

RAPPORT ANNUEL 2017-2018

Bilan et perspectives du Conseil d'administration



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

TEMPS FORTS DE L'ANNÉE

négociation **LOCALE**

L'un des moments forts de l'année est sans contredit la négociation de notre *Convention collective locale*. Amorcée en 2013, cette négociation s'est conclue cette année, non sans difficultés.

Au cours de l'année 2017-2018, plus d'une douzaine de rencontres ont eu lieu, où nous n'avons cessé de demander à nos vis-à-vis que nos discussions portent sur de vrais échanges et ne se butent pas à des fins de non-recevoir systématiques de nos demandes.

Plus d'une fois, nous avons fait des représentations en audience au Conseil des commissaires pour leur signifier que les négociateurs démontraient beaucoup de fermeté et leur demander d'agir. Il nous était impératif de leur faire part de nos priorités sans quoi il ne pouvait y avoir d'avancées. Nous avons réitéré l'urgence de prendre les mesures nécessaires pour contrer la pénurie d'enseignants, entre autres. La réponse a toujours été la même : nous ne négocierons pas ici. Parmi les multiples stratégies utilisées, le comité de négociation a notamment exigé une rencontre officielle entre la présidente de la CSDM et la présidente de l'Alliance afin de voir s'il y avait une volonté de négocier sur des enjeux primordiaux à l'amélioration du quotidien des profs.

Malgré cela, le 18 décembre, la partie patronale a proposé de prolonger jusqu'au 30 avril les arrangements locaux à la condition qu'une entente de principe soit conclue au 30 avril 2018. Si nous ne signions pas, les arrangements tombaient le 31 décembre 2017. À neuf jours ouvrables de la séance de placement de l'EDA, qui se tenait le 13 janvier, nous ne pouvions laisser tomber les arrangements locaux, puisque cela signifiait qu'il n'y aurait plus de liste prioritaire et d'élargissement de champs. Ces arrangements à l'éducation des adultes qui touchent l'affectation dataient de 1998. Nous avons donc été contraints de signer cette entente pour ne pas pénaliser les membres de l'EDA.

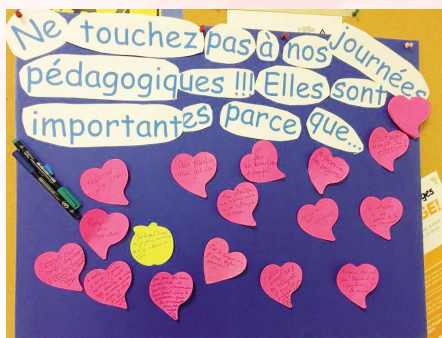
La partie patronale avait clairement pour priorité de finaliser la négociation de la *Convention collective locale*, mais

certainement pas celle d'améliorer les conditions de travail des enseignantes et enseignants de la CSDM ! À partir de ce moment, trouvant qu'elle avait perdu assez de temps, la partie patronale a annoncé qu'elle ne négocierait que dans un cadre restreint.

Devant cette fermeture, le comité de négociation a décidé d'aller consulter les instances avant de poursuivre les discussions. Parmi les différentes options qui se présentaient, nous avons choisi de demander l'intervention d'une arbitre médiatrice. Le processus de médiation a débuté en mars. Cependant, malgré ses interventions, l'arbitre médiatrice a été incapable d'amener la CSDM à laisser place à l'ouverture. Dans cette conjoncture où des droits acquis depuis plus de 20 ans étaient en jeu, la CSDM menaçant de laisser tom-



Vote de grève historique lors de l'Assemblée d'unité de négociation CSDM du 12 avril 2018, où 77 % des membres présents ont voté une journée de grève illégale.



Profs mobilisés pour la négociation locale. À gauche, l'opération *Touche pas à mes pédagogos* à l'école Marie-River. Au centre, les profs de l'école Saint-Jean-Baptiste-de-la-Salle ont fièrement pris la pose, avec leurs t-shirts, près de leur banderole. À droite, les membres de l'école Saint-Anselme ont fait le *Black Friday* pendant la négociation.

ber les arrangements locaux le 1^{er} mai, nous avons réorienté notre stratégie afin d'amener la CSDM à négocier à notre rythme, malgré les contraintes imposées au comité de négociation de l'Alliance.

