



RAPPORT ANNUEL

2022 23

Bilan et perspectives
du Conseil d'administration
AG.2223.002



Au cours de cette deuxième année de mandat, les membres du Conseil d'administration ont poursuivi les objectifs inscrits dans le plan triennal 2021-2024.

Ce rapport annuel présente, au-delà de toutes les activités qui composent notre quotidien et des services aux membres, 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 TRIENNAL, LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA) A ÉTÉ GRANDEMENT OCCUPÉ PAR CERTAINS DOSSIERS.

NÉGOCIATION NATIONALE

Le dossier de la négociation nationale a mobilisé une grande partie du personnel de l'Alliance cette année. Nous sommes en plein cœur du sujet et de l'action et nous travaillons fort pour atteindre l'objectif ultime : une *Entente nationale* à la hauteur de ce que nous voulons pour l'école publique et de notre apport à la société. Cette négociation s'inscrit dans un contexte de désertion de la profession enseignante qui doit absolument être freinée. Notre quotidien doit changer afin que nous soyons en mesure d'effectuer notre travail, sans nous rendre malades, et ce, pour notre bien, celui des élèves et celui de l'école montréalaise. Dès le début de l'année scolaire, une réunion extraordinaire de l'Assemblée de l'unité de négociation CSSDM a été tenue, afin de permettre aux membres d'adopter nos demandes salariales. Ensuite, d'autres assemblées ont été tenues, afin de nous donner des plans d'action-mobilisation. Plusieurs outils de communication et documents d'éducation syndicale ont été produits et une tournée des établissements a été organisée pour informer les membres de l'état de situation. Un point sur ce sujet a été à l'ordre du jour de toutes les rencontres de l'Assemblée des personnes déléguées (APD) pour les tenir au courant de l'évolution de la négociation et de la mobilisation. Beaucoup d'efforts de mobilisation et de communication ont été déployés pour que les membres soient présents en grand nombre à la réunion extraordinaire de l'Assemblée d'unité de négociation CSSDM du 16 mai.

C'est dans un Théâtre Saint-Denis bien rempli que s'est tenue la réunion. À cette occasion, un état de la négociation et le dévoilement du projet de plan d'action-mobilisation pour la phase de pression à mettre en place dès la rentrée scolaire ont été faits. Il n'a pas fallu attendre la fin de la présentation pour remarquer l'énergie qui se dégageait de la salle et la combativité des membres ! Les membres du Conseil d'administration et les personnes présentes étaient sur la même longueur d'onde, unis et prêts à se battre pour améliorer les conditions de travail. D'ailleurs, c'est plus de 98% des membres qui ont voté pour un mandat de grève générale illimitée légale à exercer au moment opportun. L'Alliance est l'un des premiers syndicats de la fonction publique à se voter un mandat de grève. 98%, ce chiffre magique et à forte portée symbolique demeurera une référence pour illustrer la force, l'unité et la détermination des membres de l'Alliance.



Lors de l'AUN-CSSDM du 16 mai, les interventions des personnes au micro ont été pertinentes, rassembleuses et axées sur la collectivité. L'Assemblée s'est conclue avec un vote historique : 98% des membres présents se sont prononcés en faveur d'une grève générale illimitée.

Les parents des enfants desservis par le Service de soutien pédagogique à l'intégration des élèves handicapés physiques (SSPI) et les enseignantes et enseignants du Centre de services scolaire de Montréal se sont vite mobilisés pour dénoncer la décision d'abolir ce service.



© Alliance

Cette année, la délégation de l'Alliance au Conseil fédératif de négociation de la Fédération autonome de l'enseignement a intégré de nouvelles personnes au sein de l'équipe. Les membres ont tenu une dizaine de rencontres tout au long de l'année, qui ont servi à élaborer les cahiers de demandes, à analyser les offres patronales, à adopter les plans d'action-mobilisation et à conseiller les collègues.

ACTION-MOBILISATION



Afin de soutenir les actions de mobilisation liées notamment à la négociation d'une nouvelle *Entente nationale*, l'Alliance a mis en place le Groupe d'action militante enseignante (GAME). Regroupant les enseignantes et les enseignants les plus mobilisés et rassembleurs de l'organisation, ce groupe nous permet d'organiser efficacement nos mobilisations dans les établissements et au sein de notre syndicat. Le GAME compte près de 50 membres et continue de grandir par l'implication de nouvelles personnes.

De concert avec les syndicats affiliés, nous avons participé à plusieurs grands rassemblements organisés par la FAE, notamment lors du dépôt de nos demandes à Québec le 27 octobre 2022, de l'accueil des députés à la rentrée de la session parlementaire de l'hiver 2023 et d'une action féministe organisée le 4 avril à Québec pour souligner la journée du travail invisible.

De concert avec les syndicats affiliés, nous avons participé à plusieurs grands rassemblements organisés par la FAE, notamment lors du dépôt de nos demandes à Québec le 27 octobre 2022, de l'accueil des députés à la rentrée de la session parlementaire de l'hiver 2023 et d'une action féministe organisée le 4 avril à Québec pour souligner la journée du travail invisible.

Au sein de notre organisation, lors de l'Assemblée d'unité de négociation CSSDM du 2 février 2023, nous avons adopté les deux premières phases du plan d'action pour la négociation. Les membres ont très rapidement mis les actions en branle pour affirmer leurs revendications. Il est désormais possible pour les établissements de demander un budget afin de soutenir leurs actions-mobilisations.



À moins de deux heures de préavis, le Conseil d'administration et des membres de l'Alliance ont été en mesure de se présenter à l'école secondaire Pierre-Dupuy — École des métiers des Faubourgs-de-Montréal afin de souhaiter la bienvenue à Bernard Drainville, nouveau ministre de l'Éducation.

