AG.2425.007

RAPPORT ANNUEL 2024 25

Bilan et perspectives du Conseil d'administration

— ALLIANCE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE MONTRÉAL —

© Thomas Boucher

Au cours de cette première année de mandat, les membres du Conseil d'administration ont entrepris les actions répondant aux objectifs inscrits dans le plan triennal 2024-2027. 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.

LES 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.

BEDFORD ET LES ENQUÊTES MINISTÉRIELLES

Au cours de l'année, la publication du rapport sur l'école Bedford a révélé des problématiques graves ayant retenu l'attention du ministère de l'Éducation. Le ministre nous a identifié·e·s comme étant en partie responsables, tout en réaffirmant sa confiance envers la direction du CSSDM. Cette position ambiguë a suscité de nombreuses réactions sur le terrain, d'autant plus que cette situation illustre un cas où l'employeur a choisi de ne pas intervenir, malgré des signaux préoccupants.

La crise à l'Alliance a exigé un investissement considérable de temps, de ressources et d'énergie. Elle a également eu un impact médiatique important et soulevé des enjeux de confiance parmi les membres. Une discussion franche a été amorcée lors d'une réunion extraordinaire de l'Assemblée générale, mettant en lumière la nécessité de renforcer nos mécanismes de communication et de représentation.

Nous avons en conséquence observé une augmentation notable des mesures disciplinaires au sein du CSSDM. Cette tendance soulève des préoccupations quant à la gestion du personnel et à l'absence de dialogue dans la résolution de certaines situations. Ce climat de tension a entraîné des répercussions directes sur le bien-être du personnel et la qualité de l'environnement de travail.

Par la suite, plusieurs enquêtes ont été déclenchées, tant dans nos établissements que dans ceux d'autres centres de services scolaires.

Afin de renforcer l'importance et la crédibilité accordées aux membres de l'équipe syndicale, l'Alliance a procédé à un travail de réflexion pour revoir le processus d'élection de ces membres (personnes déléguées et substituts, membres du CPEPE, du CLP, du CEEREHDAA et du CÉ). Le cadre proposé a pour but de garantir qu'elles et ils soient véritablement mandaté·e·s et soutenu·e·s par la majorité des enseignantes et des enseignants.

Cette réflexion a aussi mené à la création d'un document d'engagement commun pour les personnes déléguées, afin d'ancrer leur rôle dans une pratique démocratique, transparente et collaborative.

LA PRESSE

ÉDUCATION

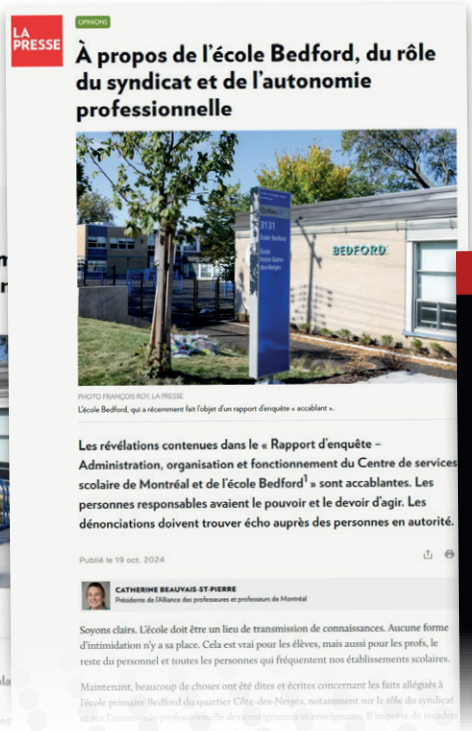
Côte-des-Neiges

À l'école primaire Bedford, un clim toxique, violent, sur fond de « clar dominant »

PHOTO FRANÇOIS ROY, LA PRESSE

Le rapport d'enquête portant sur l'école Bedford « témoigne de faits troublants concernant des gestes et des comportements qui soulèvent des inquiétudes quant à la sécurité physique et psychologique des élèves ».

Onze enseignants font l'objet d'une enquête après un rapport accablant sur l'école primaire Bedford, du centre de services scola de Montréal. En cause : un sous-groupe d'enseignants d'origine maghrébine faisant la loi dans cette école, adoptant des pratiques


LA PRESSE

OPINIONS

À propos de l'école Bedford, du rôle du syndicat et de l'autonomie professionnelle

PHOTO FRANÇOIS ROY, LA PRESSE

L'école Bedford, qui a récemment fait l'objet d'un rapport d'enquête « accablant ».

Les révélations contenues dans le « Rapport d'enquête – Administration, organisation et fonctionnement du Centre de services scolaire de Montréal et de l'école Bedford[1] » sont accablantes. Les personnes responsables avaient le pouvoir et le devoir d'agir. Les dénonciations doivent trouver écho auprès des personnes en autorité.

Publié le 19 oct. 2024

CATHERINE BEAUVAIS-ST-PIERRE
Présidente de l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal

Soyons clairs. L'école doit être un lieu de transmission de connaissances. Aucune forme d'intimidation n'y a sa place. Cela est vrai pour les élèves, mais aussi pour les profs, le reste du personnel et toutes les personnes qui fréquentent nos établissements scolaires.

Maintenant, beaucoup de choses ont été dites et écrites concernant les faits allégués à l'école primaire Bedford du quartier Côte-des-Neiges, notamment sur le rôle du syndicat

INFO À la une En continu En bref Vidéos Mon fil

Info | Politique | Éducation | Grand Montréal

École Bedford : « Je ne crois pas que le syndicat a fait son travail », dit Drainville

156

Le ministre de l'Éducation Bernard Drainville était sur le plateau de « Tout le monde en parle » dimanche soir.

Manifestation qui a eu lieu à Québec pour protester contre le PL100 et PL89, le 20 mai 2025.

ATTAQUES CONTRE LA PROFESSION ENSEIGNANTE

Les récentes orientations politiques, notamment à travers le projet de loi 94 (PL94), traduisent une série de mesures perçues comme des attaques directes à l'autonomie professionnelle et aux droits fondamentaux des enseignantes et enseignants.

Plusieurs dispositions introduites semblent être des réponses à des événements médiatisés tels que l'affaire Bedford. Parmi elles, on compte la planification pédagogique soumise à l'approbation de la direction. Cette mesure remet en question la liberté pédagogique des enseignantes et enseignants, en confiant à la direction la responsabilité de valider la conformité des planifications annuelles. Présentée comme un outil de reddition de comptes, l'évaluation annuelle des profs vise notamment à mesurer la contribution des enseignantes et des enseignants au projet éducatif de l'établissement. Elle risque toutefois d'alimenter une culture de performance déconnectée de la réalité complexe du terrain. Le ministre de l'Éducation compte créer un guide des bonnes pratiques en matière de planification pédagogique et d'évaluation. Ce guide, dont le contenu demeure inconnu, suscite des inquiétudes quant à une éventuelle uniformisation des pratiques, au détriment de l'adaptation aux besoins spécifiques des élèves et des milieux. Enfin, l'élargissement de l'interdiction du port de signes religieux à l'ensemble du personnel scolaire accentue une tendance à restreindre les libertés individuelles, et soulève des préoccupations quant à la discrimination et à l'exclusion, particulièrement à l'égard des femmes, dont la contribution est essentielle dans les établissements. Une telle mesure paraît d'autant plus préoccupante qu'elle risque d'écarter des personnes qualifiées à un moment où le réseau scolaire est déjà durement touché par une pénurie de personnel.

Dans le prolongement des récentes mesures de contrôle, un nouveau code d'éthique a été imposé par le ministère de l'Éducation (MEQ), perçu par plusieurs comme une réponse directe à des critiques exprimées publiquement par certain·e·s membres du personnel scolaire. Ce code soulève de sérieuses préoccupations quant au respect des droits fondamentaux, notamment en ce qui concerne la liberté d'expression. En imposant un devoir de réserve renforcé et une obligation accrue de loyauté, il risque de réduire au silence les voix critiques au sein du réseau de l'éducation. Dans les faits, ces exigences pourraient dissuader le personnel de dénoncer des pratiques problématiques ou simplement de témoigner de leur réalité professionnelle de manière transparente.

