



## Rapport annuel du Conseil d'administration pour l'année 2014-2015

# UN VENT DE RENOUVEAU

Ce deuxième rapport annuel du mandat 2013-2016 du Conseil d'administration (CA) s'inscrit dans une période critique de l'évolution de notre organisation syndicale. Dès la mi-temps de notre mandat triennal, l'Alliance entrait dans **une zone de turbulence** alors que se profilait une menace de démembrement de la CSDM et que nos employeurs, local et national, déposaient des demandes méprisantes en prévision des négociations. **Nos visions respectives** du rôle de l'école publique québécoise et des responsabilités de l'État face à celle-ci **nous opposent diamétralement** et cela nous conduit inévitablement dans une impasse. **La confrontation** qui s'ensuivra pourrait avoir des répercussions graves sur l'école publique, sur la condition enseignante et, possiblement, sur les structures scolaires, voire sur notre organisation syndicale.

Les menaces qui pèsent sur notre réalité scolaire sont toutefois préférées à une période de notre évolution syndicale qui permet tous les espoirs. **Le renouvellement des militantes et militants et leur implication syndicale** exacerbent la mobilisation chez tous les membres qui n'aspirent qu'à **reconquérir notre autonomie** professionnelle et à **améliorer la qualité des services aux élèves**. **Cela se manifeste, entre autres**, par le goût d'**actions plus audacieuses** et plus solidaires avec la société civile, comme en témoignent les taux de participation aux phases 1 et 2 du plan d'action national en FAE, depuis le début de l'hiver.

C'est dans ce contexte qu'est présenté le rapport annuel du CA pour l'année 2014-2015, moins d'un mois après la demande de médiation adressée par la FAE au ministre du Travail, qui y a donné suite sans délai.

Les pages qui suivent ne brossent qu'un portrait sommaire de l'état des principaux dossiers en référant au plan d'action triennal adopté par l'Assemblée des personnes déléguées (APD), lors de sa réunion ordinaire du 12 novembre 2013. Ce plan d'action fixait **quatre objectifs prioritaires** centrés sur la mission première de défense de la condition enseignante. Ces objectifs consistent à **informer les membres de leurs droits** pour en assurer le respect, à **soutenir les équipes syndicales** en valorisant leur travail, à **accroître la participation des membres** et à **encourager la relève**. À ces priorités politiques s'ajoutent deux cibles internes visant, d'une part, l'organisation efficiente du travail en collaboration avec le personnel-conseil et le personnel de soutien et, d'autre part, le développement du sentiment d'appartenance des employés à l'organisation syndicale.

C'est dans cette perspective que le CA poursuit son mandat et qu'il rend compte des moyens mis en œuvre à ce jour pour atteindre ses objectifs. Le présent rapport ne relate que des faits saillants de l'année syndicale, mais les membres qui souhaitent approfondir leur compréhension des enjeux peuvent consulter,

dans le site de l'Alliance, les divers documents qui font état des travaux des comités et livrent les décisions des instances.

En empruntant le titre du dernier colloque, *Droits devant*, pour coiffer son rapport annuel, le CA lance **un nouveau cri de ralliement** à l'intention de tous les membres pour soutenir les militants qui portent, dans les instances et lors des activités de mobilisation, le message de l'ensemble de leurs collègues.

### DES CHIFFRES QUI PARLENT...

L'Alliance, c'est :

— 8 566 membres

— 437 personnes déléguées

— 7 membres du CA

— 25 employés

— 3 unités de négociation

— Des centaines de militantes et de militants dans les structures de représentation et les comités.

— 1 syndicat membre de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE)



## LES ENJEUX EN NÉGOCIATION

Traditionnellement, la négociation oppose les parties patronale et syndicale pour convenir d'un nouveau contrat collectif entre les uns et les autres. Dans le milieu de l'enseignement, cette pratique revêt une dimension qui transcende les intérêts particuliers : les dispositions de la convention collective du personnel enseignant ont un impact direct sur les services offerts aux élèves, jeunes et adultes. Il suffit, pour illustrer cet enjeu, de mentionner le **nombre d'élèves par groupe ou par classe**. D'autres considérations contribuent toutefois à faire de nos négociations, tant au niveau national qu'au niveau local, une tribune de défense des intérêts des élèves et des citoyens en général, aussi bien que des nôtres, dans le système d'instruction publique. **La détermination des services aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA), les conditions de perfectionnement** du personnel enseignant, **la reconnaissance de l'autonomie professionnelle, l'environnement physique** dans lequel évoluent les élèves et le personnel, **la distribution des fonctions, l'organisation du travail, la lourdeur de la tâche, la rémunération et la sécurité d'emploi** sont autant d'enjeux des négociations en éducation.

