



# RAPPORT ANNUEL 2020-2021

Bilan et perspectives  
du Conseil d'administration

AG.2021.005

— ALLIANCE  
DES PROFESSEURES  
ET PROFESSEURS  
DE MONTREAL —



Au cours de cette deuxième et dernière année de mandat, les membres du Conseil d'administration ont poursuivi les objectifs inscrits dans le plan biennal 2019-2021.

Ce rapport annuel 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

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

Il est important, de prime abord, de souligner que les membres du CA ont exercé environ les trois quarts de leur mandat pendant la pandémie. Plusieurs objectifs n'ont pas pu être atteints, des projets ayant malheureusement dû être reportés. Cela dit, les dossiers ont été remplacés par des priorités liées aux règles sanitaires en vigueur et aux adaptations pédagogiques. Le CA a également dû vivre avec les nouvelles réalités engendrées par la Loi modifiant principalement la Loi sur l'instruction publique relativement à l'organisation et à la gouvernance scolaires, qui a rendu la gestion de la pandémie dans les établissements encore plus difficile par son principe de subsidiarité. En effet, les directions ayant plus de marge de manœuvre, la voix de la direction générale du Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM) se faisait moins présente et les décisions ont varié d'un milieu à l'autre.

### PANDÉMIE DE LA COVID-19



Après plusieurs mois d'absence dans les établissements — sauf pour les écoles spécialisées et les points de services où les profs sont revenus en classe en juin 2020 —, les enseignantes et les enseignants ont amorcé, non sans inquiétudes, l'année scolaire 2020-2021 en présence de leurs élèves. Tout le personnel de l'Alliance a continué à veiller au respect des droits des membres pour un retour en classe sécuritaire.

Nous avons continué à vulgariser l'information transmise par le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) et le CSSDM, ce dernier avec qui nous avons été en constante communication. Ainsi, des infolettres ont été régulièrement envoyées aux profs, en fonction des sujets et des secteurs concernés. Nous avons également profité de toutes les occasions médiatiques pour dénoncer les situations inadéquates dans les établissements et le manque d'orientation claire du ministre de l'Éducation et faire ressortir les problématiques des établissements montréalais. Nous avons, tout au long de l'année, géré les annonces de dernière minute et veillé à ce que les membres aient l'information essentielle pour exercer leur profession en toute sécurité. Si les instances et les comités ont dû être mis sur pause au printemps 2020, dès la rentrée scolaire, nous avons adapté nos pratiques et instauré des instances virtuelles.

### NÉGOCIATION NATIONALE

Malgré la pandémie, l'Alliance, de concert avec les autres syndicats affiliés à la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), a accentué ses moyens de pression pour faire avancer les négociations. De nombreuses instances ont été tenues pour les membres de l'Alliance : réunions extraordinaires de l'Assemblée des personnes déléguées (APD) et de l'Assemblée d'unité de négociation CSSDM (AUN-CSSDM). Nous avons d'ailleurs pu compter sur la très grande participation des personnes déléguées et des membres. La délégation de l'Alliance a participé à plusieurs rencontres du Conseil fédératif de négociation (CFN) et au Comité de négociation (CN).

L'Alliance s'est montrée très combative dans les instances nationales. Elle a veillé à ce que les membres ne baissent pas les bras, qu'ils restent forts et solidaires en dépit de leur épuisement et des mesures sanitaires, qui



## ACTION-MOBILISATION

rendaient plus difficile la mobilisation. Malgré ce contexte, l'Alliance n'a jamais perdu son objectif de vue : une convention collective digne de ce nom. Nous sommes restés debout et avons contribué à la motivation des troupes pour que notre fédération reste unie et combative, que la mobilisation porte ses fruits et que l'entente soit satisfaisante, malgré le contexte de la pandémie.

En tant que membres du Conseil d'administration, nous sommes fiers du rôle joué par l'Alliance et ses membres dans cette négociation. La mobilisation a été forte, les personnes déléguées ont su rallier leur équipe, les membres ont participé en très grand nombre aux instances ainsi qu'aux débats et ils ont donné un mandat fort à leurs représentants. Cela nous a permis de jouer un rôle important et positif au sein de la FAE.

