AG.2122.005

RAPPORT ANNUEL 2021 2022

Bilan et perspectives du Conseil d'administration

— ALLIANCE
DES PROFESSEURES
ET PROFESSEURS
DE MONTRÉAL —

Au cours de cette première année de mandat, les membres du Conseil d'administration ont poursuivi les objectifs inscrits dans le plan triennal 2021-2024.

Ce rapport annuel présente, au-delà de toutes les activités qui composent notre quotidien et des services aux membres, l'état de situation des grands dossiers prioritaires et des dossiers majeurs menés en cours d'année.

TEMPS FORTS DE L'ANNÉE

En plus des mandats liés aux quatre objectifs principaux désignés dans le plan d'action triennal, le Conseil d'administration (CA) a été grandement occupé par certains dossiers.

NÉGOCIATION NATIONALE

L'année scolaire s'est amorcée en mettant en place les nouveaux éléments de l'*Entente nationale 2020-2023*, notamment ceux portant sur la surveillance au primaire et les budgets. Il a fallu nous ajuster et nous approprier les changements pour les communiquer clairement. Les membres du CA ont entrepris une tournée des établissements pour faire connaître les grands points de ce nouveau contrat de travail. L'annualisation de la tâche, qui prendra effet à la rentrée scolaire 2022, doit être bien comprise de tous. C'est pourquoi des séances d'information ont été tenues pour informer les membres.

L'*Entente nationale 2020-2023* venait à peine d'être signée que nous préparions déjà celle de 2023-2028. Une nouvelle équipe de négociation a été créée et a participé à l'élaboration du processus pour la négociation à venir. Une consultation en ligne ainsi que deux phases de consultations dans nos instances ont été menées afin de connaître les besoins des enseignantes et des enseignants. Les données recueillies et les débats ont permis de préparer le cahier de demandes syndicales qui sera déposé auprès de la partie patronale à l'automne 2022.

ACTION-MOBILISATION

Afin de mettre la table à la nouvelle ronde de négociation, l'Alliance a engagé une firme pour de renouveler certaines de ses actions. Une réflexion a été entreprise et les résultats commencent déjà à se manifester.

Pour mieux nous outiller lors de la conception de nos futurs plans de mobilisation, nous avons sollicité l'aide de nos personnes déléguées. Ainsi, une grande rencontre a eu lieu le 7 décembre 2021. Cette journée nous a permis, dans un premier temps, de nous revoir en présence après de longs mois de rencontres virtuelles, puis dans un deuxième temps de réfléchir sur de grands thèmes les concernant. Des tables rondes regroupant des personnes de tous les secteurs ont été organisées pour échanger et discuter. Plus de 70 établissements ont été représentés lors de cette journée.

© Alliance

Échanges et discussions fort profitables ont eu lieu entre les personnes déléguées, lors de la journée du 7 décembre, à la Plaza Antique.

En cours d'année, les membres du Conseil d'administration ont rencontré les profs dans les écoles afin de les sensibiliser sur l'importance de revendiquer en CPEPE le maintien du télétravail lors de journées pédagogiques, lorsque la situation le permet. Plus d'une centaine d'établissements ont été visités virtuellement ou nous ont répondu que le point serait traité en CPEPE.

Au cours des deux dernières années, les écoles spécialisées ont la plupart du temps été mises à part dans les décisions du gouvernement concernant la fermeture des classes en temps de pandémie. Ces écoles ont dû rester ouvertes, alors que les autres offraient de l'enseignement à distance, et accueillir les élèves, prenant ainsi le personnel au dépourvu. Alors que la situation se répétait encore une fois en janvier 2022, durant la 5e vague, les enseignants et leurs collègues des autres corps d'emploi ont décidé que c'en était trop. Ils ont travaillé d'arrache-pied et fait du piquetage pour avoir accès à des conditions sécuritaires lors de cette réouverture prématurée.

L'Alliance les a appuyés et a fait des pressions sur le CSSDM et sur le gouvernement pour que les conditions d'exercice soient sécuritaires. Nous avons réussi à obtenir un accès aux masques N95 pour l'ensemble des profs de ces écoles.

En janvier, l'Alliance a tenu une réunion extraordinaire de l'Assemblée d'unité de négociation du CSSDM afin de préparer un plan d'action pour dénoncer les décrets gouvernementaux accordant des droits inédits aux centres de services scolaires. Différents moyens de pression et de visibilité ont été adoptés pour exprimer notre désaccord avec les décrets du gouvernement caquiste.