Le déroulement de cette ronde de négociation fait l'objet de rapports détaillés au Conseil fédératif de négociation (CFN) de la FAE, tant pour la table sectorielle, sur nos conditions de travail, que pour la table intersectorielle, sur les conditions salariales et l'accès à la retraite. Des résumés en ont été faits ponctuellement à l'APD.

## UN DÉFI NATIONAL

Au niveau national, malgré quelque cinq mois d'échanges et d'explications sur les demandes patronales et syndicales, **l'impasse est évidente** tant les positions sont antagonistes. Il est désormais évident que la partie patronale fait du « sur place » pour gagner du temps, ce qui a eu pour effet de retarder le déploiement des moyens de pression adoptés par les instances. **La demande de médiation** présentée par la FAE augure d'un mouvement beaucoup plus large qui se prépare dans l'ensemble des organisations syndicales de la fonction publique. Cette **étape préalable à l'acquisition du droit de grève** étant franchie, nous pourrions exercer ce moyen de pression en toute légalité si aucun déblocage n'est observé aux tables.

Cette confrontation n'est qu'un volet de la lutte qui s'engage entre le gouvernement libéral et la société civile qui réalise de plus en plus que la prétendue rigueur invoquée n'est en réalité qu'une politique d'austérité, comparable à celles qui ont sévi dans certains pays d'Europe et dont les effets s'avèrent dévastateurs, tant pour l'économie de ces pays que pour le bien-être de leurs populations.



Les membres de l'Alliance FIG-FAE, lors du dépôt national des demandes syndicales à Québec, le 28 octobre 2014.

## UN OBSTACLE LOCAL

Nous négocions, parallèlement à cette importante négociation nationale, une convention collective avec notre principal employeur local, la Commission scolaire de Montréal (CSDM). Nous avons entamé ce processus pour corriger certains **problèmes d'application de cette convention locale** rencontrés depuis sa signature en 2009 et pour adapter celle-ci à la réalité, notamment pour les secteurs de l'éducation des adultes (EDA) et de la formation professionnelle (FP). La lenteur des pourparlers que nous constatons actuellement à cette table locale pose la question de la volonté réelle de la partie patronale d'apporter des solutions à ces problèmes avant l'issue de la négociation nationale en cours. Il nous faudra faire **une évaluation stratégique de cette situation**.



Des membres de l'Alliance lors du dépôt national des demandes syndicales, à Montréal, le 29 octobre 2014.

Cette impasse pourrait bien s'expliquer par la situation précaire dans laquelle se trouve la CSDM, aux prises avec un déficit budgétaire récurrent qui alimente un conflit ouvert avec le gouvernement. Il faut d'ores et déjà conclure que, dans cette négociation locale, **la CSDM semble avoir abdiqué** devant la pression de ses directions d'établissement qui mènent ouvertement une partie de bras de fer pour accroître leurs pouvoirs en formulant des demandes dans le cadre des négociations nationale et locale. On vise manifestement à **limiter notre autonomie professionnelle** en faisant fi de notre expertise. C'est le constat qu'affiche le macaron de la FAE sur lequel on peut lire *Mes patrons me méprisent*.



## DES MENACES BIEN RÉELLES

À cette conjoncture difficile, s'ajoutent les effets de la politique d'austérité adoptée par le gouvernement Couillard. Après avoir résisté quelques mois à se soumettre aux dictats du ministre, la CSDM a annoncé que **son budget de la prochaine année entraînera des coupes importantes** afin de résorber son déficit et de rencontrer les objectifs budgétaires du gouvernement. Les cinq syndicats regroupant les employés professionnels, de soutien et d'entretien, toutes allégeances syndicales confondues, **font front commun avec les parents d'élèves**, les usagers adultes et plusieurs organisations de la société civile pour contrer cette détérioration des services publics d'éducation.

