



## BOYCOTTAGE D'AMAZON

À la suite de la décision de la multinationale Amazon de fermer ses entrepôts situés au Québec après la syndicalisation d'un d'entre eux, l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal, à titre d'organisation ayant à cœur le respect des travailleuses et travailleurs ayant perdu directement ou indirectement leurs emplois, met fin à tous ses achats avec cette compagnie antisyndicale.

## COLLOQUE DE L'ALLIANCE À METTRE DANS VOTRE AGENDA !

Veuillez noter que le prochain colloque de l'Alliance se tiendra **les 26 et 27 mars 2026**. Inscrivez ces dates dès maintenant dans votre agenda, pour que vous ne ratiez pas cet événement extraordinaire !

## L'AIR DU TEMPS



© STOUTPHOTO / AdobeStock

## ALOURDISSEMENT DE LA TÂCHE

# LE CSSDM FAIT LA SOURDE OREILLE !

Au cours des dernières semaines, l'Alliance a publié une série d'articles portant sur l'alourdissement de la tâche. Si vous ne les avez pas lus, nous vous encourageons à en prendre connaissance. Nous jugeons bon de publier ce dernier article en une, considérant l'importance du sujet.

Dans les précédents articles, nous avons pu constater que malgré les engagements de la partie patronale présents à l'*Entente nationale*, le problème est bien réel et que, même si l'annualisation de la tâche aurait dû avoir pour effet d'alléger le quotidien des profs, c'est le contraire qui s'est produit : le CSSDM ne cessant de presser le citron toujours davantage, faisant fi de la grave situation actuelle de pénurie de personnel enseignant.

L'article de la semaine dernière vous donnait toutes les informations relatives à la **demande de mise en place du mécanisme de résolution des difficultés** liées à la tâche.

Depuis l'implantation des dispositions portant sur l'annualisation des paramètres de la tâche, au début de l'année scolaire 2022-2023, bien peu de profs ont utilisé ce mécanisme. C'est d'ailleurs pour cette raison que notre dernière parution vous incitait fortement à contester la tâche vous ayant été assignée par la direction si vous avez des motifs valables et raisonnables de le faire et vous invitait à faire une demande de mise en place du mécanisme prévu.

### UN EMPLOYEUR DÉCONNECTÉ, À LA FOIS JUGE ET PARTIE

Bien évidemment, malgré la création et la tenue du comité prévu dans le cadre du mécanisme de résolution des difficultés, aucune garantie n'existe quant à l'issue des discussions. Il peut quand même arriver que les représentantes et les représentants de l'Alliance et du CSSDM ne parviennent pas à s'entendre sur la ou les recommandations à formuler à l'employeur.

Dans les faits, pour la vaste majorité des quelques cas de mécanismes ayant été mis en place jusqu'ici, l'issue de la contestation n'a pas permis de résoudre le litige de façon satisfaisante pour l'enseignante ou l'enseignant concerné-e. Les personnes représentant l'employeur restent, à ce jour, pratiquement totalement fermées aux arguments soumis par les profs et par les représentantes et représentants du syndicat, même s'ils tiennent tout à fait la route et sont parfois appuyés d'arguments pédagogiques ou d'une preuve mathématique démontrant l'existence d'un alourdissement de la tâche. Par ailleurs, à la suite des recommandations



formulées par chacune des parties, la décision de l'employeur se colle inévitablement sur celles de la partie patronale. Comment s'en étonner ? On nous a même transmis, à la suite de la tenue d'un récent comité, la position de l'employeur quant à l'impact que ne devrait pas avoir la mise en place du mécanisme. En effet, dans la tête des représentantes et représentants du CSSDM, le mécanisme de résolution des difficultés concernant la tâche et son aménagement ne devrait pas être utilisé pour modifier une décision prise par la direction faisant suite à la consultation collective en Comité de participation des enseignantes et des enseignants aux politiques de l'école (CPEPE). L'employeur considère que si les profs devaient être insatisfait-e-s du temps leur ayant été reconnu pour une tâche assignée par la direction, notamment en le jugeant insuffisant, c'est dans le cadre de la démarche de consultation collective\* devant avoir lieu en CPEPE en vue de l'élaboration des tâches de la prochaine année scolaire que la discussion devrait être tenue. Au diable l'alourdissement vécu pour la présente année de travail !

