



AG.2526.003

RAPPORT ANNUEL 20²⁵ 26

Bilan et perspectives
du Conseil d'administration

— ALLIANCE
DES PROFESSEURS
ET PROFESSEURS
DE MONTREAL —



Au cours de cette deuxième année de mandat, les membres du Conseil d'administration ont amorcé et poursuivi diverses actions alignées sur les objectifs définis dans le plan triennal 2024-2027. Ce rapport annuel met en lumière, au-delà des activités courantes et des services offerts aux membres, l'évolution des principaux dossiers prioritaires ainsi que les enjeux majeurs traités au fil de l'année.

LES TEMPS FORTS DE L'ANNÉE

En parallèle des mandats rattachés aux quatre grands objectifs du plan d'action triennal, le Conseil d'administration (CA) a consacré une part importante de ses travaux à plusieurs dossiers d'envergure.

RELATIONS DE TRAVAIL

L'année de travail 2025-2026 a été particulièrement éprouvante sur le plan des relations avec l'employeur. Le 5 septembre, invoquant un ton jugé parfois trop direct dans les échanges, le Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM) a pris la décision, de manière unilatérale, de cesser de répondre aux courriels de l'Alliance transmis par ses employé-e-s. L'employeur a également exigé que toute communication passe désormais exclusivement par les membres du Conseil d'administration de l'Alliance.

Malgré la tenue d'une rencontre d'urgence, notamment avec la direction générale, le CSSDM a maintenu sa position, affirmant « qu'il était temps de faire un arrêt d'agir avec l'Alliance ». Dans ce contexte, les espoirs suscités par les démarches de médiation préventive se sont rapidement estompés. Le CSSDM a même durci le ton en imposant que toutes les communications provenant de l'Alliance se fassent via une adresse courriel unique.

Face à cette situation, deux plaintes ont été déposées au Tribunal administratif du travail (TAT) afin de dénoncer cette ingérence dans les activités syndicales. Au moment d'écrire ces lignes, le différend demeure non résolu. Une audience est prévue au TAT en novembre 2026. Dans l'intervalle, le processus de médiation préventive a été suspendu.

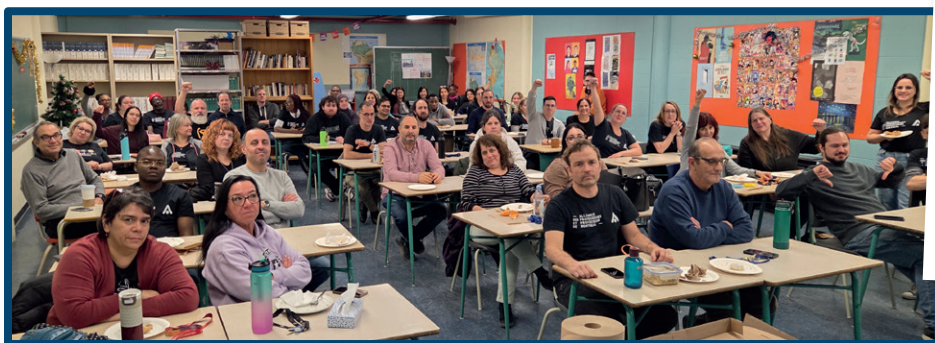
ACTION-MOBILISATION

PLAN D'ACTION CONTRE LES PRATIQUES DU CSSDM

La dégradation des pratiques de l'employeur dans ses communications avec l'Alliance a constitué un point de rupture pour les personnes déléguées. Celles-ci ont donc mandaté le CA d'élaborer un plan d'action. Dans ce contexte, l'Alliance a lancé une campagne intitulée « Le CSSDM n'écoute pas les profs ! ».



Nombreuses et nombreux ont été les membres présent-e-s au grand dîner syndical, le 3 décembre dernier. À gauche, au centre Hochelaga-Maisonneuve ; à droite à l'école Marie-Favery ; en bas, à l'école Louis-Joseph-Papineau.



Parmi les étapes marquantes de ce plan figure l'organisation du grand dîner syndical, tenu le 3 décembre. À cette occasion, toutes les écoles ont été invitées à participer à une courte rencontre virtuelle visant à présenter le contexte et à faire entendre des témoignages d'enseignant-e-s illustrant le manque d'écoute du CSSDM.

Dans le cadre de cette activité, les profs ont été invité-e-s à évaluer le CSSDM en vue de produire un bulletin. Près de 2900 réponses ont été recueillies. Les résultats sont sans équivoque : les notes D, D et E ont été attribuées aux trois compétences évaluées. Les enseignant-e-s sont allé-e-s personnellement remettre les bulletins au CSSDM lors d'une séance de son Conseil d'administration, en février.

Le plan d'action demeure en cours et pourrait être appelé à prendre de l'ampleur, en fonction de l'évolution du dossier sur le plan juridique.

PRÉPARATION EN VUE DES PROCHAINES NÉGOCIATIONS ET RENFORCEMENT DE LA MOBILISATION

Bien que l'entente nationale actuellement en vigueur arrive à échéance au printemps 2028, l'année 2025-2026 a été marquée par d'importants travaux de réflexion et de préparation. Le contexte s'est avéré propice pour investir dans la formation et ainsi renforcer nos capacités de mobilisation.

Dans cette optique, des membres de l'Alliance ainsi que du Conseil d'administration ont participé, en novembre et en décembre, à quatre demi-journées de formation offertes par l'organisation *Organizing 4 Power*. La formation *Power Up* visait à consolider les bases de communication et à accroître la participation au sein des établissements, afin de soutenir efficacement les campagnes locales et nationales.

Par la suite, dans le cadre de l'édition annuelle de la classe ouvrière tenue en mars, l'Alliance a accueilli KB Brower, organisatrice d'expérience basée à Philadelphie. Pendant deux journées, les travaux ont porté sur les processus de négociation nationale. Marie-Andrée Bérard, conseillère à la FAE, et Catherine Beauvais-St-Pierre, présidente de l'Alliance, ont d'abord présenté les pratiques actuelles, les encadrements légaux du Québec et les balises inscrites aux statuts et aux règlements de la fédération et de l'Alliance afin d'en favoriser une compréhension commune. Les discussions ont ensuite été approfondies, avec madame Brower, permettant d'explorer des

BULLETIN

NOM : *CSSDM*

COMPÉTENCE	NOTE ATTRIBUÉE
COMPÉTENCE 1 Le CSSDM écoute et prend en compte l'opinion et l'expertise des enseignantes et enseignants dans les décisions touchant notamment les services aux élèves, la santé et la sécurité au travail, les politiques pédagogiques ou le perfectionnement.	D
COMPÉTENCE 2 Le CSSDM veille à la santé et au bien-être au travail en adoptant des pratiques de gestion humaines et flexibles, en offrant les ressources nécessaires et en favorisant un milieu de travail sain et stimulant.	D
COMPÉTENCE 3 Le CSSDM reconnaît le rôle essentiel et la légitimité de l'Alliance qui représente les profs en facilitant le dialogue, la collaboration et le respect dans les relations de travail.	D-
COMMENTAIRES - La gestion rigide des ressources humaines par le CSSDM et le manque de flexibilité (temps partiel, retraite progressive, retour progressif au travail après un arrêt) contribue à la pénurie d'enseignants. - On n'est jamais capable de parler à quelqu'un des RH! - C'est tout simplement dangereux et négligent de nuire à la communication comme le fait le CSSDM. Ultimement, si les enseignants perdent confiance envers le CSS, ils décideront d'aller travailler pour d'autres CSS qui respectent réellement ses employés et notamment le syndicat qui les représente. - La fermeture des classes CPF au secondaire laisse de côté nos élèves les plus vulnérables. C'est inacceptable! - Les solutions proposées par les milieux qui CONNAISSENT bien leur clientèle et qui ont une expertise bien spécifique sont rapidement balayées du revers de la main. - Mesures disciplinaires plus nombreuses et pression sur les profs pour faire réussir les élèves.	

