutes nos condoléances à ses collègues et à sa famille.

## HISTOIRE QUI SE RÉPÈTE

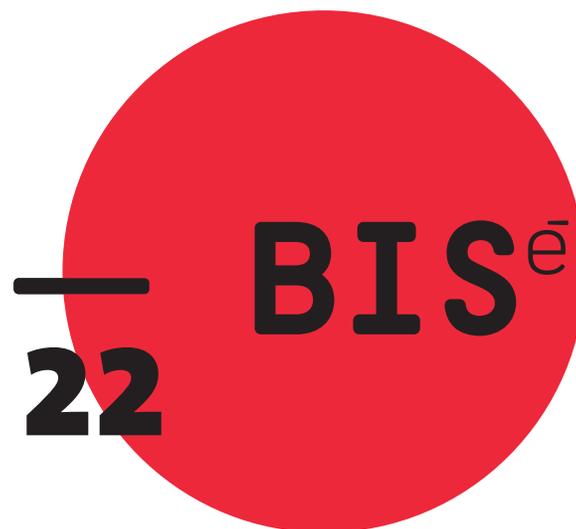
À peine quelques années après le début de ma carrière en tant qu'enseignante, les compressions budgétaires ont frappé de plein fouet le secteur de l'éducation au Québec. Souvenons-nous que, entre 2010 et 2016, le gouvernement libéral avait amputé 1,5 milliard de dollars au réseau des écoles publiques, avec les conséquences catastrophiques que l'on connaît aujourd'hui : coupes dans les services aux élèves, bâtiments laissés à l'abandon et suppressions de postes de professionnels. Le système scolaire en a subi les conséquences directes.

Les répercussions ont été immédiates : des élèves freinés dans leurs apprentissages, des enseignantes et des enseignants confronté·e·s à des groupes sans services nécessaires pour répondre aux besoins des élèves, une charge de travail alourdie en poussant plusieurs à quitter la profession. Après ces années difficiles, nous avons cru à une embellie. Le retour aux investissements a laissé entrevoir une amélioration des conditions d'enseignement, des conditions d'apprentissage et une stabilisation du système éducatif. Mais cet espoir a été de courte durée. La pénurie de profs, déjà présente à Montréal depuis plusieurs années, s'est accentuée, rendant les efforts de redressement insuffisants. Nous tentons d'améliorer nos conditions pour enrayer cette crise, mais l'austérité refait surface.

### ENCORE UNE FOIS, DES MESURES D'AUSTÉRITÉ

Le gouvernement Legault a récemment annoncé que les centres de services scolaires devront couper 200 millions de dollars dans leur budget d'ici le 31 mars 2025. Environ 400 millions de dollars seront également retranchés au budget d'entretien des bâtiments, annoncé en juin 2024. À cela s'ajoute le démantèlement des services de francisation offerts dans les centres de services scolaires. En quelques mois, le gouvernement caquiste aura amputé de plus de 600 millions de dollars le réseau des écoles publiques du Québec et économisé des millions de dollars avec d'autres mesures comme le gel d'embauche.

C'est pourquoi, le mardi 28 janvier dernier, une cinquantaine d'enseignantes et d'enseignants de la Fédération autonome de l'enseignement ont manifesté devant l'Assemblée nationale contre le plan d'austérité imposé au réseau des écoles publiques du Québec. Ironiquement, le gouvernement semble penser que ces coupes n'auront aucun impact sur les élèves... Émilie Bordeleau n'est pas loin dans la tête de François



Legault, ce premier ministre qui se présente comme un « bon père de famille », mais un père de famille d'un autre siècle... Je suppose qu'il se repose encore une fois sur la bonne volonté et la « dévotion » du personnel enseignant, en grande majorité composé de femmes. Il compte sur elles pour redoubler d'efforts, sortir de l'argent de leur poche, pour s'user à la tâche afin que les élèves ne ressentent pas trop durement les effets des compressions.

### SERRONS-NOUS LES COUDES !

C'est insoutenable. Le message implicite est clair : on vous en donne moins, mais faites en sorte que ça ne paraisse pas. Or, c'est la dernière chose que nous devons accepter !