© Alliance

Les membres du Comité action-mobilisation se sont réunis à trois reprises afin de donner leur opinion sur les propositions d'actions et de mobilisation. Le comité a également participé à plusieurs actions éclair, dont l'accueil du nouveau ministre de l'Éducation lors de sa visite à l'école Pierre-Dupuy — École des métiers des Faubourgs-de-Montréal, ainsi que lors de ses conférences devant la chambre de commerce.

SSPI

Au mois de février 2023, l'Alliance a appris que le Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM) abolissait une vingtaine de postes d'orthopédagogues du Service de soutien pédagogique à l'intégration des élèves handicapés physiques (SSPI). Ces spécialistes offrent dans plus de 80 écoles primaires et secondaires des services aux élèves qui souffrent d'un handicap physique ou d'une déficience organique, de l'aide aux profs et de l'accompagnement aux parents. On nous expliquait alors qu'une analyse des besoins des quelque 200 élèves recevant actuellement ce service serait faite afin de déterminer de quelle manière elles et ils seraient soutenus à l'avenir. Non seulement le CSSDM avait contourné la convention collective en omettant de nous consulter, mais le plan pour ces élèves n'était alors qu'une ébauche très vague. Il était très inquiétant de constater que la décision avait été prise sans consulter les intervenants du terrain.

Des discussions ont été tenues au sein du comité paritaire EHDA et avec la haute direction du CSSDM, au cours desquelles l'Alliance a clairement fait savoir à la partie patronale quelles étaient ses craintes, ses demandes et ses solutions. Parallèlement à ces travaux, une grande mobilisation des enseignants orthopédagogues du SSPI, des parents d'élèves touchés par ce service et de l'Alliance a permis de réels changements au plan d'origine du CSSDM. Nous sommes notamment allés interpeller le ministre de l'Éducation à Québec; monsieur Drainville étant occupé, nous n'avons pas pu le rencontrer afin de lui fournir les informations essentielles qui semblaient lui manquer pour mieux comprendre le dossier. Nous avons en revanche eu le soutien des porte-parole en éducation du Parti libéral du Québec et

Tout au long de l'année, notre organisation a cherché à favoriser un sentiment de communauté et d'accueil au sein des enseignantes et enseignants grâce à divers événements sociaux.



© Alliance

de Québec solidaire, Marwah Rizqy et Ruba Ghazal, ainsi que du mouvement Je protège mon école publique.

Le CSSDM a été forcé d'écouter nos préoccupations et a fait quelques ajustements au plan prévu pour la prochaine rentrée scolaire. La partie patronale a compris l'importance de la consultation grâce à la mobilisation des profs et des parents. Elle ne pourra plus dire que cette étape n'est pas primordiale lors de modifications aux services aux élèves.

INSTANCES FACILITÉES

Pour répondre à nos objectifs visant à faciliter la tâche des personnes déléguées, l'Alliance a mis en place de nouveaux outils, soit en lien avec les assemblées, soit en lien avec la mobilisation, afin de leur permettre de consulter leurs collègues plus aisément. Un document présentant tous les points devant être abordés chaque mois de l'année dans les différents comités des établissements a été envoyé encore cette année, afin de guider et d'outiller les personnes déléguées dans la planification des réunions syndicales. Le *BIS* a aussi inclus dans la plupart de ses publications une liste des tâches à faire dans la semaine ou dans le mois dans les différents comités dans les établissements. La charge de travail syndical peut être lourde et n'incombe pas seulement aux personnes déléguées ; la participation des membres est importante pour alléger ce travail. Nous avons également pris soin de faire parvenir les documents d'APD une semaine avant la réunion, de sorte que les personnes déléguées aient le temps d'en prendre connaissance et de consulter leurs collègues. Une vidéo expliquant les points et enjeux qui devaient être abordés lors de l'APD a aussi été envoyée chaque mois aux personnes déléguées afin de les soutenir.

D'ici la fin de l'année scolaire, une consultation auprès des personnes déléguées sera faite pour connaître leur avis sur la proportion d'instances virtuelles et d'instances en personne. L'Alliance s'affaire également à rechercher des salles abordables situées plus au centre de Montréal pour tenir les APD.

VISITES D'ÉTABLISSEMENTS

Le Conseil d'administration a cette année priorisé davantage les rencontres avec les équipes-écoles en visitant les établissements scolaires. La pandémie nous ayant forcés à utiliser la technologie pour nous parler, nous nous sommes repris cette année. Nous avons visité 189 établissements et annexes au 15 mai 2023 et nous devrions dépasser le nombre de 210 visites à la fin de l'année. Les grands thèmes abordés ont porté sur des sujets aussi variés que le projet éducatif, la négociation nationale ou encore le plan d'action-mobilisation à adopter dans les milieux. Nous avons également visité les milieux selon les demandes spécifiques des équipes-écoles en place. La proximité avec nos membres étant toujours notre priorité, nous continuerons de nous déplacer pour vous rencontrer, vous écouter et travailler conjointement avec vous pour l'amélioration des conditions des profs dans leur classe.

VIE SYNDICALE

Tout au long de l'année, notre organisation a cherché à favoriser un sentiment de communauté et d'accueil au sein des enseignantes et enseignants grâce à divers événements sociaux. L'Alliance a lancé l'année scolaire 2022-2023 en organisant un 5 à 7, qui a non seulement permis aux nouveaux et anciens membres de se connaître, mais a aussi

permis au Conseil d'administration de discuter avec tous. Nous avons organisé une fête de Noël festive pour nos personnes déléguées en guise de reconnaissance pour leur travail et leur engagement. Enfin, nous clôturerons l'année en rendant hommage aux retraités qui ont été particulièrement actifs au sein de l'Alliance tout au long de leur carrière, tout en remerciant nos membres pour leurs efforts inlassables tout au long de l'année. Ces événements nous mènent à accomplir notre objectif de construire une culture syndicale plus familière et accueillante pour tous les membres de l'Alliance.