En mars, en prévision du dépôt du budget par le ministre Éric Girard, l'Alliance a participé à la manifestation organisée par la Coalition Main rouge, devant le Centre de commerce mondial de Montréal, où se trouvent les bureaux du ministère des Finances dans la métropole. Différents groupes de pression étaient présents pour revendiquer entre autres un réinvestissement massif en éducation.

L'Alliance était présente, aux côtés des camarades des syndicats affiliés à la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), pour accueillir le premier ministre François Legault, de passage dans une des écoles primaires du CSSDM pour exhiber à tout le Québec le bilan de son gouvernement en matière d'éducation. Pour l'opération charme, l'équipe du premier ministre avait choisi de visiter une école fraîchement rénovée du quartier Hochelaga. Nous en avons profité pour lui dresser un portrait exact de l'état des infrastructures scolaires de Montréal. La présidente de l'Alliance a notamment pu le rencontrer quelques minutes, lui parler de la vétusté des établissements, lui faire part des conditions d'exercice inacceptables dans les écoles montréalaises et de la déconnexion du ministère de l'Éducation face à ces réalités.

En novembre 2021, les membres de l'Alliance affectés au CSSDM ont décidé en réunion extraordinaire de leur assemblée d'unité de négociation de ne pas rouvrir la *Convention collective locale* et d'attendre l'application et la fin de la présente convention nationale avant de renégocier le contrat de travail avec l'employeur.

© Alliance

RELATIONS DE TRAVAIL

Nos relations avec le Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM) ont été marquées par l'arrivée d'une nouvelle direction générale et d'une nouvelle direction générale adjointe. L'Alliance a amorcé ses discussions avec la partie patronale avec l'espoir d'une amélioration du traitement des ressources humaines, de la valorisation de la profession enseignante et d'une confiance accrue envers les profs. En vue d'une meilleure conciliation travail-famille-vie personnelle, nous avons insisté sur l'importance d'offrir la possibilité aux enseignantes et enseignants de travailler de la maison lors des journées pédagogiques.

La pénurie étant plus que jamais un sujet d'actualité, nous avons continué de mettre en lumière des solutions qui pourraient favoriser la rétention des profs et l'attraction dans le milieu enseignant, notamment au CSSDM.

COVID-19

Encore cette année, nous avons suivi de près la situation créée par la pandémie. Nous avons fait des rencontres avec l'intersyndicale et le CSSDM pour nous assurer que les mesures prises étaient cohérentes avec les directives du ministère de l'Éducation et celles de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Nous avons suivi de près les éclosions dans les établissements et nous avons transmis aux membres les informations pertinentes pour qu'ils demeurent vigilants. Même si la pandémie n'est pas terminée, elle semble se calmer un peu. Si bien que nous attendons la fin des décrets et des plans de contingence avec impatience.

Nous continuerons par ailleurs de surveiller les taux de CO_2 et la qualité de l'air dans les établissements, sujet qui sera toujours d'actualité, même quand la pandémie sera derrière nous.

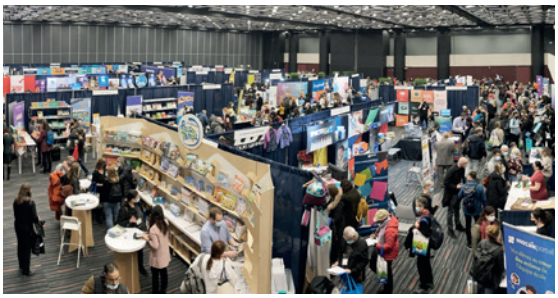
© Alliance

Catherine Beauvais St-Pierre, présidente de l'Alliance, a eu un entretien avec le premier ministre Legault sur l'état des bâtiments scolaires.

© Alliance

Les enseignantes et les enseignants de l'école Honoré-Mercier ont appliqué le plan d'action voté en assemblée pour des écoles sécuritaires.

© Jean-François LeBlanc



© Alliance

Sous le thème *Je suis plus qu'un numéro*, le 24e colloque de l'Alliance a permis au personnel enseignant de se ressourcer et de se retrouver. La plénière d'ouverture, le salon des exposants et la remise des prix Léo-Guindon ont marqué l'événement.

© Jean-François LeBlanc

COLLOQUE 2022

Sous le thème *Je suis plus qu'un numéro*, le colloque a pu être tenu en présence au Palais des congrès de Montréal. La programmation des ateliers et des conférences était riche et variée, ce qui a assurément contribué à la belle participation des membres. Les enseignantes et les enseignants ont profité de cet événement d'envergure pour faire le plein d'idées, renouveler leur matériel scolaire pour la prochaine année et réseauter avec les collègues. À en juger par la participation impressionnante des membres au 5@7 organisé en fin de colloque, il est facile d'affirmer que les profs avaient grandement besoin de se voir et d'échanger !