ATTAQUE CONTRE LE DROIT D'ASSOCIATION

Au cours de la dernière année, une proposition de changement législatif majeur est venue ébranler un pilier fondamental du droit syndical : la liberté d'association. Le PL89, perçu par plusieurs comme une réaction directe à notre grande grève de l'automne 2023, introduit une nouvelle catégorie de services essentiels dans le secteur public, incluant notamment l'éducation.

Sous prétexte d'assurer le bien-être de la population, cette législation porte atteinte à un droit constitutionnel fondamental, en restreignant sévèrement la capacité des syndicats à exercer des moyens de pression, notamment le recours à la grève. En limitant ce levier de négociation crucial, le rapport de force entre les syndicats et l'État se trouve affaibli de manière significative.

Une telle limitation n'est pas sans conséquence : elle risque d'entraîner une détérioration des conditions de travail des enseignantes et enseignants, en compromettant leur capacité à obtenir des avancées concrètes. Par ricochet, cela pourrait aussi affecter les conditions d'apprentissage des élèves, puisque plusieurs revendications historiques du personnel scolaire visent justement à améliorer les ressources, le soutien et l'environnement pédagogiques.

Ce projet de loi marque ainsi un tournant préoccupant dans les relations de travail dans le secteur public et soulève de vives inquiétudes quant à l'avenir du droit à la négociation collective en éducation.

Manifestation tenue à Québec le 23 avril 2025 pour dénoncer le PL94.

L'Alliance a mis sur pied la première édition de la Classe ouvrière, qui a eu lieu les 28 et 29 novembre 2024.

BUDGET PROVINCIAL

Malgré l'annonce d'une hausse du financement en éducation dans le budget provincial, on constate que celle-ci ne suffira même pas à couvrir les augmentations salariales prévues pour le personnel. En pratique, cela équivaut à une compression budgétaire déguisée, qui risque d'entraîner des répercussions directes sur les services offerts aux élèves et sur les conditions de travail du personnel scolaire. Ce budget entraîne déjà des conséquences sur la réfection des bâtiments, comme dans le cas de l'école FACE, dont la bâtisse sera vendue plutôt que rénovée.

ACTION-MOBILISATION

CLASSE OUVRIÈRE 2024 – OUTILLER POUR AGIR LOCALEMENT

À la suite de la grève générale illimitée (GGI), le Comité d'action-mobilisation a identifié une priorité claire : maintenir l'élan de mobilisation et le traduire en actions concrètes dans les établissements. C'est dans cet esprit que l'Alliance a mis sur pied la première édition de la Classe ouvrière, un camp syndical intensif de deux jours, conçu pour outiller les membres quant à la mobilisation de leurs collègues et à la revendication des gains sur le terrain local.

Plus de quarante membres issu·e·s de tous les secteurs ont participé à cette initiative, qui a été un véritable succès. Nous avons eu l'honneur d'accueillir Marsha Niemeijer, formatrice syndicale de renommée internationale affiliée à *Labor Notes*. À travers des ateliers dynamiques et des échanges concrets, elle a transmis des stratégies pour analyser la structure de mobilisation dans nos milieux et cerner les enjeux rassembleurs pour qu'ils suscitent une adhésion large et profonde de la part de tous les membres. Cette formation marque un tournant dans notre approche : plus structurée, plus locale, plus ancrée.

CAMPAGNE *TROP CHAUD POUR APPRENDRE* – DES GAINS CONCRETS, ÉCOLE PAR ÉCOLE

TROP CHAUD POUR APPRENDRE

L'enjeu de la chaleur excessive dans les écoles est revenu avec insistance lors des visites d'établissement et des discussions de la Classe ouvrière. En réponse, nous avons lancé la campagne *Trop chaud pour apprendre*, une offensive qui s'échelonnera sur la prochaine année. L'objectif : obtenir des améliorations concrètes, école par école, en misant sur l'organisation locale et la solidarité interétablissements.

Déjà, plusieurs écoles ont amorcé des démarches, avec des demandes déposées et des étapes de mobilisation prévues pour le printemps. La stratégie est claire : lorsque des demandes sont refusées, les écoles avoisinantes qui ont obtenu des gains sont appelées à soutenir celles qui sont en lutte. Une mobilisation de quartier, solidaire et déterminée, pour que la chaleur ne soit plus une barrière à l'apprentissage ni à l'enseignement.

SOUTIEN DANS LES ENJEUX LOCAUX

Tout au long de l'année, le CA de l'Alliance s'est engagé à accompagner activement les écoles et secteurs confrontés à des enjeux locaux importants. Ce soutien s'est traduit par une présence concrète et stratégique dans plusieurs dossiers.

À l'école Charles-Bruneau, la lutte pour la baisse des ratios se poursuit avec détermination. L'Alliance a été présente à chaque étape pour appuyer les démarches des membres et maintenir la pression sur les instances. De même, face à la fermeture continue des classes CPF au secondaire, une mobilisation conjointe du primaire et du secondaire s'est organisée. Cette lutte a même conduit des membres à se rendre à Québec afin de faire entendre leurs revendications directement au ministre, preuve de l'ampleur de la mobilisation.

Des membres de l'Alliance se sont présenté·e·s à l'Assemblée nationale, le 10 octobre 2024, où elles et ils ont notamment été soutenu·e·s par les partis de l'opposition, dans la campagne pour contrer la fermeture des classes de cheminement particulier de formation (CPF).

MÉCANISME DE COMPOSITION DE LA CLASSE – UNE PREMIÈRE ANNÉE EN MOUVEMENT

L'année a également été marquée par la mise en œuvre du nouveau mécanisme de composition de la classe, une avancée importante pour mieux prendre en compte la réalité des groupes à besoins multiples. Bien que les postes de soutien aient été affichés tardivement (en septembre), ce qui a limité leur efficacité immédiate, les cohortes les plus en difficulté ont tout de même été identifiées.

Environ 20 % des cohortes du primaire et du secondaire, réparties selon trois niveaux de complexité, ont été reconnues. Ces groupes bénéficieront d'une compensation financière de 4 000 $, un premier pas vers une meilleure reconnaissance des défis vécus en classe. L'Alliance demeure vigilante quant à l'application de ce mécanisme et continue de revendiquer une bonification des ressources réelles dans les milieux.

VISITES D'ÉCOLES

Les équipes syndicales et les membres des écoles orphelines ont été maintes fois sollicité·e·s pour des visites d'école au courant de l'année scolaire 2024-2025. Une série d'infolettres et de courriels personnalisés ont été envoyés et plusieurs articles de *BIS* ont été publiés. Au moment de publier le rapport annuel, les membres du CA avaient déjà effectué 197 visites dans 127 établissements scolaires et comptaient bien continuer jusqu'à la fin de cette présente année de travail. Les visites d'établissements ont permis d'aborder des enjeux chers au CA et aux profs membres de l'Alliance, soit les journées pédagogiques en télétravail, la santé et sécurité au travail dans les écoles et les centres, la chaleur extrême dans les établissements, etc. Au cœur du mandat du CA, les visites permettent d'aller à la rencontre des collègues, de prendre le pouls du milieu et de répondre aux demandes des membres.

VIE SYNDICALE

L'Alliance accorde une grande importance à la solidarité et à la mobilisation des enseignantes et des enseignants, qu'elle cultive à travers divers événements sociaux. Pour lancer l'année scolaire 2024-2025, elle a organisé un cocktail de rentrée, offrant ainsi aux membres l'occasion de se rencontrer, d'échanger et de s'entretenir avec les membres du CA.

Deux événements annuels sont également prévus spécialement pour les personnes déléguées : une soirée de Noël et une fête de fin d'année. Ces rencontres festives permettent de souligner la générosité et l'implication des équipes syndicales, tout en mettant en lumière le travail réalisé dans les milieux. Elles sont aussi l'occasion de rendre hommage aux membres retraité·e·s pour leur précieuse contribution à l'Alliance ainsi que de remercier l'ensemble des personnes déléguées pour leur engagement constant. Ces soirées visent à renforcer les liens syndicaux et à consolider le sentiment d'appartenance à l'Alliance.