Par ailleurs, l'épée de Damoclès pend toujours au-dessus de **la CSDM, que le précédent ministre menaçait de démembrer** depuis l'automne dernier, en confiant une grande partie de son territoire actuel aux commissions scolaires voisines. Un projet de loi sur la restructuration du système scolaire public est attendu depuis le



Parents et membres du personnel de l'école Rose-des-Vents, réunis pour un piquetage symbolique.

mois de février et il est désormais question d'une révision du mandat des commissions scolaires assorti de l'**abolition de l'élection des commissaires d'école**. Tout indique qu'on s'apprête à faire main basse sur les structures locales pour leur imposer les volontés gouvernementales, comme cela se profile déjà dans le réseau de la santé.

Cette perspective a soulevé la colère des membres de l'Alliance qui ont répondu spontanément à l'appel à la mobilisation en visitant les députés des comtés sur les territoires visés, et même au-delà de ceux-ci, pour les sensibiliser aux effets pervers d'une nouvelle restructuration scolaire. Fort heureusement, l'appui des deux autres syndicats d'enseignement de l'île de Montréal, aussi affiliés à la FAE, ne laisse planer aucun doute sur notre solidarité et sur notre volonté commune de **préservier le réseau scolaire public** montréalais d'une nouvelle turbulence politique.

## — UNE RÉPLIQUE SOCIALE

La **mobilisation de la population** est intimement liée à celle qui se construit dans le cadre de la négociation nationale et pourrait permettre de faire converger, à l'automne, les actions des uns et des autres, au-delà des enjeux syndicaux.



Les collègues de l'école Saint-Enfant-Jésus, arborant lunettes et chandails noirs, ont trouvé une façon originale de passer leur message, dans le cadre de l'opération *Comme dans la vraie vie*.

Déjà, on observe des initiatives locales, école par école, visant à faire obstacle à l'idéologie du déficit zéro prônée par le gouvernement libéral. Les membres de l'Alliance sont aux premières loges de cette mouvance en côtoyant quotidiennement les parents d'élèves. Les actions menées actuellement dans le cadre de la phase 2 du plan d'action national en FAE ouvrent la porte à des concertations avec

les parents et les autres organisations de la société civile. Chaque membre de l'Alliance est interpellé dans cette dynamique de solidarité sociale.

Pour l'heure, la mobilisation qui se poursuit dans le cadre de la négociation nationale sert de base de regroupement pour soutenir cette opposition sociale, mais **l'action devra se poursuivre avec plus d'intensité à la rentrée scolaire**. Nos contacts avec les regroupements de parents, dont le Comité de parents de la CSDM, et notre présence dans les médias, tant par la publicité syndicale de la FAE que par les diverses interventions médiatiques que nous faisons, contribuent à élargir notre zone d'influence et à multiplier

nos appuis. Ce mouvement est déjà amorcé depuis quelques années par la Coalition contre la tarification et la privatisation des services publics, à laquelle adhère l'Alliance depuis sa fondation, ainsi que par le Comité intersyndical du Montréal métropolitain (CIMM), dont l'Alliance est aussi membre fondateur.

## INFORMER ET DÉFENDRE LES MEMBRES

La **défense des intérêts des membres** s'impose aussi au quotidien par l'application de la convention collective et prend alors la forme de **représentations individuelles et collectives** : dépôt de griefs, interventions préventives ou médiation pour résoudre des problèmes de relations de travail au sein même des établissements. La **présence constante des membres du CA** dans les écoles et les centres contribue à poser des gestes concrets pour trouver des solutions permettant de **maintenir le niveau d'harmonie et de sérénité nécessaire à l'exercice de la profession enseignante**. L'Alliance n'hésite pas, quand l'intérêt supérieur des membres et des élèves est compromis, à **interpeller les autorités de la commission scolaire** afin qu'elles rappellent à l'ordre une direction d'établissement qui dépasse le cadre de ses prérogatives ou de ses compétences.