La cérémonie de remise des prix Léo-Guindon a été mémorable et remplie d'émotions. Elle a permis de souligner le travail exceptionnel de certains membres : le personnel enseignant des écoles spécialisées, pour leur courage et leur persévérance, Ismaël Seck, de l'école Lucien-Pagé, pour son engagement social, Elaine Bertrand, pour son militantisme syndical, ainsi que trois députées qui, par leur collaboration, ont contribué à valoriser notre profession.

ENJEUX PÉDAGOGIQUES

SERVICES POUR LES ÉLÈVES HDAA

Les principaux enjeux des services pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA) sont liés à la pénurie de personnel de tous les corps d'emploi. Cela affecte grandement le travail des enseignantes et enseignants au quotidien. Les discussions tenues en comité paritaire portaient principalement sur l'importance de voir à la sécurité du personnel dans les classes d'adaptation scolaire.

Le centre de services scolaire continue son processus de révision des différents continuums de services aux élèves HDAA, qui sont les services offerts aux élèves selon leurs besoins en partant de l'intégration totale et en allant jusqu'à l'école spécialisée au besoin. Il y a eu révision des continuums de services pour les élèves en difficulté grave d'apprentissage (DGA) au primaire, en difficulté d'adaptation (DA) au secondaire et en trouble de langage primaire. Cette année, nous avons déposé des recommandations communes sur le continuum DGA au primaire, DA au secondaire ainsi que langage primaire. Nous avons tenu des tables de travail avec les enseignants concernés par ce sujet pour avoir le pouls du terrain et rendre les services fidèles aux besoins.

ACCUEIL

Compte tenu de la fermeture des frontières causée par la pandémie, le ralentissement de l'immigration s'est fortement fait ressentir. Les profs du champ responsable de l'accueil (champ 20) ont eu, dès le début de l'année scolaire, la mauvaise surprise d'apprendre qu'ils se trouvaient en surplus. Une séance d'affichage extraordinaire a été organisée pour qu'ils puissent se choisir un poste.

Il est encore très difficile de faire reconnaître les élèves de l'accueil qui ont un grand retard scolaire. Le processus d'évaluation est ardu et les délais sont longs. Le Comité d'accueil a amorcé la rédaction d'un document, de concert avec le centre de services scolaire, portant sur les Services de l'accueil et de soutien à l'apprentissage du français (SASAF). Cet outil, qui devrait être terminé sous peu, comprendra des questions et des réponses sur les SASAF.

Comme le centre de services scolaire a pris des mesures conservatrices concernant l'effectif au champ 20, l'Alliance surveillera de près, l'an prochain, le dossier des nombreuses classes fermées, malgré la réouverture des frontières depuis janvier et l'arrivée des réfugiés ukrainiens.

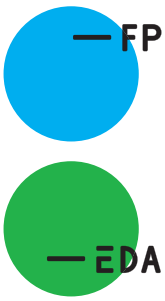
Le Conseil fédératif de la FAE a adopté, lors de sa rencontre du 5 mai, une plateforme revendicatrice pour les services de l'accueil et de soutien à l'apprentissage du français. Par ailleurs, un comité national sur les SASAF a été créé dans l'*Entente nationale 2020-2023*.

PRÉSCOLAIRE ET PRIMAIRE

Dès la rentrée scolaire, des éléments de la tâche des enseignantes et enseignants compris dans l'*Entente nationale 2020-2023* ont été mis en application. Ainsi, il y a eu une diminution d'un élève par groupe au préscolaire 4 ans et 5 ans en milieu défavorisé et une diminution de 30 minutes des activités d'éveil au préscolaire. La nouvelle entente autorisant l'affectation d'autres personnels à des surveillances collectives au préscolaire et au primaire a également permis aux profs d'obtenir davantage de temps pour l'encadrement des élèves.

Des sommes visant à soutenir les enseignantes et les enseignants spécialistes ont aussi été allouées pour l'ajout de personnel en soutien aux élèves, en lien avec la mise en application des mesures adaptatives, pour l'achat de matériel ou pour du temps de libération, notamment pour la préparation de matériel (au choix des enseignantes et enseignants concernés).

FORMATION PROFESSIONNELLE ET ÉDUCATION DES ADULTES



Cette année, l'Alliance s'est particulièrement penchée sur la formation initiale de la formation professionnelle et s'est assurée que les mécanismes de la nouvelle convention collective soient correctement appliqués. Elle a également veillé à l'équilibre des horaires des enseignantes et enseignants et porté une attention particulière aux autorisations d'enseignement. L'Alliance a aussi travaillé de pair avec les membres pour l'instauration de conseils d'établissement dans deux centres.

