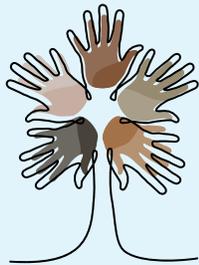


© Rahul Pandit / Burst

## RÉSEAU DU CRPAR



Le Comité sur les réalités des personnes autochtones et racisées (CRPAR) souhaite élargir le nombre de membres de son réseau. En vous y joignant, vous démontrez votre appui au travail de sensibilisation du comité aux réalités vécues par ces personnes dans la profession enseignante. Plus concrètement, le comité vous invitera à participer à différentes consultations et activités organisées. Si la réflexion sur les enjeux d'égalité, d'équité et de respect des différences vous intéresse, [joignez-vous au réseau du CRPAR](#). Pour de plus amples informations, communiquez avec [Martin Leclerc](#), secrétaire-trésorier.

## MES VŒUX POUR 2023

L'année 2023 s'amorce ! J'espère que vous avez bien profité du congé des fêtes pour vous retrouver entre amis et en famille, célébrer, respirer à pleins poumons l'air frais de l'hiver, exercer des activités sportives, mais aussi vous reposer, vous poser et faire le plein d'énergie, parce que l'hiver et le printemps s'annoncent mouvementés !

Comme cela est devenu une habitude, j'ose faire quelques souhaits pour la prochaine année. D'abord, j'espère sincèrement que le nouveau ministre de l'Éducation soit à l'écoute des besoins des écoles montréalaises, qu'il aille au-delà du travail de commentateur et qu'il soit un acteur actif dans ce milieu. Qu'il soit une influence positive dans la négociation nationale, notamment dans la composition de la classe, et qu'il puisse orienter les débats de sorte que nos conditions d'exercice s'améliorent.

Je souhaite que nous puissions obtenir davantage de ressources humaines et matérielles pour nous soutenir dans nos fonctions, que nous n'ayons plus le sentiment de devoir choisir quel élève aider et, par conséquent, quel élève abandonner. C'est trop déchirant !

J'ose espérer que notre tâche puisse nous permettre de nous concentrer sur l'essentiel : nos élèves. Que nous puissions faire notre planification, organiser nos activités pédagogiques, enseigner et corriger les travaux et leçons, ce pour quoi nous avons été formés, tiens !

Je souhaite aussi que les directions d'établissement nous traitent comme des professionnels, qu'elles aient confiance en notre travail, qu'elles respectent et reconnaissent notre expertise.

J'aspire également à ce que les équipes-écoles soient fortes et solidaires, que tous les collègues puissent mettre la main à la pâte pour soutenir les personnes déléguées des établissements, qui en ont beaucoup sur leurs épaules. Non seulement elles doivent gérer les problèmes collectifs, mais elles vont souvent au-delà de leur responsabilité.

Il n'est peut-être pas évident de savoir comment faire. Vous pouvez peut-être commencer par les remercier pour leur travail. Je vous invite également à développer votre autonomie syndicale, notamment en faisant vous-mêmes des démarches auprès de nos conseillers, en lisant les documents vulgarisés, les *Savoirs essentiels* entre autres, produits à votre intention sur certains sujets. Vous pourriez ainsi leur enlever une grande charge mentale.



Je demande par ailleurs des augmentations salariales annuelles qui ne contribueront pas à un appauvrissement. Un salaire digne du rôle que nous jouons dans la société qui, combiné à de bonnes conditions d'exercice, contribuera à la rétention des enseignantes et enseignants et donnera envie aux jeunes de choisir cette profession.

Je souhaite que le gouvernement ait le courage de se pencher sur l'état de l'éducation au Québec. Qu'il écoute tous les acteurs du milieu, dont les profs. Qu'il cesse de régler des problèmes à la pièce et s'attaque aux problèmes en profondeur. Qu'il reconnaisse que le système d'éducation à trois vitesses contribue à la ségrégation scolaire. Actuellement, il se voile les yeux, parce que dans le contexte présent, il n'est pas vrai que tous les élèves ont les mêmes chances de réussir !

