

# RAPPORT ANNUEL 20<sup>18</sup><sub>19</sub>

Bilan et perspectives  
du Conseil d'administration

APD.1819.040



*100 ans*  
1919 • 2019

— ALLIANCE  
DES PROFESSEURS  
ET PROFESSEURS  
DE MONTREAL —



Ce rapport annuel, le dernier du triennat 2016-2019, présente, au-delà de toutes les activités qui composent notre quotidien, l'état de situation des grands dossiers prioritaires et des dossiers majeurs menés en cours d'année.

## TEMPS FORTS DE L'ANNÉE

### RELATIONS DE TRAVAIL AVEC LES EMPLOYEURS

Bien que des litiges nous opposent toujours, on a pu noter un changement de ton et d'attitude de la Commission scolaire de Montréal (CSDM) envers l'Alliance et les autres syndicats à la suite de la mobilisation de l'Intersyndicale-CSDM et grâce à la solidarité des membres dans les milieux. Nos vis-à-vis aux relations de travail ne sont plus les mêmes personnes. L'attitude est moins coercitive et de plus en plus axée sur l'écoute et la recherche de solutions. Nous voyons davantage de problématiques en amont, ce qui nous permet de les régler plus rapidement et d'éviter, dans certains cas, de déposer des griefs ou de devoir plaider les causes en arbitrage. Il y a également eu la réinstauration d'un blitz de la table de griefs.

La CSDM a ajouté des services dans certains départements, notamment dans celui de la paie, où le personnel avait du mal à répondre aux questions des profs ou donnait des réponses erronées, ce qui occasionnait un plus grand nombre d'appels à l'Alliance. Par contre, les enseignantes et enseignants peinent toujours à recevoir les réponses aux questions posées quant à leur retraite. Le service déficient entraîne donc une surcharge de travail pour les conseillers de l'Alliance affectés à ce dossier, qui doivent pallier le manque de ressources et d'expertise à la CSDM. Le refus des congés pour une retraite progressive a par ailleurs été reçu comme une gifle en ces derniers mois de l'année. Le lien de cause à effet entre la pénurie d'enseignantes et d'enseignants et nos conditions d'exercice est malheureusement encore à démontrer aux dirigeants de la CSDM.

Par ailleurs, malgré une meilleure communication, certains dossiers que nous devons traiter avec la CSDM demeurent litigieux. Pensons notamment au dossier des mesures disciplinaires, qui demeure un irritant. D'abord parce que le nombre de mesures déposées contre les profs est effarant et parce que le traitement qu'en fait la CSDM est boiteux. Étant donné que les avis de rencontre de nature disciplinaire ne sont pas transmis systématiquement à l'Alliance, il est parfois difficile pour les conseillers de répondre à la demande des membres si ces derniers n'interpellent pas leur délégué ou un conseiller de l'Alliance dès qu'ils reçoivent la convocation de la rencontre de nature disciplinaire de la direction.

Bref, malgré les améliorations, il y a encore du chemin à faire avec la CSDM. L'Alliance doit encore se battre pour avoir accès à toute l'information et échanger sur certains dossiers, notamment dans le dossier de l'accueil. Nous sommes par ailleurs extrêmement préoccupés par la mise en place de tables de travail parallèles aux comités paritaires.

Nous sentons également de la résistance, quand ce n'est pas un refus, de la part de l'employeur face à la participation de représentants syndicaux aux tables de travail sur les services éducatifs, souvent organisées par et pour les directions d'établissements. Nous ne pouvons donc pas toujours prendre part à ces travaux qui sont ramenés en comité paritaire. C'est pourquoi nous poursuivons notre travail de représentation, notamment en CRT.

Du côté de l'École Peter Hall, nous avons réussi, avec l'appui du personnel, à créer cette année un Comité paritaire sur la santé et la sécurité du travail dont le mandat est de travailler

à la réduction de la violence vécue par les employés dans l'exercice de leur fonction ainsi qu'à la sécurité au travail.

### CONDITIONS D'EXERCICE ET DE TRAVAIL DES PROFS

Même si les relations de travail avec les employeurs sont un peu plus positives, les conditions d'exercice et de travail des profs sont de plus en plus difficiles. Les services pour soutenir les élèves handicapés, les élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA) ainsi que les élèves issus de l'immigration sont nettement insuffisants. Les enseignantes et les enseignants ne se sentent pas valorisés, leur jugement est continuellement remis en question, ce qui porte atteinte à leur autonomie professionnelle.