Cette année encore, de nouvelles personnes déléguées ont intégré les équipes syndicales. Nous avons donc établi des liens et entretenu des contacts réguliers avec eux, en rencontres virtuelles, afin de bien les accompagner.

À l'éducation des adultes, l'Alliance a suivi la révision de l'offre de services, veillé à la formation initiale et s'est assurée que les mécanismes de la nouvelle convention collective soient correctement appliqués. Elle s'est penchée sur les formes d'enseignement à distance et sur la diminution des inscriptions ainsi que sur la baisse du nombre de postes. Elle a aussi suivi de près le fonctionnement des Conseils d'établissement.

L'Alliance a offert des séances d'information spécifiques à leur secteur sur la nouvelle tâche et des formations sur mesure dans les centres de formation professionnelle et d'éducation des adultes, en plus des autres prévues au calendrier.

STATUT DE PRÉCARITÉ

Chaque année, le CSSDM accueille beaucoup de nouvelles enseignantes et de nouveaux enseignants, dont plusieurs sont à statut précaire. Ces nouveaux membres représentent un défi supplémentaire en matière de transmission d'information et de formation syndicales. Cette année, l'Alliance a tenu une consultation auprès d'eux, afin de mieux connaître leurs préoccupations et leurs réalités. Plus de 200 personnes y ont répondu. Il en est notamment ressorti qu'il manque de formation adaptée à leurs besoins. Un nouveau plan de formation et de communication pour les précaires sera donc mis en place l'an prochain. Une formation visera à outiller syndicalement les profs dans leurs premiers contrats.

L'Alliance a étudié les problématiques vécues par les suppléants, entre autres avec le système informatisé d'attribution de suppléances, et est intervenue auprès du centre de services scolaire. Elle a aussi organisé un 5 à 7 à l'intention des nouveaux membres. Cette soirée mémorable sera sans doute répétée annuellement.

AUTRES ENJEUX ET DOSSIERS

ÉCOLE PETER HALL

Les membres de l'École Peter Hall ont entrepris cette année un processus de renouvellement de leur convention collective, dont la négociation a pris beaucoup de place dans l'agenda de l'Alliance. Plusieurs rencontres ont eu lieu avec la partie patronale, ainsi que des assemblées d'unité de négociation pour garder les membres informés à un rythme soutenu.

L'équipe de l'École Peter Hall a dû travailler fort pour se faire entendre et amener la partie patronale à bouger dans le cadre de la négociation. Pour faire pression, les membres ont fait du piquetage tous les mercredis, pendant six semaines, sur chacun des campus, et ce, beau temps mauvais temps. À l'heure de pause du dîner, les membres des différents corps d'emploi se sont serré les coudes et ont rivalisé d'imagination pour faire du bruit et être vus par les automobilistes qui passaient devant leurs pavillons. Tout a été fait pour se faire remarquer : porte-voix, percussions, machine à bulles et même

un déguisement de dinosaure. Tous les jeudis, l'équipe a porté le chandail de l'Alliance et envoyé le manifeste de la négociation par courriel à la direction, avec le logo de la négo en signature. Ces moyens de pression ont porté leurs fruits et ont permis de belles avancées dans l'entente de principe adoptée le 16 mai.

© Alliance

© Alliance

© Alliance

© Alliance

Les membres des différents corps d'emploi de l'École Peter Hall se sont serré les coudes et ont rivalisé d'imagination pour faire du bruit et être vus par les automobilistes qui passaient devant leurs pavillons. Grâce à leur inspirante mobilisation, ils ont paraphé une entente de principe le 16 mai dernier.

CENTRE ACADÉMIQUE FOURNIER

Au Centre Académique Fournier, un suivi a été fait concernant les mesures de santé et de sécurité du travail de même que sur les changements salariaux auprès du Comité de relations de travail. Une assemblée d'unité de négociation a lieu en juin.

CENTRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS (CEE)

Une nouvelle responsable du centre s'est jointe à l'équipe. Elle a continué d'adapter le fonctionnement des activités au centre et les formations en tout respect des mesures sanitaires. Le Comité de gestion du CEE a amorcé des travaux pour revoir le mode d'inscription afin de devenir membre du CEE en plus d'une réflexion sur la façon d'offrir les formations l'automne prochain (en présentiel, virtuelles ou hybrides).

COMITÉ PARITAIRE D'ENCADREMENT DES STAGIAIRES (CES)

Malgré la pandémie qu'on connaît depuis les deux dernières années, les enseignantes et les enseignants ont accueilli un nombre record de stagiaires dans leur classe. Des rencontres avec les cohortes de stages 1 ont pu être tenues en mode virtuel ainsi qu'en présence.