RELATIONS DE TRAVAIL

L'arrivée d'une nouvelle équipe dirigeante au CSSDM laissait entrevoir de meilleures relations de travail avec l'employeur. Cependant, malgré les nombreux efforts déployés par l'Alliance, l'employeur reste rigide et se campe sur plusieurs de ses positions. Par exemple, les retraites progressives et les congés anticipés sont toujours permis uniquement au compte-gouttes, quand ils ne sont pas carrément refusés. Les membres que nous représentons témoignent de leur désarroi devant un employeur qui semble oublier l'importance des ressources humaines et pour qui ils ont pourtant travaillé pendant de nombreuses années.

Il reste donc beaucoup de chemin à faire pour changer les mentalités et l'Alliance met beaucoup d'efforts pour y arriver. Dans le but de faire justement progresser les relations avec l'employeur, l'Alliance a proposé à la partie patronale, en Comité des relations de travail, de s'engager dans un processus de médiation. Cette démarche prévue par le ministère du Travail (Prévention et amélioration des relations du travail) peut être utilisée lorsque les parties patronale et syndicale semblent avoir de la difficulté à s'entendre. Par cette demande, nous voulons démontrer notre bonne foi et notre souci d'agir afin d'améliorer les conditions de travail de nos membres dans les établissements scolaires.

ENJEUX PÉDAGOGIQUES

SERVICES POUR LES ÉLÈVES HDAA

Les défis majeurs auxquels sont confrontés les services pour les élèves handicapés ou ayant des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA) sont étroitement liés à la carence de personnel dans l'ensemble des corps d'emplois spécialisés dans les écoles. Cette pénurie a un impact significatif sur la charge de travail des enseignantes et enseignants au quotidien. Les travaux du comité paritaire ont porté sur ces enjeux et sur les solutions pouvant diminuer les effets de cette pénurie. La consultation de l'Alliance lors des remodelages de services est essentielle. Nous avons été les gardiens de ce droit tout au long de l'année pour nous assurer que les enseignantes et enseignants soient au premier plan lors de la mise en place des solutions et que ces changements affectent positivement chaque école.

ACCUEIL

La réouverture des frontières a fait exploser le nombre de nouveaux arrivants sur l'île de Montréal. Le CSSDM a reçu plus de 25 000 élèves dans les classes d'accueil (champ 20). Plusieurs nouveaux points de services ont été ouverts dans les établissements situés à l'est du territoire de notre centre de services et plusieurs nouveaux groupes dans les points de services existants ont été formés. C'est au secondaire que cette augmentation du nombre d'élèves cause des maux de tête, car les établissements n'ont pas l'espace nécessaire pour les accueillir. Cette situation a entraîné cette année des répercussions dans certains établissements, où les enseignantes et les enseignants ont dû céder leur local pour les classes d'accueil et n'ont plus d'endroit où travailler lorsqu'ils ne sont pas en présence d'élèves. Dès le mois de novembre, le CSSDM nous a informés être près du point de rupture.

Par ailleurs, comme il y a pénurie d'enseignantes et d'enseignants dans ce champ, d'autres personnes prêtent main-forte. Cependant, elles ne sont pas qualifiées pour le champ de l'accueil. Le CSSDM a mis en place un service de soutien comprenant des formations et l'aide de conseillers pédagogiques afin de les accompagner.

D'un autre côté, il est encore très difficile de faire reconnaître les grands retards scolaires (GRS) des élèves de l'accueil. Le processus d'évaluation est complexe et les délais sont longs. Il est étonnant de constater que, malgré l'augmentation phénoménale du nombre d'élèves au champ 20, il n'y a pas plus d'élèves avec un grand retard scolaire. L'Alliance suivra de très près, l'an prochain, les dossiers concernant la pénurie, le manque d'espace et les élèves ayant un grand retard scolaire.

Un document conjoint, élaboré avec le centre de services scolaire et des enseignants de l'accueil, devrait être finalisé d'ici la fin de l'année scolaire. Cet outil sera un incontournable pour tous les aspects du champ de l'accueil.

La FAE nous a présenté le rapport des travaux concernant l'annexe XXV de l'*Entente nationale* sur les services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français (SASAF) lors du Conseil fédératif du mois de février. Malgré le fait que les travaux du comité aient été menés à terme, elle recommande la poursuite des échanges, au niveau national, en matière de services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français.

FORMATION GÉNÉRALE DES JEUNES



Tous les éléments de la tâche des enseignantes et des enseignants compris dans l'*Entente nationale 2020-2023* ont été mis en application cette année. Certains ont été plus faciles à implanter que d'autres. De nouveaux

outils syndicaux, tels les Savoirs essentiels et les fiches syndicales, ont été mis à la disposition des enseignantes et des enseignants afin de les aider à bien comprendre leur tâche.

Nous avons veillé à ce qu'ils puissent effectuer en moyenne de 2 heures de travail personnel par semaine au lieu et au moment de leur choix. L'affectation d'autres personnels à des surveillances collectives au préscolaire et au primaire a permis aux profs d'obtenir davantage de temps pour l'encadrement des élèves.

Des sommes visant à soutenir les enseignantes et les enseignants spécialistes ont aussi été allouées pour l'ajout de personnel en soutien aux élèves, en lien avec la mise en application des mesures adaptatives, pour l'achat de matériel ou pour du temps de libération, notamment pour la préparation de matériel (au choix des enseignantes et enseignants concernés).