Bulletin à faire signer par vos parents!

— ALLIANCE
DES PROFESSEURES
ET PROFESSEURS
DE MONTRÉAL —



approches de négociations ouvertes mises en œuvre par d'autres organisations syndicales à travers le monde, ainsi que des pistes pour surmonter les limites de nos processus actuels. Une réflexion a également été menée sur les conditions nécessaires pour intégrer ces propositions dans nos pratiques démocratiques et les adapter à notre réalité.

Ces travaux ont mené à l'adoption de propositions concrètes lors de l'Assemblée des personnes déléguées (APD) du mois de mai. Les propositions qui concernent la FAE seront soumises aux instances en vue de la prochaine négociation nationale.

Le 20 novembre 2025, les membres de l'école Charles-Bruneau se sont mobilisé-e-s pour mettre en lumière l'importante pénurie de personnel, qui entraîne des enjeux de santé et de sécurité au travail.



SOUTIEN DANS LES ENJEUX LOCAUX

Par ailleurs, l'Alliance a poursuivi son accompagnement des milieux confrontés à des enjeux spécifiques. Les écoles spécialisées Irénée-Lussier, Charles-Bruneau et Saint-Pierre-Apôtre font notamment face à des problématiques liées aux ratios d'élèves. Des démarches de mobilisation y sont déjà amorcées afin d'améliorer les conditions d'enseignement et d'apprentissage. La mobilisation à l'école Charles-Bruneau a également mis en lumière la pénurie importante de personnel, qui entraîne des enjeux de santé et de sécurité au travail.

IMPACT DES LOIS

SUR NOTRE CONVENTION COLLECTIVE LOCALE

Au niveau fédératif, une table de travail a été mise sur pied afin d'analyser les conséquences de l'adoption de la nouvelle Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail, laquelle impose désormais une coordination nationale, notamment dans les secteurs public et parapublic.

Cette réforme législative entraînera des changements majeurs dans le milieu de l'éducation. En effet, elle prévoit la disparition des conventions collectives locales, qui comportent actuellement plusieurs dispositions ayant un impact direct sur le quotidien des enseignante-s. Par conséquent, ces éléments – souvent variables d'un syndicat local à l'autre – devront être négociés et intégrés à la prochaine *Entente nationale*.

Les travaux réalisés dans le cadre de cette table, mise en place par la FAE, ont permis de développer une compréhension commune des effets de cette nouvelle loi, de mesurer l'ampleur des travaux à venir en vue de la prochaine négociation nationale et d'amorcer une réflexion sur les stratégies à privilégier dans ce nouveau contexte.

SUR LE DROIT D'ASSOCIATION

Malgré nos nombreuses revendications, le projet de loi 89 (Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out) a été adopté et est entré en vigueur le 30 novembre dernier. Ce changement législatif majeur vient ébranler un pilier fondamental du droit syndical : la liberté d'association.

Sous prétexte d'assurer le bien-être de la population, cette législation porte atteinte à un droit constitutionnel fondamental, en restreignant sévèrement la capacité des syndicats à exercer des moyens de pression, notamment le recours à la grève. En limitant ce levier de négociation crucial, le rapport de force entre les syndicats et l'État se trouve affaibli de manière significative.

Une telle limitation n'est pas sans conséquence : elle risque d'entraîner une détérioration des conditions de travail des enseignante-s en compromettant leur capacité à obtenir des avancées concrètes. Par ricochet, cela pourrait aussi affecter les conditions d'apprentissage des élèves, puisque plusieurs revendications historiques du personnel scolaire visent justement à améliorer les ressources, le soutien et l'environnement pédagogique. L'adoption de cette loi marque un tournant préoccupant dans les relations de travail dans le secteur public et soulève de vives inquiétudes quant à l'avenir du droit à la négociation collective en éducation.

Par ailleurs, le PL3 (Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail) est un autre projet qui vient s'ingérer dans nos pratiques syndicales. Il a été adopté en décembre 2025.



ACCOMPAGNEMENT AUX PERSONNES DÉLÉGUÉES

De manière constante, environ le quart des personnes déléguées en sont à leur premier mandat chaque année. Dans ce contexte, l'Alliance accorde une importance particulière à l'accompagnement et au soutien de ces personnes, afin de prévenir le décrochage syndical, d'assurer la stabilité des équipes et de favoriser le recrutement de nouvelles personnes déléguées.

À cette fin, des groupes de discussion représentatifs des différents secteurs d'enseignement ont été mis sur pied, permettant de mieux comprendre le vécu des personnes nouvellement engagées dans ce rôle. Les données qualitatives recueillies ont notamment servi à élaborer une consultation à laquelle ont été invitées plus de 200 personnes déléguées comptant 5 années d'expérience ou moins.

COLLOQUE

Le colloque de l'Alliance des professeures et professeurs s'est avéré une véritable réussite. Pensé par des profs, pour des profs, l'événement a suscité un enthousiasme remarquable : les membres ont été nombreuses et nombreux à exprimer leur appréciation pour ces deux journées riches, dynamiques et inspirantes. L'Alliance a eu le privilège de les accueillir dans le cadre d'un rassemblement qui a atteint un nouveau record de participation, témoignant de l'intérêt soutenu pour cet événement désormais pleinement reconnu dans le milieu.

La programmation, saluée pour sa diversité et sa richesse, a donné lieu à des échanges féconds. Le panel d'ouverture, qui a affiché complet, a été un moment fort du colloque. Animée avec brio par Isabelle Craig, cette conférence a réuni des invité-e-s de grande qualité – Stéphane Bellavance, Maxime Fortin, Josée Legault et Marsha Niemeijer – dont les interventions ont nourri des réflexions approfondies et suscité un dialogue engagé avec le public.

Le colloque a également été l'occasion de remettre les prix Léo-Guindon, prix soulignant des contributions exceptionnelles au milieu de l'éducation. Dans la catégorie **Valorisation de la profession enseignante**, le prix a été décerné à Simon Viviers, chercheur au Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIE-VAT), pour son engagement dans la recherche sur la santé mentale du personnel enseignant. Dans la catégorie **Militantisme syndical**, l'équipe-école Charles-Bruneau a été honorée pour sa détermination et la rigueur de son organisation dans la défense des droits des profs. Enfin, dans la catégorie **Contribution à l'œuvre éducative**, l'organisme Debout pour l'école a été récompensé pour son action soutenue en faveur d'une école inclusive, équitable et de qualité.

Le colloque s'est conclu dans une ambiance festive lors du cocktail de clôture, où les membres ont pu célébrer ce succès collectif. La prestation de la talentueuse Lou-Adriane Cassidy a su ajouter une touche artistique rassembleuse, permettant à toutes et à tous de terminer l'événement sur une note à la fois conviviale et mémorable.

En haut : c'est dans une salle comble que s'est tenue la conférence d'ouverture du colloque de l'Alliance, le 26 mars 2026.

En bas : les lauréats des prix Léo-Guindon ont reçu leur prix soulignant leur contribution exceptionnelle.