Bien sûr, l'entente ne comprend pas tous les éléments que nous aurions aimé obtenir afin de récupérer les pertes causées par les gouvernements précédents. Mais nous sommes assurés que nous avançons dans la bonne direction. Nous sortons enfin la tête de l'eau et croyons sincèrement que la prochaine négociation, qui arrive également à grands pas, sera significative. Nous continuerons à nous battre pour améliorer davantage nos conditions d'exercice et nos conditions salariales.

Même si nous pouvions déjà compter sur une base de militants générée lors de l'opposition à la Loi modifiant principalement la Loi sur l'instruction publique relativement à l'organisation et à la gouvernance scolaires pour démarrer la mobilisation pour la négociation nationale, celle-ci a été reléguée, en début d'année scolaire 2020-2021, au deuxième plan. Presque toutes nos énergies ont été déployées vers le dossier de la pandémie. La santé et la sécurité de nos membres ont occupé une grande partie de l'agenda de l'Alliance. Ainsi, plusieurs actions de visibilité ont successivement été annulées ou adaptées. La pénurie de profs est venue accentuer les difficultés des enseignantes et enseignants, qui nous disent être à bout de souffle. Nous avons aussi tenté de limiter les libérations qui engendraient du remplacement d'urgence pour les collègues.

La crise sanitaire a mis en lumière les problèmes dans le réseau de l'éducation. En raison des mesures sanitaires changeantes ainsi que des craintes de contagion, nous avons dû nous adapter et explorer de nouveaux moyens pour relancer la mobilisation. Nous avons ainsi organisé une rencontre « remue-méninges » avec des représentants des différents établissements du CSSDM. Plusieurs outils de visibilité ont été envoyés aux enseignantes et enseignants : les fonds d'écran pour les rencontres en mode virtuel, les tuques de la FAE et les t-shirts de l'Alliance, les coroplastes *Nous, les profs, avons des solutions!* pour les domiciles, etc. Les membres du CA ont fait un blitz de visites d'écoles les semaines précédant le vote de grève générale illimitée afin de mobiliser les membres.



**Les enseignantes et enseignants de tous les milieux se sont mobilisés, au printemps dernier, pour revendiquer des conditions de travail adéquates. Sur les photos, les profs de l'école virtuelle, de l'école primaire Barclay et de l'école secondaire Lucien-Pagé.**

Tout cela a contribué à un nouvel engouement pour la mobilisation. L'Alliance et ses membres ont participé très activement aux actions de mobilisation mises sur pied par la FAE : l'action *On sonne l'alarme* sous le pont Jacques-Cartier, l'action féministe à Québec, l'action devant la Chambre de commerce de Montréal, l'intersyndical national devant les bureaux du premier ministre pour marquer le 1<sup>er</sup> anniversaire de l'échéance de notre convention collective. Des actions spontanées d'initiatives locales ont été mises de l'avant dans les écoles. Nous avons pu compter sur une forte mobilisation aux quatre coins du territoire du CSSDM. L'école virtuelle s'est aussi mise de la partie. À travers la mobilisation pour la négociation, il y a aussi eu celle des enseignantes et enseignants des écoles spécialisées, qui ont reçu un traitement déplorable de la part du gouvernement tout au long de la crise sanitaire.

Grâce à nos efforts, nous avons obtenu une participation sans précédent depuis plusieurs années aux assemblées virtuelles.

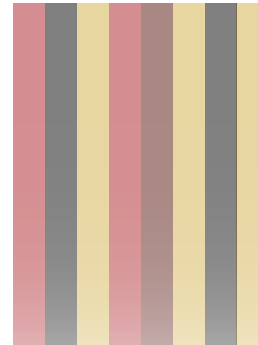
	NOMBRE D'INSCRIPTIONS	PARTICIPANTS UNIQUES
AUN du 11 mars	<b>4 010</b>	<b>3 402</b>
AUN du 23 mars	<b>1 559</b>	<b>1 247</b>
AUN du 27 avril	<b>3 949</b>	<b>3 461</b>