**\* Dans le cadre de l'application des nouvelles dispositions sur la tâche, l'Entente nationale prévoit le respect des dispositions prévues aux conventions collectives locales. Selon l'Alliance, en appliquant les nouvelles dispositions de l'Entente nationale dans le respect des dispositions de la Convention collective locale actuellement en vigueur, la démarche de participation collective des enseignantes et enseignants à ce sujet devrait faire l'objet d'une démarche consensuelle et non d'une simple consultation. L'Alliance a d'ailleurs déposé un grief en ce sens.**

## ALOURDISSEMENT DE LA TÂCHE — LE CSSDM FAIT LA SOURDE OREILLE! (SUITE)

On s'en doute, l'Alliance n'est pas, mais pas du tout, en accord avec les prétentions de l'employeur. Une telle position est tout à fait contraire tant à l'esprit qu'à la lettre de ce qui a été discuté lors des dernières rondes de négociation et de ce que prévoit le contrat de travail.

C'est une évidence (mais manifestement pas pour tous...) que si un désaccord quant à la tâche d'une ou d'un prof devait survenir, et subsister à la suite des discussions avec la direction, c'est nécessairement à la suite d'une décision de cette dernière. Et c'est aussi forcément dans le but de demander que cette décision soit revue qu'une demande de mise en place du mécanisme est effectuée. Autrement, à quoi bon établir tout ce mécanisme et tenter de faire une recommandation commune ?

### DES RECOURS EXISTENT ET SONT UTILISÉS

Si l'Alliance n'est pas satisfaite de la décision du CSSDM rendue à la suite d'une demande de mise en place du mécanisme de résolution des difficultés, un grief peut être déposé puis fixé à l'arbitrage, afin que la question en litige soit tranchée.

De plus, que l'Alliance ait déposé un grief ou non, l'*Entente nationale* prévoit, à la clause 8-13.05, que la situation puisse être redirigée au Comité national de concertation (CNC). Ce comité, formé de représentantes et représentants du ministère de l'Éducation, de la Fédération des centres de services scolaires du Québec et de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), a notamment pour mandat d'étudier toute question relative à l'application des dispositions de l'*Entente nationale* et d'assurer le suivi de toute difficulté liée à l'application des dispositions portant sur la tâche des enseignantes et enseignants.

À la suite des comités tenus, l'Alliance a, dans certains cas où l'alourdissement vécu par les profs est manifeste, déposé des griefs qui doivent être fixés puis entendus par un arbitre de grief. La prudence reste de mise quant au choix des dossiers à amener en arbitrage afin d'éviter de présenter des cas un peu moins solides et de se retrouver avec une ou des décisions qui viendraient renforcer les prétentions patronales quant à l'absence d'alourdissement. Cela aurait non seulement des conséquences fâcheuses pour les profs concerné-e-s, mais pourrait aussi entraîner des répercussions sur l'ensemble des enseignantes et enseignants de la province, toute décision rendue s'ajoutant à la jurisprudence.

En ce qui concerne la sidérante position prise par les personnes représentant le CSSDM quant à la possibilité de modifier une décision de la direction par le biais du mécanisme, l'Alliance a déjà transféré le tout à la FAE pour discussion au CNC. Nous suivrons donc cette situation attentivement.

On le voit clairement, le CSSDM est loin de prendre les décisions qui lui permettraient de démontrer un plus grand respect à l'endroit des enseignantes et enseignants, de traiter son personnel avec plus d'égards et de prendre des mesures concrètes montrant qu'il change de cap afin de se donner les moyens de retenir ses profs et d'en attirer des nouveaux. Il préfère garder ses œillères et poursuivre sa course, tout droit dans le mur. Pour tenter de leur faire éviter une catastrophe annoncée, les personnes représentant le CSSDM ont, encore une fois, grandement besoin de se faire rappeler à l'ordre...

● **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 !](#) (3 février)
- [Il FAUT contester !](#) (10 février)
- [Le CSSDM fait la sourde oreille !](#) (17 février)

## ÉDUCATION DES ADULTES

— EDA

# PLAN D'AIDE AUX APPRENTISSAGES

Depuis la dernière journée pédagogique institutionnelle, des enseignantes et enseignants de différents centres d'éducation des adultes ont contacté l'Alliance concernant leur charge de travail qui s'est considérablement alourdie. En effet, plusieurs directions ont donné comme directive au personnel enseignant d'ouvrir des plans d'aide à l'apprentissage (PAA) pour tous les élèves qui en ont besoin à la suite d'une « nouvelle politique » du CSSDM.