Nous ne devons pas nous sentir coupables. Ce ne sont pas les profs qui privent les élèves de services, mais bien le gouvernement, qui en porte l'entière responsabilité. Les parents et les électeurs finiront par comprendre où se situe le véritable problème. D'ici là, restons solidaires.

Nous lançons un appel aux centres de services scolaires : ne tombez pas dans le piège de cette stratégie gouvernementale. Ne nous demandez pas de faire toujours plus avec toujours moins. Soutenez-nous, protégez-nous. Car si rien ne change, encore plus d'enseignantes et d'enseignants quitteront la profession, laissant notre système scolaire en crise profonde.



La société québécoise ne peut se permettre un tel sacrifice.

● Catherine Beauvais-St-Pierre, présidente



# FÉVRIER

LES POINTS EN GRAS DOIVENT ÊTRE MIS À L'ORDRE DU JOUR EN ASSEMBLÉE SYNDICALE.

## CHAQUE MOIS OU CHAQUE RENCONTRE

### CPEPE

- Déterminer le **contenu des journées pédagogiques** (voir les savoirs essentiels propres à chaque secteur pour les détails de détermination du contenu).
- Se prononcer sur la **ventilation des budgets alloués à la vie pédagogique et à l'enseignement** (point de consultation).
- Certains sujets peuvent revenir périodiquement si des modifications ou des ajustements doivent être apportés au plan initial. Les ajustements aux **normes et modalités d'évaluation** et les **rencontres entre parents et profs** sont parmi ces sujets.
- Certains sujets peuvent revenir occasionnellement, selon les besoins. Ainsi en est-il des **modalités d'application des nouvelles méthodes pédagogiques** et de **l'utilisation de l'ordinateur dans la tâche d'enseignement**.

### CLP

- S'assurer que toutes les demandes de perfectionnement sont achevinées au CLP.
- Recevoir et étudier les demandes de perfectionnement.
- Répondre aux enseignantes et enseignants ayant formulé une demande de perfectionnement.

### ÉQUIPE DES PERSONNES DÉLÉGUÉES

- **Prendre connaissance de l'ordre du jour de l'APD du mois et visionner la vidéo préparatoire. Consulter les collègues au besoin.**
- **Transmettre aux collègues les informations obtenues lors des dernières APD.**
- Animer, structurer et organiser la vie syndicale de l'établissement.
- Organiser et convoquer les assemblées syndicales d'établissement et faire la gestion des débats pour la prise de décisions en assemblée.
- Communiquer de manière générale l'information syndicale.
- Maintenir des liens étroits avec les comités conventionnés (CPEPE, CLP, CE, CEEREHDAA) pour former une équipe syndicale solide.
- Aller vers les enseignantes et enseignants en début de carrière et à statut précaire, afin de prendre contact et présenter le rôle des membres de l'équipe des personnes déléguées.

## FÉVRIER

### CPEPE

- **Déterminer les critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités (démarche consensuelle).**
- Déterminer, pour l'année suivante, **le temps reconnu à la tâche pour les activités professionnelles autres que les cours et leçons.**
- **Déterminer les modifications possibles au temps alloué aux matières ou à la grille-matières.**
- **Se prononcer sur l'horaire de l'établissement pour l'année suivante.**
- **Faire des propositions sur la mise en œuvre des programmes de services complémentaires (soutien et aide aux élèves) et particuliers (notamment le SASAF).**
- **Effectuer la consultation pour la nomination des enseignant-e-s-ressources et des mentors.**

### EHDAA

- **Déterminer le type d'interventions que doivent privilégier les enseignant-e-s-ressources (exemple : 1<sup>er</sup> cycle, français, maths, comportement).** Se référer au document *Portrait de mon école* et à l'annexe IV de l'*Entente nationale*.
- Présenter à la direction les recommandations adoptées en assemblée syndicale sur le type d'interventions que doit privilégier l'enseignant-e-ressource. Les membres du CPEPE tiendront compte de ces recommandations lorsqu'elles et ils seront consulté-e-s sur la nomination des enseignant-e-s-ressources.