Une soirée de reconnaissance des enseignantes et enseignants associés a eu lieu le 26 mai à la TOHU. Les enseignantes membres du CES tenaient à ce que cette soirée soit organisée afin de reconnaître le travail d'accompagnement des étudiants à la formation initiale des maîtres, malgré la pandémie.

COMITÉ PARITAIRE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CPSST)

Chaque année, le CPSST se rencontre sur une base régulière afin de faire l'analyse des enjeux reliés à la santé et sécurité au travail et pour faire des recommandations au CSSDM. Les principaux dossiers discutés cette année ont été l'implantation de la nouvelle loi 59 de la CNESST, les impacts de la COVID en milieu de travail, la santé mentale au travail, les enjeux de violence dans les écoles ainsi que la qualité de l'air.

© Alliance

Les enseignantes et enseignants associés ont enfin pu participer à la soirée de reconnaissance en leur honneur !

COMITÉ PÉDAGOGIQUE CONSULTATIF (CPC)

Plusieurs des dossiers traités en CPC avaient pour objectif de préserver l'autonomie professionnelle des profs. Le comité a aussi veillé à clarifier et baliser la place de la formation à distance à la FP et l'EDA. Il s'est également penché sur les enjeux de la création de nouveaux modèles de services à l'EDA et à la FP en concomitance avec la FGJ. Il a en outre fait des revendications auprès de l'employeur pour exiger des balises afin d'encadrer l'utilisation d'équipement comodal en classe et pour demander une offre de services plus large dans la refonte du programme d'enseignement en langue d'origine (PELO) — Soutien en langue maternelle. Il a enjoint au centre de services scolaire de mettre fin à la promotion automatique des élèves au 2e cycle du secondaire ainsi qu'au déboulage et exigé plus de libérations pour corriger les épreuves ministérielles.

INSERTION PROFESSIONNELLE

À la suite de recommandations de l'Alliance, un processus de nomination de l'enseignante ou de l'enseignant mentor pour l'année 2022-2023 a été élaboré et mis en place.

INSTITUT DE COOPÉRATION POUR L'ÉDUCATION DES ADULTES (ICÉA)

L'Alliance siège au CA de l'ICÉA, un organisme reconnu par l'ONU. Plusieurs chantiers concernant la formation professionnelle et l'éducation des adultes ont été mis en branle, d'où découle une recommandation présentée au ministre de l'Éducation. Il s'agit d'une politique globale d'éducation pour les adultes plus appropriée que celle sur la réussite éducative actuelle, modèle très peu adapté à l'EDA et à la FP. Si elle s'avérait, ce serait un grand pas pour les profs de ces secteurs.

PERFECTIONNEMENT

L'entente avec le CSSDM concernant les formations à l'extérieur des heures de travail a été renouvelée pour l'année 2021-2022. Cela permet au personnel enseignant de recevoir une compensation financière dont le calcul est basé sur le 1/1000e du salaire annuel. Plusieurs demandes ont été faites pour clarifier les attentes du ministère de l'Éducation sur les 30 heures de formation obligatoire. Malheureusement, les réponses tardent toujours !

CONGRÈS DE LA FAE

Du 27 au 30 juin se tiendra le Congrès de la FAE. Au moment d'écrire ces lignes, 6 rencontres sur 8 avaient eu lieu, dans une ambiance conviviale. Des réflexions et des débats importants ont eu lieu sur les enjeux suivants :

- place du numérique à l'école ;
- formation initiale des maîtres à la formation professionnelle ;
- test de certification en français écrit pour l'enseignement (TECFÉE) ;
- condition des femmes ;
- sauvegarde de la langue française ;
- composition du Comité exécutif de la FAE ;
- inégalités scolaires et sociales.

RELATIONS INTERSYNDICALES

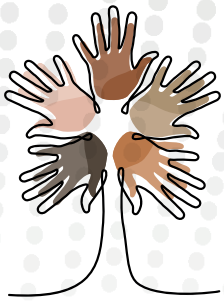
L'Alliance a poursuivi le travail de concertation avec ses partenaires pour réitérer ses positions entre autres sur les changements climatiques, le manque de logements sociaux, la sécurité des écoles, les mesures annoncées en lien avec le racisme et les discriminations systémiques et les enjeux liés au REM. Cette année encore, elle a participé aux travaux et à la mise en place des assemblées ouvrières 2021-2022 et de la marche du 1er mai dans le cadre de la Journée internationale des travailleuses et des travailleurs, toutes deux organisées par le Comité intersyndical du Montréal métropolitain (CIMM), auquel elle siège. Il y a également eu plusieurs activités et sorties publiques au cours de la dernière année.