RELATIONS DE TRAVAIL

MÉDIATION PRÉVENTIVE : UN CHANTIER À POURSUIVRE

Depuis octobre 2023, l'Alliance et le CSSDM ont amorcé un processus de médiation préventive, sous la supervision du ministère du Travail. Cette initiative, qui s'inscrit dans une démarche à long terme, vise à améliorer les relations de travail entre les parties en misant sur quatre axes clés :

- favoriser un dialogue continu et positif ;
- mieux comprendre et respecter les rôles et contraintes de chacun ;
- renforcer la confiance et la crédibilité mutuelles ;
- accroître l'efficacité dans la résolution des problèmes.

Bien que non contraignante, cette médiation repose sur un engagement volontaire des deux parties. L'objectif initial de l'Alliance était de clore la première étape — l'amélioration des relations entre les conseillères syndicales et conseillers syndicaux et la partie patronale — d'ici la fin de l'année de travail 2024-2025, pour ensuite amorcer les discussions entre les membres du CA et les directions générales adjointes, en lien avec les situations vécues dans les établissements scolaires. Or, lors du CRT du 16 avril dernier, la partie patronale a annoncé son intention de reporter cette rencontre à septembre 2025. Le bilan de cette première étape est donc reporté à l'an prochain.

NÉGOCIATION LOCALE : STATU QUO ET PRÉPARATION STRATÉGIQUE

Le 28 janvier 2025 s'est tenue une réunion extraordinaire de l'Assemblée d'unité de négociation CSSDM. Les membres ont alors voté en faveur du maintien du statu quo concernant la *Convention collective locale 2015-2020*, en signant une lettre d'entente prolongeant les dispositions locales jusqu'à la fin de l'*Entente nationale 2023-2028*.

Dans cette continuité, l'Assemblée a aussi mandaté le CA pour mettre en place, dès l'année de travail 2025-2026, une table de travail préparatoire en vue de la prochaine ronde de négociation. Cette table visera à renforcer le rapport de force, en s'inspirant notamment de stratégies syndicales nord-américaines axées sur la mobilisation et la négociation locale.

En raison du PL100, qui viendrait mettre la hache dans nos dispositions locales, la mise en place de la table de travail est suspendue jusqu'à nouvel ordre.

RELATIONS EXTERNES

À la lumière des enjeux actuels et anticipés dans le réseau de l'éducation, l'Alliance a fait des représentations auprès du ministre et des partis de l'opposition. La saga de l'école Bedford a nécessité une rencontre avec Bernard Drainville afin de clarifier les rôles et les responsabilités respectives du syndicat et de l'employeur. Nous avons profité de l'occasion pour réitérer notre intention de collaborer à l'amélioration des climats de travail dans les établissements scolaires de Montréal, mais avons mentionné la nécessité de recevoir les informations pertinentes sur les différents dossiers de la part du CSSDM ce qui, à l'heure actuelle, est souvent ardu. Le ministre semblait, sur le moment, s'être montré à l'écoute, mais ses actions qui ont suivi démontrent qu'il n'a que faire de l'école publique montréalaise et des profs qui y enseignent. Les partis de l'opposition, eux, ont démontré une plus grande écoute quant aux revendications de l'Alliance et des profs qu'elle représente en les soutenant dans leur campagne pour contrer la fermeture des classes de cheminement particulier de formation (CPF).

LES ENJEUX PÉDAGOGIQUES

SERVICES POUR LES ÉLÈVES HDAA

PLANS D'INTERVENTION

L'implantation du nouveau mécanisme de composition de la classe a permis de mettre en lumière des lacunes préoccupantes dans l'ouverture des plans d'intervention (PI), pourtant essentiels à une représentation fidèle des besoins réels des élèves.

Au moment du calcul des indices de difficulté, il est apparu que plusieurs écoles affichaient un nombre étonnamment faible de PI, malgré la présence manifeste d'élèves en difficulté. Dans de nombreux cas, les directions refusent d'ouvrir des PI, particulièrement au préscolaire et au premier cycle, ou encore en retardent volontairement l'ouverture, ce qui nuit non seulement aux élèves, mais aussi à l'enseignante ou l'enseignant qui n'a pas accès aux ressources adaptées.

Face à cette situation, l'Alliance est intervenue de manière ciblée, notamment dans les établissements de la FGJ, avec des actions générales, mais aussi des interventions spécifiques dans les milieux les plus problématiques. Ces démarches ont permis d'ouvrir davantage de plans d'intervention pour les élèves qui en ont besoin, assurant ainsi une meilleure reconnaissance des difficultés vécues dans les classes. Ces ouvertures sont cruciales : elles permettent aux cohortes d'être adéquatement représentées dans les tableaux des indices de difficulté liés au nouveau mécanisme.

ACCUEIL

Contrairement aux années précédentes, le début de l'année scolaire 2024-2025 n'a pas été marqué par une baisse du nombre d'inscriptions. Si le rythme des inscriptions était plus lent cet automne, aucune tendance lourde ne s'est dessinée. Par ailleurs, une hausse soudaine du nombre d'inscriptions reste possible, notamment en raison de décrets récents sur l'immigration aux États-Unis, qui pourraient entraîner des répercussions directes sur notre système scolaire. Une évolution contrastée a été observée cette année : une diminution de la fréquentation dans les classes d'accueil au primaire, alors qu'une hausse a été constatée au secondaire. Cette situation exerce une pression importante sur les capacités d'accueil au secondaire, en particulier dans l'ouest de Montréal, où les locaux manquent cruellement.

Le champ 20 continue d'être durement touché par la pénurie d'enseignantes et d'enseignants. En date du 20 novembre 2024, 95 postes dans ce champ étaient occupés par des personnes non-détentrices d'un brevet d'enseignement, ce qui soulève de sérieuses préoccupations quant à la perte d'expertise au champ 20.

L'application des nouvelles dispositions de l'*Entente nationale* concernant les SASAF (services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français) n'a malheureusement pas progressé.

L'Alliance est toujours en attente, depuis plusieurs mois, de la première rencontre d'un sous-comité visant à élaborer le cadre de référence pour l'accueil et l'intégration des élèves issu·e·s de l'immigration. Il semble que des difficultés à désigner une personne responsable combinées au gel d'embauche gouvernemental empêchent tout avancement en ce sens.

Sur le terrain, la membre élue responsable du dossier est allée à la rencontre des enseignantes et enseignants du champ 20 dans 7 des 12 points de services au secondaire. Ces visites, qui se poursuivront l'an prochain, ont permis de documenter des réalités constantes et préoccupantes : la pénurie de personnel qualifié, le manque d'espace physique pour accueillir les groupes, les délais excessifs pour obtenir l'évaluation des élèves ayant un grand retard scolaire (GRS), le refus de reconnaître certains élèves GRS, le refus d'accorder des services complémentaires, sous prétexte que l'élève est en classe d'accueil ainsi que des groupes mal formés et une méconnaissance des besoins spécifiques des élèves en accueil de la part de certaines directions.

FGJ FORMATION GÉNÉRALE DES JEUNES

TÂCHE ANNUALISÉE

L'application des dispositions liées à la tâche annualisée continue de générer un alourdissement préoccupant de la charge de travail, une réalité que l'Alliance a dénoncée à plusieurs reprises au cours de l'année. À travers divers moyens de communication — articles dans le *BIS*, infolettres, présentation à l'APD —, les membres ont été invité·e·s à faire preuve de vigilance, notamment face aux fonctions générales de la tâche, qui risquent de devenir de nouvelles responsabilités imposées aux enseignantes et enseignants.