Ainsi, le 12 avril, dans une salle bondée, l'Assemblée d'unité de négociation CSDM a voté, avec 77% des voix, une journée de grève illégale le 1^{er} mai 2018 dans le cas où la CSDM refuserait de s'engager à reconduire les arrangements locaux jusqu'à la conclusion d'une entente de principe dans le cadre restreint de la négociation locale. Ce vote a été un revirement majeur dans la négociation et un moment inoubliable qui restera gravé dans notre mémoire.

Toute cette bataille stratégique n'a pu être orchestrée que par la mobilisation des membres qui ont mis en pratique les moyens de pression, tels que le refus de participer aux activités imposées par les directions lors des journées pédagogiques, particulièrement lors de la journée institutionnelle, afin de revendiquer du temps de nature professionnel à ces moments, la demande massive de mutation libre ainsi que le port du chandail *Les profs méritent d'être respectés*. Cette solidarité nous a permis de renverser la vapeur et a forcé la CSDM à se pencher

sur une offre globale que nous lui avons soumise, et ce, sans même être officiellement retournés à la table de négociation. La stratégie a porté ses fruits et nous en sommes finalement venus à une entente. Sans être de grande envergure, tant dans son contenu que dans son nombre de modifications, elle bonifie néanmoins les conditions de travail de certains de nos membres, entre autres ceux à statut précaire. De plus, elle reconduit les arrangements locaux jusqu'à la nouvelle *Entente nationale*, ce qui est sécurisant pour les membres de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes, deux secteurs où la très grande majorité des membres est en situation de précarité, pour qui les arrangements locaux ont un impact important.

Tout au long du processus de négociation, nous avons pu compter sur l'appui de plusieurs personnes et organisations, notamment du Syndicat des professeurs de l'Université du Québec — dont le comité exécutif a adopté une résolution appuyant notre mandat de grève illégale du 1^{er} mai —, de la FAE, de nombreux parents, de la FCPQ. L'appui moral de présidences de syndicats affiliés à la FAE et des présidences de l'Intersyndicale-CSDM nous a également été précieux.

RELATIONS DE TRAVAIL AVEC LES EMPLOYEURS

L'année 2017-2018 s'est encore avérée très difficile en matière de relations de travail avec la CSDM. Le changement d'attitude et de pratiques observé depuis la transformation organisationnelle s'est intensifié et les communications sont tout aussi difficiles. Par ailleurs, la loi 105 a enchaîné le principe de subsidiarité : les dirigeants de la CSDM tardent à nous répondre ou ne le font pas du tout. Les conseillers et les membres du CA peinent à avoir des réponses rapides ou des réponses précises lors de leurs interventions auprès de l'employeur. La CSDM continue à privilégier une approche de judiciarisation de nos relations de travail en nous invitant à déposer des griefs au lieu de tenter de régler les problèmes en amont. Dans un contexte de sous-financement, beaucoup de temps et d'argent sont dépensés inutilement.

Devant ces problématiques, l'Intersyndicale-CSDM, qui représente 16 000 employés de la CSDM, a soumis un plan d'action et de communication à ses différentes instances, dont l'APD de l'Alliance. Ce plan visait à signaler la situation intenable liée aux tâches qui s'alourdissent et aux conditions d'exercices qui se dégradent ainsi qu'à témoigner de la détresse que vivent trop de membres du personnel. D'ailleurs,



L'une des publicités de la série diffusée par l'Intersyndicale-CSDM dans le journal *Métro*, au cours des mois de mars, avril et mai.

le nombre de congés liés aux invalidités de nature psychique explose depuis les dernières années. Le plan visait aussi à dénoncer l'amputation des services au personnel. Dans les milieux, les relations de travail avec la direction ne sont pas toujours simples. En plus du non-respect de notre contrat de travail, de l'incompétence ou de l'attitude méprisante de certaines directions, nous devons composer avec le manque de ressources dans un contexte d'inclusion ou d'intégration massive des élèves HDAA sans tous les services nécessaires. La sécurité des profs et des élèves est de moins en moins assurée par la CSDM, comme en ont témoigné des membres du personnel de l'école des Cinq-Continents dans les médias. Tous les jours, nous sommes à pied d'œuvre pour soutenir les profs dans ces moments difficiles.