Photos : MADOC / Mario Jean



VISITES D'ÉCOLES

Les équipes syndicales et les membres des écoles orphelines ont été maintes fois sollicité-e-s pour des visites d'école au courant de l'année scolaire 2025-2026. Une série d'infolettres et de courriels personnalisés leur ont été envoyés et plusieurs articles de *BIS* ont été publiés à ce sujet. Au moment de publier le rapport annuel, les membres du Conseil d'administration avaient déjà effectué 175 visites dans 103 établissements scolaires et comptaient bien continuer jusqu'à la fin de cette présente année de travail. Les visites d'établissements ont permis d'aborder des enjeux chers au Conseil d'administration et aux profs membres de l'Alliance, soit les coupes budgétaires et les impacts dans les écoles et les centres, les rencontres professionnelles, le mécanisme de composition de la classe, la tâche, les critères d'affectation, la violence dans les établissements ainsi que les rapports d'accident.

Au cœur du mandat du Conseil d'administration, les visites permettent d'aller à la rencontre des collègues, de prendre le pouls du milieu, d'offrir différentes formes d'accompagnement dans la vie syndicale des milieux et de répondre aux demandes des membres.

VIE SYNDICALE

L'Alliance place la solidarité et la mobilisation des enseignant-e-s au cœur de ses actions, en multipliant des occasions de rassemblement. Pour lancer l'année scolaire 2025-2026, elle a donné le ton en organisant un cocktail de rentrée convivial, offrant aux membres un espace privilégié pour se retrouver, échanger et dialoguer directement avec les membres du Conseil d'administration.

Deux rendez-vous incontournables sont proposés aux personnes déléguées : une soirée de Noël et une fête de fin d'année. Ces moments festifs mettent en lumière la générosité et l'engagement des équipes syndicales, tout en valorisant le travail accompli sur le terrain.

Ils sont aussi l'occasion de célébrer les membres retraité-e-s pour leur apport remarquable à l'Alliance et de remercier chaleureusement l'ensemble des personnes déléguées pour leur implication constante. Ces événements contribuent à renforcer les liens syndicaux et à faire grandir le sentiment d'appartenance à l'Alliance.

RELATIONS EXTERNES

DEBOUT POUR L'ÉCOLE

L'Alliance a contribué à la promotion du livre blanc citoyen sur l'éducation *Pour une nouvelle « révolution tranquille » en éducation*, issu d'une mobilisation citoyenne visant à interpellier les pouvoirs publics sur les enjeux du milieu de l'éducation québécoise. Ce document s'appuie sur les propos recueillis lors des forums citoyens et des ateliers jeunesse de Parlons éducation tenus au printemps 2023, ainsi que sur une consultation subséquente et de nombreuses sources documentées.

Rédigé par l'organisme Debout pour l'école, en collaboration avec des personnes issues de divers horizons, ce livre blanc propose quatre revendications et neuf orientations portant sur le préscolaire, le primaire et le secondaire. L'Alliance appuie fermement ces propositions : les revendications y sont présentées comme incontournables et urgentes, tandis que les orientations constituent des pistes d'action structurantes pour les années à venir.

Ce document se veut à la fois un outil de réflexion et un levier de mobilisation, notamment en vue des prochaines élections québécoises.

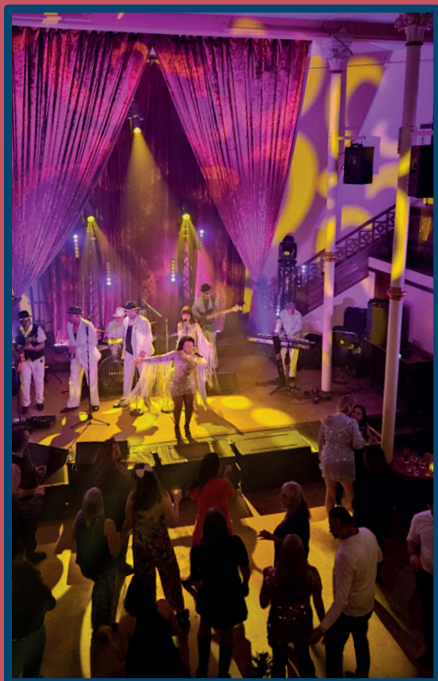
GRAND RENDEZ-VOUS CITOYEN SUR L'ÉDUCATION

L'Alliance a fait la promotion auprès des personnes déléguées du Grand rendez-vous citoyen sur l'éducation, qui se tient les 5 et 6 juin à Montréal. Elle les a encouragées à s'inscrire, en les libérant de leur travail et en payant leur inscription. Conçu comme un véritable carrefour d'idées, ce rendez-vous préparera le terrain pour des États généraux réclamés depuis longtemps et dont la demande sera relayée à tous les partis politiques lors de l'événement. Ce sera aussi l'occasion privilégiée d'un dialogue entre les organisations impliquées en éducation et les citoyen-ne-s intéressé-e-s.



En haut : la désormais traditionnelle soirée de la rentrée a réuni les membres de l'Alliance, dans une ambiance festive.

En bas : la soirée des personnes déléguées du 27 novembre été haute en couleurs !



LES ENJEUX PÉDAGOGIQUES

RELATIONS INTERSYNDICALES

Les neuf grandes organisations syndicales du Québec, dont la FAE, ont uni leurs efforts dans le cadre d'une démarche innovante visant la tenue d'**États généraux du syndicalisme**. Cette initiative avait pour objectif de mieux comprendre les défis actuels du mouvement syndical et de réfléchir aux enjeux ainsi qu'aux pistes de solutions permettant de s'adapter aux réalités contemporaines.

Le Comité intersyndical du Montréal métropolitain (CIMM), auquel l'Alliance contribue, a été chargé d'organiser les premières phases de consultations régionales tenues en septembre dernier. Cette étape a permis de réunir des représentant-e-s de divers horizons autour d'une réflexion collective sur l'état du syndicalisme.

La démarche s'est poursuivie les 31 mars et 1^{er} avril derniers avec la tenue du colloque des États généraux du syndicalisme, un événement rassemblant plusieurs centaines de travailleuses et travailleurs syndiqué-e-s provenant de l'ensemble du Québec.

Parmi les pistes de solutions dégagées lors des différents panels et ateliers participatifs, figurent notamment le renforcement de l'éducation syndicale, l'amélioration des structures intersyndicales régionales ainsi qu'un meilleur encadrement du maraudeage entre les organisations. Cet exercice de réflexion collective, d'une grande richesse, ouvre la voie à des transformations susceptibles d'apporter des changements significatifs au mouvement syndical.

SERVICES POUR LES ÉLÈVES HDAA

Dans le dossier du cheminement particulier de formation (CPF), l'Alliance a poursuivi ses démarches afin de faire respecter le droit des équipes-écoles d'utiliser l'annexe 15 pour ouvrir des classes à effectifs réduits. Conformément aux dispositions de la *Convention collective locale*, les critères de formation de groupes doivent être déterminés en Comité de participation des enseignantes et des enseignants aux politiques de l'école (CPEPE) dans le cadre d'une démarche consensuelle, et ce, tant pour les groupes réguliers qu'en adaptation scolaire. Jusqu'ici, le CSSDM maintient sa position selon laquelle la détermination des critères de formation des groupes en démarche consensuelle ne s'applique pas aux classes spécialisées, telles que les CPF. L'Alliance n'est pas de cet avis et a entrepris des recours afin d'assurer le respect intégral de la *Convention collective locale*.

Par ailleurs, le CSSDM a implanté cette année un nouveau modèle de services pour les professionnel-le-s, incluant une standardisation du nombre de jours alloués dans les écoles. L'Alliance a constaté des lacunes importantes dans la prise en compte des indices de défavorisation dans la répartition effectuée. Les établissements présentant des indices plus élevés ont ainsi été désavantagés de manière disproportionnée, ce qui nécessite, selon nous, des correctifs rapides.