Pour outiller les membres dans cette lutte, l'Alliance a mis en place un formulaire dédié à la demande d'activation du mécanisme de résolution des difficultés liées à la tâche et à son aménagement. Elle a également produit de nouveaux outils pratiques pour faciliter la compréhension et l'appropriation de la démarche de consultation collective et individuelle. Parmi ceux-ci, un tableau de recommandations et un canevas sectoriel de proposition d'éléments ont été élaborés pour appuyer les équipes dans la mise en œuvre d'une offensive structurée visant à freiner l'alourdissement.

Enfin, au printemps, l'Alliance a bonifié son offre en lançant une nouvelle séance d'information portant spécifiquement sur les consultations liées à la tâche et le recours au mécanisme, afin de renforcer la capacité d'action des membres sur le terrain.

CHANTIERS DES PROFESSIONNELS

Dans le cadre de son chantier de révision de la distribution des services professionnels, le CSSDM a entrepris l'an dernier une réforme touchant les orthophonistes, ergothérapeutes, psychologues, psychoéducatrices, psychoéducateurs et conseillères et conseillers en orientation. Cette année, l'Alliance a déposé un avis officiel sur le modèle retenu par le centre de services.

Si le principe de répartition proposé permet effectivement de corriger certaines inégalités — notamment en assurant la présence minimale de professionnel·le·s dans des points de services qui en étaient dépourvus —, les moyens de financement retenus soulèvent de vives inquiétudes. Le CSSDM a choisi de financer cette centralisation en ponctionnant directement les budgets décentralisés des écoles, ce qui représente une atteinte grave à l'autonomie des milieux.

Cette décision signifie non seulement des coupes budgétaires pour les équipes-écoles, mais également la perte de pouvoir décisionnel local sur les services les plus pertinents pour répondre aux besoins spécifiques des élèves. L'Alliance demeure opposée à ce mode de financement et continuera à revendiquer un modèle de répartition équitable, financé de manière responsable et respectueuse de l'autonomie des écoles.

FP FORMATION PROFESSIONNELLE

Au cours de l'année 2024-2025, l'Alliance et les membres du Comité de la formation professionnelle (FP) se sont mobilisé·e·s autour de plusieurs enjeux majeurs, en réaction notamment à l'imposition de nouvelles attestations d'études professionnelles (AEP) par le gouvernement dans des secteurs-clés, tels que la construction et la santé.

Ces ajouts, mis en œuvre sans réelle consultation des milieux, ont soulevé de nombreuses inquiétudes concernant la qualité de la formation, les conditions de travail du personnel enseignant et la viabilité à long terme des programmes existants. À la suite de ce que nous qualifions de véritable fiasco concernant l'entente-cadre sur la formation professionnelle, l'Alliance est demeurée extrêmement vigilante quant à son application, imposée dans la plus récente convention collective.

Cette année, l'Alliance et le Comité FP ont mis la priorité sur les dossiers suivants. :

- les horaires de travail et leur organisation, qui continuent de susciter des tensions ;
- l'imposition de la formation à distance, à partir des centres de formation, sans concertation adéquate ;
- la suspension du programme *Lancement d'une entreprise*, une décision qui a soulevé de sérieuses préoccupations sur la gestion des centres de services.

En parallèle, une formation syndicale sur le Comité de participation des enseignantes et des enseignants aux politiques de l'école (CPEPE) a été offerte aux membres et des visites personnalisées dans les centres ont permis de dispenser cette formation directement sur le terrain, favorisant ainsi une meilleure appropriation des outils syndicaux et un contact direct avec les réalités vécues.

ÉDUCATION DES ADULTES

Cette année, les coupes et la fermeture de groupes en francisation ont occupé une place centrale dans les actions menées en éducation des adultes (EDA). Aux traditionnelles visites dans les centres se sont ajoutées plusieurs manifestations, la plus mémorable étant sans contredit la marche du 30 novembre, organisée par trois enseignantes des centres Yves-Thériault et William-Hingston.

L'Alliance a également pris part à des mobilisations coordonnées par la FAE, notamment l'occupation du Palais des congrès de Montréal, lors de la conférence du ministre Boulet, et les *sit-in* dans les bureaux régionaux des député·e·s caquistes, afin de dénoncer les orientations gouvernementales.

Ces actions n'ont pas été vaines. Sous la pression, le gouvernement a fini par accorder de modestes sommes pour limiter les effets immédiats de ses décisions. Bien que ces concessions demeurent insuffisantes, elles témoignent de la force de l'indignation et de la solidarité des enseignantes et enseignants en francisation et de leurs collègues. Sans cette mobilisation, il y a fort à parier que le gouvernement serait resté fidèle à sa logique de compressions budgétaires. Cependant, la vigilance reste de mise pour l'année à venir. Il faudra continuer à se battre pour protéger l'accès à une éducation de qualité à l'EDA.

STATUT DE PRÉCARITÉ

L'Alliance accorde une attention particulière à l'intégration syndicale des nouvelles et nouveaux membres, qui occupent souvent un statut précaire et qui font face à des défis particuliers dans leur vie professionnelle. Tout au long de l'année, de nombreuses communications ciblées ont été publiées pour favoriser leur participation aux activités syndicales et pour transmettre des informations essentielles sur leurs droits, leurs conditions de travail et les ressources disponibles.

Soucieuse de créer des espaces d'écoute et de dialogue, l'Alliance a innové cette année en mettant sur pied un nouveau modèle de lieu de parole : les assemblées d'échange et de consultation conçues spécialement pour les profs à statut précaire et en début d'emploi. Ces rencontres informelles ont permis à un plus grand nombre de membres de formuler des recommandations, de réfléchir collectivement aux enjeux vécus par les profs en début de carrière au CSSDM et de valoriser leur apport au sein de la profession. Ces échanges ont permis un contact direct avec la personne déléguée des profs à statut précaire pour l'année 2024-2025, renforçant ainsi le lien entre les membres et leur représentante syndicale.

Par ailleurs, les événements traditionnels destinés aux nouvelles et nouveaux membres ont été renouvelés avec succès. Le souper-conférence Bienvenue à l'Alliance et la journée de formation Vivre pleinement ses premiers contrats ont rassemblé des dizaines de participantes et de participants à chaque édition, confirmant leur pertinence dans le calendrier des activités syndicales.

Ces initiatives témoignent de l'engagement de l'Alliance à soutenir, outiller et valoriser ses membres les plus vulnérables, tout en cultivant un sentiment d'appartenance fort dès les premières étapes de leur parcours professionnel.

AUTRES ENJEUX ET DOSSIERS

ÉCOLE PETER HALL

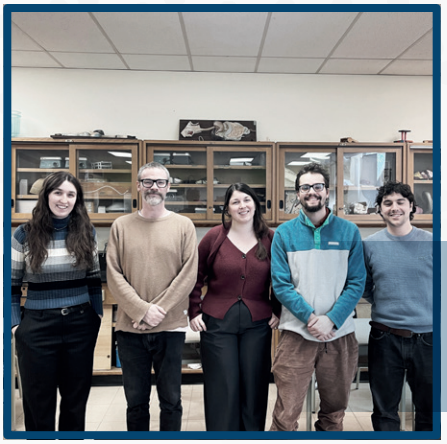
L'Alliance a procédé à la mise à jour de la *Politique de désignation des membres des délégations et des comités* à l'école Peter Hall. Cette révision a notamment touché la composition du Comité pédagogique de consultation et du Comité de santé et sécurité au travail. L'objectif était d'assurer une représentation paritaire et complète, incluant dorénavant la présence de membres substituts, selon la pratique au CSSDM. Des appels de candidatures ont été lancés afin de pourvoir ces nouveaux postes.

À la demande des personnes salariées, une Assemblée d'unité de négociation s'est tenue le 3 décembre 2024. Cette rencontre a permis de mandater le Comité des relations de travail pour qu'il se penche sur une clause importante de la convention collective, à savoir celle portant sur le choix des tâches des enseignantes et des enseignants.

L'Alliance a aussi accompagné les profs de Peter Hall dans plusieurs transformations de leur réalité professionnelle, notamment la refonte des plans d'intervention. Ce chantier se poursuivra l'an prochain.