Les écoles sont vétustes. Les travaux de restauration ou de rénovation se multiplient. Il est pénible pour les profs d'enseigner à leurs élèves en concomitance avec ces travaux.

La promiscuité dans les écoles, le manque de services pour les élèves les plus vulnérables ainsi que le fait que certains jeunes peuvent être en rupture de fonctionnement font en sorte que de plus en plus de situations de violence, et même d'extrême violence, sont vécues dans les milieux spécialisés. Nous avons dû intervenir en Intersyndicale-CSDM pour dénoncer à l'employeur ces conditions de travail périlleuses. De plus, nous avons demandé à la Commission des normes, de l'éthique, de la



© Yves Parenteau

Elaine Bertrand, vice-présidente de l'Alliance, et Isabelle Veilleux, enseignante en arts plastiques, lors du Conseil des commissaires du 19 décembre dernier.

santé et de la sécurité du travail (CNESST) d'analyser les conditions de travail plus que difficiles du personnel de l'école Irénée-Lussier, annexe Le Caron, en réponse au cri d'alarme qu'il a poussé parce qu'il est aux prises avec énormément de détresse tant physique que psychologique. À la suite des rencontres organisées avec la CNESST, l'employeur, l'APPA et l'Alliance, des corrections à apporter ont été déterminées afin de rendre les conditions de travail minimalement acceptables.

Nous avons également interpellé la CSDM afin qu'elle organise des rencontres pour travailler sur ces problématiques de manière à apporter des solutions durables et viables permettant que le personnel de ces milieux puisse exercer sa profession de façon saine et sécuritaire.

Dans ce contexte où les écoles débordent, les enseignantes et les enseignants spécialistes ont aussi dénoncé au Conseil des commissaires du 19 décembre le manque de locaux, le manque d'espace et le manque de temps, ce qui rend leurs conditions d'exercice fort pénibles.

La classe ordinaire n'a d'« ordinaire » que le nom. Les enseignantes et enseignants sont trop nombreux à prendre des congés pour épuisement professionnel. Leur détresse est palpable. Or, au lieu de les soutenir, des directions et la CSDM font de plus en plus de demandes de contre-expertise médicale, ce qui place le personnel enseignant dans une situation de stress inutile. Surtout quand on les prive de leur indemnité lors du traitement de

leur dossier et qu'on leur refuse la majorité des congés sans solde, des congés à traitement différé, des congés à 80 % lors d'un retour de congé de maternité, bref les congés qui permettent aux profs de souffler, de concilier travail et famille ou tout simplement de préserver leur santé mentale et physique.

Dans ces situations, l'Alliance est là pour eux. Elle accompagne et soutient dans leur démarche les membres qui en font la demande et qui autorisent l'Alliance à avoir accès à leur dossier médical confidentiel. Elle fait tout ce qui est possible pour leur assurer un traitement juste et équitable.

## SONDAGE ALLIANCE-BIP

Ça fait longtemps que l'Alliance décrit les conditions d'exercice et de travail du personnel enseignant. Nous avons confié à la firme BIP Recherche le mandat de mener un sondage auprès de nos membres sur leur bien-être au travail. Ce sondage a été mené totalement par téléphone. Les appels ont été faits aléatoirement parmi la base de 8839 noms que l'Alliance a fournie à la firme BIP Recherche. Les membres sondés étaient répartis de façon représentative entre les hommes et les femmes qui enseignent, à statut régulier ou précaire, des secteurs du primaire, du secondaire, de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes. Pas moins de 1202 questionnaires ont été remplis. Les résultats, rendus publics en conférence de

presse l'automne dernier, ont dévoilé qu'il y a lieu de s'inquiéter non seulement de la pénurie d'enseignantes et d'enseignants qui sévit actuellement, mais aussi de celle qui risque de se perpétuer si on n'agit pas en amont. Les membres ont parlé et lancé un véritable cri d'alerte : un prof sur deux de notre commission scolaire projette de ne plus y enseigner dans cinq ans ! Les principaux motifs évoqués : épuisement et fatigue, tâches trop lourdes, surcharge de travail et mauvaises conditions de travail. Ce sont non seulement les nouveaux profs qui décrochent, mais également ceux qui sont plus expérimentés. Ils prennent des retraites anticipées, changent de commission scolaire ou réorientent complètement leur carrière !