Enfin, l'Alliance s'est activement impliquée dans la révision des modèles de services des écoles spécialisées. Elle a réaffirmé que les enseignant-e-s de ces milieux doivent être au cœur de cette démarche et que leurs solutions doivent être priorisées. Une assemblée d'envergure à laquelle ont aussi été convié-e-s les membres de l'Association professionnelle du personnel administratif (APPA) et du Syndicat des professionnelles et professionnels du milieu de l'éducation de Montréal (SPPMEM) a d'ailleurs été tenue afin de mobiliser les profs concernés. L'Alliance entend poursuivre ses interventions pour que le CSSDM mette en œuvre des solutions reconnues comme efficaces par le personnel enseignant, et non uniquement celles privilégiées par la gestion.

ACCUEIL

Au cours de l'année, une arrivée continue de demandeurs d'asile a été observée. Toutefois, contrairement à certaines attentes, cette situation ne s'est pas traduite par une hausse marquée des inscriptions, ni durant l'été ni en cours d'année scolaire, plusieurs de ces personnes arrivant sans enfants. De plus, aucun « effet Trump » ne s'est fait sentir, alors que les mesures mises en place aux niveaux fédéral et provincial ont plutôt contribué à une diminution globale du nombre d'immigrantes et d'immigrants.

Au CSSDM, la situation demeure stable, avec un nombre d'élèves à l'accueil comparable à celui observé en 2016-2017. Dans un contexte international incertain, notamment en raison de l'évolution de la situation mondiale et aux États-Unis, le CSSDM a néanmoins choisi de faire preuve de prudence en maintenant les groupes ouverts.

Les ratios en classe d'accueil se situent en bas de la moyenne entre 10 et 11 élèves, bien que des variations soient observées selon les secteurs. Si le nombre d'élèves a diminué au primaire, il a en revanche augmenté au secondaire, exerçant une pression accrue sur certains établissements, particulièrement dans l'Ouest de Montréal.

Le CSSDM a ouvert environ 16 postes supplémentaires afin de soutenir les élèves intégré-e-s en classe ordinaire. Malgré cela, près de 30 postes sont demeurés vacants en raison du manque d'enseignantes et d'enseignants en soutien linguistique. Malheureusement, environ 30 enseignant-e-s du champ 20 pourraient se retrouver en surplus pour l'année scolaire 2026-2027.

Sur le plan syndical, la table sur les services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français à la FAE (SASAF-FAE) a poursuivi ses travaux avec les responsables des différents syndicats affiliés. Ces échanges visent à assurer le suivi de la mise en œuvre de l'entente, à faciliter la concertation entre les organisations et à identifier les enjeux liés à l'application de la convention collective 2023-2028. Dans cette perspective, un sondage de la FAE portant sur le soutien linguistique a été mené afin de mieux comprendre les réalités vécues dans les milieux. Les résultats seront présentés lors d'une réunion du Conseil fédératif à l'automne 2026.

Enfin, plusieurs enjeux persistants continuent de se manifester d'année en année : la pénurie de personnel, les délais importants pour obtenir l'évaluation d'élèves présentant un grand retard scolaire (GRS), les difficultés liées à la reconnaissance de ces élèves, ainsi que le refus de certains services complémentaires sous prétexte que les élèves sont en classe d'accueil. À cela s'ajoutent des défis liés à la formation des groupes et à une compréhension parfois insuffisante, de la part des directions, des besoins spécifiques de ces élèves.

— FGJ

FORMATION GÉNÉRALE DES JEUNES

TÂCHE ANNUALISÉE

Cet enjeu important, qui contribue à l'alourdissement du quotidien des enseignant-e-s, a fait l'objet de plusieurs échanges en Assemblée des personnes déléguées (APD), en présence des conseil-lères syndicales et conseillers syndicaux de chacun des secteurs. Les échanges du 9 septembre et du 13 janvier ont porté sur la consultation individuelle et la consultation collective sur les éléments de la tâche. Les outils développés en 2024-2025 ont par ailleurs été diffusés largement, notamment lors de la tournée des membres du Conseil d'administration dans les établissements scolaires.

Au cours de l'année, certaines équipes enseignantes sont également montées aux barricades en déclenchant le mécanisme de résolution des difficultés concernant la tâche et son aménagement, afin de faire valoir leurs préoccupations. L'Alliance poursuit ses analyses en collaboration avec la FAE, dans le but de s'assurer que l'intention de professionnalisation de la tâche soit pleinement respectée au CSSDM.

AUTONOMIE PROFESSIONNELLE DES PROFS AU SECONDAIRE CONCERNANT L'ÉVALUATION

Les enseignantes et enseignants du secondaire qui souhaitent planifier et organiser les sessions d'examens se heurtent à divers obstacles de la part des directions et de l'employeur, notamment en lien avec l'application stricte de l'*Avis de la protectrice régionale de l'élève (PRÉ) de la région des Vastes-Contrées*, publié en décembre 2024. L'Alliance dénonce le fait que les solutions proposées par les équipes enseignantes ne sont pas prises en compte.

À ce sujet, un article a été publié dans le *Bulletin d'information syndicale (BIS)* et un point d'échange a été ajouté à l'APD de mars afin de rappeler que le calendrier des évaluations doit être élaboré localement, en fonction des besoins des milieux. L'Alliance accompagne les équipes dans la défense de leur argumentaire pédagogique auprès de la partie patronale. Elle a également interpellé la FAE afin qu'elle sensibilise le ministère aux effets de ces avis, lesquels ne devraient pas avoir de portée prescriptive.

— FP FORMATION PROFESSIONNELLE

Au cours de l'exercice 2025-2026, l'Alliance et les membres du Comité de la formation professionnelle (FP) ont maintenu une vigilance constante sur les dossiers ayant un impact sur le quotidien des enseignantes et des enseignants.

L'année a été marquée par une victoire importante en matière de respect des 200 jours de présence au centre. La sentence Ranger, rendue le 4 décembre 2025, a donné raison aux enseignantes et enseignants. Ce litige portait sur le droit de choisir leur lieu de travail pour les périodes non affectées par la direction, en dehors de l'obligation de présence physique au centre.

Par ailleurs, l'Alliance a fermement dénoncé l'intention de la partie patronale d'imposer de façon unilatérale, l'an prochain, un changement de pratique des activités de travail personnel dans la tâche des enseignant-e-s, sans avoir préalablement consulté adéquatement la partie syndicale. L'Alliance réaffirme que la politique de réussite ainsi que les consultations collectives doivent faire l'objet de discussions réelles et concertées en Comité de relations de travail et au sein des CPEPE.

Plusieurs enjeux structurels ont également mobilisé le comité FP cette année :

- **Organisation du travail** : Les horaires et leur aménagement demeurent une source de tensions récurrentes que nous suivons de près.
- **Normes et modalités** : Ce dossier a fait l'objet de discussions continues afin d'assurer l'équité pour tous les membres.
- **Suspension du programme « Lancement d'une entreprise »** : Le maintien de cette suspension soulève de sérieuses préoccupations quant à la vision administrative des centres de services.
- **Modernisation des outils** : L'implantation d'*InfoParcours* pour la saisie de données a été rigoureusement analysée pour en mesurer l'impact sur la charge de travail.

En parallèle, des formations syndicales sur les comités de participation des enseignantes et des enseignants aux politiques de l'école (CPEPE) ainsi que sur la reconnaissance des modules et des compétences ont été offertes aux membres. Des visites personnalisées dans les centres ont permis de dispenser cette formation directement sur le terrain, favorisant ainsi une meilleure appropriation des outils syndicaux et un contact direct avec les réalités vécues. À la demande du comité, une nouvelle fiche syndicale intitulée *Priorité d'emploi en FP* a été produite. Elle est désormais disponible sur le site de l'Alliance et vise à soutenir particulièrement les enseignantes et enseignants en début de carrière.