Les mécanismes prévus à la convention incluent, entre autres, le **dépôt de griefs** en cas de dérogation, mais l'employeur peut être tenté de différer leur règlement, laissant ainsi s'embourber le mécanisme d'arbitrage au risque de ne plus pouvoir réparer les torts occasionnés. Face à l'inconscience de l'employeur qui a aboli la table d'accélération du traitement des griefs que nous avons obtenue, l'Alliance inscrit désormais systématiquement à l'ordre du jour de chaque réunion du Comité des relations de travail (CRT) des griefs en suspens. Cela aura contribué à **sensibiliser l'employeur** à la réalité pénible que vivent des membres confrontés à des coupes abusives de salaires ou à l'ingérence indue de la CSDM dans des situations d'invalidité.

Ces interventions s'ajoutent à la présence constante d'une équipe de conseillères et de conseillers qui travaillent de concert avec les membres du CA pour **répondre ponctuellement aux diverses demandes** de renseignements et d'interventions formulées par des membres aux prises avec des problèmes d'application de la convention, de respect de leurs droits ou de relations interpersonnelles dans leur milieu de travail.

## — LES VISITES D'ÉTABLISSEMENTS

Tout comme ce fut le cas l'année précédente, les membres du CA se sont rendus systématiquement disponibles, pour visiter les établissements dont ils se sont partagé la charge afin de répondre aux besoins sur tous les sujets soulevés par les membres désireux de les recevoir. Au total, au début du mois de mai, **on dénombrait plus de 180 visites d'établissements**. Des visites ont aussi été faites dans les établissements privés, notamment à l'**École Peter Hall**, où une importante démarche de révision de l'assurance invalidité de courte durée a permis de revoir à la baisse les primes en vigueur.

## — L'INFORMATION SYNDICALE

La diffusion de l'information syndicale demeure une priorité dans le plan d'action du CA et s'inscrit comme une caractéristique traditionnelle de notre syndicat. La qualité des outils, élaborés par le Service des communications avec l'apport professionnel des conseillères et conseillers en relations de travail, est reconnue et nos outils sont appréciés tant par nos membres que par des collègues d'autres syndicats qui s'en inspirent pour développer leur propre matériel d'information. Le **Bulletin d'information syndicale (BIS)**, publié depuis près de 40 ans, demeure la première référence hebdomadaire des membres, qui consultent toutefois de plus en plus le site Web pour avoir accès à l'actualité syndicale ou pour **consulter les Fiches, Guides et Modes d'emploi**, qu'on trouve par ailleurs en version imprimée dans le cartable mis à leur disposition dans toutes les salles de profs. **L'utilisation du courriel** s'impose de plus en plus comme un moyen rapide pour joindre les militants en période d'action et de mobilisation. Ce mode de communication tend à s'élargir à d'autres fins, comme ce fut le cas notamment pour assurer le suivi d'activités proposées lors du colloque, où quelque 1 700 membres ont fourni leur adresse personnelle afin de recevoir de l'information syndicale directement. **La poste** demeure aussi un mode de transmission utile pour les membres en précarité d'emploi qui reçoivent systématiquement à domicile les convocations aux instances générales et certains documents relatifs aux processus de sécurité d'emploi.

## — LA FORMATION SYNDICALE

Au fil des ans, l'attrait pour la formation syndicale grandit avec **la diversité des activités offertes**. On a dénombré, cette année, 472 inscriptions à la quinzaine de sessions qui figuraient au programme de formation. Certaines de ces activités s'adressaient plus spécifiquement aux militants qui siègent aux structures de participation, mais plusieurs visaient tous les membres avec des thèmes tels que la violence, la qualité de l'air, la tâche hebdomadaire ou les normes et modalités d'évaluation des élèves. Les sessions sur les services aux EHDAA ont répondu à des demandes souvent exprimées, soit pour connaître les balises d'intégration de ces élèves, pour se perfectionner sur le processus de reconnaissance ou pour s'approprier le fonctionnement du comité-école EREHDAA. Par ailleurs, la toute nouvelle session portant sur la convention de gestion et de réussite éducative (CGRE) a connu un vif succès.