Le 11 mars, les membres ont opté en très grande majorité pour la grève générale illimitée. Il s'agit là d'un vote historique! Les profs ont été présents en grand nombre pour appuyer cette proposition. Le mandat fort que nous sommes allés chercher a été le moment décisif de la négociation. Cette menace a donné un nouveau souffle à la mobilisation. Les profs de différentes écoles se sont rassemblés aux abords de grandes artères de Montréal, le midi, pour se faire entendre et voir par la population. Le 27 avril, nous avons accepté une entente de principe qui revalorise la profession enseignante. Nous n'aurions jamais pu aller chercher cette entente sans l'engagement et la solidarité des profs. Les membres ont démontré qu'ils peuvent faire changer les choses. Les personnes déléguées ont joué un immense rôle de leaders et ont eu une influence majeure auprès des collègues de leurs établissements. Nous les en remercions sincèrement.

**Dans tous les quartiers de Montréal, on pouvait voir et entendre l'indignation des profs membres de l'Alliance.**



**Plusieurs mobilisations intersyndicales, une action féministe et beaucoup de manifestations spontanées, les profs ont su démontrer une très belle solidarité malgré le contexte difficile de pandémie.**



**Beau temps, mauvais temps, les profs étaient là pour demander une amélioration notable de leurs conditions de travail.**

# ENJEUX PÉDAGOGIQUES

## SERVICES POUR LES ÉLÈVES HDA

En début d'année 2020-2021, le CSSDM a annoncé que les enseignants-orthopédagogues seraient obligatoirement réaffectés en classes spécialisées. Cette décision a fragilisé les relations de travail avec l'employeur. Le traitement accordé à ces enseignants, que l'on a déplacés comme des pions, a témoigné du mépris à leur égard. L'absence de réponse du CSSDM aux questions posées sur cet enjeu a aussi accentué la méfiance de l'Alliance envers l'employeur.

À la suite de travaux tenus en comité paritaire, l'Alliance et le CSSDM sont arrivés à s'entendre sur des recommandations pour renouveler le modèle de classe de langage. Nous avons réussi à convaincre l'employeur d'ajouter des techniciens en éducation spécialisée (TES) dans le devis de classe, de sorte que l'on puisse obtenir un TES pour trois classes. Nous avons aussi obtenu l'ajout de postes en orthophonie. Cependant, le CSSDM n'a pas retenu l'intégralité du modèle convenu en comité paritaire. La direction du CSSDM a décidé de garder ce qui fait son affaire et a rejeté l'ajout de ressources en éducation spécialisée et en orthophonie pour les classes langages. Sans ajout de ressources, la composition de la classe est plus lourde, ce qui contribue à la désertion des enseignantes et des enseignants-orthopédagogues.

Les travaux d'autres types de classes spécialisées se sont poursuivis cette année, où des profs siègent à chaque table. Le compte-rendu des travaux est fait en comité paritaire. Nous sommes demeurés vigilants et avons suivi les projets des classes et des écoles d'élèves ayant un trouble du spectre de l'autisme (TSA), des classes de difficulté grave d'apprentissage (DGA), des écoles spécialisées pour les élèves du secondaire avec un trouble du comportement, des élèves avec de la douance et des écoles à mandats régionaux.

Cette année, un nombre inégalé d'écoles ont participé au processus de la collecte des besoins. Il s'est avéré que les besoins sont de plus en plus criants. Il faudrait ajouter 135 nouveaux postes d'enseignants-orthopédagogues, pour un total de 475.

L'Alliance a également demandé que soient révisés les critères pour la composition des comités de référence, qui servent à valider les codes de difficulté. Nous avons négocié pour qu'il y ait toujours des profs qui siègent à ces comités.

**Des dizaines d'enseignantes membres de l'Alliance ont participé à la mobilisation féministe devant l'Assemblée nationale le 3 décembre dernier.**



**Les enseignantes et enseignants de l'école Marie-Anne portant fièrement les couleurs de l'Alliance et de la FAE.**



## ACCUEIL

Compte tenu de la fermeture des frontières causée par la pandémie, l'arrivée de nouveaux immigrants a été fortement ralentie. Pourtant, la grande majorité des classes sont restées ouvertes, en raison de l'incertitude sur la réouverture des frontières. L'an prochain, cependant, plusieurs classes seront fermées, mais le CSSDM maintiendra la plupart des points de services.