Je désire, plus que tout, redonner les lettres de noblesse à l'éducation. Que toute la population soit sensibilisée à nos enjeux et demande au gouvernement d'en faire un projet de société. Si seulement tout ça s'avérait, peut-être pourrions-nous mettre fin à la pénurie d'enseignantes et d'enseignants, retrouver des profs en pleine santé mentale et heureux d'aller exercer leur profession ? C'est mon vœu le plus cher et, sachez-le, les membres du Conseil d'administration travaillent quotidiennement en ce sens.



Sur ce, je vous souhaite une année en santé, en équilibre personnel-professionnel ainsi que de grands et de petits bonheurs tout au long de 2023 !

● Catherine Beauvais-St-Pierre, présidente

# RECONNAISSANCE DE MODULES, DE SPÉCIALITÉ OU DE SOUS SPÉCIALITÉ À LA FP

**— FP** Le processus de reconnaissance de modules qui débute à la fin janvier est d'une grande importance pour les profs non permanents. En effet, la *Convention collective locale* prévoit que les postes sont octroyés, notamment, en conformité avec les modules reconnus. Ce qui signifie qu'un prof qui n'a aucun module de reconnu (ou très peu) peut se retrouver sans poste, malgré ses nombreuses années de service.

De plus, le prof qui désire obtenir un poste régulier menant à la permanence doit être reconnu pour au moins 50% des modules totalisant au moins 50% des heures de la sous spécialité dans laquelle le poste régulier est octroyé.

Voilà pourquoi il est essentiel de vous faire reconnaître le plus de modules possible. Pour ce faire, vous devez respecter strictement la procédure indiquée dans la note du CSSDM qui est affichée dans votre centre. **Il n'y a aucune reconnaissance automatique. Pour qu'un module soit reconnu, il faut en faire la demande.** Depuis quelques années, ce processus est informatisé. Cette année, l'application sera accessible **à compter du 25 janvier 2023** à l'adresse <http://modulefp2.csdm.qc.ca>. Vous avez jusqu'au **1<sup>er</sup> mars 2023** pour faire parvenir votre demande.

Pour un module que vous n'avez jamais enseigné ou que vous avez enseigné une fois, il faut transmettre des pièces justificatives selon les modalités indiquées par le CSSDM. Comme le précisent la *Convention*

*collective locale* et la note du CSSDM, ces pièces doivent illustrer de façon précise la corrélation entre ce que l'enseignante ou l'enseignant a fait en industrie et le contenu du module. Les diplômes, les attestations d'emploi, les cartes de compétence, le perfectionnement reconnu en industrie et toutes autres pièces attestant les compétences devront être joints à la demande. Des pièces de nature pédagogique comme les plans de cours ou la préparation de classes pourront également être produites. Nous vous invitons à contacter la direction de votre centre pour plus de précisions sur la nature des pièces à produire.

Pour un module qu'on a déjà enseigné au complet deux fois ou plus, il suffira de joindre les horaires de travail qui le démontrent. La *Convention collective locale* prévoit en effet que la direction reconnaît, sur demande, tout module qu'elle a confié à deux reprises et qui a été enseigné au complet.

On doit joindre toutes les pièces justificatives lors de la demande, même si elles ont déjà été remises à la direction lors d'une demande antérieure. Quant à la reconnaissance d'une nouvelle spécialité ou sous-spécialité, il faut procéder via l'application **avant le 10 février 2023**. Lorsque les demandes auront été traitées, les résultats seront disponibles dans l'application à compter du 5 avril 2023.



Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec le soussigné.

**Vincent Hamel Davignon, conseiller**

## RAPPEL — ÉDUCATION DES ADULTES 4<sup>e</sup> ÉTAPE DE PLACEMENT

**— EDA** La première séance (postes de 20 heures par semaine) de la 4<sup>e</sup> étape de placement de l'année 2022-2023 à l'éducation des adultes (EDA) débute ce mercredi 11 janvier (13 h) et se terminera le jeudi 12 janvier (16 h 30). Une deuxième séance (postes de moins de 20 heures par semaine) suivra du vendredi 13 janvier (18 h) au lundi 16 janvier (midi). L'affectation des postes de la première séance se fera le 13 janvier alors que les postes de la deuxième séance seront octroyés le 16 janvier. Les dates respectives d'entrée en fonction sont le 16 janvier et le 17 janvier 2023.