FORMATION PROFESSIONNELLE ET ÉDUCATION DES ADULTES



Le Comité de la formation professionnelle de l'Alliance a abordé plusieurs dossiers importants pour ce secteur : la tâche, les horaires, les programmes accélérés, qui ont eu un impact majeur sur les membres quant à la pédagogie, l'épuisement et la gestion du temps. L'Alliance surveille de près le plan de modernisation de la formation professionnelle du ministère de l'Éducation du



L'Alliance a organisé un souper-conférence destiné aux nouvelles enseignantes et aux nouveaux enseignants du CSSDM afin qu'elles et qu'ils comprennent mieux le fonctionnement de l'organisation et pour leur permettre de créer des contacts avec d'autres collègues.



© Alliance

Québec puisqu'il aura d'importantes répercussions sur le secteur (modifications des programmes, des horaires, des ratios et du financement). Le comité a aussi veillé aux projets éducatifs et aux enjeux de la négociation pour la FP. Le plan d'action-mobilisation a d'ailleurs fait l'objet de plusieurs discussions au comité.

La centralisation par le ministère de l'Éducation du Québec des inscriptions et des tests de classement relatifs à la francisation est un changement majeur pour le secteur de l'éducation des adultes. Le Comité de l'éducation des adultes suivra ce dossier de très près. Les modes d'enseignement (hybride, à distance, etc.), les projets éducatifs, les modifications à la tâche, au régime pédagogique et au niveau administratif ont fait partie des dossiers importants.

Le comité a aussi veillé aux enjeux de la négociation pour l'éducation des adultes. Le plan d'action-mobilisation a aussi fait l'objet de plusieurs discussions au comité.

Des formations spécifiques aux deux secteurs ont été offertes, en plus de formations sur demande.

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 représentent un défi supplémentaire en matière de transmission d'informations et de formations syndicales. Pour faire suite à la consultation tenue l'an dernier, à laquelle plus de 200 membres à statut précaire ont répondu, le comité de l'Alliance composé de ces membres a réfléchi sur les enjeux qui en sont ressortis.

Pour la première fois, l'Alliance a tenu deux événements visant particulièrement ses nouveaux membres. Tout d'abord, elle a organisé le 19 octobre un souper-conférence *Bienvenue à l'Alliance* qui a rassemblé une trentaine de nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants à qui nous avons pu expliquer, dans une ambiance décontractée, le rôle de l'Alliance et de la Fédération autonome de l'enseignement, ainsi que l'importance de la participation à la vie syndicale. Nous avons également organisé le 6 décembre la première formation

d'une journée — *Vivre pleinement ses premiers contrats* — qui a permis de donner aux membres en début de carrière une foule d'informations sur la Loi sur l'instruction publique, le fonctionnement des comités syndicaux, l'autonomie professionnelle et la procédure de demande de services pour les élèves handicapés et en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

Le Comité des membres à statut précaire s'est aussi réuni pour discuter des enjeux afin de favoriser leur engagement dans l'action-mobilisation à l'Alliance.

AUTRES ENJEUX ET DOSSIERS

ÉCOLE PETER HALL

La convention collective de l'École Peter Hall ayant été signée à la fin de l'année scolaire 2021-2022, nous avons cette année travaillé à la mise en place des nouvelles modalités de l'entente. Avec l'appui de l'Alliance, les employés ont été particulièrement actifs dans leurs comités de participation, de vie pédagogique et de relations de travail.

CENTRE ACADÉMIQUE FOURNIER

Au Centre Académique Fournier, la prestation de services aux membres consiste principalement à répondre à des questions sur la paie, les congés, sur la maternité notamment, et les assurances. Un soutien aux membres est aussi offert lors d'arbitrage et de griefs. Une assemblée générale virtuelle a lieu en juin.

RETRAITE

Avec la collaboration de l'Association des personnes retraitées de la FAE (APRFAE), des cours de préparation à la retraite ont été offerts aux futures personnes retraitées. L'Alliance contribue en payant une partie importante des frais liés à ces formations. Elle rembourse aussi la première année de cotisation à l'APRFAE pour les personnes qui y adhèrent.

CONGRÈS DE LA FAE

Le 21 avril dernier s'est tenu le XI^e Congrès extraordinaire de la Fédération autonome de l'enseignement. Plus de 250 membres provenant des neuf syndicats affiliés ont procédé à la modification des statuts de la fédération afin d'offrir la possibilité de tenir

des instances en mode virtuel et ont convenu, après des échanges fort intéressants, de mandater le Conseil fédératif pour déterminer les balises qui encadreront ce nouveau mode d'instance. Par ailleurs, les membres ont déterminé les mandats qui seront attribués aux élus du Comité exécutif à la suite de l'ajout de deux nouveaux postes. Dorénavant, les mandats de l'actuelle vice-présidence aux relations de travail et à la négociation seront scindés entre deux. Les mandats de la vice-présidence à la vie professionnelle seront eux aussi assumés par deux vice-présidences : une à la vie professionnelle et l'autre à la vie pédagogique. Les membres de la délégation ont participé à deux rencontres préparatoires afin d'analyser les thèmes et se positionner. La vaste majorité des positions de l'Alliance ont su rallier la FAE.



© Mario Jean / MADOC

Plus de 250 membres provenant des neuf syndicats affiliés ont participé au XI^e Congrès de la FAE.

DES COMITÉS TRÈS ACTIFS TOUTE L'ANNÉE

CENTRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS (CEE)

Le Comité de gestion du Centre des enseignantes et des enseignants a poursuivi les travaux en lien avec les modes de formation, d'inscription et la révision des règles touchant les emprunts, les formations, etc. En raison de l'annulation des formations offertes de jour, le mode de formation virtuelle a été privilégié.

Le centre a dû déménager rapidement pendant la semaine de relâche, afin de libérer les locaux pour les classes d'accueil. L'équipe s'est affairée à bien s'installer dans son nouveau siège social. La responsable du CEE entreprendra un nouveau mandat de 2 ans.