D'une façon générale, l'évaluation qu'en font les personnes inscrites est positive, mais **on souhaiterait disposer de plus de temps pour s'approprier les contenus**.

## — SOUTENIR LES ÉQUIPES SYNDICALES

## — L'ÉDUCATION SYNDICALE

Le programme de formation syndicale offre aussi des sessions d'éducation réservées spécifiquement aux représentants dans les structures de participation pour répondre à l'objectif de soutenir les équipes syndicales. C'est la **session sur les CPEPE qui remporte**

**la palme** de popularité dans ce programme d'éducation, avec plus d'une centaine d'inscriptions. Ainsi, le mandat du CPEPE est mieux compris et ses membres connaissent davantage leurs droits. Cela ne suffit toutefois pas pour contraindre les directions à respecter la convention collective et à consulter les enseignants sur le projet de ventilation budgétaire pour la vie pédagogique.

Les sessions d'initiation au rôle de personne déléguée sont aussi très populaires, tant au premier qu'au second niveau. Par ailleurs, **la session à l'intention des membres du CE est des plus utiles**, notamment pour qu'une meilleure communication avec les parents qui y siègent favorise le rapprochement mutuel dans le contexte de mobilisation sociale qui se construit actuellement.

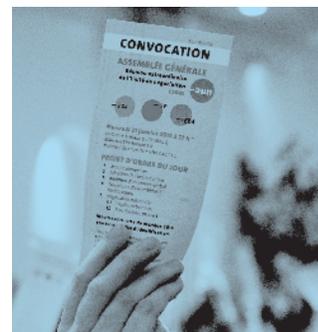
## — LA LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Outre l'organisation d'actions de formation et d'éducation sous libération syndicale, la tenue de **cinq réunions de l'APD avec libération** s'inscrit aussi dans le but de soutenir les équipes syndicales. Cette mesure a déjà contribué à soutenir l'engagement de militants. Il faudra nous assurer de la pérennité de cette disposition tant au plan financier qu'au plan normatif. **La participation aux réunions de l'APD** qui se tiennent le soir démontre toutefois que l'engagement des personnes déléguées n'est pas conditionnel à leur libération d'enseignement. Même en excluant les réunions tenues sous libération, **le nombre moyen de participants est demeuré supérieur à 150** et la présence de près de 200 personnes était constatée à 3 des réunions tenues sous libération, à ce jour; des nombres largement supérieurs au quorum exigé pour réunir cette instance. Par ailleurs, nous préparons, avec la collaboration du Conseil d'orientation, **une consultation des équipes syndicales** pour mieux cerner leurs besoins de soutien.

## — ACCROÎTRE LA PARTICIPATION DES MEMBRES

Le taux de participation aux instances est un indicateur fiable de l'intérêt et de l'engagement des membres dans la poursuite des objectifs syndicaux, tant en négociation que pour la défense des droits dans l'application de la convention collective. Les trois réunions de l'Assemblée d'unité de négociation (AUN) des membres travaillant à la CSDM ont rallié **une présence massive**. Certes, le contexte des négociations, locale et nationale, explique cette participation, mais il faut souligner **la qualité des interventions** entendues, particulièrement lors de l'élaboration de notre plan d'action national, malgré les limites inhérentes à cet exercice puisque plusieurs propositions avancées n'ont pas été retenues par le Conseil fédératif de négociation (CFN) de la FAE.

**La vitalité de notre organisation** se manifeste non seulement par la présence dans les instances, mais aussi au sein de plusieurs **comités, groupes de travail et réseaux** aux niveaux local et national.



Il faut aussi souligner le travail des présidences d'assemblées pour faciliter la participation efficace des membres et assurer une application rigoureuse des procédures avec la souplesse qu'exige une démocratie qui valorise l'expression de toutes les opinions. Il n'en demeure pas moins que la participation est un défi constant dans une organisation de grande taille où **chacun voudrait prendre part pleinement aux débats**. Une réflexion est en cours, de concert avec les présidences d'assemblées et avec l'apport du Conseil d'orientation, pour trouver des formules qui assureraient plus d'efficacité afin de ne pas allonger indûment les réunions et d'éviter que les membres s'excluent avant la fin des délibérations.