Depuis la rentrée scolaire, le CSSDM tente de distinguer les élèves de l'accueil en grand retard scolaire (GRS) de ceux handicapés, en difficulté d'adaptation et d'apprentissage. Il exerce donc un contrôle sur la reconnaissance des élèves de valeur 34 (GRS), tout en affirmant sa volonté de fournir des services complémentaires aux élèves nouvellement arrivés. Une évaluation des jeunes doit maintenant être faite au centre de services scolaire, ce qui rallonge les délais d'identification. Cela s'ajoute au manque de services complémentaires pour les élèves en classe d'accueil, ce que nous avons continué à dénoncer.

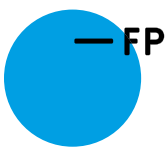
Nous avons également mis les profs en garde, au printemps, des possibles dérives d'une « intégration automatique » en classe ordinaire, en contexte de pandémie, à la suite des consignes données par le CSSDM aux profs en classe d'accueil, surtout au préscolaire. Nous continuons, par ailleurs, de veiller au respect de l'expertise des profs lors des recommandations de classement.



## PRÉSCOLAIRE

Un nouveau cycle de l'éducation préscolaire regroupant la maternelle 4 et 5 ans sera mis en branle dès la prochaine année scolaire. Ce programme a été approuvé par le ministre de l'Éducation après plus de deux ans d'efforts concertés des membres du Comité de suivi pour l'implantation du cycle de l'éducation préscolaire (CSICEP), dont fait partie la FAE. Il offrira de façon universelle la maternelle à tous les enfants de 4 ans. Malgré l'entêtement du gouvernement concernant l'universalité, la FAE a obtenu du MEQ de prioriser l'implantation des maternelles 4 ans à temps plein en milieu défavorisé, là où se trouve une forte proportion d'enfants vulnérables.

## FORMATION PROFESSIONNELLE ET ÉDUCATION DES ADULTES



Cette année, de nouvelles personnes déléguées ont intégré les équipes syndicales. Nous avons donc établi des liens et entretenu des contacts réguliers avec elles, pour pouvoir bien les accompagner. L'Alliance a d'ailleurs offert une formation spécifique sur le Comité de participation des enseignantes et des enseignants aux politiques de l'école (CPEPE) adaptée au secteur de la formation professionnelle et une autre au secteur de l'éducation des adultes. D'autres formations sur mesure ont aussi été données dans les centres d'éducation des adultes.



## STATUT DE PRÉCARITÉ

Chaque année, le CSSDM accueille beaucoup de nouvelles enseignantes et de nouveaux enseignants, dont plusieurs sont à statut précaire. Ces nouveaux membres représentant un défi supplémentaire en matière de transmission d'information et de formation syndicale, particulièrement essentielles en période de négociation, une attention particulière leur a été consacrée, notamment en raison de la pandémie. Des travaux ont été entrepris pour solidariser les membres à statut précaire lors des négociations et pour susciter leur adhésion aux moyens de pression.

# AUTRES ENJEUX ET DOSSIERS

## PARTICIPATION DES MEMBRES AUX ACTIVITÉS ET INSTANCES SYNDICALES

Certains objectifs du plan biennal 2019-2021 visaient à ce que les assemblées générales soient accessibles à toutes et tous et que le déroulement soit efficace. En collaboration avec les présidences de débats, nous avons entamé, au cours de cette année, la révision de nos règles d'assemblées et engagé des changements adaptés aux instances virtuelles.

Nous avons aussi tenté de publiciser davantage l'existence des comités et la tenue des instances afin d'encourager la participation de nouveaux membres et de créer une relève syndicale. Plusieurs membres ont aussi été invités, à titre



Les 14 et 15 avril dernier, les profs ont profité de l'heure du dîner pour se faire entendre aux quatre coins de Montréal.

© MADOC



d'observateurs, à assister au Conseil fédératif et au Conseil fédératif de négociation, pour vivre l'expérience des instances de la FAE.

Nous avons également appliqué les règles d'engagement de l'Assemblée des personnes déléguées pour que les réunions se déroulent dans un climat sain, donnant envie aux personnes déléguées de s'impliquer. Ces personnes sont les yeux et les oreilles du syndicat dans les établissements et le CA de l'Alliance ne saurait se passer de leur très grand engagement.