Les chiffres ont parlé. Les lacunes sont criantes dans le milieu de l'éducation. La pénurie de profs est liée aux piètres conditions d'exercice. Devant l'ampleur de la pénurie qui sévit actuellement, des défis d'attraction, mais aussi de rétention du personnel, nos patrons devront renoncer à jouer à l'autruche et proposer des solutions à court, moyen et long terme pour améliorer nos conditions d'exercice et nos conditions salariales, valoriser la profession et l'école publique, sans baser leurs décisions sur des principes d'efficacité et de rentabilité, de gestion axée sur les résultats, principes fondamentaux de la nouvelle gestion publique.

## ÉLECTION D'UN NOUVEAU GOUVERNEMENT

Avec l'arrivée d'un ancien enseignant comme ministre de l'Éducation du gouvernement caquiste, gouvernement qui a dit mettre l'éducation en priorité et qui a promis en campagne électorale d'améliorer les conditions de travail des profs, nous nous serions attendus à des changements plus concrets dans les établissements. Surtout dans un contexte de surplus budgétaires et de saines finances publiques ! Certes, il n'a garanti aucune perte de services dans les milieux. Pourtant, avec la nébulosité créée par la baisse de la taxe scolaire et la révision de la carte de défavorisation des écoles sont quand même annoncées une augmentation du nombre d'élèves en classe dans certaines écoles et des coupes de services complémentaires ou alimentaires pour nos élèves les plus vulnérables. Il faut continuer à dénoncer le manque de services et le sous-financement de l'école publique. Nous subissons encore les effets des compressions et coupes drastiques des dernières années ; cela continue d'aggraver la pénurie de profs. Le cercle vicieux doit cesser.

## ENJEUX PÉDAGOGIQUES

### Services pour les élèves HDAA

L'opération annuelle de collecte des besoins a révélé qu'il manquait encore 329 postes à temps plein pour répondre aux besoins des élèves à risque et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (enseignants-orthopédagogues, psychologues, orthophonistes, techniciens en éducation spécialisée, etc.).

Malgré les efforts de relances multiples du Comité paritaire EREHDAA, l'entière des formulaires de collecte des besoins n'a pas été acheminée à la CSDM. Cette situation est préoccupante puisqu'elle diminue artificiellement et de façon significative le nombre de postes nécessaires pour les élèves à risque et élèves handicapés et en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (par exemple, certaines écoles dont la population scolaire dépasse le millier d'élèves et pour lesquelles on ne pourra faire de recommandations faute d'information).

Par ailleurs, on observe encore une fois que des élèves se sont vu retirer leur code de difficulté de façon arbitraire, sans passer par le comité d'intervention. Les profs, déjà passablement essouffés, ne peuvent plus pallier le manque de ressources.

Les travaux de la table Répit-conseil effectués à l'Alliance avec les enseignants-orthopédagogues ont été présentés à la partie patronale afin d'encadrer leur tâche et le service lui-même dans le respect des conventions collectives locale et nationale.

Dans le dossier de l'« inclusion », l'ordonnance de sauvegarde en lien avec le projet-pilote à l'école Montcalm est maintenue jusqu'à ce qu'une décision soit rendue sur les griefs. Des audiences ont été fixées les 30 et 31 mai.

### Organisation des services du secteur de l'accueil et intégration des élèves immigrants en classe ordinaire

Les services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français (SASAF) demeurent un enjeu difficile à la CSDM. La moitié des élèves de la CSDM n'ayant pas le français comme langue maternelle, ce dossier demande une attention particulière, d'autant plus avec la hausse constante des élèves issus de l'immigration au cours des dernières années. Dans un contexte de surpopulation scolaire et de pénurie d'enseignants notamment, nous devons rester vigilants et suivre attentivement les développements du comité institutionnel SASAF. Il faudra nous assurer que



Catherine Renaud, présidente de l'Alliance, en intervention au Conseil des commissaires du mois d'avril, au sujet des mesures de soutien pour les écoles de la CSDM ayant perdu leur indice de défavorisation.

l'expertise acquise à la CSDM par les enseignantes et les enseignants du secteur de l'accueil au cours des dernières décennies soit respectée et prise en compte au plus grand bénéfice des élèves et, par ricochet, de celui de l'ensemble des Montréalaises et des Montréalais.