Pour plus de détails sur les règles d'assemblée, veuillez consulter le *BIS* volume 46 numéro 18.

**Chantal Forcier, conseillère**

## RAPPEL — FORMATION GÉNÉRALE DES JEUNES SAI — CONTRATS DES 100 DERNIERS JOURS

**— FGJ** L'affichage de la majorité des contrats pour les 100 derniers jours de l'année scolaire 2022-2023 aura lieu **à compter du lundi 16 janvier (15 h) jusqu'au mercredi 18 janvier 2023 (9 h)**. Il s'agit d'une séance d'affectation par internet (SAI) mixte et élargie. La date d'entrée en fonction est le 26 janvier 2023. Toutefois, les postes pour les écoles **Eulalie-Durocher** et **Marie-Anne** seront exceptionnellement affichés du 23 au 24 janvier 2023, pour une entrée en fonction le 26 janvier 2023. On y affichera également des postes d'autres écoles dont la date d'entrée en fonction sera le 30 janvier 2023.



Le calendrier des séances d'affectation est disponible sur le site SAI du Centre de services scolaire de Montréal.

**Élise Longpré, conseillère**

## OPÉRATION SÉCURITÉ D'EMPLOI



L'opération sécurité d'emploi (OSE) s'amorce avec la vérification des listes sélectives pour tous les membres réguliers (permanents ou en voie de permanence). Une infolettre contenant le guide, selon votre secteur, vous sera bientôt envoyée. Les membres désirant contester l'une des informations figurant à la liste doivent remplir la section appropriée du formulaire de contestation, dont le lien se trouvera dans l'infolettre. Ce formulaire devra être rempli en ligne **au plus tard le 10 février 2023**. Si vous êtes concernés, surveillez bien vos courriels et lisez attentivement les guides.

**Frédéric Pilon, conseiller (FGJ)**  
**Chantal Forcier, conseillère (EDA)**  
**Vincent Hamel Davignon, conseiller (FP)**



# SIGNALISATION À L'ACCUEIL ET AUTONOMIE PROFESSIONNELLE

À l'occasion de l'opération de signalisation du mois de janvier, il est possible que votre direction souhaite vous rencontrer pour discuter de vos méthodes d'évaluation, de votre compréhension des paliers ou même de votre façon d'évaluer vos élèves. Si vous sentez qu'on vous met de la pression afin que vous changiez vos recommandations de classement, appelez-nous pour nous en informer. Sachez que les profs sont responsables de LEURS recommandations et que, si on réalisait par la suite que la décision de classement est inappropriée, il serait possible qu'on vous demande d'en expliquer les motifs. Il faut donc maintenir les

recommandations faites à partir de vos observations et évaluations, et ce, malgré ce que peuvent en dire votre direction et la conseillère ou le conseiller pédagogique.

La décision de classement relève ultimement de votre direction et elle n'est pas tenue de respecter votre recommandation. Cependant, si sa décision s'avérait inappropriée, elle devrait expliquer pourquoi elle aura choisi de ne pas respecter vos recommandations.

Quant au recours aux paliers pour l'évaluation du français pour les profs de la classe d'accueil, rappelons qu'il s'agit d'outils « proposés aux

enseignantes et aux enseignants et [servant] de référence au moment de la production des bulletins » (*Instruction annuelle 22-23*, article 2.2.4). Rappelons enfin que les enseignantes et enseignants ont jusqu'en mai pour réviser leur signalisation, alors tenez votre bout du bâton, vos collègues en classe ordinaire vous en remercieront !