## ÉCOLE PETER HALL

À la suite du processus de médiation entrepris dans le cadre de plaintes devant le Tribunal administratif du travail, l'année 2020-2021 a permis que soit rétabli le lien de confiance avec la direction, qui avait été passablement endommagé. Les travaux sur la santé et la sécurité au travail ont repris. L'Alliance encourage fortement la création d'un protocole de prévention des agressions. Par ailleurs, la convention collective de l'École Peter Hall arrive à échéance à la fin du mois de juin. Au cours de la présente année, nous avons donc mis sur pied le Comité de négociation constitué de représentants des différents corps d'emploi (professionnels, enseignants, personnel de soutien) pour préparer notamment le cahier de demandes syndicales. Une large consultation a eu lieu auprès du personnel. Une analyse des demandes des membres a eu lieu et les priorités de négociation ont été établies.



## CENTRE ACADÉMIQUE FOURNIER

Au Centre Académique Fournier, un suivi particulier a été fait concernant les mesures sanitaires, le Comité de relations de travail s'est déroulé de façon virtuelle et une assemblée générale virtuelle a lieu en juin.

## CENTRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS

Depuis quelques années, nous remarquons une nette hausse du nombre d'enseignants formateurs par rapport aux formateurs externes. Les profs du CSSDM gagnent du terrain quant au partage de leur expertise avec leurs pairs. La plupart des nouvelles formations ont été axées sur l'enseignement à distance et les outils numériques pour aider les profs à affronter la nouvelle réalité causée par la pandémie. Elles ont été offertes par les profs du CSSDM qui ont eu à enseigner virtuellement au printemps 2020. Malheureusement, plusieurs formations ont été annulées à cause de la pénurie de suppléants qui empêche la tenue des formations de jour.

C'est d'ailleurs pour cette raison que des discussions ont été entamées en Comité paritaire de perfectionnement des enseignantes et des enseignants (CPPE) afin de fixer des modalités pour les formations à l'extérieur des heures de travail. On a convenu d'une entente pour l'année 2020-2021, qui a permis au personnel enseignant d'être payé au 1/1000<sup>e</sup> lors de ces formations. Celles-ci devaient répondre à certains critères et être données par un des quatre services du CSSDM. Il y a également eu une bonification des montants payés aux enseignants formateurs du CSSDM.

## CONGRÈS DE LA FAE

Après avoir été mis sur pause en raison de la pandémie, le Congrès extraordinaire s'est finalement tenu le 25 novembre 2020. Exactement 261 personnes déléguées officielles y ont participé, dont 53 faisant partie de la délégation de l'Alliance.

Après le temps d'arrêt, notre délégation s'est vite remise en marche et, grâce à notre orientation adoptée par les personnes déléguées de l'Alliance, les débats ont été clairs et faits dans le respect. Les 9 délégations avaient pour mandat de trouver une solution pour les affiliés qui ont plus d'une accréditation (centre de services) quand le temps vient de comptabiliser les votes pour une entente de principe, dans le respect du Code du travail. Toutes les positions de l'Alliance ont été adoptées. Le Congrès s'est entièrement déroulé sur une plateforme numérique.

## RELATIONS INTERSYNDICALES

L'Alliance a poursuivi le travail de concertation avec ses partenaires pour réitérer ses positions entre autres sur le climat, le réinvestissement massif dans les services sociaux, le renforcement du filet social et sur la crise causée par la pandémie. Cette année, elle a participé aux travaux et à la mise en place des assemblées ouvrières 2020-2021, des actions des syndicats contre le racisme systémique et de la marche du 1<sup>er</sup> mai dans le cadre de la Journée internationale des travailleuses et des travailleurs, organisées par le Comité intersyndical du Montréal métropolitain (CIMM), auquel elle siège. Il y a également eu plusieurs activités et sorties publiques au cours de la dernière année.