Le plan d'action et de communication de l'Intersyndicale-CSDM s'est traduit par une rencontre avec la présidente et le directeur général de la CSDM, la production et la diffusion d'une vidéo des cinq présidences, la parution de publicités dans le journal, la diffusion de tracts destinés au personnel, l'organisation d'un 5 à 7 pour tous les membres de l'Intersyndicale-CSDM, des présentations à différents Conseils des commissaires, une conférence de presse et une manifestation.

Malheureusement, les réactions de la CSDM, au lieu de porter sur la reconnaissance de la réalité et des besoins de ses employés qui travaillent dans des conditions de plus en plus difficiles, sont davantage en lien avec la nécessité de protéger son image, dans un contexte de pénurie de profs. Au nom du recrutement, vaut mieux se fermer les yeux sur ce qui ne va pas. Tout va bien, madame la Marquise !



Les cinq présidences de l'Intersyndicale-CSDM au Conseil des commissaires du 29 mars 2018.

Par ailleurs, alors que depuis cinq ans l'Alliance organise une série de rencontres avec les cohortes d'étudiants de bac 1 et leur enseignant associé dans les écoles secondaires, cette année, contre toute attente, l'Alliance a reçu une interdiction formelle de faire ces réunions, qui visent à les informer et à les soutenir. Pourquoi ? Aucune raison n'a été précisée. On nous interdit de nous présenter dans ces écoles. Une autre façon de nous museler...

INTÉGRATION MASSIVE ET « INCLUSION »

Opération *Composition de la classe* par la FAE

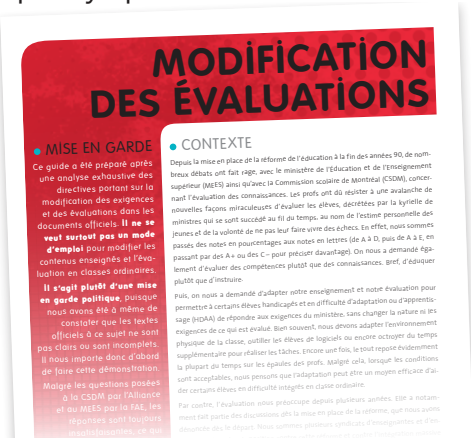
À l'automne 2017, afin de faire la démonstration que les classes ordinaires ne le sont plus en raison de l'intégration massive des EHDA et du nombre important d'élèves à risque non comptabilisés, la FAE a lancé l'opération *Composition de la classe*. Cette opération a dû être suspendue, puisque neuf commissions scolaires menaçaient de demander une injonction en Cour supérieure et ont déposé un grief afin de préserver l'anonymat des élèves. À ce jour, nous attendons toujours le résultat de l'arbitrage en cours pour pouvoir reprendre l'opération.

Collecte des besoins de services pour les élèves HDAA à la CSDM

Sur ordonnance de l'arbitre en chef du greffe de l'éducation, les profs de l'Alliance ont été obligés de suspendre l'opération annuelle de collecte des besoins parce que la commission scolaire accusait l'Alliance de poursuivre l'opération *Composition de la classe* de la FAE en utilisant le formulaire *Portrait de ma classe*. Ce document est pourtant à la disposition des profs depuis plusieurs années et il avait aussi été présenté en comité paritaire à la CSDM au moment de sa confection. Après moult tergiversations, une entente est intervenue entre la CSDM et l'Alliance pour que notamment les initiales des élèves soient remplacées par un chiffre. La collecte a pu reprendre ensuite.