● **Sue Bradley, vice-présidente**  
**Isabelle Staniulis, conseillère**



## LA COLLECTE DES BESOINS



Si ce n'est pas déjà fait, c'est le temps de procéder à la collecte des besoins de votre milieu. En vertu des encadrements, c'est au Comité-école EREHDAA de procéder à l'exercice pour toutes les écoles de la formation générale des jeunes (FGJ). Ce processus annuel permet, tant au Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM) qu'à l'Alliance, d'avoir un portrait clair des besoins réels exprimés par les milieux, particulièrement en ce temps de pandémie où certains élèves sont plus en difficulté que jamais. Ces besoins peuvent être exprimés notamment par des demandes de services d'orthophonie, de psychologie, de psychoéducation, d'éducation spécialisée, d'orthopédagogie, d'enseignement-ressource et d'autres services allant de l'ergothérapie au soutien linguistique. Nous savons pertinemment que l'année scolaire est encore particulièrement bien remplie, mais l'exercice est primordial afin de déterminer les services requis dans tous les milieux et de permettre au Comité paritaire EREHDAA de bien faire son travail de recommandations. À la suite de l'entente entre le Comité-école EREHDAA et la direction, un formulaire de collecte des besoins doit être rempli et transmis au centre de services scolaire. Il est important que les besoins inscrits dans ce formulaire soient exprimés en jours par semaine et non en nombre de postes. Par exemple, si les besoins en orthophonie sont d'un poste à temps plein, vous devez inscrire 5 jours dans la colonne appropriée. Si les besoins sont de 2 postes, vous inscrivez 10 jours et ainsi de suite. Ce genre d'erreurs, fréquentes dans les inscriptions, posent problème puisqu'elles réduisent artificiellement les demandes. Nous vous invitons donc à la plus grande vigilance.

En terminant, nous vous rappelons que l'exercice doit être fait rapidement, puisque les directions doivent acheminer les demandes au CSSDM avant le 10 février pour qu'elles soient prises en considération.



● **Marie Contant, vice-présidente**

## MESURES D'URGENCE

Les centres de services scolaires ont l'obligation de mettre en place un plan sur les mesures d'urgence et d'outiller les établissements.<sup>1</sup> Chaque établissement doit aussi avoir un Comité local des mesures d'urgence (CLMU) sous la responsabilité de la direction, composé d'au moins un enseignant. La présence de ce dernier est primordiale pour bien faire connaître la réalité en classe lors d'exercices pratiques ou de mesures d'urgence.

Le CLMU doit élaborer et gérer la mise en application du plan local des mesures d'urgence. Ce document doit inclure notamment un plan d'évacuation, de confinement et un plan de communication (la façon dont l'information circulera pendant un événement). Il voit aussi aux activités de prévention et de formation en lien avec des urgences (exercices). Les membres du comité doivent se rencontrer au moins trois fois par année et doivent produire un rapport annuel qui sera transmis au Conseil d'établissement.

Depuis le début de l'année, des présentations du plan local des mesures d'urgence et des exercices de confinement se sont tenus dans les établissements. Est-ce que vous avez été invités à participer à cette présentation dans votre établissement? Si la réponse est négative, nous vous invitons à en discuter avec votre direction en CPEPE ou en rencontre collective et à communiquer avec nous. Non seulement c'est une obligation, mais il en va de la sécurité de tous. Lorsque nous sommes bien informés, il est plus facile d'appliquer un plan et de contrôler le sentiment de panique. Mieux vaut être bien préparés!

● **Line Lamontagne, vice-présidente**  
**Louis Cousineau, conseiller**

1. Pour plus de détails, vous trouverez les documents *Mesures d'urgence* dans la page d'accueil d'Adagio, sous la colonne *Documentation*.



# SUIVI CONSEIL FÉDÉRATIF DE DÉCEMBRE — PARTIE 1

## RENCONTRE AVEC LE MINISTRE DE L'ÉDUCATION

Mélanie Hubert, présidente de la FAE, et ses collègues à la vice-présidence, Benoît Giguère et Daniel Gauthier, rencontraient le ministre Drainville le 28 novembre dernier. Nos représentants ont entretenu le ministre au sujet de la pénurie, des enjeux de rétention et d'attraction dans la profession, de l'épuisement des profs et de l'urgence d'agir.