ÉDUCATION DES ADULTES

Cette année a été marquée par la mise en place de capsules d'informations publiées dans le *BIS*. Élaborées par le Comité de l'éducation des adultes (EDA), ces capsules visent à faire mieux connaître les particularités de l'EDA aux autres secteurs, tout en offrant un accès rapide à des informations ciblées. Six capsules ont été produites et diffusées au cours de l'année. Pour l'an prochain, une moyenne de deux capsules par mois est envisagée.



En parallèle, le Comité de l'EDA a contribué à la programmation du colloque annuel. Grâce à ses nombreuses idées et propositions, l'Alliance a pu offrir plusieurs ateliers en lien avec les préoccupations du secteur. La 26^e édition du colloque s'est d'ailleurs distinguée à cet égard, notamment par un atelier portant sur la littérature destinée aux adultes. Ce moment a été particulièrement apprécié par les enseignantes et enseignants, qui ont rarement accès à des activités spécifiquement adaptées à leur secteur.

L'année a également été marquée par la mise sur pied d'une table de francisation au sein de l'Alliance. À la suite des événements survenus dans ce secteur l'an dernier, les enseignantes et enseignants avaient exprimé le besoin de se doter d'un espace d'échange. Cette table permet notamment de recueillir des informations sur les milieux et de partager les préoccupations ainsi que les difficultés propres à ce secteur.

STATUT DE PRÉCARITÉ

Cette année, neuf événements ont été organisés à l'intention des enseignantes et enseignants à statut précaire ou en début d'emploi. Ces activités ont pris diverses formes – assemblées consultatives, formations, soupers de bienvenue, séances d'information ou encore 5 à 7 – et ont constitué d'importants moments d'échange permettant de faire ressortir les préoccupations et les besoins de ces personnes.

Ces rencontres ont également donné naissance à de nouveaux projets visant à soutenir et à faciliter l'intégration des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants dans leur milieu. Une réflexion a aussi été amorcée concernant l'actualisation des statuts de l'Alliance dans ce dossier, de même que le contenu de la trousse de bienvenue destinée aux personnes en début d'emploi. Ces travaux devraient être finalisés et mis en œuvre dès la rentrée 2026.

AUTRES ENJEUX ET DOSSIERS

ÉCOLE PETER HALL

L'Alliance a visité les deux campus au mois de février afin de recueillir les préoccupations du personnel et d'amorcer la préparation de la prochaine négociation. L'échéance du contrat de travail étant prévue pour novembre 2027, ces démarches s'inscrivent dans une perspective de planification à moyen terme. Le Comité de préparation à la négociation a été constitué lors de l'Assemblée des personnes déléguées de l'École Peter Hall du 27 janvier 2026. Ses membres se sont ensuite réunis afin d'amorcer l'élaboration de la consultation qui se tiendra à l'automne 2026.

Par ailleurs, la partie syndicale des comités conventionnés a été active tout au long de l'année afin de défendre les intérêts et les conditions de travail du personnel des deux campus.

CENTRE ACADÉMIQUE FOURNIER

Dès septembre 2025, le Comité de négociation s'est réuni pour mettre en œuvre le mandat adopté lors de l'Assemblée d'unité de négociation du CAF, soit la mise à jour de la convention collective datant de 2006. Une version préliminaire des demandes syndicales a été transmise le 3 octobre, suivie des réponses et des demandes patronales le 15 octobre.

Certaines demandes patronales dépassant le mandat initial du Comité de négociation, l'Alliance a dû convoquer une Assemblée extraordinaire de l'unité de négociation le 10 décembre afin de redéfinir le mandat en fonction de la volonté des membres.

À la suite de ce nouvel encadrement, un sondage a été mené en janvier afin de mieux documenter les positions des membres sur les différentes propositions patronales. Les échanges avec la partie patronale ont repris en avril, moment où une nouvelle proposition syndicale a été déposée. À ce jour, cinq rencontres ont eu lieu.

Entre-temps, un exercice d'équité salariale a été réalisé au sein du Comité de négociation. L'Alliance a également accompagné les membres élus du Comité de santé et sécurité au travail (SST) dans la mise en place de cette nouvelle structure au CAF, notamment par des formations et des suivis réguliers.

L'Alliance est également intervenue afin de favoriser la conclusion d'une entente entre la direction et les enseignantes et enseignants de la petite école, lesquels avaient accepté un dépassement exceptionnel du nombre d'élèves.

Enfin, l'Alliance a participé à six Comités de relations de travail (CRT), où elle a soutenu les personnes déléguées dans leur rôle afin de leur permettre d'exercer pleinement leurs fonctions.

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, depuis cette année, l'entièreté des frais liés à ces formations. Elle rembourse aussi la première année de cotisation à l'APRFAE pour les personnes qui adhèrent à cette organisation.

DES COMITÉS TRÈS ACTIFS TOUTE L'ANNÉE

CENTRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS (CEE)

Cette année, le Comité de gestion du Centre des enseignantes et des enseignants (CEE) a poursuivi ses travaux afin d'offrir une programmation de formations diversifiée. Les activités proposées se sont déroulées de manière dynamique et ont continué de susciter une forte participation.

Par ailleurs, il convient de souligner que le mandat de la responsable actuelle a été renouvelé pour une année supplémentaire, ce qui assure la continuité des projets ainsi que le maintien de la qualité des initiatives en cours.

COMITÉ PARITAIRE D'ENCADREMENT DES STAGIAIRES (CES)

Le Comité paritaire d'encadrement des stagiaires (CES) s'est réuni afin de déterminer le montant alloué aux enseignantes associées et aux enseignants associés pour l'année scolaire 2025-2026. Il a été convenu que l'allocation serait fixée à 750 \$ pour l'année en cours.

Par ailleurs, l'augmentation importante du nombre de stages en emploi a rendu plus complexe le recrutement d'enseignantes et d'enseignants associé-e-s. Ces enseignantes et enseignants doivent en effet observer les stagiaires trois heures par semaine pendant leurs périodes sans élèves et consacrer deux heures de rétroaction en dehors de leurs heures de travail. Dans ce contexte, le CSSDM a mis en place un projet pilote permettant le paiement d'un maximum de trois heures d'ATP supplémentaires par semaine aux personnes enseignantes associées. La reconduction de cette mesure pour l'année prochaine demeure toutefois incertaine. Lors de la rencontre de la table de concertation, les représentantes et représentants syndicaux et patronaux du CES ont d'ailleurs formulé des représentations afin de sensibiliser le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) au fait que l'allocation actuelle demeure insuffisante pour reconnaître adéquatement la charge de travail associée à l'accompagnement des stages en emploi.

De son côté, l'Alliance est allée à la rencontre d'étudiantes et d'étudiants de la cohorte de stages 1 de l'Université de Montréal. Ces rencontres ont permis de faire connaître le rôle de l'Alliance auprès des futures enseignantes et futurs enseignants.

Enfin, une soirée de reconnaissance des enseignantes et enseignants associé-e-s s'est tenue le 21 mai au Théâtre Paradoxe. Les membres du CES ont souhaité la tenue de cet événement afin de souligner l'importance du travail d'accompagnement réalisé auprès des étudiantes et étudiants en formation initiale des maîtres et de remercier les personnes enseignantes pour leur accueil et leur engagement envers la relève, compte tenu de l'ampleur de la tâche que cela représente.

Des étudiant-e-s faisant partie de la cohorte de stage 1 à l'école Honoré-Mercier et à l'école Louis-Riel.



COMITÉ PARITAIRE DE PERFECTIONNEMENT DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS (CPPE)

Au cours de l'année, le comité a exercé une vigilance accrue afin de s'assurer que les budgets des comités locaux de perfectionnement (CLP) sont répartis de façon équitable dans l'ensemble des établissements.