© Darren Ell

Un *sit-in* mis en place par la FAE, dans les bureaux de député·e·s caquistes le 15 novembre, et une marche, organisée par trois enseignantes de l'Alliance le 30 novembre, font partie des manifestations pour contrer les coupes et la fermeture de groupes en francisation.



Le CES est très actif auprès des enseignantes et enseignants associé·e·s, accompagnés ici de leurs stagiaires à l'école La Voie (à gauche) et à l'école Sophie-Barat (à droite).

DES COMITÉS TRÈS ACTIFS TOUTE L'ANNÉE

CENTRE ACADÉMIQUE FOURNIER

En décembre, le personnel du Centre Académique Fournier a voté en faveur de la réouverture de sa convention collective, une décision historique rendue nécessaire en raison des réalités actuelles du milieu. Cette convention, inchangée depuis 20 ans, pourra désormais être revue et mise à jour.

RETRAITE

Avec la collaboration de l'Association des personnes retraitées de la FAE (APRFAE), des cours de préparation à la retraite ont été offerts aux futures personnes retraitées. L'Alliance contribue en payant, depuis cette année, l'entièreté des frais liés à ces formations. Elle rembourse aussi la première année de cotisation à l'APRFAE pour les personnes qui adhèrent à cette organisation.

CENTRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS (CEE)

Cette année, le Comité de gestion du Centre des enseignantes et des enseignants a célébré son 30e anniversaire. Pour marquer cet événement, une exposition commémorative est présentée depuis le 3 octobre au premier étage du Centre administratif du Centre de services scolaire de Montréal. Cette exposition retrace l'histoire du CEE, ses grandes étapes de développement ainsi que ses réalisations marquantes, en mettant en valeur sa mission fondamentale : reconnaître et promouvoir le rôle essentiel des enseignantes et des enseignants. Aujourd'hui, le CEE témoigne d'une vitalité renouvelée. Ses activités de formation se déroulent avec dynamisme et continuent d'attirer une large participation.

Enfin, soulignons que le mandat de la responsable actuelle a été renouvelé, assurant ainsi la continuité des projets et le maintien de la qualité des initiatives en cours.

COMITÉ PARITAIRE D'ENCADREMENT DES STAGIAIRES (CES)

Le Comité paritaire d'encadrement des stagiaires (CES) s'est réuni cette année afin de déterminer l'allocation versée aux enseignantes associées et aux enseignants associés pour l'année scolaire 2024-2025. Il a été convenu de répartir les fonds disponibles de manière à offrir des formations tout en bonifiant l'allocation accordée à celles et ceux qui accueilleront une ou un stagiaire. Le montant alloué pour cette année s'élève à 750 $ par accompagnement.

Le nombre de stages en emploi ayant considérablement augmenté, le recrutement des enseignantes associées et des enseignants associés devient de plus en plus difficile. En effet, elles et ils doivent observer les stagiaires pendant trois heures par semaine durant leurs périodes sans élèves et consacrer deux heures de rétroaction en dehors de leur temps de travail.

Pour pallier cette difficulté, le CSSDM a mis en place un projet-pilote autorisant le paiement de trois heures d'ATP supplémentaires par semaine aux enseignantes et enseignants associé·e·s. Toutefois, l'avenir de cette mesure reste incertain, puisqu'aucune confirmation de reconduction n'a encore été donnée pour l'an prochain.

L'Alliance est allée à la rencontre d'étudiantes et d'étudiants issu·e·s des cohortes de stages 1 de l'Université de Montréal et de l'UQAM et a effectué des visites dans 11 établissements du CSSDM. Ces rencontres visent à présenter le rôle de l'Alliance auprès des futures enseignantes et des futurs enseignants. Dans ce même objectif, l'Alliance a aussi été invitée à l'Université de Montréal pour rencontrer des étudiantes et des étudiants en 4e année du baccalauréat en éducation physique et au Colloque des finissantes et des finissants de l'Université de Montréal.

Enfin, une soirée de reconnaissance des enseignantes et enseignants associé·e·s s'est tenue le 22 mai à la TOHU. Organisée à l'initiative des membres du CES, cette soirée visait à souligner l'engagement essentiel de celles et ceux qui accompagnent les futures générations de profs, tout en reconnaissant l'ampleur du travail que cela représente.

COMITÉ PARITAIRE DE PERFECTIONNEMENT DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS (CPPE)

Depuis septembre dernier, le Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM) a mis fin à l'entente portant sur la rémunération des formations suivies en dehors des heures de travail. Malgré les démarches répétées de l'Alliance pour en obtenir le renouvellement — une entente prévoyant une compensation équivalente au 1/1000e du salaire annuel — le CSSDM refuse toujours d'en assurer la reconduction. L'Alliance continue néanmoins de défendre activement la pertinence de cette entente, qu'elle souhaite voir rétablie pour l'année scolaire 2025-2026.

Au cours de l'année, le comité s'est également penché sur la répartition des fonds destinés aux établissements pour les affectations temporaires ponctuelles (ATP) en sus, ainsi que pour les formations liées à l'annexe LXXI. Ces discussions ont permis d'amorcer une réflexion sur l'utilisation stratégique de ces ressources financières.

Par ailleurs, des échanges ont été engagés concernant d'éventuels ajustements aux *Orientations, normes et procédures* (ONP). L'Alliance y a formulé une demande claire : que les ONP soient mieux harmonisées avec la *Politique sur les frais de fonction et de civilités du CSSDM*, notamment en ce qui a trait aux indemnités de repas et d'hébergement. En effet, les allocations actuellement en vigueur ne couvrent pas adéquatement les dépenses engagées par les enseignantes et enseignants lors de leurs déplacements.

Enfin, à la suite d'une demande formulée par l'Alliance, le comité a approuvé une augmentation du budget alloué pour le colloque de l'Alliance prévu en 2026, témoignant ainsi d'une reconnaissance de l'importance de cet événement.

COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'année 2024-2025 a été une année particulièrement mouvementée à l'Alliance, marquée par des transformations importantes et des avancées significatives en matière de santé et sécurité au travail (SST). Grâce à un travail rigoureux et à une collaboration étroite avec les partenaires de l'intersyndicale du CSSDM, nous avons mené à bien l'implantation et l'ajustement de la nouvelle structure de la Loi modernisant le régime sur la santé et la sécurité du travail (LMRSST) dans notre centre de services scolaire.

IMPLANTATION DE LA LMRSST

Dans le cadre de cette démarche, 8 représentantes syndicales et représentants syndicaux ont été nommé·e·s responsables des regroupements 1 à 5, dont 2 membres de l'Alliance. Cette nouvelle structure a favorisé une solidarité intersyndicale sans précédent, générant des retombées concrètes et bénéfiques pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs du réseau. Par ailleurs, 8 enseignantes et enseignants ont été nommé·e·s pour siéger aux comités paritaires des regroupements 1 à 4. Ces comités jouent un rôle stratégique en faisant remonter les enjeux prioritaires propres à chaque secteur d'activité jusqu'au comité directeur du CSSDM, ce qui permet une prise en compte concrète et ciblée des besoins du milieu.

TOLÉRANCE ZÉRO FACE À LA VIOLENCE

La question de la violence en milieu scolaire demeure un enjeu majeur. Grâce à notre insistance et notre vigilance, le dossier a été inscrit à l'ordre du jour de chaque rencontre du comité directeur. Nous avons défendu le principe de tolérance zéro face à toutes les formes de violence envers le personnel et continuerons à exiger des mesures concrètes et systématiques pour prévenir, signaler et intervenir efficacement.

CONFÉRENCES ET COLLOQUES

L'Alliance a également pris activement part à plusieurs événements majeurs portant sur la SST :

- colloque sur la santé mentale du personnel scolaire ;
- sommet sur la santé et la sécurité du travail ;
- conférence sur les lésions professionnelles, animée par la firme Rivest Schmitt, à laquelle ont assisté plus de trente personnes.