COMITÉ PARITAIRE D'ENCADREMENT DES STAGIAIRES (CES)

Le ministère de l'Éducation a augmenté le montant concernant la mesure 30020 à 1000 \$ jusqu'à l'année scolaire 2025-2026. La bonification de cette mesure fait partie de la stratégie de la valorisation de la profession enseignante. Le CES s'est rencontré le 11 octobre 2022 afin de déterminer le montant octroyé aux enseignantes associées et aux enseignants associés pour l'année scolaire 2022-2023. Les membres des deux parties avaient la volonté de bien répartir le montant de l'allocation afin de pouvoir offrir des formations et de bonifier l'allocation versée aux enseignantes ou enseignants qui devaient recevoir une ou un stagiaire durant l'année 2022-2023. Le montant de l'allocation convenu a été de 700 \$ pour l'année en cours.

La membre du Conseil d'administration responsable du Comité d'encadrement des stagiaires est allée à la rencontre de près d'une centaine d'étudiants issus des cohortes de stages 1 de l'Université de Montréal et de l'UQAM, dans 12 différents établissements du CSSDM. Ces rencontres permettent de faire connaître à nos futurs collègues le rôle de l'Alliance auprès des enseignantes et enseignants. L'Université de Montréal l'a invitée à venir expliquer le processus de la négociation nationale à des étudiantes et étudiants en adaptation scolaire en quatrième année du baccalauréat en enseignement préscolaire et primaire. Puis, l'Alliance a également participé au Colloque des finissantes et des finissants de l'Université de Montréal.

Une soirée de reconnaissance des enseignantes et enseignants associés a eu lieu le 17 mai à la TOHU. Les enseignantes membres du CES tenaient à ce que cette soirée soit organisée afin de reconnaître le travail d'accompagnement des étudiantes et étudiants à la formation initiale des maîtres, mais surtout pour les remercier d'avoir accepté d'accueillir nos futures et futurs collègues, sachant tout le travail que cela comporte.



L'Alliance était présente lors du Colloque des finissantes et finissants en éducation de l'Université de Montréal pour rencontrer les futures enseignantes et futurs enseignants et échanger avec eux sur des enjeux multiples, touchant entre autres la précarité d'emploi, les premiers contrats, mais surtout l'importance d'établir un contact avec l'Alliance dès le début de leur carrière.

COMITÉ PARITAIRE DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CPSST)

Avec les changements apportés à la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST), une priorité sur l'application de la loi sur les mesures d'urgence dans les établissements a été désignée, entre autres parce que les mesures n'étaient pas les mêmes dans les établissements. Or, le nombre de cas de violence et de confinements est à la hausse. L'Alliance a beaucoup insisté sur l'implantation des comités locaux de mesures d'urgence, sur la mise à jour des plans et sur l'information à transmettre aux employés.

Les modifications concernant les obligations de l'employeur en lien avec la violence conjugale et familiale ont aussi fait partie des priorités du comité, notamment les plans de prévention, une politique contre la violence conjugale et familiale, peu importe l'identité de genre ou de sexe. L'implantation du comité directeur en santé et sécurité du travail (SST) a aussi fait partie des dossiers étudiés. Un membre enseignant y siège et la membre du Conseil d'administration responsable de la SST l'accompagne dans sa création et dans l'analyse des dossiers.

Les dernières directives ministérielles sur la COVID-19 reçues à la fin du mois de décembre ont nécessité un suivi auprès de l'employeur, puisqu'on y a perçu une certaine incohérence en ce qui concerne la prise de congé en cas de test positif. L'Alliance a aussi veillé sur les travaux concernant la ventilation naturelle et mécanique dans les établissements.

COMITÉ PÉDAGOGIQUE CONSULTATIF (CPC)

Le CPC est le comité où l'Alliance donne son avis à l'employeur en lien, par exemple, avec la pédagogie, l'utilisation de nouvelles technologies et la composition des conseils d'établissement.

Le CPC a suivi de près cette année la démarche d'actualisation des projets éducatifs des établissements et du Plan d'engagement vers la réussite (PEVR) du centre de services scolaire, afin d'en informer les membres et de défendre leurs intérêts en lien avec l'autonomie professionnelle, le respect de leur expertise et de leur charge de travail.

Nous avons également défendu l'autonomie professionnelle des collègues face à la multiplication des communautés d'apprentissage professionnelles (CAP) et des initiatives issues des formations de François Massé à ce sujet. Nous avons rappelé à maintes reprises que la participation à de tels projets se devait de rester volontaire.

INSERTION PROFESSIONNELLE

L'Alliance a veillé à la mise en place du mentorat pour le personnel enseignant en début de carrière. Elle a collaboré à l'élaboration de critères pour la deuxième année d'implantation du mentorat et aux critères d'insertion professionnelle pour le personnel enseignant formé hors Québec. Elle a fait un bilan de la première année du mentorat.

INSTITUT DE COOPÉRATION POUR L'ÉDUCATION DES ADULTES (ICÉA)

L'Alliance est membre du Conseil d'administration de l'ICÉA, un organisme reconnu par l'ONU, pour non seulement représenter le mouvement syndical, mais aussi les enseignantes et enseignants de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes. Cette année, elle a déposé au gouvernement des mémoires portant sur les enjeux de ces deux secteurs et participe, les 7 et 8 juin, au forum *Construire l'avenir : l'éducation des adultes au service du bien public et du bien commun*. Ce forum se veut un moment de réflexion, d'analyse et d'échanges entre les acteurs de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes.

PERFECTIONNEMENT

L'entente avec le CSSDM concernant les formations à l'extérieur des heures de travail a été renouvelée pour l'année 2022-2023, permettant au personnel enseignant de recevoir une compensation financière dont le calcul est basé sur le 1/1000^e du salaire annuel. L'Alliance a suivi de près la mise en place des modalités liées aux 30 heures de formation obligatoires.