Le comité a également veillé à ce que l'offre de formation proposée par le CSSDM respecte pleinement l'autonomie professionnelle des enseignantes et des enseignants. Par ailleurs, un travail important a été amorcé concernant la refonte du formulaire de consultation prévu à l'article 96.20 de la convention collective, relatif aux besoins en perfectionnement. Cette mise à jour vise à mieux cerner les besoins réels du personnel et à simplifier le processus de consultation.

COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'année 2025-2026 a été marquée par des transformations majeures et des avancées significatives en matière de santé et sécurité au travail (SST) à l'Alliance. Grâce à une collaboration soutenue avec les partenaires de l'intersyndicale du CSSDM, nous maintenons une vigilance constante quant à l'application des dispositions législatives en SST dans l'ensemble des établissements.

TOLÉRANCE ZÉRO FACE À LA VIOLENCE

La violence en milieu scolaire ainsi que les risques psychosociaux demeurent au cœur de nos préoccupations. Notre objectif reste inchangé : garantir des milieux de travail sains et sécuritaires. À cet effet, nous soutenons activement les représentantes et représentants en santé et sécurité (RSS) dans les différents milieux. L'Alliance défend fermement le principe de tolérance zéro et continue d'exiger de l'employeur la mise en place de mesures concrètes et systématiques afin de prévenir les situations de violence, d'en assurer le signalement et d'intervenir efficacement lors de chaque incident.

RAYONNEMENT ET FORMATION

L'Alliance a pris part à plusieurs événements et formations stratégiques, notamment :

- la participation au colloque de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ;
- des formations spécialisées à l'intention des RSS sur le rôle des comités de santé et sécurité ;
- des sessions de formation portant sur la gestion des risques psychosociaux.

LE VIGILE ET OUTILS DE SENSIBILISATION



Depuis janvier 2025, l'Alliance publie le Vigile SST, une chronique consacrée à la SST. Cette initiative vise à informer et à soutenir les membres en abordant les enjeux quotidiens, les faits saillants des comités paritaires ainsi que les meilleures pratiques à adopter.

Par ailleurs, afin de faciliter le signalement des incidents, des affiches munies de codes QR ont été déployées dans les établissements, permettant un accès direct aux formulaires de déclaration. Une nouvelle fiche syndicale portant sur le harcèlement et la violence est en cours de production et sera mise à la disposition des membres. La page Web dédiée à la SST est en cours d'amélioration afin de mieux informer les membres.

CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS AU CSSDM

L'année a également été marquée par plusieurs changements administratifs au CSSDM :

- à la fin de 2025, une ressource dédiée au traitement des formulaires T075 a été embauchée, permettant une compilation plus rigoureuse des incidents, qu'ils entraînent ou non une perte de temps, et assurant que toute atteinte à l'intégrité physique ou psychologique soit comptabilisée ;
- le formulaire T124 a été aboli. Le T075 constitue désormais l'unique outil de déclaration pour tout acte de violence ou tout incident impliquant le personnel ;
- des formations sur l'utilisation du T075 ont été offertes dans les milieux, et une session spécifique sera prochainement proposée aux personnes déléguées.

COMITÉ PÉDAGOGIQUE CONSULTATIF (CPC)

Le Comité pédagogique consultatif (CPC) a pu formuler ses avis de façon quasi mensuelle à l'intention de l'employeur. Ce comité paritaire, essentiel pour l'Alliance, contribue à influencer les politiques et orientations du CSSDM ayant un impact direct sur la vie professionnelle des enseignantes et des enseignants, ainsi que sur les objets prévus à la Loi sur l'instruction publique.

Au cours de l'année, le CPC s'est notamment prononcé sur les éléments suivants :

- le projet de protocole d'accueil et d'évaluation initiale des élèves nouvellement arrivé·e·s au CSSDM ;
- les principes directeurs devant encadrer la mise en œuvre des projets pédagogiques particuliers (PPP) et des projets de concomitance à horaire intégré ;
- le projet de formulaire du CSSDM concernant l'utilisation minimale des cahiers d'exercices ;
- l'utilisation de la plateforme *InfoParcours* par les enseignantes et enseignants de la FP, de l'EDA et de la francisation.

L'objectif demeure la défense de l'autonomie professionnelle des membres dans un contexte marqué par une centralisation accrue des décisions et une uniformisation des pratiques. Le CPC a également dénoncé l'instrumentalisation de certains encadrements légaux, de plus en plus utilisés pour justifier la multiplication des redditions de compte dans les établissements scolaires.

Enfin, le comité a déposé ses avis annuels portant notamment sur l'entrée progressive des élèves, les épreuves et le processus de régulation, ainsi que sur les orientations budgétaires liées aux technologies de l'information et de la communication (TIC) et aux ressources éducatives numériques.

INSERTION PROFESSIONNELLE

Cette année, le CSSDM a connu une baisse d'environ 25 % du nombre de nouvelles enseignantes et de nouveaux enseignants. Cette situation a permis de réfléchir et de travailler plus spécifiquement sur certaines problématiques liées à l'insertion professionnelle.

Des échanges ont notamment eu lieu avec le CSSDM concernant l'accompagnement des enseignantes et enseignants formé·e·s hors Canada. Bien qu'une offre de formation spécifique ne soit pas envisagée pour le moment, l'équipe d'insertion professionnelle des enseignant·e·s (IPE) a organisé des journées d'accueil au CSSDM avant la rentrée, afin de mieux outiller ces personnes face à la réalité montréalaise. Cette initiative a été favorablement accueillie par l'Alliance, qui souhaite naturellement être invitée aux prochaines éditions.

L'Alliance a également amorcé un suivi des milieux où l'accueil des nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants est jugé déficient. Ce travail permet d'identifier les problématiques présentes dans ces établissements, mais aussi de proposer des pistes d'action au CSSDM afin de favoriser une intégration réussie du nouveau personnel enseignant.

Un autre enjeu important concerne la disponibilité des mentor·e·s dans certains champs spécifiques, notamment en classes spécialisées et parmi les spécialistes au primaire. Cette réalité entraîne parfois une absence de jumelage pour certaines nouvelles enseignantes et certains nouveaux enseignants durant leur période d'insertion professionnelle. Le CSSDM est conscient de cette situation et partage ces préoccupations. À cet effet, des efforts sont déployés pour valoriser le réengagement d'enseignant·e·s retraité·e·s à titre de mentor·e·s. Toutefois, il demeure que peu d'entre elles et eux semblent attiré·e·s par un retour dans le milieu, même dans ce rôle.

MENTORAT

Le principal enjeu lié au mentorat demeure, cette année encore, le manque de temps reconnu dans la tâche. Afin d'y répondre, plusieurs communications ont été planifiées pour outiller les enseignantes et les enseignants lors des consultations de tâche en fin d'année scolaire et lors de sa planification en début d'année. L'objectif de ces publications est de s'assurer que le temps consacré au mentorat est adéquatement reconnu et intégré à la tâche enseignante.

TABLE DES SPÉCIALISTES

La table des spécialistes a été mise sur pause cette année, en attente des résultats des deux groupes de travail FAE, portant respectivement sur le primaire et le secondaire. Lors du Conseil fédératif d'octobre, la FAE a présenté les conclusions des travaux du groupe portant sur les enseignantes et enseignants spécialistes du primaire. Les travaux du groupe sur les 4 crédits au secondaire ne sont toutefois pas encore exécutés. Un document regroupant les analyses des deux groupes de travail, incluant des conclusions et des recommandations, sera ultérieurement produit par la FAE. La table reprendra ses travaux à la lumière de ces résultats afin d'établir ses priorités pour la suite.