© Mario Jean / MADOC

Les profs membres de l'Alliance ont participé, à l'instar de milliers de personnes, à la marche du 1er mai pour la Journée internationale des travailleuses et des travailleurs.

COMITÉ FÉMINISTE

Les membres du Comité de la condition féminine ont procédé à un changement de nom pour leur comité, qui se nomme maintenant Comité féministe. Cette année, elles ont notamment participé, de concert avec le Collectif 8 mars, à la marche de l'organisme Femmes de diverses origines, qui s'est tenue le 12 mars. Afin d'alimenter les membres dans leurs réflexions, des recommandations culturelles féministes ont été publiées, dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, dans le bulletin syndical.



COMITÉ SUR LES RÉALITÉS DES PERSONNES AUTOCHTONES ET RACISÉES

À la suite de sa création et des réflexions amorcées l'an dernier, le comité a entamé l'étape d'opérationnalisation. Cette année, il a fait la promotion de ses travaux lors du colloque de l'Alliance, il a piloté une consultation auprès des membres racisés et il s'apprête à organiser un événement de réseautage entre personnes racisées et alliées. En parallèle, il poursuit ses réflexions sur les enjeux du racisme et de la discrimination en milieu de travail.

COMITÉ DIVERSITÉ-IDENTITÉ LGBTA

Le comité a produit un guide à l'intention des profs pour les aider à accompagner les élèves trans et non binaires. Cette production sera suivie d'une communication à propos des membres du personnel trans. Le comité a participé au colloque de l'Alliance. Le kiosque où étaient distribués du matériel pédagogique, des drapeaux et lanières arc-en-ciel ainsi que la bibliographie de l'Alliance a connu un très bel achalandage. Une consultation a également été menée auprès des participants quant aux mesures mises en place dans leur école. Plus de 200 réponses ont été récoltées ! Le comité prévoit une relance du Réseau des alliés et alliés à la suite de cette consultation.

DOSSIER ENVIRONNEMENT

Plusieurs actions ont été posées pour un meilleur environnement au cours de l'année. Une quinzaine de membres libérés ont participé à la manifestation du 24 septembre sur le thème de la transition énergétique juste. Une conférence sur ce même thème a également été présentée aux personnes déléguées, lors de l'APD du 9 novembre. L'Alliance a pris part à la mobilisation intersyndicale en marge de la COP26.Par ailleurs, 15 membres de l'Alliance ont participé au réseau environnement de la FAE.

© Alliance

En parallèle avec le sommet de la COP26, l'Alliance a tenu à faire partie de la grande mobilisation visant à interpeller nos gouvernements pour faire face à l'urgence climatique par une transition énergétique juste, le 6 novembre 2021.

Les membres de l'Alliance se sont joints à la délégation de la FAE pour participer à la Marche mondiale des femmes. Ils ont dénoncé les diverses discriminations qu'elles subissent encore : sociales, salariales et politiques.

© Alliance

© Alliance

Afin d'assurer une visibilité et notre appui à cette cause, l'Alliance a recruté des représentants des enseignantes et des enseignants à la manifestation mondiale pour la justice climatique du 24 septembre 2021.

Les nouveaux membres de l'Alliance ont été conviés à un cocktail. Dans une ambiance conviviale, des collègues de tous horizons se sont rencontrés et ont eu des échanges très engageants sur l'entrée dans la profession, la société, le syndicalisme, ainsi que les hauts et les bas de l'enseignement.

© Alliance

ACTIVITÉS SYNDICALES EN CHIFFRES

NOMBRE D'INSTANCES LOCALES ET NATIONALES

- **14** réunions de l'Assemblée des personnes déléguées :
  - **10** réunions ordinaires;
  - **2** réunions extraordinaires de l'APD-CSSDM ;
  - **2** réunions extraordinaires de l'APD de l'École Peter Hall.
- **4** réunions extraordinaires de l'Assemblée d'unité de négociation CSSDM :
  - **1** réunion sur la négociation locale ;
  - **1** réunion sur les consignes sanitaires ;
  - **2** réunions sur la négociation nationale.
- **3** réunions extraordinaires de l'Assemblée d'unité de négociation de l'École Peter Hall sur la négociation.
- **1** réunion de l'Assemblée générale.
- **6** rencontres préparatoires au Congrès.
- **16,5** jours en Conseil fédératif.
- **12,5** jours en Conseil fédératif de négociation.
- **2** jours en Conseil de négociation.