### CÉ

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

### CLP

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



## APPEL DE CANDIDATURES CPPE

L'Alliance est à la recherche d'une enseignante ou d'un enseignant pour pourvoir un poste de membre régulier ou substitut au Comité paritaire de perfectionnement des enseignantes et enseignants (CPPE).

Ce comité se réunit à raison d'une demi-journée, environ cinq fois par année. Ces réunions sont précédées de rencontres préparatoires. Les candidates ou candidats doivent avoir une bonne connaissance du dossier de perfectionnement et idéalement être déjà membres du Comité local de perfectionnement (CLP) de leur établissement, en plus d'être à l'aise avec le rôle de représentation de l'Alliance et des orientations et mandats qu'elle défend.

Les personnes intéressées doivent poser leur candidature en remplissant ce [formulaire](#) **au plus tard à 15 h le mercredi 19 février.**



● **Éric Girard, vice-président**

## ALOURDISSEMENT DE LA TÂCHE

# LA BASE, C'EST VOUS !

L'Alliance poursuit cette semaine sa série d'articles portant sur l'alourdissement de la tâche des enseignantes et enseignants au cours des dernières années, mais plus particulièrement depuis l'avènement des dispositions portant sur son annualisation. Cet article exposera comment les profs se retrouvent désormais au cœur des discussions menant à la conception de leur tâche individuelle, en début d'année scolaire.

L'Alliance, en tant qu'organisation syndicale, se trouve bien évidemment au cœur de la défense des droits de ses membres auprès de l'employeur. Toutefois, pour y arriver, il est essentiel, même impératif, que les membres l'alimentent. Il n'est malheureusement pas possible pour l'équipe de l'Alliance de procéder à l'analyse individuelle de chacune ou de l'ensemble des tâches des profs d'un établissement uniquement sur la base de ce que l'on retrouve sur le formulaire de tâche et la grille-horaire. C'est pourquoi chaque problème lié à la tâche doit être rapporté à l'Alliance et la situation doit absolument être expliquée et documentée par la ou le prof concerné-e.

En application des dispositions de la tâche prévues à l'*Entente nationale*, les enseignantes et enseignants ont un rôle à jouer dans :

- la détermination des éléments pouvant faire partie de la tâche et du temps prévu pour chacun d'eux ;
- l'élaboration de leur tâche individuelle ;
- les discussions avec la direction de l'établissement par rapport aux problèmes vécus avec leur tâche ;
- la mise en place du mécanisme de résolution des difficultés.

Nous traiterons des deux premiers éléments dans cet article, tandis que les deux derniers seront abordés dans la prochaine édition du *BIS*.

### UNE ÉTAPE DE CONSULTATION COLLECTIVE\*

La clause 8-1.08 de l'*Entente nationale* prévoit que la direction a l'obligation de consulter les profs membres du Comité de participation des enseignantes et enseignants aux politiques de l'école (CPEPE) sur les différentes activités professionnelles, autres que les activités de formation et d'éveil ou les cours et leçons, et le temps nécessaire à la réalisation de chacune d'entre elles sur une base annuelle.

Ainsi, lors de cette démarche de participation en CPEPE, les enseignantes et enseignants et la direction doivent discuter des tâches qui pourraient être incluses dans les tâches individuelles des profs de l'établissement ainsi que du nombre d'heures qui sera reconnu annuellement pour chacune d'elles. Pour éviter les dépassements, assurez-vous que le temps déterminé par la direction corresponde au temps nécessaire pour bien effectuer le travail demandé.

Dans le résultat, il est essentiel que la liste des tâches, ainsi que le temps devant être consacré à chacune d'elles, qui émanera de ce processus soit accessible à toutes et tous en vue de l'étape de consultation individuelle qui suivra. L'Alliance vous recommande donc d'insister pour qu'un document soit produit en ce sens. Notons que, selon l'Alliance, l'*Entente nationale* ne souffrant d'aucune interprétation, toutes les activités professionnelles des enseignantes et enseignants doivent faire partie de cette consultation, à l'inclusion du temps requis pour les 10 rencontres collectives pouvant être convoquées par la direction (FGJ et FP) ainsi que pour la participation au Conseil d'établissement (CÉ) pour les profs ayant été élu-e-s par leurs pairs.