COMITÉ D'ÉLECTION

Le Comité d'élection, composé de neuf membres en règle et de deux substituts, est un comité statutaire dont le mandat consiste à organiser l'élection des membres du Conseil d'administration de l'Alliance. Cette année, les membres du comité se sont réuni·e·s pour mener des travaux de révision concernant le chapitre 8 des statuts de l'Alliance. Plusieurs avis de motion ont été déposés en ce sens. Les travaux du comité devraient reprendre en septembre prochain, en prévision de l'élection du Conseil d'administration 2027-2030.

COMITÉ DES STATUTS

Plusieurs avis de motion ont été traités par le Comité des statuts, dont un grand nombre provenant du Comité d'élection. Les travaux de ce dernier découlaient d'un mandat donné par le CA afin de mettre à jour un chapitre, qui comportait certains éléments désuets et qui devait être revu à la suite d'un avis de motion adopté à l'Assemblée générale de juin 2025. Des adaptations devaient être proposées afin de clarifier les procédures dans le cas où un candidat n'obtiendrait pas 50 % des voix exprimées (ou face à la chaise, selon l'expression consacrée). Des travaux sont également en cours afin de mettre à jour certains termes des statuts et d'uniformiser l'utilisation des différents verbes.

DES COMITÉS SOCIOPOLITIQUES ENGAGÉS



COMITÉ FÉMINISTE

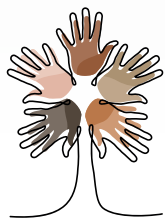
Au cours de l'année, le Comité féministe a poursuivi un objectif de réflexion et de sensibilisation autour des enjeux liés aux droits des femmes, à la déconstruction de certains discours de droite et à leurs impacts sur les droits syndicaux, la précarité économique, le droit à l'avortement, ainsi que la montée de courants tels que le masculinisme et le mouvement *tradwife*. Le comité a été particulièrement actif cette année, organisant plusieurs activités qui ont permis d'élargir la participation, notamment auprès de membres n'ayant jamais pris part aux initiatives de l'Alliance auparavant.

Dans un contexte où plusieurs femmes rapportent un sentiment d'insécurité dans les espaces publics tels que la rue ou le métro, deux activités d'autodéfense ont été organisées à la demande des membres du Comité féministe. Une projection en collaboration avec les Filministes a également été tenue, suivie d'une table de discussion et d'un moment d'échange informel. Les discussions ont été particulièrement riches et empreintes d'émotions.

La traditionnelle soirée du Comité féministe, organisée à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, s'est tenue le 19 mars au Théâtre Plaza. Les membres féministes ainsi que leurs allié-e-s ont pu assister à un spectacle d'improvisation présenté par des comédiennes de la Ligue nationale d'improvisation (LNI).

Par ailleurs, un kiosque féministe a été tenu lors du colloque de l'Alliance, permettant aux membres de mieux connaître le rôle et les travaux du comité au sein de l'organisation.

Enfin, les résultats des travaux portant sur la prise de parole des femmes dans les instances syndicales de l'Alliance ont été présentés en APD. Ceux-ci démontrent que les femmes y prennent leur place de manière proportionnelle, confirmant une participation active et équitable.



COMITÉ SUR LES RÉALITÉS DES PERSONNES AUTOCHTONES ET RACISÉES

Bien que le Comité sur les réalités des personnes autochtones et racisées (CRPAR) n'ait pas pu être formellement constitué à l'Alliance, un groupe de travail a été mis sur pied et s'est réuni à quelques reprises. Celui-ci a formulé des recommandations concrètes à l'intention du Conseil d'administration afin de favoriser la participation et la représentation des personnes concernées au sein de l'organisation.

Dans le cadre des États généraux du syndicalisme, l'Alliance a également été appelée à réfléchir à ses pratiques afin de développer une approche plus inclusive, solidaire et émancipatrice, ainsi que de mieux accueillir, représenter et mobiliser les personnes issues de l'immigration.

Les travaux du groupe de travail ont été guidés par l'adoption d'une approche d'expansion plutôt que d'inclusion. Dans cette optique, une campagne d'affichage a été élaborée et sera déployée sous peu afin de sensibiliser aux différentes formes de racisme en milieu de travail. Cette démarche vise également à rappeler l'importance de déclarer ces situations, notamment par le biais des rapports d'acte d'accident, lorsqu'elles surviennent dans ce contexte.



Photos du haut et du centre : activités d'autodéfense du 5 novembre 2025 et du 6 mai 2026.

Photo du bas : la soirée du Comité féministe, organisée à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, s'est tenue le 19 mars au Théâtre Plaza.



COMITÉ ENVIRONNEMENT

Le Comité environnement a tenu un kiosque lors du colloque afin de consulter les membres sur les enjeux environnementaux à intégrer aux prochaines négociations. Dans cette perspective, le comité a poursuivi sa réflexion stratégique sur les moyens à mettre en œuvre afin d'obtenir des améliorations pour les enseignantes et les enseignants en matière de chaleur dans les écoles, de qualité de l'air et de l'eau, ainsi que d'accès aux transports en commun.

COMITÉ LGBTQ2S+ ET ALLIÉ·E·S



C'est cette année qu'a été lancée la formation

Diversité LGBTQ2S+ : Comprendre et agir. Accessible en tout temps en ligne, cette formation d'une durée d'environ 1 h 30 propose un survol de l'histoire des luttes de la communauté LGBTQ2S+ et du rôle joué par les organisations syndicales, présente les concepts de base liés aux réalités vécues par ses membres et propose des pistes concrètes d'action en milieu de travail.

Le Comité LGBTQ2S+ et allié·e·s a également tenu un kiosque lors du colloque afin de consulter les membres sur leur perception des actions menées par le CSSDM, en lien avec la lutte à l'homophobie et à la transphobie, dans un contexte marqué par les constats d'une recherche de Francis Dupuis-Déri faisant état d'une augmentation des discours haineux. Cette démarche de consultation mènera à la mise en place de plusieurs actions visant à réaffirmer les droits des membres de la communauté et à mieux les soutenir dans la dénonciation des violences qu'elle et ils peuvent subir.

NOMBRE DE RENCONTRES DE COMITÉS DE TOUTES SORTES

140 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.

DES FORMATIONS SYNDICALES DIVERSIFIÉES

Cette année encore, l'Alliance a mis de l'avant l'importance des formations syndicales ainsi qu'une programmation diversifiée. Plusieurs formations ont été offertes, notamment *Mon rôle de personne déléguée, EREHDAA* — *Comité-école*, ainsi que des formations ciblant plus particulièrement les collègues à statut précaire. À elle seule, la formation CPEPE a été offerte à plusieurs reprises et sous différents formats, adaptés aux divers secteurs, afin de soutenir une participation soutenue et diversifiée des membres.

Une nouvelle formation intitulée *Outils syndicalement les enseignant·e·s orthopédagogues* a également été mise en place pour les enseignantes et enseignants en dénombrement flottant. Celle-ci a suscité l'intérêt de 60 personnes participantes, témoignant d'un besoin important dans ce champ de l'adaptation scolaire.

Au total, **16 FORMATIONS** ont été tenues pour une participation de **416 PROFS**. Par ailleurs, plus de **326 LIBÉRATIONS** ont été accordées afin de soutenir la participation des collègues aux activités de formation et de favoriser l'acquisition de connaissances syndicales.

Pour la prochaine année, l'Alliance entend poursuivre son travail en matière de formation syndicale, tout en actualisant les contenus et en demeurant attentive aux nouveaux enjeux susceptibles d'intéresser les membres.