NOMBRE DE VISITES VIRTUELLES D'ÉTABLISSEMENTS

- **222** visites d'établissements virtuelles (au 15 mai 2022).
- **152** établissements visités.

NOMBRE DE FORMATIONS ET DE PROFS PARTICIPANTS

- **13** tenues ;
- **1** annulée ;
- **357** profs inscrits ;
- **282** profs participants et formés.

Le retour des formations en présence a été grandement apprécié, notamment celle portant sur les normes et modalités d'évaluation, qui avait été abandonnée au cours des dernières années. Reste que c'est celle sur le CPEPE qui est la plus courue. Une nouvelle formation sur les règles d'assemblée a été offerte et d'autres sont en préparation à l'intention des profs à statut précaire. Une formation syndicale, fort appréciée, a également été donnée à l'Association des enseignants immigrants du Québec.

NOMBRE DE RENCONTRES DE COMITÉS DE TOUTES SORTES

103 rencontres de comités paritaires, comités statutaires et syndicaux, du Comité de relations de travail avec le CSSDM et avec le Centre Académique Fournier, du Comité de gestion du Centre des enseignantes et des enseignants, des comités de l'École Peter Hall ainsi que des comités de la FAE.

COMMUNICATIONS À L'ALLIANCE

Au cours de l'année 2021-2022, nous avons amorcé une réflexion sur l'actualisation de nos outils de communication. Un travail a notamment été entrepris pour la création d'un nouveau site Internet répondant davantage aux besoins des membres.

Des comptes Instagram et Twitter ont été ajoutés à notre page Facebook et ont permis de relayer de l'information différente. En plus de la diffusion régulière du *Bulletin d'information syndicale* (*BIS*), 41 au total pour l'année, nous avons poursuivi l'envoi des infolettres. Au moment d'écrire ces lignes, près de 250 infolettres avaient été publiées. Tous ces outils sont la vitrine de l'Alliance. Ils permettent une vaste diffusion de l'actualité syndicale.

Nous avons également poursuivi nos efforts de vulgarisation de l'information pour faciliter la compréhension des grands enjeux de l'Alliance. Différents documents ont été préparés en ce sens, notamment la série des *Savoirs essentiels*.

NOTRE PRÉSENCE DANS LES MÉDIAS

L'Alliance a encore été présente dans les médias, sur des sujets comme la vétusté des écoles, le manque de reconnaissance du personnel dans les écoles spécialisées, les fermetures d'établissements et les plans de retour en présence, la vaccination des profs et des élèves de même que la qualité de l'air dans les établissements scolaires.

PHOTO: APPM
La présidente de l'organisation, Catherine Beauvais St-Pierre, lors de la manifestation du 1er mai dernier

L'Alliance des profs milite pour une meilleure conciliation travail-famille

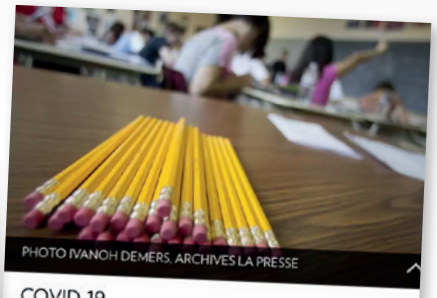


PHOTO IVANOH DEMERS, ARCHIVES LA PRESSE

COVID-19

L'Alliance des professeurs de Montréal demande le report du retour en classe

© Alliance

Le Syndicat du personnel de soutien de l'Alliance a conclu une entente avec la direction pour le renouvellement de sa convention collective.

ADMINISTRATION GÉNÉRALE ET VIE À L'INTERNE

L'Alliance a procédé à l'embauche d'une directrice des ressources humaines et de l'administration. La nouvelle personne est entrée en poste au mois d'août 2021.

Des discussions ont été entamées avec le comité de négociation du Syndicat du personnel de soutien de l'Alliance pour le renouvellement de la convention collective échue depuis 2013. Le tout s'est déroulé de façon conviviale pour en venir à une entente dite « gagnant-gagnant ». Une entente de principe est intervenue à la fin de l'année 2021. Au moment d'écrire ces lignes, la direction et le syndicat finalisaient les textes pour une signature imminente.

L'Alliance a procédé à l'exercice de l'équité salariale pour tout son personnel afin de respecter ses obligations d'employeur selon les règles établies par la loi. Les affichages se sont déroulés en décembre 2021 et se sont terminés en février 2022, en toute conformité avec la Loi sur l'équité salariale. De plus, l'Alliance a mené à bien un processus d'équité interne pour son personnel de soutien, la grille salariale et les descriptions de tâches ne correspondant plus à la réalité actuelle. Les travaux ont été réalisés avec l'aide d'un consultant afin que tout le processus soit mené de façon entièrement objective. Dans ce contexte, l'ensemble des descriptions de tâches a été mis à jour, le tout réalisé avec la collaboration du personnel de soutien, l'exécutif syndical et la direction.

