

Bilan et perspectives 2016-2017 du Conseil d'administration

À la suite de la conclusion de la négociation nationale et de la signature de l'*Entente nationale* en juin, l'année s'est amorcée sur les chapeaux de roues. Tout au long de l'année 2016-2017, notre mobilisation s'est poursuivie afin de faire respecter nos conditions de travail et de défendre l'école publique. Ce rapport annuel, le premier du triennat 2016-2019, présente d'abord sommairement les actions, les activités et les moyens mis en œuvre au cours de l'année en vue de soutenir notre mission au quotidien. Puis, il expose l'état de la situation des grands dossiers prioritaires identifiés en juin dernier pour l'année à venir, qui s'inscrivent par ailleurs dans notre plan triennal, tout en traitant d'autres dossiers majeurs menés en cours d'année.

AU QUOTIDIEN

AG.1617.002 APD.1617.042

En tête du mandat syndical vient la diffusion d'information en vue de bien renseigner les membres sur leurs droits. À cet égard, notre quotidien est composé de représentations individuelles et collectives pour la défense des droits des membres et pour corriger les pratiques inadéquates dans les établissements. Nos nombreux contacts par téléphone, par courriel ou lors des rencontres et des formations, ainsi que notre présence soutenue dans les écoles et les centres favorisent la transmission d'information et les échanges sur différents enjeux syndicaux et permettent de prendre le pouls et de mieux comprendre les réalités particulières ou les problématiques vécues dans les établissements.

Nous nous sommes engagés encore cette année de façon très active dans plusieurs comités ainsi que dans les différentes instances auprès des employeurs et de la FAE. Ces multiples représentations ont permis de faire connaître et de défendre les orientations syndicales de l'Alliance dans les différents dossiers et de faire respecter les encadrements légaux, dont les conventions, tant au niveau local que national. De plus, nous nous sommes assurés d'un suivi étroit du dossier des griefs et de la préparation des arbitrages.

Les équipes syndicales sont d'une importance capitale pour que nous puissions maintenir la communication et un contact privilégié avec tous les membres. Un programme annuel de formations variées, ajusté en fonction des besoins identifiés, est offert pour les personnes déléguées et pour les équipes syndicales, mais également pour l'ensemble des membres. Ce programme permet aux membres d'être mieux renseignés pour faire respecter leurs droits. Afin que les personnes déléguées, celles qui commencent à s'engager ou celles qui sont militantes de longue date, puissent s'approprier leur rôle, nous avons mis en place des outils et des actions pour les soutenir, les guider et pour entretenir avec elles une relation étroite de sorte qu'elles puissent mobiliser et informer adéquatement leurs collègues.



TEMPS FORTS DE L'ANNÉE

Au-delà de toutes ces activités qui composent notre quotidien, nous avons cette année pris en charge et mené des dossiers prioritaires et particuliers.

BILAN ET SUIVI DE LA NÉGOCIATION NATIONALE

Afin de faire le bilan de la dernière négociation nationale, la délégation de l'Alliance, mandatée par l'Assemblée des personnes déléguées (APD), a fait un important travail en Conseil fédératif (CF) pour que soit tenue une large consultation, prévoyant notamment des espaces pour des débats. C'est dans cet esprit qu'a été adopté, au CF de février, un plan de travail, qui a notamment permis au Comité exécutif de la FAE de tenir une consultation élargie auprès de tous les membres pour la production du bilan final sur la négociation nationale. Ainsi, tous les membres de l'Alliance ont pu s'exprimer et partager leur opinion. Par ailleurs, nous avons tenu une réunion extraordinaire de l'APD le 21 mars, afin de permettre aux personnes déléguées, qui ont particulièrement été interpellées et ont vécu les négociations en jouant un rôle primordial et en portant des responsabilités essentielles, de s'exprimer entre elles et de dégager différents points de vue.

À la suite de la signature de l'*Entente nationale*, plusieurs Fiches syndicales ont été mises à jour, dont deux éditions spéciales : l'une pour résumer les principales modifications apportées à la convention et l'autre portant sur le rappel de traitement, soit le paiement des sommes rétroactives.