## ATTÉNUER LES EFFETS DE LA RARETÉ DU PERSONNEL ENSEIGNANT

Afin de tenter d'atténuer les effets de la pénurie enseignante, une entente a été adoptée par le Conseil fédératif. Cette entente permet à la FAE de disposer d'un montant de 7,59 millions de dollars afin de mettre en place des **projets** qui n'entraîneraient pas d'alourdissement de la tâche, tout en respectant l'*Entente nationale*.

Deux projets visent le soutien et l'accompagnement des enseignantes et enseignants (LQ et NLO) : l'accompagnement par des personnes retraitées et un soutien additionnel en classe. Deux autres projets visent l'octroi de contrat : la bonification des tâches inférieures à 100 %, sur une base volontaire, en suppléance ou en accompagnement et en coenseignement ainsi que le maintien des contrats à 100 % lors des retours progressifs d'enseignants absents. Ces mesures ne sont pas miraculeuses, mais elles visent à alléger la tâche des profs. Les solutions réelles et permanentes à la pénurie enseignante seront négociées dans notre prochain contrat de travail.

Certains de ces projets impliquent davantage de ressources humaines, ce qui est un enjeu majeur dans plusieurs centres de services scolaires, dont le CSSDM. Chaque syndicat local devra rencontrer ses vis-à-vis de la partie patronale pour convenir d'une demande conjointe sur le ou les projets choisis.

## ÉVALUATION ACTUARIELLE DU RREGOP AU 31 DÉCEMBRE 2020

Notre régime de retraite est à prestation déterminée. C'est-à-dire que nous savons comment se fait le calcul du montant que nous recevrons à la retraite et que ce sont des calculs actuariels, faits aux 3 ans, qui déterminent le taux de cotisation applicable pour les 3 années à venir.

L'évaluation actuarielle est une photo de la santé du régime de retraite prise, dans ce cas-ci, le 31 décembre 2020. Pour ce faire, toutes les données de participation pour l'année 2020 ont été transmises au cours de l'année 2021. Au cours de l'année 2022, les actuaires de Retraite Québec ont pu faire ces calculs.

La valeur marchande de la caisse des participants, après redressement, est de 80,885 milliards de dollars. On compare ensuite la valeur actuarielle de cette caisse avec la valeur actuarielle des prestations acquises, c'est-à-dire ce qu'on estime qui devra être payé aux futurs retraités, personnes retraitées ou aux conjoints survivants. La valeur actuarielle

des prestations acquises au 31 décembre 2020 est de 70,288 milliards de dollars. La valeur actuarielle de la caisse des participants étant supérieure à la valeur actuarielle des prestations acquises, le régime a un surplus et est donc en bonne santé.

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, le **taux de cotisation au RREGOP a légèrement baissé**, il est passé de 10,04 % à 9,69 %.

Il sera de 9,39 % en 2024 et de 9,09 % en 2025.

## RÉSEAU D'ACTION SOCIOPOLITIQUE

Le thème du prochain réseau d'action sociopolitique de la FAE sera *Les finances publiques : combattre les mythes!* Un atelier interactif d'autodéfense intellectuelle sera offert en sous-groupe l'avant-midi pour former les personnes participantes à être des agents multiplicateurs relativement au discours sur les finances publiques. Une conférence portant sur des solutions permettant le financement juste des missions de l'État, afin d'offrir de nouvelles perspectives pour agir face aux grands défis de notre temps. Ce réseau aura lieu à Laval le 15 février 2023 et accueillera 65 membres des syndicats affiliés.

## ÉLECTION DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA PERSONNE SUBSTITUT À LA PRÉSIDENTE DU COMITÉ

Michel Paquet, de l'Association des personnes retraitées de la FAE, et Sébastien Bergeron, membre de l'Alliance, sont respectivement élus président et substitut à la présidence au comité des élections.