Modification des contenus enseignés et des évaluations

Nombreuses représentations ont été faites pour dénoncer le subterfuge en lien avec la modification des contenus des programmes enseignés et des évaluations et demander des services pour nos élèves HDAA, plutôt qu'offrir une instruction au rabais sans diplomation en classe ordinaire. À la suite d'un mandat voté à l'unanimité en APD, l'Alliance a fait des représentations auprès de la FAE, afin qu'elle porte le message à tous les membres, aux parents et aux médias. Ce mandat a également été voté à l'unanimité en Conseil fédératif. À l'Alliance, un document syndical a été produit afin d'outiller les profs pour dénoncer la situation et questionner les directions d'école lorsque celles-ci considèrent qu'il n'y a pas d'autre choix.



Dossier Montcalm

Après avoir déposé, au printemps 2017, une ordonnance de sauvegarde au Tribunal administratif du travail afin de faire stopper un projet qui était susceptible de changer radicalement le portrait de l'école Montcalm, le juge a donné raison à l'Alliance. La CSDM a donc dû refaire ses devoirs. Pendant ce temps, l'équipe de personnes délé-

guées a poursuivi son rôle d'informer et d'unir les collègues. Elle a tenu ses assemblées syndicales, a alimenté les débats, a écouté les collègues et a fait des représentations auprès de la CSDM, en passant par les différents comités paritaires. La décision de l'équipe était claire : non à ce projet controversé qui divise l'équipe. Puis, en avril 2018, la décision finale est tombée au comité paritaire EREHDAA : il n'y aura pas de projet-pilote à l'école concernée.

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

Depuis les trois dernières années, les inscriptions d'élèves allophones sont en croissance constante et l'arrivée massive de demandeurs d'asile en août dernier a placé la CSDM devant des défis importants d'accueil. Cette année, un nombre historique de 225 groupes d'accueil a été atteint au préscolaire, primaire et secondaire.

L'Alliance est préoccupée d'une part par l'organisation des services du secteur de l'accueil et d'autre part par l'intégration des élèves allophones en classe ordinaire sans passage par la classe d'accueil. Plusieurs enseignants, notamment au préscolaire, nous ont interpellés devant le peu de services, voire l'absence de services, pour certains de leurs élèves ainsi intégrés. Une rencontre a été organisée avec des enseignantes et enseignants du champ 20 à l'automne et une enquête a été menée au printemps auprès des enseignantes et des enseignants qui intègrent des élèves en classe ordinaire sans passage par la classe d'accueil. Cela nous a permis de constater le manque de services particuliers auxquels ont droit ces élèves. La pénurie

d'enseignants à laquelle le champ 20 n'échappe pas fait en sorte que des profs en soutien linguistique sont appelés à enseigner en classe d'accueil, laissant sans services les élèves suivis en soutien linguistique en classe ordinaire, faute de remplaçants.

Les difficultés d'organisation physique des classes dans un contexte de surpopulation scolaire demeurent également une source de préoccupation. La vigilance sera de mise pour la prochaine année.

ÉCOLES ALTERNATIVES

À la suite des mandats confiés par nos instances, une table de travail a été mise sur pied pour trouver une voie de passage concernant l'enseignement à des groupes de trois niveaux dans les écoles alternatives. Les recommandations de la table ont été adoptées en Assemblée de personnes déléguées. L'Alliance dispose désormais d'une démarche claire à suivre lors de telles demandes en Comité de relations de travail.

RÉFORME À L'ÉDUCATION DES ADULTES

L'Alliance a participé activement aux tables de travail de la FAE pour demander un moratoire sur l'implantation obligatoire des nouveaux programmes à l'éducation des adultes, de sorte que le ministère de l'Éducation prenne le temps d'apporter les correctifs nécessaires pour que les enseignantes et les enseignants puissent bénéficier d'une transition convenable et enseigner adéquatement.

Si on se fie aux problèmes vécus depuis quelques années par les profs lors de l'implantation de la réforme à

la formation de base commune (manque de matériel, de versions d'examens, de temps d'appropriation et de formation), on peut présumer que les conditions ne seront certainement pas meilleures lors de l'implantation de la réforme à la formation de base diversifiée (FBD), qui se fait quant à elle dans un court laps de temps. Comme quoi le gouvernement ne semble pas apprendre de ses erreurs.