RELATIONS DE TRAVAIL AVEC LES EMPLOYEURS

L'année 2016-2017 s'est avérée encore très difficile en matière de relations de travail et de communication avec la Commission scolaire de Montréal (CSDM), si ce n'est pire que l'an dernier. Nous avons encore dû vivre avec les effets de la restructuration de la commission scolaire et de la suppression de postes dans le service de relations de travail, ainsi qu'avec la réorganisation temporaire occasionnée par les dégâts d'eau que le siège social a subis. Dans toute cette désorganisation, la commission scolaire peine à communiquer efficacement, notamment quand il s'agit de répondre aux conseillers et parfois même aux membres du CA.

Dans ce contexte de transformation organisationnelle de la CSDM, nos communications et nos échanges ont été encore grandement affectés, ne sachant plus à qui nous adresser à la commission scolaire. Pire encore, nous avons constaté que nos membres disposent de moins en moins de services et de soutien de la part de la commission scolaire, dont c'est pourtant le rôle. Un employeur devrait être en mesure de répondre aux questions de son personnel portant notamment sur la paie, les modalités de retraite progressive ou de retraite, sur les processus et les demandes de congés. Or, les membres se tournent plutôt vers nos conseillers à l'Alliance, quand ils n'y sont pas carrément dirigés par les directions d'école ou la CSDM, pour obtenir réponse à leurs questions. En plus d'assumer leurs tâches, nos conseillers doivent pallier le désengagement de la CSDM, ce qui alourdit leur travail quotidien. Finalement, ce sont les cotisations syndicales des membres qui compensent le désinvestissement de la CSDM et de l'État.

[...] les membres se tournent plutôt vers nos conseillers à l'Alliance, quand ils n'y sont pas carrément dirigés par les directions d'école ou la CSDM, pour obtenir réponse à leurs questions.



Nous avons néanmoins poursuivi notre offensive en inscrivant à l'ordre du jour une multitude de griefs en Comité de relation travail (CRT), en ayant toutefois pour objectif de régler rapidement les différents litiges à la source plutôt que de nous inscrire dans un processus d'arbitrage. Malheureusement, nous sentons que nos relations de travail se transforment de plus en plus en relations « juridiques ». Nous constatons que la CSDM se cantonne davantage dans une position de fermeture, elle fournit l'information au compte-gouttes et, au lieu de se concentrer sur les règlements, elle a tendance à laisser traîner les délais, ce qui contribue à une perte de temps et à une augmentation des frais juridiques. Si bien que nous nous interrogeons sur le choix d'outils à privilégier, autre que le grief, pour pouvoir faire respecter nos droits de façon diligente par la CSDM.

Afin d'éviter d'en arriver aux griefs, nous tentons d'intervenir à la base : il faut faire cesser les mauvaises pratiques de gestion et empêcher que les mêmes erreurs se répètent année après année au siège social de la CSDM, comme dans ses établissements. Entre autres exemples de pratiques de gestion douteuses, mentionnons les directions qui exigent sans fondement un certificat médical, ou encore la CSDM qui refuse les congés à traitement différé ou qui les accepte en fin de plan seulement. Pensons également à la commission scolaire qui coupe le traitement des profs au moment même où le dossier médical est jugé non conforme ou incomplet, ou encore qui exige du médecin des enseignants en invalidité qu'il remplisse automatiquement le long questionnaire

de santé. Dans certains cas, la CSDM est même allée jusqu'à prendre des membres en filature dans le but d'invalider les expertises médicales!

COMITÉS PARITAIRES

Dès le début de l'année, nous avons l'intention de nous engager à fond dans les différents comités paritaires. Cependant, malgré le travail qui y est fait, les représentantes et les représentants se butent ici aussi à la mauvaise volonté de la commission scolaire. Bien que certains comités paritaires permettent l'avancement des dossiers, il y a eu dysfonctionnement au sein du Comité paritaire pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (CPCEREHDAA), entraînant une interruption des communications qui nous a forcés à intervenir fermement pour que les entraves cessent.