L'animation de la vie syndicale déborde toutefois largement les instances, puisque les membres sont de plus en plus nombreux lors des **diverses manifestations publiques**, délégations aux réunions du Conseil des commissaires et autres actions dans le cadre des négociations en cours. À cette animation s'ajoute le **travail studieux**

de **membres engagés** dans les travaux de réflexion et de consultation menés par les comités syndicaux, paritaires et statutaires de l'Alliance. Cet intérêt pour la vie syndicale se traduit aussi par la participation massive des membres aux activités sociales, tels le 5 à 7 tenu à l'occasion de la Journée mondiale des enseignantes et des enseignants et le cocktail de clôture du colloque.

### DES CHIFFRES QUI PARLENT...

La vie syndicale, c'est :

184 visites d'établissements

12 réunions de l'APD

25 manifestations

3 775 inscriptions au colloque

478 inscriptions aux sessions de formation syndicale

301 alliés en soutien à la cause LGBT

L'annonce par la FAE d'un **camp d'éducation syndicale** l'automne prochain, à l'intention principalement de la relève, s'inscrit aussi dans notre philosophie d'accueil et augure de nouveaux engagements au sein de nos structures de participation.

## UNE ANNÉE DE VISIBILITÉ

### — LA MOBILISATION

L'action syndicale est toujours un travail de longue haleine qui se poursuit souvent discrètement, à l'intérieur des écoles et des centres. Certaines difficultés et **revendications sont toutefois portées sur la place publique** parce qu'elles revêtent une dimension sociale, comme c'est le cas dans le **dossier des écoles saines à la CSDM**, une revendication largement partagée par les parents d'élèves qui font aussi partie de la coalition dans laquelle nous militons en Intersyndicale de la CSDM. Les périodes de négociation sont aussi propices à la mise en commun des préoccupations collectives et à l'affirmation publique de nos revendications. L'année qui s'achève aura été fertile à cet égard. La présence visible des membres dans toutes les activités prévues au plan d'action national aura largement contribué à **sensibiliser la population aux problèmes qui menacent l'école publique**. La présence constante des membres devant plusieurs écoles pour le piquetage hebdomadaire doit être soulignée, tout comme le choix de certaines équipes d'enseignants de se retirer totalement d'activités parascolaires qui ne respectaient pas le cadre de leur tâche globale de 32 heures. **La prise de parole individuelle** par des membres qui adressent une lettre aux courriers des lecteurs ou qui témoignent de notre réalité en entrevues médiatiques contribue à la force de cette mobilisation; une mobilisation syndicale alimentée par notre conviction de pouvoir faire changer les choses en contraignant le gouvernement à **revoir ses cibles budgétaires, mais aussi sa philosophie marchande de l'éducation**. Nous en aurons fait une première démonstration quand l'APD a résolu de demander publiquement la démission du ministre Bolduc, survenue peu de temps après.

## ENCOURAGER LA RELÈVE

Nous avons déjà souligné en début de texte le dynamisme de la militance alors que des militants plus expérimentés reprennent du service pour soutenir la relève. Le programme d'éducation syndicale décrit précédemment contribue de façon importante à la poursuite de cet objectif. **La présence des membres du CA dans les établissements** contribue aussi à cet effort de transfert de l'expertise syndicale; que ce soit par l'animation de l'assemblée syndicale des membres dans les établissements ou par leur rôle-conseil dans le cadre de la mobilisation, ils se rendent toujours disponibles pour encourager la relève. Cette dynamique porte ses fruits, comme on le constate par la contribution des nouveaux militants au sein de comités et de groupes de travail, aussi bien que par la qualité des débats en instances. Cet objectif doit toutefois s'inscrire dans **une philosophie d'ouverture au changement et d'écoute**, car cette relève apporte une vision et des manières nouvelles de vivre la démocratie syndicale. Notre ouverture se manifeste déjà **auprès des étudiants en formation des maîtres** que nous visitons dans leurs établissements universitaires et que nous rencontrons pendant leurs stages ou à l'occasion du colloque, où ils sont invités gracieusement. C'est dans cet esprit d'intégration professionnelle et syndicale que les instances nationales n'ont pas retenu, dans le cadre de notre plan d'action en négociation, des moyens de pression qui auraient pu nuire à ces futurs collègues.