Quelle surprise ! Le CSSDM n'est pas du même avis que l'Alliance sur la question et refuse d'inclure le temps requis pour les rencontres collectives dans la consultation collective et recommande à ses directions de ne pas reconnaître du temps à la tâche des profs siégeant au CÉ pour représenter leurs collègues... De nouveau, des griefs ont été déposés par l'Alliance pour contester les décisions de l'employeur.

À moins de circonstances exceptionnelles, l'ensemble des tâches qui seront assignées aux enseignantes et enseignants de l'établissement (et le nombre d'heures reconnues) devraient se retrouver sur ce document. Il ne devrait donc pas être question, au moment de concevoir les tâches individuelles, que certain-e-s profs se voient confier des assignations n'ayant pas été incluses dans cette importante étape de participation. Cela dénaturerait complètement le processus. Pour donner encore plus de valeur à ce document, il serait fort utile de demander son dépôt dans le cadre d'une rencontre du CPEPE et de l'annexer au procès-verbal de la rencontre.

Si la direction devait négliger de procéder à cette étape de participation en CPEPE préalablement à l'élaboration des tâches individuelles, **IL FAUT IMPÉRATIVEMENT EN AVISER LA CONSEILLÈRE OU LE CONSEILLER DE L'ALLIANCE RESPONSABLE DE VOTRE SECTEUR.**

### UNE ÉTAPE DE CONSULTATION INDIVIDUELLE

Une fois que sont déterminées les tâches pouvant être assignées aux profs de l'établissement, de même que la durée reconnue annuellement pour les accomplir, l'*Entente nationale* prévoit aussi l'obligation pour la direction de consulter les profs de façon individuelle avant de leur remettre leur tâche annuelle ainsi que leur horaire de travail. Cette consultation ne porte que sur les tâches qui vous seront confiées individuellement, pas sur le temps qui vous sera accordé pour les accomplir, le tout ayant déjà été déterminé lors de l'étape de consultation collective. **IL NE SAURAIT ÊTRE QUESTION À CE MOMENT-LÀ QUE SOIT RÉDUIT LE NOMBRE D'HEURES DÉTERMINÉ POUR L'ACCOMPLISSEMENT D'UNE TÂCHE DONNÉE AFIN QUE « ÇA RENTRE DANS LA TÂCHE ». ALORS, SI 25 HEURES ONT ÉTÉ RECONNUES POUR L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE X, IL N'EST PAS QUESTION QU'UNE PROF, SE RETROUVANT AVEC CETTE ACTIVITÉ DANS SA TÂCHE INDIVIDUELLE, NE SE VOIE RECONNAÎTRE QUE 18 HEURES, SOUS PRÉTEXTE QU'ELLE NE DISPOSE PLUS D'ASSEZ D'HEURES ANNUELLEMENT.**

Devant un tel constat, il faudra plutôt trouver une autre activité professionnelle qui entre dans le nombre d'heures toujours disponibles à la tâche de l'enseignante ou l'enseignant en question. Accepter cette situation reviendrait à dire que le processus de participation collective ne veuille pas dire grand-chose...

**\* L'Entente nationale respecte l'application des dispositions de la tâche prévues aux conventions collectives locales actuellement en vigueur. Selon l'Alliance, en appliquant ces dispositions, la participation collective des enseignantes et enseignants à ce sujet devrait faire l'objet d'une démarche consensuelle et non d'une simple consultation, ce à quoi n'adhère pas le Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM). L'Alliance a contesté le tout par voie de grief.**

## ALOURDISSEMENT DE LA TÂCHE — LA BASE, C'EST VOUS ! (SUITE)

En terminant, pour qu'une consultation soit considérée comme ayant été validement effectuée, sachez que les personnes doivent :

- être sondées **avant** la prise de la décision ;
- avoir reçu toutes les informations pertinentes sur l'objet de la consultation (d'où la nécessité d'avoir une liste complète des tâches pouvant être assignées ainsi que de leur durée) ;
- disposer d'un délai raisonnable permettant de pouvoir se faire une idée sur le sujet, poser des questions et obtenir des réponses à leurs questions.