**Les membres du Conseil d'administration se sont joints aux milliers de travailleuses et travailleurs de Montréal pour marcher, le 1<sup>er</sup> mai dernier, afin de revendiquer une sortie de crise en santé et en sécurité.**



## ACTIVITÉS SYNDICALES EN CHIFFRES

### NOMBRE D'INSTANCES LOCALES ET NATIONALES

- **16** Assemblées de personnes déléguées :
  - **10** réunions ordinaires
  - **2** réunions extraordinaires de l'APD-CSSDM sur la négociation nationale
  - **4** réunions extraordinaires de l'APD de l'École Peter Hall
- **6** réunions extraordinaires de l'Assemblée d'unité de négociation CSSDM :
  - **4** réunions sur la négociation nationale
  - **2** réunions sur les assemblées de placement
- **2** réunions de l'Assemblée générale :
  - **1** réunion extraordinaire sur les mesures sanitaires
  - **1** réunion ordinaire
- **14** jours en Conseil fédératif
- **10** jours en Conseil fédératif de négociation
- **4,5** jours en Conseil de négociation

### NOMBRE DE VISITES D'ÉTABLISSEMENTS

- **131** visites d'établissements virtuelles (au 13 mai 2021)
- **98** établissements visités

### NOMBRE DE FORMATIONS VIRTUELLES ET DE PROFS PARTICIPANTS

- Formations au calendrier :
  - **14** tenues
  - **6** annulées
- **4** formations pour la FP ont été sollicitées et données
- **230** profs inscrits
- **218** profs participants et formés

### NOMBRE DE RENCONTRES DE COMITÉS DE TOUTES SORTES

- **125** rencontres de comités paritaires, 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 Peter Hall ainsi que des comités de la FAE.

## COMMUNICATIONS À L'ALLIANCE

Au cours de l'année 2020-2021, nous avons poursuivi l'actualisation de nos outils de communication et complété notre virage numérique. La campagne de promotion pour inciter les membres à s'inscrire à notre infolettre s'est poursuivie. Elle compte maintenant 10 992 abonnés. Déjà fort utilisée au cours de l'année dernière, elle a pris encore une fois le relais en temps de crise et l'information a aussi grandement été relayée sur notre page Facebook et dans notre site Internet. Au moment d'écrire ces lignes, 332 infolettres avaient été publiées. Tous ces outils sont la vitrine de l'Alliance. Ils permettent une vaste diffusion de l'actualité syndicale.

Depuis les deux dernières années, un très grand effort de vulgarisation de l'information a été fait pour faciliter la compréhension des grands enjeux de l'Alliance. Cette année, différents documents ont notamment été préparés pour expliquer les demandes syndicales et les conséquences des offres patronales sur les conditions de travail des membres.

## NOTRE PRÉSENCE DANS LES MÉDIAS

L'Alliance a été encore très présente dans les médias, sur des sujets comme la gestion de la pandémie (règles sanitaires, suivi pédagogique des élèves, enseignement virtuel, alternance des présences en classe), la pénurie de personnel, la ventilation et la vétusté des écoles, la réaffectation des orthopédagogues, la négociation nationale, etc. Cela correspond à 87 présences médiatiques du 10 août au 17 mai.

**Le 31 mars, nous avons souligné, aux côtés de nos camarades du secteur public, le premier anniversaire de l'échéance de notre convention collective.**





**En janvier dernier, les profs des écoles spécialisées et des points de services ont dénoncé le peu de considération du gouvernement à leur égard. Sur les photos, des enseignantes et enseignants des écoles Irénée-Lussier et de l'Étincelle.**



## ADMINISTRATION GÉNÉRALE ET VIE À L'INTERNE

Le mandat de la direction générale et du secrétaire-trésorier est de veiller à la saine gestion de l'organisation, que ce soit des ressources humaines, budgétaires, matérielles et informationnelles. L'année 2020-2021 a été particulièrement occupée dans toutes ces sphères.

Du côté des ressources humaines, on a entamé des discussions avec les employés de soutien pour la mise en place d'un horaire flexible et nous en sommes arrivés à une entente. Nous avons également créé un comité de sélection pour l'embauche de nouveaux employés. Les entrevues se sont tenues en visioconférence et nous avons accordé une attention particulière pour l'intégration des nouveaux membres du personnel. Malgré le travail en ligne, la direction de l'Alliance a été présente pour soutenir tous les employés, assurer une cohésion au sein de l'équipe et un sentiment d'appartenance envers l'organisation. Un travail rigoureux a également été fait pour assurer une communication efficace et fluide entre tous les employés. Notre documentaliste-archiviste a vu à ce que toutes et tous aient les outils nécessaires pour répondre adéquatement aux membres.