### — LE COLLOQUE PÉDAGOGIQUE

La tenue, au printemps, de notre colloque pédagogique biennal aura permis de **nous serrer les coudes** pour assumer **notre responsabilité de « faire l'école »**, afin d'en faire un instrument de conquête des libertés individuelles et collectives, d'égalité des chances et de solidarité sociale.

L'enthousiasme des quelque 3775 membres qui ont participé aux 30 ateliers et aux 2 plénières, qui se sont côtoyés au Salon des exposants et qui ont applaudi le discours humoristique, mais combien engagé d'Emmanuel Bilodeau suscite tous les espoirs.



## NOTRE PRÉSENCE EN FAE

C'est principalement au sein du Conseil fédératif (CF) et du Conseil fédératif de négociation (CFN) que l'Alliance joue son **rôle de représentation en FAE**. Au total, 25 membres, choisis en fonction de leur capacité à travailler en équipe, se relaient pour défendre le point de vue de nos instances locales. Notons que nous nous assurons que **des membres de chaque secteur participent à chacune des réunions du CFN**. Au fil de l'année, le CF s'est réuni 24 jours et le CFN, 9 jours.



Les faits saillants de ces rencontres sont rapportés dans les publications syndicales et rapport en est fait à l'APD. Il faut souligner, cette année, les **deux consultations menées largement auprès des membres**; d'une part celle conduite par la Commission itinérante mise sur pied par le Congrès en 2013 afin d'examiner les pratiques syndicales en FAE, et, d'autre part, celle portant sur notre positionnement sociopolitique au regard de grands enjeux sociaux.

Au plan professionnel, la FAE a défendu auprès du ministère de l'Éducation un **mémoire revendiquant des changements à la Loi de l'instruction publique (LIP)** afin de nous assurer une meilleure reconnaissance de notre autonomie, notamment par une révision des dispositions relatives aux pouvoirs des Conseils d'établissements. Actuellement, on se penche aussi, en FAE, sur le **dossier de l'évaluation des apprentissages et du bulletin unique**, en vue d'influencer le gouvernement qui envisage une révision du régime pédagogique pour l'année 2016-2017.

Notre contribution locale à la FAE se traduit aussi par de multiples **participations au sein de groupes de travail, de réseaux et de comités** — dont ceux de la vie professionnelle, de l'éducation des adultes (EDA), de la formation professionnelle (FP), de l'action sociopolitique, de l'environnement, de la condition des femmes, de la défense des LGBT, de la santé-sécurité du travail et de l'action-mobilisation, en plus des comités statutaires comme le Comité d'élection, le Comité de finances et le Comité des statuts de la FAE.

## L'ADMINISTRATION

### — UN SYNDICAT ENTRE BONNES MAINS

La gouvernance d'un syndicat, bien que plus collégiale que celle d'une entreprise, n'échappe pas aux exigences de la gestion efficace des ressources humaines et financières. Le CA avait inscrit en priorité de son plan d'action triennal l'**assainissement des relations avec le personnel** de l'Alliance. Ces personnes constituent une véritable richesse dont notre syndicat ne peut que tirer une fierté bien légitime. Une révision de nos modes de communication interne et de gestion des dossiers nous a conduits à **adopter des modes de gouvernance basés sur la collaboration** des employés en reconnaissant leur autonomie d'initiative dans

l'exécution des mandats d'instances. Cette démarche implique une nouvelle approche dans la coordination des activités.

Par ailleurs, la santé financière dont jouit l'Alliance résulte d'une **gestion rigoureuse exercée pendant plusieurs années** et les réserves ainsi constituées nous permettent de faire face aux obligations qu'impose inévitablement une période de négociation. Les états financiers seront déposés à l'APD après la fin de l'année financière qui se terminera le 31 août et auront alors fait l'objet d'une vérification comptable par la firme professionnelle choisie par cette même instance.