C'est entre autres pourquoi le Comité de l'accueil a repris du service cette année. Il s'est donné comme mandat principal de réaliser une Fiche syndicale pour outiller les enseignantes et les enseignants de l'accueil ainsi que les profs qui reçoivent des élèves issus des classes d'accueil.

### Nouveaux projets éducatifs

Devant l'enjeu majeur que représente la préparation des nouveaux projets éducatifs, l'Alliance a procédé à une vaste campagne d'information et de sensibilisation afin d'assurer la défense de notre expertise et de notre autonomie professionnelle et démontrer l'importance de privilégier l'enseignement systématique des connaissances, l'instruction, a contrario d'une réussite éducative à tout prix. Les membres du Conseil d'administration ont déployé beaucoup d'énergie dès le début de l'année pour ce faire. Ils ont entrepris une tournée des établissements, offert une formation sur le sujet, rédigé un Guide syndical pour faciliter l'élaboration des projets éducatifs, produit une Fiche syndicale sur les moyens à retenir et publié un article dans le *BIS*.

## Révision de l'offre de service au secondaire

À la suite d'une fine analyse des différents projets particuliers dans les établissements de la CSDM, l'Alliance a élaboré et déposé un avis lors de la consultation de la CSDM pour la révision de son offre de service au secondaire. L'avis de l'Alliance réitère l'importance que nous accordons à l'enseignement, à l'instruction, à l'accès aux savoirs ainsi qu'à des services suffisants et adéquats pour tous les élèves des écoles publiques de la CSDM. Nous y affirmons notre opposition à toute forme de sélection dans les écoles de la CSDM et insistons sur les dangers de la ségrégation scolaire, particulièrement dans les écoles de la CSDM où se retrouve le plus souvent une multitude d'élèves de milieux favorisés.

L'Alliance a également profité de cet avis pour valoriser les points de service où a été développée une expertise particulière, qui distingue les services de la CSDM auprès d'élèves HDAA et de l'accueil par rapport aux autres commissions scolaires.

## Formation professionnelle

À la formation professionnelle, la procédure de reconnaissance de modules est un enjeu important. L'Alliance a offert une formation à ce sujet pour aider les enseignantes et les enseignants à préparer leur dossier. Ce sera d'autant plus important pour ces profs de faire l'exercice l'an prochain, en raison des demandes d'augmentation de permanence qui devraient être faites lors des prochaines négociations nationales. Au Comité de la formation professionnelle, nous avons notamment abordé les impacts des nouveaux programmes sur la tâche.

## Éducation des adultes

Une table de travail sur la formation assistée à distance s'est tenue pour bien cerner la réalité des enseignants afin d'alimenter le Comité de négociation nationale et pré-

voir le coup en ce qui concerne le plan d'action numérique du MEES ainsi que la révision de l'offre de service de l'EDA à la CSDM. Une nouvelle formation syndicale particulière à l'EDA a été créée, en plus des formations déjà offertes dans les centres et des mises à jour des Fiches syndicales, dans le but de bien outiller les membres. Il semble que cela ait eu un impact positif, puisque le nombre de CPEPE et de membres participant aux instances a augmenté de façon significative.

Par ailleurs, à la suite d'une proposition de l'Alliance, la FAE a dévoilé en Conseil fédératif les résultats d'un groupe de travail portant sur l'état de la situation de l'insertion professionnelle des enseignantes et des enseignants à l'éducation des adultes.

## Statut de précarité

Un groupe de travail d'enseignants à statut précaire de la FGJ a aussi été mis en place cette année, sous le thème de la négociation nationale et de la mobilisation. Les membres de la table ont pu échanger et émettre des propositions pour le cahier de demandes. L'insertion professionnelle a été le sujet majeur des discussions.

## NÉGOCIATION NATIONALE

Une autre grande tournée des établissements a été entreprise par les membres du Conseil d'administration, tant au moment de la consultation sur les demandes nationales qu'au cours de tout le processus d'élaboration du cahier de demandes syndicales pour la négociation nationale.