ÉCOLE PETER HALL ET CENTRE ACADÉMIQUE FOURNIER

Cette année, à l'École Peter Hall, les principaux travaux avec nos membres ont porté sur l'analyse des incidences d'engager ou non la négociation de la convention collective. C'est normalement à la suite de la conclusion de la négociation nationale au secteur public que s'enclenche cette démarche. Finalement, nous en sommes venus à la conclusion qu'il était plus pertinent de prolonger la durée de la convention collective actuelle. Par ailleurs, des rencontres ont été organisées avec la participation de la FAE et de la firme Samson Groupe Conseil inc. pour faire le bilan du dossier de l'assurance salaire de courte

durée, deux ans après la bonification de la gestion de ce régime. Du côté du Centre Académique Fournier, une assemblée de l'unité de négociation est à prévoir d'ici la fin de l'année scolaire.

négociation **LOCALE**

Après un arrêt d'une année et demie lié aux négociations nationales, le Comité de négociation pour la *Convention collective locale* a repris ses discussions avec la partie patronale afin de conclure une entente négociée dans les plus brefs délais. Malheureusement, les travaux n'avancent pas aussi vite que nous l'aurions souhaité. La CSDM a d'abord invoqué comme raison son intention de changer la composition du comité patronal pour retarder les rencontres, un de ses membres s'étant retiré. Puis, la partie patronale a prétexté des travaux d'urgence liés à un dégât d'eau au siège social, nous forçant encore à retarder les travaux. Finalement, les discussions ont repris en janvier, avec les mêmes représentants du côté patronal... Les arrangements locaux, venant à échéance le 31 janvier 2017, ont donc été reconduits jusqu'au 31 décembre 2017. Le calendrier ne comptant qu'environ 10 rencontres, nous ne croyons pas être en mesure de conclure une entente avant la fin de l'année scolaire. D'autant plus que les demandes syndicales et patronales ne s'inscrivent pas dans la même ligne de pensée, celle de la CSDM s'inscrivant davantage dans le droit de gérance et la négociation à coût nul! Le Comité préparatoire au projet de convention locale a été convoqué, afin de faire l'état de situation et de discuter des orientations à proposer au Conseil d'administration.

AVENIR DE L'ÉCOLE PUBLIQUE MONTRÉALAISE

En 2016-2017, nous avons continué à mobiliser de grands efforts pour la défense de l'école publique québécoise et des écoles de la CSDM en particulier. Nous avons poursuivi notre lutte solidaire pour protester contre les mesures d'austérité du gouvernement libéral ainsi que les coupes de postes et de services à la CSDM. Nous veillons à ce que nos écoles publiques aient les moyens de remplir leur mission première : instruire dans un milieu éducatif sain. Nous avons défendu avec ardeur le principe d'égalité des chances pour tous. Nous avons d'ailleurs eu l'occasion d'intervenir en ce sens dans plusieurs grands dossiers cette année.

RÉFLEXION COMMUNE

D'abord, à notre initiative et avec les quatre autres syndicats représentant le personnel de la CSDM, un chantier de réflexion a été mis en branle l'automne dernier pour trouver des solutions durables aux problèmes récurrents de la CSDM. Des représentants

des cinq syndicats, de concert avec les représentants du Comité de parents, d'associations de directions et de cadres ainsi que des commissaires, en sont arrivés à un consensus, que l'on peut qualifier d'historique, sur la situation à la CSDM en traçant un portrait précis du profil de ses élèves et de l'état de ses établissements. Sur la base de ce profil, les mêmes représentants ont formulé 11 revendications communes à présenter au gouvernement pour l'obtention d'un statut particulier, en raison de la réalité et des nombreux besoins de la population scolaire ainsi que du parc immobilier de la CSDM.

Dans le cadre de cette réflexion, les porte-parole syndicaux, patronaux et parentaux ont réclamé, lors d'une conférence de presse, une rencontre avec les ministres des Finances et de l'Éducation afin de leur présenter ces 11 revendications avant l'adoption du budget provincial. Notre objectif visait à les sensibiliser sur nos conditions d'enseignement, les conditions d'apprentissage des élèves, les services aux élèves et l'environnement dans lequel nous travaillons.



C'est en conférence de presse, le 24 novembre 2016, que les porte-parole des organisations représentant les cinq syndicats, le Comité des parents, le Conseil des commissaires et des associations de gestionnaires de la CSDM ont demandé une rencontre avec les ministres de l'Éducation et des Finances.