### — UN SYNDICAT QUI S'ADAPTE

L'Alliance évolue aussi sur le plan de son fonctionnement institutionnel et adapte sans cesse ses structures et son fonctionnement selon les besoins de l'organisation. Ainsi, le Comité des statuts a été saisi de **divers projets d'amendements** pour tenir compte de la pratique observée depuis quelques années, notamment quant au nombre maximum de personnes déléguées que peuvent élire les membres dans les établissements. **Ce travail vise à établir une plus grande équité** en tenant compte des établissements qui regroupent un grand nombre de membres. Ces changements ont été soumis à l'APD, qui appuie le CA en recommandant leur adoption par l'Assemblée générale (AG) dès cette année.

## EN GUISE DE CONCLUSION

### — DES PRÉOCCUPATIONS MAJEURES

Deux grandes préoccupations nous habitent en cette période de négociation et d'austérité budgétaire. D'une part, la **qualité des services aux élèves** est compromise par l'insuffisance de moyens et l'application de politiques d'intégration sauvage des élèves en difficulté. Cette situation contribue au **décrochage scolaire** et continue de faire fuir les jeunes de la classe moyenne vers le secteur privé qui profite d'un **financement public indécent**. C'est l'idée même d'égalisation des chances qui est ainsi évacuée de l'école publique.

D'autre part, la **crise de confiance que vit la CSDM**, dont les usagers sont pris en otage dans une confrontation entre les décideurs politiques locaux et nationaux, fragilise davantage l'école publique montréalaise. S'ajoute à ces tristes constats l'ombre d'une double restructuration de la CSDM, qui envisage **une révision de son offre de services** en improvisant des projets expérimentaux pendant que **le gouvernement menace de démembrer son territoire** et de **décentraliser vers les directions d'établissements** des pouvoirs additionnels qui amenuiseront encore notre autonomie professionnelle.

### — UNE APPROCHE CONSTRUCTIVE

Ces perspectives peu réjouissantes posent à notre organisation syndicale un **double défi de mobilisation et d'intervention** dans la dynamique politique. Le CA compte relever le premier défi grâce à l'engagement enthousiaste des membres qui se manifeste déjà dans le cadre du plan d'action en soutien à la négociation.

Nos interventions se poursuivront par ailleurs pour influencer les employeurs par tous les moyens mis à notre disposition dans le cadre de consultations, mais aussi **en prenant l'initiative de proposer nos solutions**.

Nos échanges avec les employeurs s'inscrivent **sous le signe de la critique positive** et de l'efficacité, comme en témoigne l'examen des dossiers qui ont été traités. Que ce soit au niveau politique devant le Conseil des commissaires, ou au niveau administratif avec la direction générale, le personnel-cadre et les divers intervenants responsables de dossiers, nos interventions visent la **résolution des problèmes** soulevés en assurant le **respect de nos conditions de travail**.

## — LA FORCE DE LA DÉTERMINATION

**Rien n'est jamais acquis sans efforts ni mobilisation.** C'est par l'adhésion massive des membres aux objectifs et aux revendications syndicales que nous parvenons le mieux à établir **un dialogue convaincant**. Cela se construit par l'information, la formation et la **discussion entre nous** à tous les niveaux de notre structure, depuis la salle des profs, et en assemblée syndicale des enseignantes et enseignants dans chaque établissement, jusqu'en Assemblée générale (AG).

Le Conseil d'administration convie tous les membres à relever ces défis pour préserver la **mission d'instruction de l'école publique** dans **une perspective d'égalité des chances** en misant sur la **pleine reconnaissance de notre profession** par l'amélioration de nos conditions de travail.

## LE CONSEIL D'ADMINISTRATION



De gauche à droite : **Martin Bibeau** (2<sup>e</sup> vice-président), **Elaine Bertrand** (3<sup>e</sup> vice-présidente), **Catherine Renaud** (présidente), **Roxanne Messier** (4<sup>e</sup> vice-présidente), **Frédérique Lecourt** (5<sup>e</sup> vice-présidente), **Josée Tétreault** (secrétaire-trésosière) et **Pascale Besner** (1<sup>re</sup> vice-présidente).



Avec la précieuse collaboration de **Jean-Luc Arseneau** et de **Nathalie Tremblay**, qui ont agi à titre de personnes-ressources auprès du CA pour pallier l'absence temporaire de membres de notre équipe.