Et malheureusement, à quelques mois de l'implantation obligatoire du programme d'insertion socioprofessionnelle (ISP) et de la majorité des programmes d'études de la formation de base diversifiée (FBD), et malgré tous les échecs vécus au secteur des jeunes et à l'EDA, le ministère ne compte pas effectuer de correctifs significatifs. Cela démontre une fois de plus son obstination à vouloir implanter des réformes pensées par des technocrates, loin du terrain, faisant fi de l'expertise des premiers concernés, les profs !

CONGRÈS EXTRAORDINAIRE FAE

Les 18 et 19 janvier s'est tenu à Montréal le Congrès extraordinaire de la FAE. L'essentiel des travaux a porté sur le chapitre 7 des statuts et le chapitre 2 sur le *Règlement de la négociation nationale*. Pour les 50 membres délégués de l'Alliance, cela a représenté 7 rencontres préparatoires qui se sont échelonnées du 24 août 2017 au 15 janvier 2018, sans compter deux séances de travail en délégation qui auront été nécessaires entre les débats lors du Congrès afin de parfaire nos positions. Tout un marathon que la délégation de l'Alliance a su affronter encore une fois ! Ce Congrès aura permis de mettre au jeu des débats importants sur les mécanismes qui encadrent le déroulement de la négociation nationale de la FAE. À l'issue de ces travaux, nous nous assurons donc d'une compréhension commune, ingrédient essentiel au maintien d'une solidarité syndicale. Nous sommes donc prêts pour la prochaine négociation nationale, en 2020, dont la préparation s'est mise en branle ce printemps.

CLIMAT DANS LES INSTANCES ET AUX RÉUNIONS PRÉPARATOIRES DU CONGRÈS

Plus particulièrement au cours de la dernière année, des enjeux liés au climat lors des débats ou de la prise de parole dans les différentes instances ou encore en délégation ont été soulevés. Préoccupé par cette situation, le Conseil d'administration a entrepris un travail important auprès des présidences d'assemblée et compte se doter d'outils supplémentaires pour assurer une communication saine à l'intérieur et à l'extérieur des instances.

1. Au moment de diffusion de ce document, le scénario n'était pas encore choisi.



Profs mobilisés pour la négociation locale. Une banderole installée de nuit devant le siège social de la CSDM, en novembre dernier, par un commando de l'Alliance. Un babillard syndical utilisé à bon escient à l'école Sophie-Barat. Une porte bien décorée à l'école Louis-Hippolyte-Lafontaine.

STATUTS DE L'ALLIANCE

C'est à l'Assemblée générale 2017-2018 qu'a été conclu le mandat que l'AG avait confié au Comité des statuts en 2016.¹ Il s'agissait de mener une large consultation sur la composition ainsi que sur le mode de représentation et d'élection des membres du Conseil d'administration, en prenant en compte les divers éléments de la motion Dionne.

Rappelons qu'un membre de l'Alliance, Michel Dionne, a déposé un avis de motion qui devait être traité en Assemblée générale de 2016. Or, une analyse de la motion Dionne a révélé au Comité des statuts que les amendements proposés entraîneraient des changements importants relatifs à la logique de représentation des élus, qu'ils pourraient modifier également la composition du Conseil d'administration et le nombre de ses membres. Par ailleurs, ils modifieraient aussi, pour certains postes du CA, le mode d'élection au suffrage universel. C'est pourquoi le Comité des statuts a effectué une large consultation pour que les membres de l'Alliance puissent s'exprimer sur ces sujets et présenter des scénarios qui tiennent compte des opinions.



ACTIVITÉS SYNDICALES EN CHIFFRES

INSTANCES LOCALES ET NATIONALES

14 Assemblées de personnes déléguées, dont :

1 APD extraordinaire sur les orientations du Congrès

3 APD-CSDM extraordinaires sur la négociation locale

4 Assemblées d'unité de négociation-CSDM extraordinaires

1 Assemblée générale

2 jours en Congrès extraordinaire de la FAE

20 jours en Conseil fédératif

VISITES D'ÉTABLISSEMENTS

190 visites

129 établissements visités

FORMATIONS SYNDICALES

14 séances de formation

375 participants

RENCONTRES DE COMITÉS DE TOUTES SORTES

67 rencontres de comités paritaires, statutaires, syndicaux et de comité de gestion du centre des enseignantes et des enseignants