LES ACTIVITÉS SYNDICALES EN CHIFFRES

NOMBRE D'INSTANCES LOCALES ET NATIONALES

ASSEMBLÉES DE PERSONNES DÉLÉGUÉES

- 10** assemblées ordinaires
- 1** réunion de l'APD de l'École Peter Hall

ASSEMBLÉE D'UNITÉ DE NÉGOCIATION CSSDM

- 1** réunion extraordinaire sur l'entente pour les suppléantes et suppléants retraité·e·s

ASSEMBLÉE D'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU CENTRE ACADÉMIQUE FOURNIER

- 1** réunion extraordinaire sur le mandat de la négociation

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

- 1** réunion ordinaire

AU NIVEAU NATIONAL

- 21** jours en Conseil fédératif
- 3** rencontres du Conseil fédératif de négociation

NOMBRE DE VISITES D'ÉTABLISSEMENTS

- 175** visites d'établissements (au 6 mai 2026)
- 103** établissements visités

NOMBRE DE FORMATIONS ET DE PROFS PARTICIPANTS

- 16** tenues
- 3** annulées
- 416** profs participante·s et formé·e·s

LES COMMUNICATIONS À L'ALLIANCE

Au cours de l'année 2025-2026, le Service des communications a continué la mise en œuvre de son plan de communication. Ce plan est revu et mis à jour chaque année, en fonction des objectifs stratégiques s'adressant tant aux membres qu'au personnel. Une réflexion a notamment été amorcée pour revoir le *Bulletin d'information syndicale (BIS)*. Le sondage sur les communications internes effectué auprès des membres de personnel de l'Alliance a mené à la préparation d'un plan d'action en communication interne, en collaboration avec la direction des ressources humaines et de l'administration.

Tout au long de l'année, l'Alliance a continué de publier hebdomadairement son *Bulletin d'information syndicale (BIS)* et des infolettres, au besoin. Au moment d'écrire ces lignes, **226** infolettres ont été expédiées aux membres. Elle met son site Web à jour régulièrement. L'Alliance a été active sur son compte Instagram et sur sa page Facebook. Tous ces outils sont la vitrine de l'Alliance. Ils permettent une vaste diffusion de l'actualité syndicale.

NOTRE PRÉSENCE DANS LES MÉDIAS

Cette année a été calme au regard de la couverture médiatique de l'Alliance et de ses membres, peu de projets médias ont abouti. Vraisemblablement, l'introduction du nouveau code d'éthique au CSSDM s'est imposée comme un obstacle à la voix des enseignant-e-s. Nous devons trouver le moyen de reprendre la place qui nous revient. Toutefois, on peut noter que nos luttes, notamment celles qui touchent les conditions d'apprentissage des élèves, ont été reprises par des acteurs de la société civile et des personnalités publiques.

L'ADMINISTRATION GÉNÉRALE ET LA VIE À L'INTERNE

Au printemps 2025, l'administration a mené une consultation auprès des membres. Les résultats ont été analysés au cours de l'année. Le Conseil d'administration, la direction et le personnel de l'Alliance travaillent en collaboration afin de traduire ces résultats en objectifs SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporellement définis) d'ici la fin de l'année scolaire.

Ces travaux seront présentés en APD pour discussion, puis poursuivis au cours des prochaines années afin de mettre en œuvre les pistes d'amélioration identifiées et de les intégrer à la planification stratégique de l'Alliance.

Parallèlement, le plan d'action en communication interne vise à améliorer les processus de circulation de l'information et à favoriser une meilleure compréhension de la mission de l'Alliance.

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.

L'administration a procédé à une révision complète de ses politiques et a mis à jour certaines d'entre elles afin de tenir compte du contexte actuel, notamment des lois en vigueur et de l'inflation. Le comité exécutif a entériné ces mises à jour conformément aux pratiques de bonne gouvernance. Une présentation de l'ensemble des politiques a été réalisée auprès du personnel à l'automne 2025 afin d'en assurer la compréhension et l'accessibilité.

Dans le cadre de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (loi du 1 %), l'Alliance s'est conformée à ses obligations légales en réservant et en investissant 1 % de sa masse salariale, en s'appuyant sur le programme de formation interne élaboré en 2024-2025 et révisé annuellement.

En continuité avec la planification de la relève amorcée l'an dernier, l'administration a procédé à l'embauche de conseillères et conseillers afin de pallier certaines absences, tout en anticipant des départs à la retraite prévus en 2026. Sur le plan de la santé et de la sécurité au travail, l'Alliance respecte ses obligations légales et poursuit ses travaux d'amélioration dans le cadre de comités paritaires.

En ce qui concerne la Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels, l'Alliance a entrepris des ajustements à ses pratiques de gestion afin de se conformer aux exigences légales. L'ensemble des travaux de conformité a été exécuté, à l'exception du volet relatif à l'archivage. À cet égard, l'organisation souhaite se doter d'un calendrier de conservation électronique mieux adapté à ses besoins. Les travaux liés à ce volet se poursuivront au cours des prochaines années.

L'Alliance a également atteint ses objectifs en matière de renforcement de son réseau informatique. Une formation annuelle en cybersécurité est offerte au personnel afin de sensibiliser les équipes aux risques croissants auxquels les organisations sont exposées. Les efforts se poursuivront afin de maintenir une infrastructure technologique performante et sécurisée.

L'administration a supervisé les travaux de rénovation réalisés au troisième étage, incluant l'agrandissement d'une salle de réunion et la modernisation des espaces. Dans une perspective d'efficacité énergétique, l'éclairage a été remplacé par des luminaires à DEL. Conformément aux bonnes pratiques, plusieurs soumissions ont été demandées à différentes entreprises pour la réalisation de ces travaux. La modernisation du bâtiment se poursuivra au cours des prochaines années, certains étages n'ayant pas encore été rénovés.

Cette année, l'Alliance a également entrepris les travaux liés au maintien de l'équité salariale. L'affichage officiel est en cours afin de respecter les étapes prévues par la loi, et l'ensemble du processus sera complété avant la fin de l'année scolaire.

TRÉSORERIE

Le Comité des finances a assuré la vigie des travaux liés aux prévisions budgétaires ainsi qu'aux états financiers. Les résultats ont été présentés et adoptés en Assemblée des personnes déléguées. Une consultation a également eu lieu au sein du Comité des finances concernant l'utilisation des surplus afin de soutenir les membres.

EN CONCLUSION

L'année 2025-2026 a été marquée par des transformations importantes en relations de travail, en mobilisation et sur le plan législatif, qui ont profondément influencé les actions de l'Alliance et de ses membres. Les tensions avec l'employeur, les démarches juridiques en cours et les changements au cadre légal ont mis en évidence la nécessité de maintenir une vigilance constante et une capacité d'adaptation soutenue.

Dans ce contexte, les travaux de mobilisation, de formation et de réflexion collective ont permis de renforcer les bases d'une action syndicale plus structurée et mieux outillée pour les défis à venir. La participation des membres et l'engagement des instances demeurent des leviers essentiels pour faire face aux enjeux actuels et futurs.

L'année qui s'amorce s'annonce déterminante. Elle marque la dernière année du mandat des membres du Conseil d'administration. L'Alliance poursuivra ses efforts afin de défendre les conditions d'exercice de la profession, de renforcer la solidarité entre les membres et de soutenir une action collective capable d'influencer durablement les orientations du réseau de l'éducation.

C'est dans cette solidarité active et cet engagement collectif que réside la force de l'Alliance pour les années à venir.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION



Catherine Beauvais-St-Pierre,
présidente



Patrick Trottier,
1^{er} vice-président



Marie Contant,
2^e vice-présidente



Sue Bradley,
3^e vice-présidente



Élyse Bourbeau,
secrétaire-trésorière



Jehanne Blaise,
4^e vice-présidente



Éric Girard,
5^e vice-président



Amélie Piché Richard,
6^e vice-présidente