Beaucoup de temps et d'énergie ont été alloués à l'organisation des assemblées générales en webinaire. La grande collaboration des employés de soutien a permis le bon déroulement des instances tout au long de l'année. Par ailleurs, la direction générale a eu de nombreux échanges avec le CSSDM, afin de régler les litiges et améliorer la communication entre le syndicat et l'employeur.

L'Alliance a également vu à l'amélioration et à la systématisation des processus de vérification comptable en suivant les conseils de l'audit, afin de diminuer le nombre de communications et le risque d'erreurs. Ainsi, le système de consolidation de l'interface grand-livre comptable avec Employeur D a été intégré pour éviter le transfert manuel des données. Par ailleurs, afin de faciliter la confirmation des données et d'optimiser les ressources comptables, les comptes de dépenses des membres et des employés de l'Alliance ont aussi été intégrés dans la plateforme Charlie. L'Alliance a également augmenté les paiements sans émission de chèques, ce qui contribue à une diminution des frais ainsi que du papier et facilite l'archivage.

L'Alliance a mis à jour la Politique de remboursement des membres de l'Alliance afin de l'harmoniser avec celle de la FAE ainsi que le cadre de gestion des placements, pour éviter leur dévalorisation en raison du coût de la vie présentement plus élevé que les taux d'intérêt actuels. Une résolution temporaire a aussi été adoptée pour permettre le versement aux membres des indemnités de repas lors de rencontres virtuelles.

Le nouveau Comité interculturel a été intégré dans la Politique de désignation des membres des délégations et des comités de l'Alliance. L'Alliance a de plus mis en place un programme d'aide aux membres les plus vulnérables en cas de grève.

Tous ces mandats n'auraient pu être entrepris et menés à bien sans le concours du personnel de l'Alliance. Les employés ont poursuivi leur excellent travail de la maison et ont continué d'offrir un service de qualité aux membres de l'Alliance. Les conseillers ont pu voir au respect de tous les pans de la convention collective et s'assurer du bon déroulement du processus de sécurité d'emploi, entre autres. Le Service des communications de l'Alliance a également maintenu le rythme et continué à informer les membres de toutes les situations survenues en cours d'année.



**Toutes les façons étaient bonnes pour démontrer notre indignation face à la lenteur des avancées dans les négociations et le manque de considération à notre endroit dans le contexte de pandémie.**



## CONCLUSION

L'année 2020-2021 a commencé dans l'incertitude. Encore une fois, elle a été remplie d'imprévus, de changements et de surprises. On peut certainement affirmer que la capacité d'adaptation des membres, du personnel et du Conseil d'administration de l'Alliance est très grande. Nous avons été maintes fois bousculés avec la crise liée à la pandémie, mais aussi à cause de la pénurie d'enseignantes et d'enseignants. Nous avons, tout au long de l'année, veillé à ce que votre santé et votre sécurité soient assurées, tout en nous concentrant sur les principaux enjeux de chacun des secteurs, des champs et des dossiers en gardant en trame de fond la négociation nationale de notre nouvelle convention collective.

Nous avons été solidaires pour obtenir enfin une amélioration de nos conditions de travail. La nouvelle *Entente nationale* que nous avons obtenue est un premier pas dans la bonne direction et nous espérons qu'elle viendra aussi régler l'enjeu majeur de la pénurie, qui a des répercussions sur nos conditions d'exercice. Ensemble, nous avons revendiqué nos droits et fait valoir notre profession. Nous nous sommes tenus debout pour défendre l'école publique et promouvoir une société qui permet l'égalité des chances pour tous. Nous en sommes très, très fiers et nous remercions tous les membres pour la confiance qu'ils nous ont témoignée.



© Jean-F. LeBlanc/Stock Photo

**Les membres du Conseil d'administration, de gauche à droite : Patrick Trottier, Martin Leclerc, Daniel Chartrand, Catherine Beauvais-St-Pierre, Sébastien Bergeron, Line Lamontagne, Elaine Bertrand et Dominic Pelletier.**