L'organisation du colloque requiert l'implication de tout le personnel de l'Alliance pour la planification, la préparation, l'organisation et la tenue de l'événement. Chapeau à l'équipe de rendre possible ce rendez-vous.

Un comité de sélection a été mis en place afin de recruter deux nouvelles conseillères au Service aux membres. Le processus comprenant plusieurs étapes s'est déroulé selon les bonnes pratiques de gestion des ressources humaines. Les nouvelles employées sont entrées en poste au printemps 2022. Un plan d'intégration a été élaboré afin de faciliter l'apprentissage de la culture de l'organisation et la compréhension des mandats confiés.

La direction des ressources humaines et de l'administration a investi du temps et de l'énergie dans la mise à jour et l'élaboration de plusieurs politiques administratives. Le tout a été entériné par le Comité exécutif selon les règles de l'Alliance. Un code de civilité a été conçu en prenant pour modèle la charte de la FAE et nos règles d'engagement de l'APD (mai 2019). Ce code se veut un outil préventif pour une collaboration harmonieuse dans toutes nos instances, nos rencontres et tous nos comités.

Dans le cadre de la Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail, l'Alliance a mis en place un comité paritaire de santé et de sécurité du travail pour tous ses employés. Un programme de prévention de santé et sécurité a été élaboré par la direction afin qu'il soit entériné par le comité. La direction travaillera de concert avec ses partenaires pour être conforme aux modifications de la loi.

Du côté du secrétariat et de la trésorerie, on a vu à l'amélioration et la systématisation des processus de vérification comptable. On a ainsi suivi les conseils de l'audit afin de diminuer le nombre des communications et le risque d'erreurs dans la comptabilité. Un suivi de l'intégration du système de consolidation de l'interface grand-livre comptable avec EmployeurD a été fait, pour éviter le transfert manuel des données et diminuer ici aussi le risque d'erreurs. On a aussi veillé à l'intégration des comptes de dépenses des membres et employés de l'Alliance sur la plateforme Charlie, pour faciliter la consolidation des données et optimiser les ressources comptables. Le nombre de paiements sans émission de chèques a été augmenté, ce qui diminue les frais qui y sont reliés ainsi que le papier et facilite l'archivage. Par ailleurs, la résolution temporaire visant à permettre le versement aux membres des indemnités repas lors de rencontre virtuelle a été reconduite.

CONCLUSION

L'année 2021-2022 a encore eu la pandémie comme trame de fond. Il s'agissait d'une première année de mandat pour l'actuel Conseil d'administration. Des changements et adaptations ont certes été faits. L'encre de la nouvelle *Entente nationale* était à peine sèche que nous avons dû nous plonger dans la planification de la prochaine. C'est rapide, nous en sommes bien conscients. Cela ne nous empêche pas de travailler avec acharnement pour changer certaines pratiques afin que les membres se reconnaissent dans leur syndicat. Notre objectif de vulgarisation de l'information est bien présent et nous avons l'intention de le poursuivre, pour voir à ce que les membres s'identifient à l'Alliance, comprennent les enjeux et aient envie de se mobiliser.

L'*Entente nationale* que nous avons obtenue a permis de franchir une première étape. Nous avons espoir de l'améliorer davantage, afin d'obtenir de meilleures conditions d'exercice et de régler l'enjeu majeur de la pénurie, qui a des répercussions sur nos conditions d'exercice. Pour ce faire, nous devrons suivre l'exemple des membres de Peter Hall, nous tenir et être solidaires. Nos actions doivent contribuer à faire valoir notre profession, à défendre l'école publique et permettre l'égalité des chances pour tous.

LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 2021-2024

Catherine Beauvais-St-Pierre,
présidente

Patrick Trottier,
1er vice-président

Martin Leclerc,
secrétaire-trésorier

Line Lamontagne,
2e vice-présidente

Élyse Bourbeau,
3e vice-présidente

Marie Contant,
4e vice-présidente

Daniel Chartrand,
5e vice-président

Sue Bradley,
6e vice-présidente

Avec la collaboration d'**Elaine Bertrand**, qui a agi à titre de personne-ressource pour la négociation de l'École Peter Hall et pour le colloque 2022.

Une publication du Service des communications • juin 2022
alliancedesprofs.qc.ca

— ALLIANCE
DES PROFESSEURES
ET PROFESSEURS
DE MONTRÉAL —