Le profil unique des élèves de la CSDM est sans contredit le constat principal sur lequel reposent les 11 revendications adoptées solidairement et unanimement par la communauté CSDM.

Malgré des demandes répétées durant quatre mois et des rencontres tenues avec cinq députés montréalais — représentant quatre principaux partis politiques à l'Assemblée nationale, dont le Parti libéral — qui avaient pour but de présenter nos revendications et de demander une intervention auprès des ministres Proulx et Leitão, ces derniers ne nous ont jamais répondu. C'est pourquoi, à la suite du dépôt du budget provincial, les présidences des cinq syndicats de l'Intersyndicale-CSDM ont pris l'initiative de convoquer une conférence de presse pour dénoncer le gouvernement libéral, qui n'a pas entendu ni même écouté les demandes spécifiques des écoles et des centres de la CSDM.

POLITIQUE NATIONALE SUR LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE

Au moment même où nous organisons notre réflexion commune sur l'école publique de la CSDM, le ministre de l'Éducation annonçait la tenue d'une vaste *consultation* sur la réussite

Catherine Renaud, présidente, accompagnée de ses collègues présidentes du SEOM et du SEPI, qui présentent au ministre de l'Éducation les positions des trois syndicats francophones de l'île de Montréal, en audience lors de la consultation sur la Réussite éducative.



© Yves Parenteau

éducative. Nous nous sommes donc investis de front dans deux démarches différentes, mais complémentaires puisqu'elles avaient toutes deux des incidences sur l'avenir de nos écoles publiques à la CSDM. C'est ainsi que nous avons rédigé un mémoire pour présenter les positions de l'Alliance et que nous avons participé activement aux deux audiences régionales tenues à Montréal, les 4 et 18 novembre, en compagnie des présidences des deux autres syndicats francophones des profs de l'île de Montréal (SEOM et SEPI). Nous avons pu compter sur une très grande participation des membres de l'Alliance aux différentes tables rondes organisées pour les consultations, mais également lors de manifestations et pour la distribution de tracts lors de ces audiences régionales.

Nous attendons maintenant, avec impatience et inquiétude, la nouvelle Politique sur la réussite éducative du ministre de l'Éducation.

PROJETS-PILOTES D'« INCLUSION »

Un autre dossier où nous avons eu à défendre le principe de l'égalité des chances est celui de l'« inclusion », telle que conçue par la CSDM. Nous avons été grandement ébranlés par l'annonce de projets-pilotes d'« inclusion » d'élèves en difficultés graves d'apprentissage que la CSDM comptait implanter dans trois écoles primaires dès 2017-2018. Nous avons vivement dénoncé ces projets-pilotes. D'abord, parce que la

CSDM n'a pas du tout respecté le processus de consultation prévu dans la convention collective, pourtant ratifiée par les deux parties, ce qui témoigne d'un très grand mépris pour les profs. Et puis parce que ces projets-pilotes ne constituent ni plus ni moins que des fermetures de classes spécialisées pour intégrer des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA) en classes ordinaires, sachant par ailleurs que les services dans ces classes sont déjà insuffisants pour répondre aux besoins des élèves intégrés. C'est pourquoi nous sommes allés en audience au Conseil des commissaires, accompagnés de plusieurs profs, dont une enseignante qui est venue témoigner des répercussions qu'a eues l'intégration de plus de ces élèves dans sa classe et une titulaire de classe spécialisée qui a expliqué l'importance du maintien de sa classe pour les élèves HDAA. Lors d'une deuxième présence au Conseil des commissaires, nous avons questionné la CSDM sur ses intentions quant à l'« inclusion » et nous lui avons démontré clairement que nos différentes écoles manquent cruellement de services à l'heure actuelle. Une manifestation et un point de presse ont également appuyé cette action syndicale.

Dans le cadre de ce dossier, nous avons multiplié les rencontres dans les écoles pour présenter notre analyse des enjeux liés aux projets d'« inclusion » de la CSDM. Lors de ces rencontres, les profs, qui en ont gros sur

le cœur et lourd sur les épaules, nous ont confirmé que nous avons bien compris ce qu'ils vivaient dans leurs milieux.