## PRÉSENTATION DES ÉTATS FINANCIERS AU 31 AOÛT 2022

Le vice-président au secrétariat, à la trésorerie et à l'administration, Benoit Giguère, a présenté les états financiers de l'année dernière.

## MODIFICATION À LA POLITIQUE DE REMBOURSEMENT DES DÉPENSES

Des modifications à la *Politique de remboursement des dépenses* ont été adoptées. Ainsi, les frais de kilométrage, de garde et de repas, entre autres, ont été augmentés, le terme « auberge » a été ajouté aux types d'hébergement possible et un montant de « faux frais » de 5,00 \$ a été ajouté.

## MODIFICATION À LA POLITIQUE D'AFFECTATION TEMPORAIRE

L'arrivée de membres résidant en Outaouais et dans la région de Québec au sein du Comité exécutif et du Comité de négociation nationale a amené la FAE à revoir cette politique. Cette politique touche les membres en libération syndicale (comité exécutif ou ayant une affectation temporaire) dont la résidence principale est dans un rayon de plus de 90 km du siège social de la FAE. Les montants de remboursement des coûts de logement ont été augmentés et certains termes ont été changés afin d'uniformiser le vocabulaire.



● Catherine Beauvais-St-Pierre, présidente

# 5<sup>e</sup> COLLOQUE DE LA TABLE DE LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE DANS LES MILIEUX DE L'ÉDUCATION

Les 24, 25 et 26 novembre 2022 a eu lieu le 5<sup>e</sup> colloque de la table de lutte contre l'homophobie et la transphobie dans les milieux de l'éducation, après plusieurs reports pandémiques. Plusieurs membres de l'Alliance et de la FAE étaient présents. Durant trois jours, les participants et participantes ont eu l'opportunité de faire un bilan de la situation des personnes LGBTQ2S+ et d'explorer de nouvelles pistes pour agir.

En conférence d'ouverture, un panel composé de la psychologue **Françoise Susset** et d'**Alina Laverrière**, présidente du syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska, a fait des constats basés sur leurs connaissances et expériences personnelles quant à l'avancement des mentalités de la société quant aux personnes LGBTQ2S+. Bien que les manifestations d'homophobie et de transphobie semblent de manière générale être en baisse dans les écoles, elles demeurent. On constate que ce ne sont pas seulement les jeunes qui les manifestent, mais aussi les adultes, collègues ou parents.

**Geneviève Paquette**, chercheuse en psychoéducation à l'Université de Sherbrooke, est venue présenter sa recherche sur les violences sexuelles en milieu universitaire, incluant le harcèlement. Sa recherche a confirmé que les personnes de la communauté LGBTQ2S+ sont beaucoup plus susceptibles de subir de la violence sexuelle en milieu scolaire, particulièrement les personnes trans et les femmes lesbiennes et bisexuelles. Il est donc important que les programmes de prévention portent une attention particulière et explicite aux réalités de ces personnes.

L'organisme **Interligne** ([interligne.co](http://interligne.co)) a quant à lui présenté le programme AGIS. Ce programme encadre la création de comités de jeunes dans les écoles, sous la supervision d'un membre du personnel, afin qu'ils puissent se réunir et organiser des activités de sensibilisation LGBTQ2S+ dans les écoles. Une AGIS vise à la fois à créer des espaces sécuritaires dans les écoles pour les élèves LGBTQ2S+ ainsi que leurs alliés et à développer le leadership chez les jeunes impliqués. Un bilan des dernières années du programme a montré de belles réussites, mais également les défis que doivent surmonter ces comités, dont la continuité lors de départ d'élèves ou d'adultes-mentors. Pour apprendre comment instaurer ce programme dans votre école, vous êtes invités à consulter le site : [agis.interligne.co/](http://agis.interligne.co/).