NOUVELLE PUBLICATION : LE VIGILE

Depuis janvier 2025, l'Alliance publie le Vigile, une chronique dédiée à la santé et à la sécurité au travail. Cette initiative vise à informer, sensibiliser et soutenir nos membres sur cet enjeu fondamental. On y aborde :

- les défis quotidiens dans nos milieux ;
- les faits saillants des comités SST ;
- des solutions concrètes ;
- et des bonnes pratiques à adopter pour assurer des environnements de travail sains et sécuritaires.

SANTÉ MENTALE

Sur le front de la santé mentale, des avancées concrètes ont vu le jour à la suite du projet pilote de recherche-intervention mené dans le cadre de l'*Entente nationale 2020-2023*. Ce projet, réalisé à l'école St-Ambroise en collaboration avec l'Alliance et le chercheur Simon Viviers, a permis de jeter les bases d'une approche innovante en santé au travail.

En continuité avec cette initiative, la FAE a mis sur pied cette année une table des responsables en santé mentale, et a lancé le projet Décollons. Ce projet propose une démarche collaborative impliquant le personnel et la direction d'établissement, visant à identifier les situations de travail à risque, chercher des solutions collectives et mettre en œuvre des actions concrètes pour améliorer le bien-être au travail.

Présenté à l'APD de mai, ce projet a déjà suscité de l'intérêt. Dès l'année scolaire 2025-2026, il sera mis en place dans plusieurs établissements. Cette dynamique témoigne de l'importance accordée à la santé psychologique du personnel et à la qualité du climat de travail dans les milieux scolaires.

COMITÉ PÉDAGOGIQUE CONSULTATIF (CPC)

Le Comité pédagogique consultatif, comité paritaire clé pour l'Alliance, permet de donner à l'employeur son avis sur des politiques et orientations ayant un impact direct sur la vie professionnelle des profs, ainsi que sur les objets prévus à la Loi sur l'instruction publique.

Cette année, le CPC s'est prononcé sur divers enjeux, dont la formation des groupes d'élèves à l'accueil, l'accompagnement des écoles par des conseillères et conseillers pédagogiques ainsi que leur offre de services, les projets particuliers pédagogiques et les barèmes d'évaluation. L'objectif est de préserver l'autonomie de ses membres dans un contexte où la centralisation des décisions s'accentue. Il a fait preuve de vigilance et a été attentif aux démarches de régulation imposées par l'employeur dans le cadre du projet éducatif, collectant des données de terrain pour documenter les impacts. Il a également prêté une attention particulière aux normes et modalités d'évaluation de divers secteurs. Il a déposé des avis sur les épreuves et le processus de régulation, les orientations budgétaires en lien avec les technologies d'information et de communication (TIC) et les ressources éducatives numériques, ainsi que sur la représentation au Conseil d'établissement dans certains milieux scolaires.

INSERTION PROFESSIONNELLE

La mise en œuvre de la nouvelle *Entente nationale* a eu un effet dommageable sur le programme d'insertion professionnelle des enseignantes et des enseignants (IPE). Le retrait de la possibilité de libérer les mentor·e·s d'une portion de leur tâche éducative a entraîné un exode préoccupant : près du tiers des mentor·e·s ont quitté le programme

En milieu d'année, les constats étaient clairs : mentor·e·s et directions d'école s'entendent pour dire que le temps manque cruellement pour faire un accompagnement de qualité. Les conséquences sont directes pour les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants, qui perdent un appui essentiel dans leurs premières années d'enseignement.

Face à cette situation, l'Alliance a été consultée et proactive, réaffirmant haut et fort la nécessité de reconnaître davantage de temps dans la tâche des mentor·e·s et l'importance de proposer des formations accessibles, pensées pour respecter l'équilibre travail-vie personnelle, que ce soit en présentiel ou en virtuel.

TABLE DES SPÉCIALISTES

Les membres de la Table des spécialistes représentent l'ensemble des disciplines de la formation générale des jeunes : art dramatique, arts plastiques, danse, musique, anglais et éducation physique. La table s'est donné comme mission de mobiliser les spécialistes autour de leurs droits et de sensibiliser leurs collègues ainsi que le CSSDM à la réalité particulière qu'elles et qu'ils vivent dans leur pratique professionnelle.

Cette année, la table a amorcé une réflexion approfondie sur les moyens à mettre en place, en s'appuyant sur les résultats des sondages menés en 2023-2024 au primaire et au secondaire de l'an dernier.

Forte de cette analyse, la Table des spécialistes de l'Alliance poursuivra sa réflexion, avec l'objectif de mettre en place des moyens d'action concrets pour mieux répondre aux réalités du terrain et renforcer la reconnaissance du rôle crucial des spécialistes dans nos écoles.

RELATIONS INTERSYNDICALES

LANCEMENT DES ÉTATS GÉNÉRAUX DU SYNDICALISME

L'année a été marquée par une initiative majeure : le lancement des États généraux du syndicalisme, une démarche inédite réunissant neuf grandes organisations syndicales, dont la FAE. Cette vaste réflexion collective a pour objectif de mieux comprendre les défis actuels du mouvement syndical, de repenser les pratiques pour les adapter aux réalités contemporaines et de renforcer la solidarité intersyndicale.

Cette mobilisation vise également à stimuler la participation des membres et à solidifier le rapport de force collectif dans un contexte où les droits des travailleuses et des travailleurs sont de plus en plus fragilisés. Le lancement régional de Montréal du 13 mai, qui a eu lieu au centre Saint-Pierre, a marqué une étape importante de ce processus, qui s'appuiera sur la participation active des membres dans les prochaines phases.

RELATIONS AVEC LE CIMM

L'Alliance a poursuivi ses efforts de concertation, entamant ainsi sa 52e année de collaboration avec ses partenaires syndicaux. C'est à travers la participation active au Comité intersyndical du Montréal métropolitain (CIMM) que nous réaffirmons nos positions sur les enjeux socioéconomiques, organisons des événements d'information et des manifestations avec les différents syndicats de la grande région de Montréal. C'est donc dans cet esprit de collaboration et de concertation que le CIMM promeut la lutte commune et l'importance de coordonner nos ressources pour contrer les discours antisyndicaux et pour protéger les travailleuses et travailleurs de notre région.

Participantes et participants au lancement régional de Montréal des États généraux du syndicalisme, le 13 mai 2025.

En collaboration avec le CIMM, l'Alliance a également soutenu diverses manifestations organisées par ses partenaires et autres organisations engagées dans des causes sociales. Comme toutes les années, le syndicat s'est impliqué dans l'organisation de la traditionnelle marche du 1er mai pour souligner la Journée internationale des travailleuses et des travailleurs. Celle-ci s'est déroulée sous le thème *Toujours debout contre l'austérité*, pour dénoncer le désinvestissement de l'État dans nos services publics et les politiques austères des gouvernements. L'organisation a continué d'apporter son soutien à plusieurs travailleuses et travailleurs sur les lignes de piquetage des syndicats membres du CIMM en grève et a également été présente aux événements de la Coalition Main rouge.

Tout au long de l'année, l'Alliance et ses membres se sont rendu·e·s sur plusieurs lignes de piquetage soutenir des travailleuses et travailleurs en conflit. Chaque visite a été saluée et accueillie chaleureusement. Il importe de soutenir, à notre tour, celles et ceux qui ont soutenu notre lutte à l'automne 2023.

COMITÉ DES MEMBRES À STATUT PRÉCAIRE ET EN DÉBUT D'EMPLOI

Il n'y a pas eu d'appel de candidatures pour ce comité syndical cette année, puisqu'un nouveau modèle de consultation a été expérimenté pour favoriser l'intégration syndicale d'un plus grand nombre de membres à statut précaire et en début d'emploi. Plutôt que de constituer un comité limité à huit membres, l'Alliance a opté pour la tenue d'assemblées d'échange et de consultation ouvertes à tous les membres concernés.