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

3 séances de travail du comité préparatoire au projet de convention collective

12 rencontres avec la partie patronale

AUDIENCES AU CONSEIL DES COMMISSAIRES

5 audiences

VIE À L'INTERNE

Madame Nathalie Brière s'est jointe à l'équipe de l'Alliance à titre de directrice générale en mars dernier. Elle dirige et coordonne les activités générales de l'Alliance tout en veillant à la saine gestion, à la motivation et au soutien du personnel afin d'atteindre les objectifs stratégiques de l'organisation. Dès son entrée, plusieurs défis l'attendaient. On compte dans ses priorités :

- le recrutement de personnel pour pallier 4 départs à la retraite ainsi qu'un congé maternité;
- les travaux à réaliser pour la réfection de l'enveloppe extérieure de l'immeuble;
- la gestion du travail d'équipe dans le souci constant de maintenir et d'accroître la qualité du service aux membres.

L'exercice de diagnostic organisationnel se poursuit. À terme, le diagnostic fera le portrait exact de nos façons de travailler ensemble et proposera des solutions. Avec l'appui de la direction générale, 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.

Pour accomplir cette mission, nous pouvons compter sur l'expertise et le dévouement du personnel de l'Alliance. Nous en profitons pour leur transmettre nos plus sincères remerciements. Nous remercions également monsieur Dominic Pelletier pour son soutien indéniable au cours de cette année. Grâce à lui, nous avons pu mener à terme tous nos mandats.

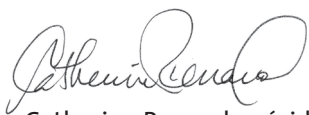
CONCLUSION

L'année 2017-2018 a sans contredit été fort chargée. Les dossiers prioritaires mis de l'avant démontrent bien avec quelle ardeur nous avons défendu les droits de nos membres, avec un souci constant d'améliorer leurs conditions de travail et d'exercice, et de défendre l'école publique et l'égalité des chances pour tous. Au cours de la prochaine année, nous suivrons de près ces différents dossiers. En plus de nous approprier la nouvelle convention collective et de veiller à son application, nous continuerons à agir collectivement pour dénoncer les injustices et revendiquer nos droits.

NOUS FERONS DES DOSSIERS SUIVANTS LES NEUF PRIORITÉS DE L'ANNÉE 2018-2019.

- | Mesures pour assurer un climat et des échanges sains dans et à l'extérieur des instances
- | Relations de travail avec la CSDM, Intersyndicale-CSDM :
 - Plan d'action
 - Communication Alliance - CSDM à tous les paliers
 - Gestion des litiges et griefs avec la CSDM
- | Projet de loi 105 - PEVR et projets éducatifs
- | Inclusion EHDA et élèves de l'accueil :
 - Vigie classes et points de service EHDA, notamment DGA, CPF et TC, et accueil
 - Reconnaissance des EHDA
- | Santé psychologique et physique au travail
- | Colloque et 100 ans de l'Alliance
- | Préparation à la négociation nationale
- | Congrès FAE- juin 2019
- | Réforme à l'EDA

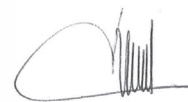
Il va sans dire que nous aurons, encore une fois, beaucoup de pain sur la planche au cours de l'année 2018-2019. Tout comme les membres peuvent compter sur notre soutien indéfectible, nous savons pertinemment que nous pouvons aussi compter sur une solide équipe de personnes déléguées, qui sont tous les jours nos yeux et nos oreilles sur le terrain. Nous vous en sommes très reconnaissants.



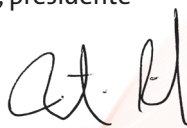
Catherine Renaud, présidente



Pascale Besner, 1^{re} vice-présidente



Frédérique Lecourt, secrétaire-trésorière



Martin Bibeau, 2^e vice-président



Elaine Bertrand, 3^e vice-présidente



Nathalie Tremblay, 4^e vice-présidente



Line Lamontagne, 5^e vice-présidente

Avec la collaboration de Dominic Pelletier, personne-ressource.