Après des représentations au CSSDM, la partie patronale a formellement fait part de son orientation et indiqué qu'elle **n'a pas créé de nouvelle**

**politique** qui change les attentes concernant les PAA. Elle a rappelé **qu'ils ne sont pas obligatoires à l'éducation des adultes**. Conséquemment, il n'y a pas d'obligation à utiliser la plateforme *Info-parcours*. Quant aux mesures d'adaptation, le CSSDM a rappelé que les enseignantes et les enseignants n'ont pas à remplir des rapports d'analyse. En effet, ce sont les professionnels qui doivent le faire. Enfin, la partie patronale a réaffirmé que le personnel enseignant n'a pas à rédiger les PAA. Cependant, sa participation est encouragée, notamment dans le partage de son analyse avec les professionnels.

Un rappel des attentes devrait être envoyé sous peu aux directions qui auraient mal compris l'orientation du CSSDM. Si vous éprouvez encore des difficultés à ce sujet dans votre établissement, prière de communiquer avec les soussignées.

● **Jehanne Blaise, vice-présidente**  
**Chantal Forcier, conseillère**



# SST – QUEL FORMULAIRE UTILISER : T-124 ÔU T-075 ?

La violence et les accidents au travail ne doivent pas être considérés comme de simples incidents isolés ni comme quelque chose qui « fait partie du boulot ». Ils représentent un risque bien réel, sont attribuables à des causes précises et identifiables. Quelles que soient les origines de la violence et des causes d'accidents, il est impératif de rappeler que l'employeur a la responsabilité de garantir un environnement de travail sain, sécurisé et exempt de violence sous toutes ses formes.

Dans le cas de la violence en milieu de travail, elle englobe tout incident au cours duquel une ou un employé-e est menacé-e, agressé-e ou maltraité-e dans l'exercice de ses fonctions, et qui peut entraîner des répercussions sur les plans physique ou psychologique. Cela inclut les menaces, les agressions ou tentatives d'agression, l'usage de la force, la violence verbale et le harcèlement.

Un nombre considérable d'incidents violents ne sont pas signalés : les profs ne prennent pas le temps de remplir les formulaires, en particulier lorsque ces incidents ne causent pas de perte d'heures de travail. Pourtant, leur signalement est un élément clé pour prendre conscience de l'ampleur du phénomène et mettre en place les mesures nécessaires pour les prévenir.

Malheureusement, de nombreuses et nombreux profs qui subissent de la violence dans les écoles restent réticent-e-s à l'idée de signaler un incident, et ce, pour diverses raisons dont, entre autres, la longueur et la complexité des formulaires de signalement.

## QUEL EST LE BON FORMULAIRE À REMPLIR ?

Le formulaire T-124 sert aux directions pour consigner à l'interne les événements de violence vécus dans l'établissement et il ne sera pas envoyé

au CSSDM pour être comptabilisé. Il devrait servir à établir un plan d'action en réaction à l'événement de violence. **Le T-075 est, selon nous, le plus polyvalent** et il sert à déclarer à l'employeur tout acte de violence ou accident de travail, avec ou sans perte de temps. Le T-075 assure qu'on laisse une trace de l'événement pouvant avoir un impact sur la santé et sécurité, peu importe sa nature. Il est alors de la responsabilité de l'employeur d'en prendre acte et de considérer la situation, si nécessaire, en matière de prévention. Dans le cas d'une blessure, de perte de temps de travail ou d'un besoin de soins en lien avec l'incident, le rapport sert également de preuve pour réclamer une indemnisation, le cas échéant, à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

**Il est donc primordial de signaler chaque incident violent — que vous le croyiez grave ou non — avec ce formulaire.** Vous devez retenir que le T-075 permet non seulement de consigner un événement, mais également de rendre redevable l'employeur quant aux mesures de préventions ou d'investigations à entreprendre. En remplissant ce formulaire, vous faites un geste pour améliorer votre santé et sécurité au travail, mais également pour protéger vos collègues de futurs incidents semblables.

La peur des représailles, l'inaction ou le manque de temps ne doivent pas être des obstacles à la déclaration des faits. Au contraire, chaque signalement est une étape vers un environnement de travail plus sûr pour toutes et tous.



Eric Girard, vice-président

# TROUSSE DE MATÉRIEL POUR SOUTENIR LA DIVERSITÉ LGBTQ2S+

Dans le contexte politique actuel, il est plus crucial que jamais de soutenir la communauté LGBTQ2S+. L'Alliance, toujours à l'écoute de ses membres, réaffirme son engagement envers l'inclusion et la diversité en offrant aux enseignants et aux enseignants des outils concrets pour faire de leur établissement un espace plus sécuritaire et accueillant pour toutes et tous.