COMITÉ DES STATUTS

L'année 2024-2025 a été la première année d'application du chapitre 10, adopté en juin 2024. Ce chapitre encadre les modifications statutaires, structurant davantage le processus et balisant les règles de présentation des avis de motion. Dans le cadre de cette première mise en œuvre, le Comité des statuts a procédé à une analyse approfondie des avis de motions déposés, ainsi que des sous-amendements qui y étaient rattachés. Ce travail s'est effectué en collaboration étroite avec les proposeuses et proposeurs, afin d'assurer la clarté, la cohérence et la conformité des propositions à l'esprit du chapitre 10.

Le CA a confié un nouveau mandat au comité pour l'an prochain : proposer des modifications aux statuts visant à actualiser et moderniser leur vocabulaire, à les aligner avec les pratiques actuelles de l'organisation, et à uniformiser l'usage des verbes et des formulations pour renforcer la clarté et la cohérence des textes.

Ces travaux de révision s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue, afin de faire des statuts un outil vivant, accessible et représentatif de la réalité syndicale.

COMITÉ D'ÉLECTION

Le Comité d'élection, composé de neuf membres en règle et de deux substituts, a le mandat d'organiser l'élection des membres du Conseil d'administration de l'Alliance. Cette année, seul le Comité statutaire a été créé. Le Conseil d'administration actuel ayant été élu au printemps 2024 et les prochaines élections à l'Alliance devant avoir lieu en 2027, le Comité d'élection n'a pas jugé bon de se réunir au cours des derniers mois.

Des membres du CA et de l'Alliance qui ont participé à la Marche pour l'environnement le 26 avril 2025.

DES COMITÉS SOCIOPOLITIQUES ENGAGÉS

COMITÉ FÉMINISTE

La désormais traditionnelle soirée du Comité féministe de l'Alliance organisée à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes s'est tenue le 20 mars dernier. Encore cette année, les membres féministes et allié·e·s ont pu profiter d'un spectacle d'improvisation de la Ligue nationale d'improvisation (LNI), dans une ambiance festive et conviviale.

Tout au long de l'année, le comité a continué son travail de sensibilisation, notamment par la publication d'articles sur des sujets féministes dans le *BIS*. Faisant suite à une réflexion amorcée l'an dernier, le comité a également poursuivi ses travaux sur la prise de parole des femmes dans les instances syndicales de l'Alliance. Ces travaux visent à mieux comprendre les freins et à identifier des leviers pour favoriser une participation équitable. Les résultats seront présentés au cours de l'année scolaire 2025-2026.

COMITÉ SUR LES RÉALITÉS DES PERSONNES AUTOCHTONES ET RACISÉES

Pour la cinquième année consécutive, le Comité des réalités des personnes racisées et autochtones (CRPAR) a été formé à l'Alliance. Cette année, le comité a choisi de concentrer ses efforts sur un enjeu trop souvent banalisé : les micro-agressions en milieu scolaire.

COMITÉ LGBTQ2S+ ET ALLIÉ·E·S

Cette année, le Comité LGBTQ2s+ et allié·e·s de l'Alliance a poursuivi son engagement pour rendre l'école plus inclusive et sécuritaire pour toutes et tous. Les membres du comité ont participé au colloque de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie en milieu scolaire, un espace d'échange précieux pour faire avancer les pratiques dans le réseau de l'éducation.

Par ailleurs, le comité a créé une formation en ligne portant sur les réalités vécues par les personnes LGBTQ2S+, incluant un volet sur l'histoire de leurs luttes et de leurs gains collectifs. Cette initiative vise à outiller les membres et à favoriser une meilleure compréhension des enjeux auxquels sont confrontées les personnes de la communauté, notamment dans les milieux de travail.

Toujours animé par une volonté de changer les choses concrètement, le comité travaille à développer et rendre accessible davantage de matériel de sensibilisation, particulièrement pour soutenir les collègues issu·e·s de la communauté LGBTQ2S+ et encourager un climat de respect et de solidarité dans toutes les écoles du CSSDM.

COMITÉ ENVIRONNEMENT

Cette année, le Comité environnement de l'Alliance a poursuivi ses travaux pour clarifier ses mandats et renforcer son impact. Au cœur des réflexions : la relance du Plan vert au CSSDM. Convaincu de l'urgence d'une transition écologique durable en milieu scolaire, le comité a amorcé une démarche structurée pour interpeller à nouveau le centre de services scolaire sur l'importance de faire de l'environnement une priorité réelle, pas seulement symbolique.

Le 26 avril 2025, des membres du comité — accompagné·e·s de représentantes et de représentants du CA — ont marché pour la planète lors de la marche du Jour de la Terre, réaffirmant haut et fort l'engagement de l'Alliance envers la justice climatique et sociale.

Dans une volonté d'ancrer les enjeux environnementaux dans les réflexions pédagogiques, le comité a aussi proposé une série de conférencières et conférenciers pour le colloque 2026 de l'Alliance. Enfin, une présentation de la coalition Sortons le gaz a été offerte aux membres du comité, alimentant la réflexion collective sur la nécessaire décarbonation de nos milieux.

NOMBRE DE RENCONTRES DE COMITÉS DE TOUTES SORTES

107 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.

DES FORMATIONS SYNDICALES INTÉRESSANTES

Cette année encore, l'Alliance a mis l'accent sur l'importance des formations syndicales ainsi que sur une programmation variée. En tout, **18 FORMATIONS** ont été offertes, telles que *Mon rôle de personne déléguée*, *EREHDAA — Comité-école* ou encore certaines formations concernant plus particulièrement nos collègues à statut précaire. De plus **2 NOUVELLES FORMATIONS** ont été offertes pour les membres. L'Alliance a procédé à plus de **257 LIBÉRATIONS** dans le but d'outiller les collègues dans leurs apprentissages syndicaux. À elle seule, la formation CPEPE-FGJ a été présentée à 3 reprises sous différents formats, pour une participation totale de 90 membres. La prochaine année, l'Alliance prévoit continuer son travail de formation syndicale, tout en mettant à jour le contenu et en restant à l'affût de nouveaux sujets qui pourraient intéresser les membres.

LES ACTIVITÉS SYNDICALES EN CHIFFRES

NOMBRE D'INSTANCES LOCALES ET NATIONALES

ASSEMBLÉES DE PERSONNES DÉLÉGUÉES

- **10** assemblées ordinaires
- **1** réunion extraordinaire de l'APD-CSSDM
- **1** réunion de l'APD de l'École Peter Hall

ASSEMBLÉES D'UNITÉ DE NÉGOCIATION CSSDM

- **2** réunions extraordinaires : une sur l'entente pour les suppléant·e·s retraité·e·s et une autre sur le vote pour l'ouverture ou non de la négociation locale

ASSEMBLÉES D'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU CENTRE ACADÉMIQUE FOURNIER

- **2** réunions extraordinaires sur l'ouverture de la négociation

ASSEMBLÉE D'UNITÉ DE NÉGOCIATION DE L'ÉCOLE PETER HALL

- **1** réunion sur l'entente en lien avec la reconnaissance de l'expérience durant l'invalidité, sur la reconnaissance de l'ancienneté, sur l'entente pour l'ajustement du traitement des enseignant·e·s, employé·e·s de soutien et professionnel·le·s selon ce qui a été négocié au secteur public et l'entente modifiant la convention relativement à la date du début d'horaire d'été pour le personnel de soutien

ASSEMBLÉES GÉNÉRALES

- **1** réunion ordinaire
- **1** réunion extraordinaire à la suite d'une pétition signée par des membres (climat toxique/vote de non-confiance)

AU NIVEAU NATIONAL

- **25,5** jours en Conseil fédératif
- **2** rencontres de 0,5 jour en Conseil fédératif de négociation sur les ententes touchant les personnes retraitées
- **9** rencontres préparatoires au Congrès
- **3** jours en Congrès

NOMBRE DE VISITES D'ÉTABLISSEMENTS

- **197** visites d'établissements (au 29 avril 2025)
- **127** établissements visités

NOMBRE DE FORMATIONS ET DE PROFS PARTICIPANTS

- **17** tenues
- **2** annulées
- **428** profs participant·e·s et formé·e·s

LES COMMUNICATIONS À L'ALLIANCE

Au cours de l'année 2024-2025, le Service des communications a continué la mise en œuvre de son plan de communication. Ce plan est revu et mis à jour chaque année, en fonction des objectifs stratégiques s'adressant tant aux membres qu'au personnel. Une réflexion a notamment été amorcée pour revoir les infolettres et le moteur de recherche du site Internet. Par ailleurs, un sondage sur les communications internes a été effectué auprès des membres du personnel de l'Alliance, en collaboration avec la direction des ressources humaines et de l'administration.