Les premières étapes des prochaines négociations nationales étant cruciales, les membres du CA ont déployé tous les efforts pour que les membres de l'Alliance y prennent part. D'abord, une consultation électronique visant à connaître les préoccupations et besoins des membres afin d'élaborer un cahier de demandes syndicales a été mise en place. L'Alliance a par la suite tenu une première phase de consultation auprès de l'Assemblée des personnes déléguées et de l'Assemblée de l'unité de négociation CSDM (AUN-CSDM) pour que les membres s'expriment sur les propositions adoptées par le Conseil fédératif de négociation (CFN). Ces nouvelles propositions ont été mises en commun avec celles des autres syndicats affiliés à la FAE pour bonifier le projet de demandes syndicales. Pour la première fois, selon une décision du Congrès extraordinaire de la FAE en janvier 2018, ces propositions ont été soumises en deuxième réunion des instances de l'Alliance. Le CFN en débatta les 5, 6 et 7 juin, pour adoption finale du cahier de demandes syndicales en septembre prochain. En septembre également, une analyse sera faite pour chiffrer les demandes salariales. Le cahier devrait être remis au CPNCF et au Conseil du Trésor au mois d'octobre.

L'Alliance tient à souligner le travail du Comité d'action-mobilisation, qui a élaboré un plan créatif afin de favoriser la participation du plus grand nombre de membres aux consultations et aux instances.

## SUITE À LA NÉGOCIATION LOCALE

C'est le 20 décembre 2018 que les textes de la *Convention collective locale* ont été signés, soit près de 8 mois après l'entente intervenue à la fin avril 2018. En effet, l'écriture même des textes a été en soi une négociation. Les textes de l'entente sont maintenant accessibles dans le site de l'Alliance. Dans une vision de protection de l'environnement, les deux parties ont convenu de ne pas les imprimer et d'offrir une version numérique. Ainsi, seules les personnes déléguées se sont vu distribuer une copie imprimée. À la suite

de la signature de la *Convention collective locale*, des Fiches syndicales ont été mises à jour et deux fiches portant sur la nouvelle séquence de suppléance ont été créées pour l'EDA et la FP.

## COLLOQUE

### L'ALLIANCE



Le 23<sup>e</sup> colloque de l'Alliance, qui s'est tenu les 18 et 19 février dernier, a rassemblé des milliers de profs de tous les secteurs qui ont participé aux 45 conférences et ateliers offerts. Les présentations très variées ont permis à toutes et à tous d'y trouver leur compte. Bien que les dates aient été devancées en plein hiver et que la période correspondant à la fin de la 2<sup>e</sup> étape scolaire n'ait pas été le meilleur moment de l'année pour tenir un tel événement, le colloque a connu une hausse de fréquentation par rapport à celui de 2017. La réunion des anciennes présidences pour souligner les 100 ans de l'Alliance aura été un des moments forts et émouvants de ces deux jours. L'Alliance a d'ailleurs profité de ce moment pour dévoiler la plaque soulignant le 100<sup>e</sup> anniversaire de sa fondation. L'album souvenir offert en cadeau aux enseignantes et aux enseignants a généré un immense travail de recherche, de rédaction et de coordination. Ces efforts en ont valu la peine : le résultat est extraordinaire ! Le Salon des exposants a également été une réussite encore cette année.

Les prix Léo-Guindon ont été remis à Élise Gravel, pour sa contribution à l'œuvre éducative, à l'équipe syndicale de l'école Montcalm, pour la valorisation de la profession enseignante, ainsi qu'à l'ensemble des membres de l'Alliance, pour leur militance syndicale et leur engagement social. Pour ce prix, une épinglette représentant la statuette Léo-Guindon a été créée et remise aux membres présents.

Les prix Léo-Guindon ont été remis à Élise Gravel, pour sa contribution à l'œuvre éducative, à l'équipe syndicale de l'école Montcalm, pour la valorisation de la profession enseignante, ainsi qu'à l'ensemble des membres de l'Alliance, pour leur militance syndicale et leur engagement social. Pour ce prix, une épinglette représentant la statuette Léo-Guindon a été créée et remise aux membres présents.

## Liberté d'expression

Cette 23<sup>e</sup> édition, que l'on peut qualifier d'inoubliable, a été un franc succès, malgré le traitement médiatique accordé à l'événement quelques semaines le précédant en raison de l'annulation de deux conférences. Cette situation a été très difficile pour l'organisation, autant pour le personnel, qui a dû réorganiser la programmation du colloque, que pour les instances. L'Alliance a dû ajuster ses modes de fonctionnement et de communication. À la



Plusieurs anciennes présidences de l'Alliance accompagnaient Catherine Renaud pour le dévoilement de la plaque commémorative du 100<sup>e</sup> anniversaire, lors de la conférence d'ouverture du 23<sup>e</sup> colloque pédagogique.

suite de cet épisode, l'APD a voté à l'unanimité une motion pour réaffirmer d'une seule voix sa volonté, ses positions et ses valeurs concernant la liberté d'expression.