Nous avons aussi préparé des outils clés en main à l'intention des membres dans les établissements afin de mener à bien l'application du plan d'action adopté à l'unanimité à l'APD. Ces outils ont aussi permis de soutenir les interventions des représentants au CPEPE et au CE, afin qu'ils puissent sensibiliser les directions d'établissement et les parents à la réalité en classe ainsi qu'aux nombreux besoins de nos élèves, non comblés actuellement, et pour établir un dialogue avec eux. Nous avons aussi dénoncé les orientations de la CSDM, dictées dans son plan de transformation organisationnelle, qui demandent la fermeture des classes à cheminement particulier de formation (CPF) au secondaire.

Grâce à nos actions, au moment où nous rédigeons ce rapport, deux des trois projets-pilotes ont été abandonnés. Par ailleurs, nous avons appris que le plan de transformation organisationnelle de la CSDM datant de mars 2016 ne tenait plus.





© Alliance

QUALITÉ DE L'AIR DANS LES ÉCOLES ET LES CENTRES

L'Alliance a continué de suivre ce dossier, qui s'inscrit aussi dans nos 11 revendications, dans les écoles et les centres notamment par sa participation à la Coalition pour des écoles saines à la CSDM. De plus, un travail de clarification des mandats a été effectué au sein du comité de vigie, comité mis sur pied à la suite de la création de la coalition. Le dossier *Programme de la qualité de l'air intérieur (PQAI)* a notamment été remis à l'ordre du jour du Comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail (CPSST), ce qui a permis au comité de questionner directement les personnes responsables du côté patronal sur les problèmes rencontrés,



© Yves Parenteau

De gauche à droite, Michèle Henrichon, enseignante à l'école Baril, Martin Bibeau, vice-président, et Louis Cousineau, conseiller, lors de l'audience sur la qualité de l'air au Conseil des commissaires le 31 août 2016.

les procédures et les plans d'action mis en œuvre dans les établissements. Plusieurs rencontres ont été convoquées par la coalition, dont les plus actifs partenaires sont les cinq syndicats et le Comité de parents de la CSDM.

RÉFORME À L'ÉDUCATION DES ADULTES



Devant l'intention du gouvernement d'appliquer de façon cavalière les nouveaux programmes liés à la réforme à l'éducation des adultes (EDA), nous avons vivement réagi. D'abord parce que ces programmes sont fortement inspirés de ceux de la réforme à la formation générale des jeunes (FGJ), alors que la réalité de l'éducation des adultes est nettement différente. Puis parce que peu de formations ont été offertes et les outils pédagogiques, pourtant essentiels, se font rares. Cette implantation a entraîné non seulement une surcharge de travail pour le personnel enseignant, mais, selon des chercheurs, elle a été particulièrement néfaste pour les élèves à risque ou en difficulté, élèves que l'on retrouve en très grand nombre à l'EDA.

Pour toutes ces raisons, une opération d'envois de courriels aux responsables des

programmes du ministère et du ministre de l'Éducation a été effectuée afin de dénoncer l'implantation sauvage de ces programmes, qui n'a encore une fois fait l'objet d'aucune réelle consultation. L'exercice visait entre autres à demander le report de l'implantation obligatoire de la formation de base diversifiée (FBD) et de l'insertion socioprofessionnelle prévue le 1^{er} juillet 2017, ainsi qu'à demander des correctifs majeurs dans les programmes de francisation et de la formation de base commune (FBC). Une tournée a été organisée dans les centres de l'EDA pour soutenir les équipes syndicales dans l'application de ce plan d'action voté au CF de la FAE. À ce jour, le ministère de l'Éducation compte poursuivre l'implantation des nouveaux programmes liés à la réforme en juillet prochain.

On nous impose, pour la réforme à l'éducation des adultes, les mêmes façons de procéder que lors de l'entrée en vigueur de la réforme à la FGJ.

Quand on connaît le résultat de cette réforme, ce n'est pas très prometteur...