Tout au long de l'année, l'Alliance a continué de publier hebdomadairement son bulletin d'information syndicale (*BIS*) et des infolettres, au besoin. Au moment d'écrire ces lignes, **318 INFOLETTRES** ont été expédiées aux membres. Elle met son site Web à jour régulièrement. L'Alliance a été active sur ses comptes Instagram et X ainsi que sur sa page Facebook. Tous ces outils sont la vitrine de l'Alliance. Ils permettent une vaste diffusion de l'actualité syndicale.

L'Alliance a continué à développer des publications vulgarisant l'information, afin de la rendre accessible pour tous. Les savoirs essentiels sur la tâche dans tous les secteurs et ceux portant sur les journées pédagogiques ont été mis à jour. De nouveaux savoirs essentiels seront publiés avant la fin de l'année. Notre objectif est de continuer à vulgariser et à simplifier l'information afin qu'elle soit accessible à toutes et à tous. Dans le but de faciliter le travail de l'équipe syndicale, elle a aussi produit des modèles et canevas en format Word, avec fiche explicative. Elle a également produit un document *Fonds personnel d'urgence* et des outils de sensibilisation à la communauté LGBTQ2S+.

NOTRE PRÉSENCE DANS LES MÉDIAS

L'année scolaire 2024-2025 a marqué un recul de la visibilité médiatique de l'Alliance, en contraste de l'année précédente, où la grève générale illimitée avait propulsé les enseignantes et enseignants sous les projecteurs, salué·e·s pour leur courage et leur détermination. Cette fois, c'est la saga Bedford qui a volé la vedette, détournant l'attention vers une couverture souvent hostile et antisyndicale. Face à cette vague de désinformation et de jugements hâtifs, l'Alliance a dû recadrer les faits publiquement, défendre ses membres avec fermeté, et riposter aux attaques, démontrant une fois de plus que la défense syndicale ne s'arrête pas à la porte des écoles.

L'ADMINISTRATION GÉNÉRALE ET LA VIE À L'INTERNE

L'Alliance a atteint les objectifs stratégiques de son plan triennal de 2022 en réalisant l'ensemble des objectifs administratifs entre la rentrée scolaire 2023 et la fin d'année scolaire 2025. Cette année, une consultation auprès des membres a eu lieu au printemps 2025, dans l'optique d'améliorer les services, notamment en offrant un soutien optimal axé sur les besoins des membres.

MISSION

- Se battre ensemble pour la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et professionnels de nos membres.

PRINCIPES

- Se battre pour le bien commun.
- Faire preuve de leadership.
- Collaborer avec ouverture et combativité.

VISION

- Se battre pour une éducation de qualité dans nos écoles publiques montréalaises.
- Unifier et mettre en œuvre les forces de chacun pour défendre et faire respecter les droits de nos membres.
- Être reconnu comme un acteur incontournable au progrès de la société.

Cette année, l'Alliance a finalisé la mise à jour complète de ses politiques existantes, avec l'approbation du Comité exécutif, conformément aux règles internes de gouvernance. De nouvelles politiques ont également été adoptées, répondant aux exigences légales tout en reflétant un souci éthique et professionnel.

Dans le cadre de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (loi du 1 %), l'Alliance a pleinement obéi à l'obligation d'investir 1 % de sa masse salariale en formation. Cette dépense s'est inscrite dans le programme de formation élaboré en 2023-2024, qui est revu chaque année.

Dans une optique de planification de la relève, amorcée l'an dernier, l'administration a embauché une conseillère en communications au printemps 2025. Ce recrutement vise à pallier une absence temporaire, tout en anticipant un départ à la retraite en 2026.

Dans le même contexte de planification de la relève et en raison d'une absence prolongée, l'administration a aussi procédé à la dotation d'un poste de conseillère au service aux membres.

Sur le plan de la santé et sécurité au travail, l'Alliance continue de respecter les obligations légales et d'implanter des mesures préventives. À la suite d'un événement imprévu, un accès au toit a été corrigé pour garantir une sécurité accrue.

En ce qui concerne la Loi sur la protection des renseignements personnels, l'Alliance a entrepris une révision de sa gestion des données afin d'assurer sa conformité. Bien que les travaux aient été mis sur pause durant la grève générale illimitée, ils ont repris en 2024 et se poursuivront en 2025 et 2026.

Par ailleurs, l'Alliance a poursuivi ses efforts pour moderniser son réseau informatique, en remplaçant certains outils devenus obsolètes. Ces améliorations se poursuivront en 2025 afin d'assurer un environnement numérique performant et sécurisé.

Enfin, un comité administratif interne a été mis sur pied pour étudier les options concernant l'avenir du bâtiment de l'Alliance. Plusieurs scénarios — vente, achat ou rénovation majeure — ont été analysés, avec l'appui de professionnel·le·s : agents immobiliers, architecte et ingénieur en bâtiment. Il a été constaté que la valeur de revente équivaut à celle d'un bâtiment plus petit, ne justifiant pas la vente. L'administration et le CA ont donc convenu de conserver le patrimoine actuel. Dans un souci de saine gestion, des travaux d'entretien seront à prévoir au fil des années, afin d'en préserver la valeur marchande.

TRÉSORERIE

Un programme de formation a été développé afin de soutenir les membres dans la mise en place d'un fonds d'urgence. Ce fonds vise à offrir un soutien financier en cas de situations exceptionnelles, telles qu'une grève.

Le Comité des finances a exécuté, comme il se doit, les vérifications des dossiers des prévisions budgétaires, de l'exercice d'audit, des révisions budgétaires et de l'affectation des surplus budgétaires de l'année 2023-2024 et a participé au choix de la firme comptable.

EN CONCLUSION

L'année 2024-2025 a été marquée par des défis majeurs, tant sur le plan politique que sur le plan syndical. Secouée par des crises internes, confrontée à des attaques politiques contre la profession enseignante et le droit syndical, notre organisation a dû faire preuve de résilience, de lucidité et de solidarité. Chaque dossier traité, du rapport Bedford aux impacts du PL94, en passant par les menaces à la liberté d'expression et à la liberté d'association, a mis en lumière l'importance cruciale d'une représentation forte, ancrée sur le terrain et connectée aux réalités des membres.

Malgré ce contexte difficile, l'Alliance a su répondre avec rigueur, solidarité et engagement, en outillant ses membres, en défendant leurs droits et en construisant des stratégies locales efficaces. Les gains obtenus, les campagnes lancées et les initiatives comme la Classe ouvrière témoignent d'un mouvement syndical vivant, combatif et ancré sur le terrain. L'année à venir s'annonce tout aussi déterminante, et c'est avec cette énergie collective que nous continuerons d'agir.

Plus que jamais, nous savons que notre force réside dans notre capacité à nous organiser, à nous solidariser et à faire entendre notre voix collectivement. Si l'année a été rude, elle a aussi révélé la puissance d'un mouvement qui ne renonce pas, même dans l'adversité.

Ensemble, nous sommes plus fortes, plus forts. Ensemble, nous continuerons à défendre l'école publique, notre profession et les conditions essentielles à l'apprentissage. L'avenir ne se subit pas : il se construit, syndicalement.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Catherine Beauvais-St-Pierre,
présidente

Patrick Trottier,
1er vice-président

Marie Contant,
2e vice-présidente

Sue Bradley,
3e vice-présidente

Élyse Bourbeau,
secrétaire-trésorière

Jehanne Blaise,
4e vice-présidente

Éric Girard,
5e vice-président

Amélie Piché Richard,
6e vice-présidente