**08.03** *Que l'Assemblée des personnes déléguées de l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal réaffirme son engagement indéfectible envers le libre débat en tout ce qui concerne les intérêts de ses membres et les grands enjeux sociaux au premier rang desquels se situent ceux de l'école.*

**08.04** *Que l'Assemblée des personnes déléguées réitère sa conviction que le colloque doit demeurer un lieu où, dans le respect des règles démocratiques et des personnes, les différents points de vue peuvent et doivent s'exprimer.*

**08.05** *Que l'Assemblée des personnes déléguées forme le vœu que sur la base de ses principes et ses valeurs, le colloque de l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal demeure un événement incontournable pour le milieu de l'éducation québécois.*

## CLIMAT DANS LES INSTANCES

Par ailleurs, afin de favoriser un climat sain, l'Alliance a mandaté l'Institut de la confiance dans les organisations (ICO) pour mener une consultation auprès des personnes déléguées. L'Alliance a choisi un organisme externe, avec un regard nouveau sur l'enjeu vécu dans nos instances, pour l'élaboration de règles d'engagement. Ces règles visent à ce que les rencontres permettent à l'Assemblée de remplir ses obligations et de prendre les décisions nécessaires en tout respect des procédures et des statuts et à ce que les débats demeurent à la fois respectueux des idées et des personnes. Le ralliement est important, surtout que les décisions doivent être prises dans l'intérêt premier de la collectivité. De plus, ces règles

d'engagement adoptées par l'APD permettront aux présidences d'assemblée de mieux encadrer les instances, tout en s'assurant qu'elles soient efficaces et constructives.

## CONGRÈS DE LA FAE

En marche vers le VIII<sup>e</sup> Congrès de la FAE, la délégation de l'Alliance, composée d'une soixantaine d'enseignantes et d'enseignants de tous les secteurs, est à pied d'œuvre depuis le 12 mars dernier pour en assurer la préparation, qui aura nécessité pas moins de neuf rencontres. Cet événement triennal se tiendra du 25 au 28 juin prochain sous le thème *La FAE, une organisation plus forte*. La formation initiale des maîtres, le SASAF, le féminisme que nous voulons, le développement de la FAE et sa pérennité seront les sujets abordés.

## COMMUNICATIONS À L'ALLIANCE

L'année 2018-2019 a également été consacrée à une actualisation de nos outils de communication. Une page Facebook, transformée en groupe Facebook, a été créée, un nouveau site Web a été mis en ligne et une infolettre, nommée *L'Express*, a été mise en place. Ces outils permettent une plus grande vitrine sur l'Alliance, une plus vaste diffusion de l'actualité syndicale et permettent également à nos membres de s'exprimer. Cette actualisation s'inscrit aussi dans un virage plus vert. De fait, le *BIS* n'est désormais imprimé qu'une semaine sur deux, livré l'autre semaine par *L'Express*.

L'Alliance est encore très présente dans les médias : une trentaine d'entrevues ont été faites, entre autres à propos de la pénurie d'enseignants, des écoles défavorisées, du sous-financement des écoles publiques et des conditions d'exercice des profs.

### — Élections au Conseil d'administration

Les élections générales pour déterminer la composition du conseil d'administration ont été lancées depuis le 2 avril. Des équipes de huit candidates et candidats s'affrontent pour obtenir le mandat des membres de l'Alliance pour les représenter au cours des deux prochaines années. Le scrutin par vote électronique se tiendra du 8 au 19 mai. Le journal et les capsules vidéo des candidates et candidats seront diffusés au cours de la semaine du 23 avril.

EN SAVOIR PLUS



## ACTIVITÉS SYNDICALES EN CHIFFRES

### Nombre d'instances locales et nationales

- **13** Assemblées de personnes déléguées :
  - **10** assemblées ordinaires
  - **1** réunion extraordinaire de l'APD sur l'urgence climatique et la grève sociale
  - **2** réunions extraordinaires de l'APD-CSDM sur la négociation nationale
- **2** réunions extraordinaires de l'Assemblée d'unité de négociation-CSDM
- **1** Assemblée de personnes déléguées de l'École Peter Hall
- **1** Assemblée d'unité de négociation du Centre Académique Fournier
- **1** Assemblée générale
- **4** jours en Congrès de la FAE
- **22** jours en Conseil fédératif
- **12** jours en Conseil fédératif de négociation

### Nombre de visites d'établissements

- **205** visites (au 2 mai 2019)
- **143** établissements visités

### Nombre de formations et de profs participants

- **16** formations
- **347** participants

### Nombre de rencontres de comités de toutes sortes

- **109** rencontres de comités paritaires, comités statutaires et syndicaux, du Comité de vigie sur la qualité de l'air, de l'Intersyndicale-CSDM, du Comité de gestion du centre des enseignantes et des enseignants, des comités de Peter Hall ainsi que des comités de la FAE.