Nous mettons ainsi à votre disposition une trousse de matériel d'affichage et de référence afin de vous permettre d'exprimer votre soutien et de sensibiliser votre milieu. Accessible en tout temps, cette trousse peut être commandée en ligne. Ensemble, posons des actions



concrètes pour une école plus inclusive!

Élyse Bourbeau, secrétaire-trésorière



## CONGRÈS 2025

# À LA RECHERCHE DE SUBSTITUTS



Parmi toutes les expériences syndicales qu'on puisse vivre, le Congrès de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) est sans aucun doute parmi les plus intenses et enrichissantes, où les participantes et participants ont la chance de créer des liens avec des collègues de tous les secteurs, statuts d'emploi et horizons de vie. Pendant quatre jours, les participantes et participants sont sur le plancher, avec les délégations des autres syndicats affiliés, afin de déterminer les orientations syndicales, pédagogiques et sociopolitiques qui guideront le prochain triennat de la FAE. Le Congrès a aussi pour mission de modifier les statuts et d'élire le futur comité exécutif de la FAE.

La prochaine réunion du Congrès aura lieu du 25 au 28 juin 2025 à Québec. L'hébergement, les transports ainsi que les repas sont remboursés, et une compensation monétaire est offerte pour les journées hors calendrier.

L'Alliance est à la recherche de candidatures pour augmenter la banque de personnes substitués. Ces personnes pourraient être appelées à rejoindre la délégation à la suite de départs. Vous êtes toutes et tous invité-e-s à soumettre votre candidature, que vous ayez 20 ans ou 20 jours d'expérience syndicale. Nul besoin d'être une personne déléguée. L'important est d'aimer débattre, réfléchir et apprendre sur le fonctionnement de notre fédération et son avenir. Quoique nous ayons des besoins dans tous les secteurs, nous sommes particulièrement à la recherche de profs pour représenter l'éducation des adultes.

Les participantes et participants qui seront éventuellement appelé-e-s à rejoindre la délégation devront s'engager à participer aux préparatoires, dont la moitié se déroulent sur libération syndicale. Ne manquez pas cette occasion en or de devenir de meilleure-s profs et syndicalistes ! Les personnes souhaitant faire partie de la banque de personnes substitués doivent soumettre leur candidature en utilisant ce [formulaire](#) **avant 9 h le 24 février**.

● **Amélie Piché Richard, vice-présidente**  
**Élyse Bourbeau, secrétaire-trésorière**



## LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES



Une femme sur quatre subit de la violence conjugale. N'est-ce pas étonnant que ce type de violence existe encore en 2025 ? Le Comité féministe vous invite à écouter le balado *La nuit où j'ai failli mourir*, de la journaliste Bénédicte Lebel, qui porte sur quatre survivantes de féminicide, ainsi qu'à écouter un segment de l'émission *Tout le monde en parle* du 24 novembre dernier, où cette journaliste était accompagnée de l'une des survivantes. Cette dernière a témoigné des mauvais traitements subis par son ex-conjoint. Ça fait grandement réagir !

En 2024, 22 féminicides ont eu lieu au Québec. Devant ce fléau, nous devons continuer à agir et à faire des pressions sur le gouvernement pour qu'il puisse le prendre au sérieux !

● **Comité féministe**

MAINTENANT DISPONIBLE EN COMMANDE!

mon **APPM**  
Agenda du parfait prof militant 20<sup>25</sup>26

Livraison dans les établissements :  
**SEMAINE DU 16 JUIN 2025.**

FORMULAIRE DE COMMANDE :  
[alliancedesprofs.qc.ca/nos-communications/mon-appm](http://alliancedesprofs.qc.ca/nos-communications/mon-appm)

# IMPACT FINANCIER D'ÊTRE UNE FEMME

Au Québec, comme ailleurs, les femmes subissent des inégalités économiques importantes tout au long de leur carrière, ce qui se traduit par des impacts financiers négatifs sur leurs revenus, leurs cotisations aux régimes de retraite et leur qualité de vie en vieillissant.