TABLE DES SPÉCIALISTES

Les membres de la table des spécialistes représentent tous les secteurs de la FGJ tels que l'art dramatique, les arts plastiques, la danse, la musique, l'anglais et l'éducation physique. Les objectifs que s'est donnés la table sont de mobiliser les spécialistes concernant leurs droits, puis de sensibiliser les enseignantes, les enseignants et le CSSDM à la réalité qu'ils vivent.

La table des spécialistes de l'Alliance a cette année créé un sondage dans le but d'identifier les enjeux réels des profs spécialistes et de cibler leurs besoins essentiels en prévision de la prochaine négociation de la convention collective. À la suite de l'analyse des données récoltées, le comité poursuivra ses travaux l'an prochain afin d'atteindre les cibles fixées.

RELATIONS INTERSYNDICALES

L'Alliance a poursuivi le travail de concertation avec ses partenaires pour réitérer ses positions sur des enjeux socioéconomiques. Comme de nombreuses organisations syndicales se trouvaient en négociation pour le renouvellement de leur convention collective, le Comité intersyndical du Montréal métropolitain (CIMM), auquel l'Alliance siège, n'a pas organisé d'assemblée ouvrière. Cependant, l'Alliance a participé à la soirée organisée par le CIMM pour rendre hommage à ses fondateurs dans le cadre de sa 50^e année d'existence. Au cours de cette soirée, le CIMM a présenté ses grandes luttes et l'Alliance a rappelé l'importance des liens intersyndicaux.

De concert avec le CIMM, l'Alliance a aussi été en appui à diverses manifestations organisées par ses partenaires et d'autres organismes s'impliquant dans des causes sociales. Cette année encore, elle a participé aux travaux et à la mise en place de la marche du 1^{er} mai dans le cadre de la Journée internationale des travailleuses et des travailleurs. Elle a notamment été présente aux forums citoyens sur l'éducation, continue d'appuyer plusieurs travailleurs sur les lignes de piquetage des syndicats faisant partie du CIMM et est aussi présente aux événements de la Coalition Main rouge.

Comme l'an dernier, des représentants de l'Alliance au CIMM ont rencontré la mairie de Montréal afin de discuter de leurs préoccupations, de leurs revendications syndicales ainsi que de différents enjeux sociopolitiques : l'accessibilité au logement, la transparence sur les locations Airbnb, la biodiversité sur le territoire de l'île de Montréal, le racisme systémique et le jugement Yergeau, traitant du profilage racial. Finalement, nous continuons de nous impliquer dans la poursuite des travaux de la grande transition juste.

STATUTS

Les membres du Comité des statuts ont fait un sondage auprès des membres de l'Alliance pour guider leurs travaux afin de proposer une réécriture du chapitre 10, dont l'interprétation porte souvent à confusion. Des vidéos ont été produites pour expliquer les questions. Ce sondage a suscité une bonne participation des membres, si on tient compte du sujet abordé. Le Comité des statuts poursuit ses travaux à ce sujet et des propositions seront présentées au cours de l'année scolaire 2023-2024.

Avec près d'une vingtaine de militantes et militants, d'anciennes présidences de l'organisation, quelques employés, ainsi que des membres du CA actuel, l'Alliance était très bien représentée à la soirée pour souligner le 50^e anniversaire du Comité intersyndical du Montréal métropolitain (CIMM).





École-du-Petit-Chapiteau, à l'occasion des 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes.



Plusieurs membres du Comité environnement de l'Alliance étaient présents à la marche du Jour de la Terre le 22 avril, aux côtés de 7 000 autres citoyennes et citoyens venus avec leur famille, leur syndicat ou leur organisme.

DES COMITÉS SOCIOPOLITIQUES ENGAGÉS



COMITÉ FÉMINISTE

Les membres du Comité féministe ont mis en place de nouvelles actions. En novembre, le comité faisait part des 16 jours d'activisme contre la violence fondée sur le sexe et, par la suite, des 12 jours d'action contre la violence faite aux femmes. Début décembre, des rubans blancs ont été envoyés dans tous les établissements scolaires afin de souligner la mémoire des 14 femmes assassinées le 6 décembre 1989 à la Polytechnique de Montréal et de dénoncer les comportements discriminatoires basés sur le genre. Après trois années d'interruption causée par la pandémie, une soirée a été organisée au Théâtre Plaza afin de célébrer la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars, au grand plaisir des membres.



COMITÉ SUR LES RÉALITÉS DES PERSONNES AUTOCHTONES ET RACISÉES

Cette année, le CRPAR a travaillé sur un projet de sensibilisation à la réalité des personnes autochtones et racisées, qui sera déployé au cours de la prochaine année. Le comité a fait des suggestions de lecture dans plusieurs éditions du *BIS* et a suggéré à l'Alliance de souligner de manière récurrente des dates importantes, notamment le Mois international pour l'élimination de la discrimination raciale, le Mois de l'histoire autochtone et le Mois du patrimoine asiatique.

COMITÉ LGBTQ2S+ ET ALLIÉ·E·S

Les membres du comité ont participé au colloque de la table de lutte contre l'homophobie et la transphobie qui a eu lieu en novembre. Afin de mieux refléter la diversité de la communauté et mieux refléter sa mission, le comité s'est donné un nouveau nom, qui vise à rassembler les personnes LGBTQ2S+ et les personnes alliées pour faire de nos écoles des milieux ouverts à la diversité. Pour ce faire notamment, des affiches illustrant des façons simples de lutter contre les stéréotypes de genre et de respecter les élèves trans et non binaires ont été produites et envoyées dans les établissements. Par ailleurs, le comité a amorcé une réflexion sur l'usage du langage inclusif dans les publications de l'Alliance.