Encore ici, si l'étape de consultation individuelle concernant votre tâche ne s'est pas déroulée ou n'a pas été effectuée adéquatement, **il faut impérativement en aviser la conseillère ou le conseiller de l'Alliance responsable de votre secteur.**

●  
**Catherine Beauvais-St-Pierre, présidente**  
**Jean-François Audet, conseiller (tâche au secondaire)**  
**Roberto D'Amico, conseiller (tâche au préscolaire et au primaire)**  
**Chantal Forcier, conseillère (tâche à l'éducation des adultes)**  
**Vincent Hamel Davignon, conseiller (tâche à la formation professionnelle)**



## SÉRIE D'ARTICLES SUR L'ALOURDISSEMENT DE LA TÂCHE

- [Des engagements pourtant très clairs...](#) (20 janvier)
- [Une tendance lourde au CSSDM : presser le citron](#) (27 janvier)
- **La base, c'est vous !**
- [Il FAUT contester !](#) (10 février)
- [Le CSSDM fait la sourde oreille ?](#) (17 février)



## DES NOUVELLES DE L'APD DU 14 JANVIER 2025

### ÉTATS FINANCIERS 2023-2024

La responsable de la vérification comptable de l'Alliance au sein de la firme Pétrie Raymond a dévoilé les états financiers 2023-2024. Une fois la présentation faite, les personnes déléguées ont émis quelques commentaires et posé quelques questions aux personnes-ressources.

### CAHIER DE POSITIONS SOCIOPOLITIQUES

L'Alliance a présenté sa proposition de politique qui encadrera le nouveau cahier de positions sociopolitiques. Adoptée par les personnes déléguées, cette politique sera aussi présentée à l'ensemble des membres lors de l'Assemblée générale annuelle de l'Alliance.

### CONVENTION COLLECTIVE LOCALE

Une présentation a été faite sur les principaux éléments liés à la négociation de la *Convention collective locale* (différences entre cette dernière et l'*Entente nationale*, cadre légal, historique des dernières négociations, etc.). Une décision en lien avec ce sujet a été prise par l'Assemblée d'unité de négociation CSSDM, convoquée le 28 janvier dernier : les membres présents ont accepté la recommandation du Conseil d'administration de ne pas demander l'ouverture de la *Convention collective locale* et de mettre sur pied une table de travail qui aura comme mandat de réfléchir à divers enjeux en vue d'une prochaine ronde de négociation avec le CSSDM.

Le Conseil d'administration va rapidement établir les balises pour la composition de la table. Surveillez le *BIS* pour l'appel de candidatures.

### LOI MODERNISANT LE RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Les nouvelles dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), ainsi que de nouvelles structures mises sur pied au CSSDM pour s'y conformer, ont été présentées (responsables en santé et sécurité et nouveaux Comités de santé et de sécurité). Lors de l'APD, les présentateurs ont insisté sur l'importance de remplir les formulaires T124 et T075, afin de rapporter tous les actes de violence ou les accidents de travail et ainsi avoir un portrait juste de la situation dans les établissements.

►  
 Le mardi 28 janvier dernier, des membres de l'Alliance ont participé à une manifestation contre les mesures d'austérité du gouvernement, organisée par la FAE devant l'Assemblée nationale.



## JOURNÉE INTERNATIONALE CONTRE LES MUTILATIONS GÉNITALES FÉMININES

Le 6 février étant la Journée internationale contre les mutilations génitales féminines (MGF) ([unv.org/fr/journee-internationale-contre-les-mutilations-genitales-feminines](http://unv.org/fr/journee-internationale-contre-les-mutilations-genitales-feminines)), le Comité féministe de l'Alliance vous invite à visionner ce documentaire : *KOROMOUSO – Grande soeur / KOROMOUSO – Big Sister* (Habibata Ouarme et Jim Donovan, Office national du film - ONF) qui marque le lancement cette campagne annuelle.