### Nombre de participations au Conseil des commissaires

- **2**

## VIE À L'INTERNE

Le mandat de la direction générale est de veiller à la saine gestion de l'organisation, que ce soit des ressources humaines, budgétaires, matérielles et informationnelles. L'année 2018-2019 a été particulièrement occupée dans toutes ces sphères.

Cette année, les principaux dossiers internes à l'Alliance ont été le suivi du diagnostic organisationnel et du projet de révision de la structure organisationnelle, la gestion de l'arrivée de nouveaux membres du personnel, la négociation de la convention collective du Syndicat des conseillères et des conseillers de l'Alliance,

les travaux de réfection pour un entretien complet de l'enveloppe du bâtiment (infiltrations et drainage, fenêtres, maçonnerie) et l'aménagement du local du Service des communications installé au 3<sup>e</sup> étage. Une tenue rigoureuse des finances de l'Alliance a permis d'autofinancer les travaux d'envergure.

On a également procédé au renouvellement complet du parc informatique, ce qui a contribué à une diminution substantielle des coûts récurrents, à la mise à jour des équipements réseau (pare-feu, plateforme sans-fil, commutateurs réseaux, UPS) et veillé à la sauvegarde complète et cryptée du réseau maintenant localisée à l'extérieur des bureaux.

Pour accomplir cette mission, les membres du Conseil d'administration peuvent compter sur l'expertise et le dévouement de la direction générale, Nathalie Brière, et du personnel de l'Alliance. Nous en profitons pour leur transmettre nos plus sincères remerciements. Nous remercions également monsieur Sébastien Bergeron pour son apport formidable au cours de cette année en tant que personne-ressource au sein du CA. Son soutien nous a permis de mieux remplir nos mandats.

## CONCLUSION

Ce rapport annuel boucle le triennat du Conseil d'administration élu en 2016. À l'instar des deux années précédentes, 2018-2019 a été une année très chargée. Les membres du Conseil d'administration sont fiers du travail accompli au cours des trois dernières années.

Notre plan d'action triennal était ambitieux et, disons-le, visionnaire. Nous avons effectivement prévu des situations qui se sont avérées. Et parce que nous les avons appréhendées, nous avons déjà une avance pour leur faire face, et ce, malgré les nombreux défis et enjeux qui se sont présentés au jour le jour.

Tout au long de ce triennat, nous avons choisi de rallier les troupes, de nous serrer les coudes pour dénoncer les injustices, de revendiquer nos droits pour faire valoir notre profession, pour améliorer nos conditions de travail et les conditions d'apprentissage de nos élèves, pour défendre l'école publique et pour faire la promotion d'une société qui permet une plus grande égalité des chances. Le travail accompli est colossal. Ce mandat demeurera mémorable.

Tout comme les membres ont toujours pu compter sur notre soutien indéfectible, nous savons pertinemment que nous avons pu nous appuyer sur une solide équipe de personnes déléguées et nous lui en sommes très reconnaissants.

Les défis et enjeux pour l'année 2019-2020 seront importants. Le plan d'action biennal, qui devrait être présenté l'automne prochain, reflétera les objectifs et les priorités du nouveau Conseil d'administration. On sait déjà qu'il aura beaucoup de pain sur la planche pour ce prochain mandat de deux ans!

### **Le Conseil d'administration, de gauche à droite :**

**Pascale Besner** (1<sup>re</sup> vice-présidente)  
**Elaine Bertrand** (3<sup>e</sup> vice-présidente),  
**Martin Bibeau** (2<sup>e</sup> vice-président),  
**Nathalie Tremblay**  
(4<sup>e</sup> vice-présidente),  
**Catherine Renaud** (présidente),  
**Frédérique Lecourt**  
(secrétaire-trésorière) et  
**Line Lamontagne** (5<sup>e</sup> vice-présidente).