## IMPACT FINANCIER DURANT LA CARRIÈRE

### Inégalités salariales

Les femmes continuent de gagner, en moyenne, moins que les hommes pour un travail équivalent. Au Québec, l'écart salarial entre les sexes s'élevait à environ 11 % en 2023, malgré l'existence de la Loi sur l'équité salariale. Cela signifie qu'une femme qui travaille à temps plein gagne des dizaines de milliers de dollars de moins qu'un homme au fil de sa carrière.

### Précarité et temps partiel

Les femmes occupent une plus grande proportion des emplois précaires et à temps partiel, souvent pour concilier travail et responsabilités familiales. Ces postes sont généralement moins bien rémunérés et n'offrent que peu ou pas d'avantages sociaux, comme des régimes de retraite.

### Impact du travail non rémunéré

Les femmes assument encore la majorité des tâches domestiques et des soins aux enfants ou aux proches. Ce travail non rémunéré, bien qu'essentiel, réduit leur disponibilité pour des emplois à temps plein ou des opportunités d'avancement, limitant ainsi leur progression de carrière et leurs revenus à long terme.

### Congés de maternité et impact sur les régimes de retraite

Les congés de maternité, bien qu'indispensables pour les familles, entraînent une interruption de la cotisation aux régimes de retraite, comme le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). Cependant, il est important de souligner que ces années peuvent être rachetées pour éviter une réduction des prestations de retraite. Ce rachat permet aux femmes de réintégrer les périodes où elles n'ont pas contribué à leur régime, mais il nécessite un effort financier souvent difficile à assumer, surtout pour celles aux revenus modestes.

### Absences pour s'occuper des enfants malades

Il est également courant que les femmes soient celles qui s'absentent du travail pour s'occuper de leurs enfants malades ou faire face à d'autres urgences familiales. Ces absences répétées, souvent non ou partiellement rémunérées, limitent leurs heures travaillées, réduisent leur progression salariale et affectent leur capacité à accumuler des fonds de retraite adéquats.

## L'IMPACT SUR LA RETRAITE

### Réduction des cotisations au RRQ et aux régimes privés

Les inégalités salariales, les périodes d'emploi interrompu et les congés parentaux entraînent des cotisations moindres au Régime de rentes du Québec (RRQ) et aux régimes privés comme le RREGOP. Même si les

congés parentaux sont partiellement pris en compte pour réduire l'impact sur les prestations du RRQ, les interruptions dans les régimes complémentaires doivent souvent être rachetées, ce qui n'est pas toujours accessible pour toutes les femmes.

### Pauvreté à la retraite

En raison de leurs revenus plus faibles, les femmes ont moins d'épargnes personnelles, d'investissements et de rentes provenant de régimes privés. Elles dépendent donc davantage du RRQ et de la Sécurité de la vieillesse (SV), qui ne suffisent souvent pas à couvrir les besoins essentiels. Cela contribue à un taux plus élevé de pauvreté chez les femmes âgées, surtout celles vivant seules.

### Longévité et coûts additionnels

Les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes, ce qui signifie qu'elles doivent étirer des ressources financières limitées sur une période plus longue. Elles sont également plus susceptibles de devoir financer des soins de longue durée, un fardeau supplémentaire dans un contexte de revenus réduits.

## DES PISTES POUR RÉDUIRE CES IMPACTS

- Renforcer l'équité salariale : appliquer strictement les lois existantes et encourager des audits réguliers des employeurs.
- Investir dans les services publics : améliorer l'accès aux services de garde à tarif réduit pour permettre aux femmes de travailler à temps plein.
- Faciliter le rachat des années non cotisées : rendre le rachat des périodes de congé de maternité plus accessible financièrement, voire offrir des incitatifs ou subventions pour encourager cette pratique.
- Valoriser le travail de soin : offrir des crédits ou des compensations pour les périodes de travail non rémunéré dans le calcul des prestations de retraite.
- Soutenir les absences liées aux soins aux enfants : bonifier les programmes qui permettent aux parents, en particulier aux femmes, d'obtenir un revenu ou des crédits de retraite pendant les absences pour soigner un enfant malade.
- Sensibiliser et planifier : encourager les femmes à planifier leur retraite dès le début de leur carrière et à maximiser leurs cotisations lorsqu'elles le peuvent.

En somme, les inégalités économiques vécues par les femmes tout au long de leur vie ne sont pas seulement une question de justice sociale, mais également un enjeu économique majeur. Une approche proactive et concertée est essentielle pour garantir une meilleure égalité des chances et une retraite plus digne pour toutes les Québécoises.

### Comité féministe

Sources :  
Institut de la statistique du Québec, Retraite Québec,  
Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS)