Ce film est coréalisé par une survivante de mutilations génitales féminines. Il donne la parole à des Canadiennes qui témoignent des conséquences de cette forme de violence sur plusieurs aspects de leur vie

et de leur santé et qui militent pour l'éradication de ces pratiques. Elles décrivent aussi leurs demandes pour des soins de santé et des services sociaux sécurisants et réparateurs qui ne sont pas offerts actuellement. Ces femmes brisent les tabous culturels sur la sexualité féminine, se soutiennent pour dépasser les traumatismes de l'excision et pour se réapproprier leur corps.

On estime que 100 000 femmes pourraient être touchées au Canada. La compréhension de ce dossier est importante, notamment pour la prévention auprès des jeunes filles d'âge scolaire. Même si les MGF sont illégales au Canada et ne sont pas (du moins officiellement) pratiquées ici, des familles peuvent chercher à amener leurs filles en « vacances » dans des pays où les pratiques sont courantes pour contourner les lois.

Le film est offert en ligne gratuitement sur la plateforme de l'ONF, pour visionnage individuel (en français, ou avec sous-titres anglais) partout au Canada : [onf.ca/film/koromouso-grande-soeur/](http://onf.ca/film/koromouso-grande-soeur/)



● Sue Bradley, vice-présidente

## DERNIER RAPPEL D'ÉCHÉANCE — ÉDUCATION DES ADULTES RECONNAISSANCE D'UNE NOUVELLE SPÉCIALITÉ



Vous avez **jusqu'au vendredi 7 février 2025** pour faire une demande de reconnaissance d'une nouvelle spécialité. Pour ce faire, vous devez envoyer votre demande à madame Johanne Farmer du Bureau de la dotation par courriel à l'adresse [farmer.j@cssdm.gouv.qc.ca](mailto:farmer.j@cssdm.gouv.qc.ca). Pour tous les renseignements, voir le [BIS numéro 19](#) ou téléphoner à madame Farmer, au (514) 596-6517 poste 6711.



● Chantal Forcier, conseillère

## LE TRAVAIL INVISIBLE



Dans le système patriarcal, les tâches ménagères, les soins aux proches et la charge mentale reposent principalement sur les épaules des femmes et elles reçoivent peu de reconnaissance pour ce travail, ce qui accentue leur précarité économique. Depuis trop longtemps, la division sexuelle du travail les désavantage.

Le travail invisible, en plus d'appauvrir les femmes, fragilise notre avenir. En effet, le manque de valorisation des métiers du « care » nuit à la rétention du personnel et, inévitablement, cela porte préjudice aux services publics. Avec de meilleures conditions de travail, il y aurait davantage d'étudiant·es dans les facultés d'éducation.

Le travail invisible des enseignantes et des enseignants alimente un système qui valorise le rendement économique, tout en négligeant le travail qui permet de prendre soin des autres. La logique marchande nous éloigne de l'humain.

Préparer des activités pédagogiques significatives, soutenir des élèves en difficulté (et nos collègues), acheter du matériel (avec nos sous !) ou encore organiser une sortie, tout cela échappe à la reconnaissance formelle, ça ne coûte pas cher d'invisibiliser notre travail et de renforcer l'idée de notre dévotion. Pourtant, nous ne sommes pas des Émilie Bordeleau.

Le patriarcat a bien compris l'intérêt. En reliant naturellement à leur sexe ce que les femmes accomplissent, il légitime sa gratuité. La charge mentale repose sur le principe que, puisque nous faisons bien certaines tâches, elles nous reviennent automatiquement. Ces attentes envers les femmes semblent infinies.

Les conséquences? Une fatigue structurelle, un déséquilibre dans nos vies personnelles et une injonction permanente à tout donner sans jamais poser de limites. Ce système perpétue l'idée que les femmes doivent être au service des autres, et ce, sans être rémunérées pour ces tâches.

Nous devons rendre visible ce travail, refuser d'endosser seules la charge, exiger la reconnaissance dans nos conventions collectives. Ainsi, nous lutterons pour une équité réelle. Rien de tout cela n'a jamais été « naturel » — c'est un choix.

● Comité féministe