COMITÉ ENVIRONNEMENT / héros

Le nouveau comité s'est réuni deux fois afin d'établir ses mandats, soit de valoriser le mouvement *héros* et les initiatives en environnement dans les écoles ainsi que de revendiquer pour une transition énergétique rapide et juste. Une consultation afin de connaître les pratiques en environnement dans les établissements sera prochainement envoyée aux membres de l'Alliance.

Des membres du comité ont participé à la marche du Jour de la terre 2023.

NOMBRE DE RENCONTRES DE COMITÉS DE TOUTES SORTES

126 rencontres de comités paritaires, comités 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 l'École Peter Hall ainsi que des comités de la FAE.



Plus de 300 enseignantes et enseignants des Syndicats affiliés à la Fédération autonome de l'enseignement se sont réunis le 27 octobre 2022 à la fontaine de Tourny, devant l'Assemblée nationale du Québec, afin de soutenir leur fédération lors du dépôt des demandes des 60 000 profs qu'elle représente, dans le cadre du renouvellement de leur convention collective.

DES FORMATIONS SYNDICALES INTÉRESSANTES

Comme toujours, l'Alliance a mis l'accent sur ses nombreuses formations syndicales. Douze formations ont été données au cours de l'année 2022-2023 pour répondre aux besoins de nos membres. Que ce soit pour parfaire l'expertise des comités de participation des enseignantes et des enseignants aux politiques de l'école (CPEPE), outiller nos personnes déléguées ou encore expliquer les règles des assemblées syndicales, plus de 228 participants ont répondu présents. Avec la fin de la pandémie, nous avons pu recommencer les formations en grands groupes et nous comptons bien continuer l'année prochaine.

ACTIVITÉS SYNDICALES EN CHIFFRES

INSTANCES LOCALES

- **Assemblée des personnes déléguées :**
 - 10 réunions ordinaires.
- **Assemblée d'unité de négociation CSSDM :**
 - 1 réunion extraordinaire sur la grève climatique;
 - 1 réunion extraordinaire sur les contrats à l'EDA et à la FP;
 - 3 réunions extraordinaires sur la négociation nationale.
- **Assemblée d'unité de négociation de l'École Peter Hall :**
 - 2 réunions extraordinaires sur la convention et les assurances.
- **Assemblée générale :**
 - 1 réunion ordinaire.

INSTANCES NATIONALES

- 2 rencontres préparatoires au Congrès;
- 17 jours en Conseil fédératif;
- 10 jours en Conseil fédératif de négociation;
- 2 jours en Conseil de négociation.

NOMBRE DE VISITES D'ÉTABLISSEMENTS

- 210 visites d'établissements.
- 189 établissements et annexes visités.

NOMBRE DE FORMATIONS ET DE PROFS PARTICIPANTS

- 12 tenues;
- 228 profs participants et formés.

COMMUNICATIONS À L'ALLIANCE

Au cours de l'année 2022-2023, nous avons continué à développer des publications vulgarisant l'information, afin de la rendre accessible pour tous. De nouveaux Savoirs essentiels ont été produits : équipe syndicale, CPEPE, réunions syndicales, remplacement d'urgence, spécialistes au primaire. Par ailleurs, les Savoirs essentiels sur les tâches et sur les journées pédagogiques ont été revus.

Le projet du nouveau site Internet de l'Alliance avance également. L'arborescence a été complètement revue afin de faciliter la recherche et de favoriser l'implication des membres de diverses façons dans la vie syndicale. Bref, nous souhaitons que le site devienne une référence pour tous les profs et un outil facile à utiliser, tant pour les membres en général que pour les équipes syndicales.

L'Alliance a été active sur ses comptes Instagram et Twitter ainsi que sur sa page Facebook, ce qui a permis de relayer de l'information différente. En plus de la diffusion régulière du *Bulletin d'information syndical (BIS)*, 41 au total pour l'année, nous avons poursuivi l'envoi des infolettres. Au moment d'écrire ces lignes, plus de 300 infolettres avaient été publiées. Tous ces outils sont la vitrine de l'Alliance, permettant une vaste diffusion de l'actualité syndicale.

NOTRE PRÉSENCE DANS LES MÉDIAS

L'Alliance a pris la parole dans les médias pour défendre la lourdeur de la charge de travail des enseignantes et enseignants, puis dénoncer les dérives du Centre de services scolaire de Montréal et du ministère de l'Éducation du Québec. Il a notamment été question de la pénurie enseignante, de la vétusté des établissements, de l'arrivée du nouveau ministre de l'Éducation, de la sauvegarde du Service de soutien pédagogique à l'intégration des élèves handicapés physiques (SSPI) et bien sûr des demandes des profs pour la négociation nationale. L'Alliance a toujours le souci de mettre en lumière les particularités de l'école montréalaise et les enjeux spécifiques qui influencent le quotidien de ses membres.



ADMINISTRATION GÉNÉRALE ET VIE À L'INTERNE

L'Alliance a procédé à un exercice de consultation auprès de son personnel afin de mettre en place un tableau de bord stratégique. La planification stratégique ainsi établie a permis de déterminer des objectifs dits SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels) qui impliquent tout le personnel. La mission, la vision et les principes sont mis de l'avant dans ce tableau ainsi que sur notre site Web, afin que tous puissent les intégrer et les inclure dans leurs démarches visant la réalisation des objectifs stratégiques. Cet outil appuie le plan triennal de l'Alliance voté en APD par les membres le 11 janvier 2022.

MISSION

SE BATTRE ENSEMBLE POUR LA SAUVEGARDE ET LE DÉVELOPPEMENT DES INTÉRÊTS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET PROFESSIONNELS DE NOS MEMBRES.