COLLOQUE

C'est sous le thème *S'engager pour demain* que s'est tenu le 22^e colloque de l'Alliance, les 30 et 31 mars. Près de 4 000 enseignantes, enseignants et stagiaires, tous milieux et secteurs confondus, ont participé au colloque et ont visité le Salon des exposants. La plénière d'ouverture, animée par Emmanuel Bilodeau — lui-même citoyen très engagé — a ouvert officiellement les festivités. Les invités, Pascale Grignon, porte-parole du mouvement *Je protège mon école publique*, Karel Mayrand, directeur pour le Québec et l'Atlantique de la Fondation David Suzuki, Mélissa Mollen-Dupuis, cofondatrice du mouvement *Idle No More Québec* et présidente de Wapikoni, et Claude Vaillancourt, président de l'organisation altermondialiste ATTAC-Québec, ont lancé les discussions sur le thème de l'engagement, sujet ayant une résonance particulièrement forte pour eux, dans des sphères variées, mais combien complémentaires. Les 29 conférences et ateliers offerts ont permis aux profs de s'ouvrir sur de nouveaux horizons, de participer à des débats et de se ressourcer. Koriass, un artiste qui ose s'exprimer pour faire valoir ses opinions de droits et de justice, a offert un spectacle de clôture électrisant. Ce colloque, où l'on a exprimé la nécessité d'un engagement collectif pour la défense de l'école publique, fut un franc succès.



© Jean-François Leblanc



© Jean-François Leblanc

VIE À L'INTERNE

Comme toujours, pour accomplir notre mission, nous avons bénéficié de l'expertise et du dévouement sans faille du personnel de l'Alliance, tant pour l'organisation du colloque, pour la rédaction de nos nombreux avis dans les dossiers de négociation locale, de l'« inclusion » ou de la défense de l'école publique, par exemple, que pour les conseils aux membres et la mobilisation tout au long de cette année fort chargée. Nous transmettons nos plus sincères remerciements à tous les membres du personnel-conseil et du personnel de soutien.

Cette année, nous avons bénéficié de renfort en la personne de Christine Richard, embauchée au poste de directrice générale de l'Alliance au mois de novembre dernier. Le mandat de madame Richard se développe dans un esprit de continuité avec le triennat précédent, l'objectif principal étant de mettre sur pied des méthodes de travail favorisant le travail d'équipe et la reconnaissance de l'expertise de chacun. Trois de nos conseillers ont pris leur retraite, si bien que nous avons recruté trois nouvelles personnes au sein de l'équipe des services aux membres.

Un exercice de diagnostic organisationnel est en cours. Il permet de cibler les forces de l'organisation à l'interne, les

enjeux rencontrés ainsi que les attentes des employés. Ce diagnostic permettra à terme de préciser nos besoins sur les plans de ressources humaines et matérielles. Notre objectif est de mieux planifier et organiser notre travail, toujours dans le but de remplir notre mandat auprès des membres de l'Alliance, en nous mobilisant pour la défense de l'école publique, dont la mission première est l'instruction.

GESTION EFFICACE

En tant que personne morale à but non lucratif, l'Alliance n'échappe pas aux exigences de la gestion responsable de ses ressources financières. Dans nos prévisions budgétaires, nous avons présenté un déficit puisque des sommes ont été prévues pour permettre un meilleur transfert de dossiers entre les trois personnes-conseillères qui allaient prendre leur retraite et nos trois recrues. De plus, l'augmentation du nombre de griefs ainsi que les journées d'arbitrage qui s'accumulent font grimper de manière significative les frais juridiques. Des sommes ont aussi été consenties pour l'implantation de changements technologiques majeurs liés à notre site Internet. À la fin de l'année financière, si un déficit est constaté, il sera comblé par les sommes épargnées au cours des dernières années.

CONCLUSION

L'année 2016-2107 a sans contredit été fort chargée. Les dossiers prioritaires mis de l'avant démontrent bien avec quelle ardeur nous avons défendu l'école publique et l'égalité des chances pour tous. Au cours de la prochaine année, nous suivrons de près ces différents dossiers et nous continuerons à agir collectivement pour dénoncer les injustices et revendiquer nos droits.

Plus concrètement, nous ferons le point en APD sur la conduite des dernières négociations de notre *Entente nationale*, une fois que le Comité exécutif de la FAE aura rédigé son rapport et l'aura présenté en CF pour débats. Les membres seront également appelés à prendre part activement aux travaux liés à la négociation de notre convention collective locale en se prononçant sur les moyens à mettre en place pour en arriver à une entente.

Cependant, si notre employeur veut que nos relations de travail soient fluides et s'améliorent un tant soit peu, il devra changer d'attitude, s'engager dans une communication ouverte, être plus transparent et respectueux de tout le travail accompli par les enseignantes et enseignants. Ainsi, nous aurons les bases nécessaires pour ensemble faire respecter nos conventions collectives communes. Notre porte demeure ouverte pour améliorer la communication avec la CSDM.

Les 11 revendications communes qui ont fait l'objet d'un consensus entre les 5 syndicats, les représentants du Comité de parents, des

associations de directions et de cadres ainsi que des commissaires sont maintenues. Cependant, nos démarches pour obtenir un statut particulier pour la CSDM se font maintenant de façon parallèle. Cela dit, nous continuerons à nous battre pour l'amélioration de nos conditions d'enseignement et des conditions d'apprentissage ainsi que pour les services aux élèves et l'environnement dans lequel nous travaillons. D'ailleurs, la vigie et la défense des droits de travailler et d'apprendre dans un environnement sain demeurent une priorité pour l'an prochain.

Par ailleurs, nous poursuivons la bataille dans le dossier de l'« inclusion » et multiplierons nos actions à la rentrée de la prochaine année scolaire, notamment en bonifiant notre programme de formations syndicales qui porteront sur l'« inclusion », mais aussi en adoptant la phase 2 de notre plan d'action. Nous surveillerons le nombre de classes spécialisées mises en place l'an prochain, en considérant que la commission scolaire doit accueillir 1000 nouveaux élèves à la rentrée scolaire 2017-2018, dont certains auront sans doute des besoins particuliers, qu'ils soient HDAA ou non. Nous continuerons d'outiller les équipes de profs et nous poursuivons nos demandes d'ajouts de services directs aux EHDAA, puisque nous avons constaté, lors de la collecte des besoins, qu'il manquait encore environ 270 postes à temps plein pour combler les besoins exprimés par les profs pour les élèves.

Quant à la réforme à l'EDA, même si le gouvernement rend les nouveaux programmes obligatoires, cela ne nous empêchera pas

de continuer à dénoncer la situation et à nous faire entendre sur le sujet. Il est essentiel de sensibiliser la population à la réalité des enseignantes et des enseignants des différents programmes de l'EDA afin qu'elle puisse bien comprendre nos revendications dans ce dossier.

En vertu du mandat que l'Assemblée générale lui a confié, le Comité des statuts poursuivra les travaux entrepris dans le cadre de la motion Dionne. Il analysera dès le début de l'année les grandes lignes qui se sont dégagées des consultations tenues en 2016-2017. Il proposera par la suite divers scénarios qui touchent la composition ainsi que le mode de représentation et d'élection des membres du CA. C'est l'APD qui recommandera à l'Assemblée générale de 2018 la modification ou non des *Statuts et règlements de l'Alliance*.

Par ailleurs, un Congrès extraordinaire de la FAE se tiendra en janvier 2018 et portera aussi sur les statuts de notre fédération, notamment en lien avec le processus entourant la négociation nationale. Les travaux de préparation à ce Congrès avec la délégation de l'Alliance débiteront dès la rentrée.

Comme on peut le constater, l'année scolaire 2017-2018 s'annonce aussi fort chargée, mais sachez que le Conseil d'administration sera au rendez-vous. Ensemble, nous pouvons faire bouger les choses pour améliorer nos conditions d'exercice ainsi que protéger nos droits, mais aussi pour défendre notre milieu de travail constamment malmené, l'école publique.

**Le Conseil d'administration,
de gauche à droite :**
Elaine Bertrand (3^e vice-présidente),
Line Lamontagne (5^e vice-présidente),
Frédérique Lecourt
(secrétaire-trésorière),
Catherine Renaud (présidente),
Pascale Besner (1^{re} vice-présidente)
Martin Bibeau (2^e vice-président),
et **Nathalie Tremblay**
(4^e vice-présidente).