PRINCIPES

- Se battre pour le bien commun.
- Faire preuve de leadership.
- Collaborer avec ouverture et combativité.

VISION

- Se battre pour une éducation de qualité dans nos écoles publiques montréalaises.
- Unifier et mettre en œuvre les forces de chacun pour défendre et faire respecter les droits de nos membres.
- Être reconnu comme un acteur incontournable au progrès de la société.

Voulant se définir comme un organisme avant-gardiste dans les nouvelles formes d'organisation du travail, l'Alliance a dévoilé en 2023 son nouvel organigramme et a mis en place sa politique de télétravail. Elle souhaite par sa gestion moderne montrer l'exemple et rester attractive sur le marché du travail.

La direction a mis en place quelques comités de coordination avec ses différents services internes afin d'établir de bonnes pratiques de gestion. Cette démarche s'inscrit dans l'objectif d'une gestion administrative éthique et professionnelle.

Les élus et la direction se font un devoir de prendre soin du capital humain de l'Alliance, ressource indispensable à la réalisation de sa mission : se battre ensemble pour la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et professionnels de ses membres.

C'est pourquoi l'Alliance a créé un programme de santé et mieux-être. Elle s'est ainsi dotée d'une politique visant la valorisation des employés et des événements de vie, et a souscrit à un programme d'aide aux employés (PAE). Elle a aussi planifié et organisé des comités paritaires de santé et de sécurité du travail, a offert de la formation de secourisme pour ses employés, a élaboré et mis en place une politique portant sur la violence conjugale et familiale conforme à la loi.

La direction des ressources humaines et de l'administration a poursuivi ses efforts pour la mise à jour de plusieurs politiques administratives et comptables existantes, afin qu'elles soient réactualisées ou tout simplement retirées, puisque certaines étaient désuètes. Le tout a été entériné par le Comité exécutif selon les règles de l'Alliance. La révision complète des politiques devrait être finalisée d'ici à la fin de l'année scolaire.

Dans un souci d'assurance qualité, quelques formations utilitaires ont été organisées pour le personnel afin qu'il soit à jour en termes de connaissances informatiques et de santé et sécurité du travail. Diverses autres formations utiles pour le développement des compétences ont également été offertes. L'Alliance a donc investi 1% de sa masse salariale au développement des compétences pour son personnel.

Des travaux majeurs ont été entrepris dans l'édifice de l'Alliance afin de changer l'unité de toit responsable de la ventilation et de la climatisation. Lors de ces travaux, elle a dû changer ses équipements secondaires qui ont eux aussi rendu l'âme. Le tout s'est échelonné du début de l'année scolaire 2022 jusqu'à l'hiver 2023. Des travaux de nettoyage des conduits ont eu lieu au printemps 2023 afin que nos locaux soient sains pour tous. Dans ce même souci d'entretien du bâtiment, le système de sécurité a été changé afin que nous soyons plus autonomes dans sa gestion et plus actuels au niveau des connexions informatiques.

Du côté du secrétariat et de la trésorerie, on a vu à l'amélioration et la systématisation des processus de vérifications comptables. On a ainsi suivi les conseils de l'audit afin de diminuer le nombre des communications et le risque d'erreurs dans la comptabilité. Cette année, le service de la comptabilité a optimisé les pratiques de tenue de livres, sous les conseils de la firme Pétrie Raymond, en ajustant les écritures du poste des réserves pour le Congrès, le colloque et les élections. Un suivi de l'intégration du système de consolidation de l'interface grand-livre comptable avec EmployeurD a été fait, pour éviter le transfert manuel des données et diminuer ici aussi le risque d'erreurs. Cette année, le processus a été amélioré et la consolidation se déploie à un rythme acceptable. Des améliorations ont été apportées à l'intégration des allocations de dépenses des membres et employés de l'Alliance sur la plateforme Charlie et continuent à se faire au fur et à mesure que de nouveaux éléments nous parviennent. L'Alliance a mis en place des procédures accrues de protection de données et contre les fraudes. Le nombre de paiements sans émission de chèques a encore été augmenté, ce qui diminue les frais qui y sont reliés ainsi que le papier et facilite l'archivage. Par ailleurs, la résolution temporaire visant à permettre le versement aux membres des indemnités repas lors de rencontre virtuelle a été pérennisée.

CONCLUSION

Entre la négociation nationale, les relations de travail houleuses avec le CSSDM et l'application de la nouvelle mouture de la tâche, nous pouvons affirmer que 2022-2023 a encore été une année bien occupée! Néanmoins, nous avons été épatés par la mobilisation des membres de l'Alliance, par leur implication dans diverses activités, formations et instances et par la qualité des échanges que nous avons eus lors des Assemblées de personnes déléguées et des Assemblées d'unité de négociation. Les membres de l'Alliance ont su se retrousser les manches et replonger dans la négociation nationale, peu de temps après la signature de la dernière *Entente nationale*, et ce, avec cœur et détermination. Ce contexte est propice à favoriser le travail du Conseil d'administration et à nous donner l'énergie nécessaire pour mener à bien nos projets, défendre les intérêts des enseignantes et enseignants, s'investir dans l'éducation syndicale et collaborer avec plaisir avec les membres des divers établissements. Chapeau aux membres de l'Alliance!

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ALLIANCE



DE GAUCHE À DROITE :

Daniel Chartrand, 5^e vice-président;
Martin Leclerc, secrétaire-trésorier;
Patrick Trottier, 1^{er} vice-président;
Line Lamontagne, 2^e vice-présidente;
Catherine Beauvais-St-Pierre, présidente;
Élyse Bourbeau, 3^e vice-présidente;
Sue Bradley, 6^e vice-présidente;
Marie Contant, 4^e vice-présidente.

LES MEMBRES DE L'ALLIANCE EN ACTION