**Gabrielle Richard**, chercheuse à la chaire de lutte contre l'homophobie de l'UQAM ([chairedspg.uqam.ca/](http://chairedspg.uqam.ca/)), a présenté la pédagogie anti-oppressive, sujet de son dernier livre. Cette méthode se distingue de la pédagogie inclusive, qui est le modèle promu dans les écoles depuis plusieurs années. Par exemple, quand vient le temps de parler d'éducation à la sexualité, la pédagogie inclusive a l'intention noble d'inclure les réalités des personnes LGBTQ2S+ dans le cursus, sans toutefois reconnaître le fait que la norme dans la société est toujours l'hétérosexualité et la cisnormativité. La pédagogie anti-oppressive vise quant à elle à être critique des normes, notamment en faisant vivre aux élèves des situations qui les amèneront à les remettre en question. Madame Bouchard,

comme d'autres panélistes lors du colloque, a mentionné que les réalités liées à la sexualité des personnes LGBTQ2S+ sont malheureusement souvent reléguées dans un autre cours, plutôt que d'être intégrées comme il se devrait.

**Phillie Drouin**, de l'organisme Divergenres ([divergenres.org](http://divergenres.org)) a proposé son guide pour une écriture plus inclusive. De l'écriture épiciène jusqu'aux nouveaux pronoms, une panoplie de méthodes et de nouveaux termes ont été expliqués, non seulement pour permettre la représentation équitable du féminin dans le langage, mais également pour tenir compte de la réalité des personnes non-binaires. Ce guide est disponible au [divergenres.org/wp-content/uploads/2021/04/guide-grammaireinclusive-final.pdf](http://divergenres.org/wp-content/uploads/2021/04/guide-grammaireinclusive-final.pdf).

**Habib El-Hage**, directeur de l'Institut de recherche sur l'immigration et sur les pratiques interculturelles et inclusives ([iripi.ca/](http://iripi.ca/)), a quant à lui porté un regard intersectionnel sur les personnes LGBTQ2S+ issues des communautés culturelles. Ces dernières vivent souvent une double exclusion, dans leur communauté et dans le milieu LGBTQ2S+. À travers de nombreux témoignages, nous avons pu voir toutes les difficultés vécues par ces personnes. Toutefois, le chercheur a voulu confronter certaines idées reçues, en mentionnant que dans bien des cas, les valeurs familiales sont un outil puissant pour créer un dialogue entre les personnes LGBTQ2S+ et leurs proches afin d'arriver à un rapprochement. Monsieur El-Hage a largement insisté sur l'importance de créer des espaces de discussion pour ces personnes et leurs familles, qui ont un impact important sur l'acceptation.

Enfin, plusieurs autres intervenants sont venus partager les meilleures pratiques pour créer des milieux ouverts à la diversité et des outils pour enseigner les réalités des personnes LGBTQ+ dans les écoles.

Bref, malgré certains constats sombres, ce fut un événement fort rempli, enrichissant et motivant. Nous espérons que ses effets se feront sentir



dans les milieux et que les écoles où nous oeuvrons deviendront remplies des couleurs de la diversité!

● **Élise Bourbeau, vice-présidente**

## PRÉSENTATION D'UNE MEMBRE DU COMITÉ FÉMINISTE



Je me présente, **Chantal Archambault**, enseignante en soins de santé à l'École des métiers des Faubourgs-de-Montréal. Mon parcours comme féministe a débuté dès mon jeune âge, dans une famille où mon père avait comme mentalité que les femmes devaient assumer toutes les tâches se terminant par « age ». J'ai dû démontrer que je valais beaucoup plus que ça.

À 17 ans, je me suis engagée dans les Forces armées canadiennes et je peux vous dire que j'ai dû à nouveau prouver que nous, les femmes, avons notre place et que nous étions égales à l'homme.

Avec mon grand cœur plein de bonté, j'ai par la suite poursuivi mon parcours en tant qu'infirmière auxiliaire où mon implication a été de soigner diverses clientèles. Dans ce domaine à prédominance féminine, j'ai dû encore une fois faire valoir que les femmes méritent d'être respectées.

Pourquoi je désire être engagée dans le Comité féministe? Pour continuer à éduquer les gens et à améliorer les conditions de travail des femmes.

Malgré tous les progrès que la société a faits depuis de nombreuses années, nous avons récemment pu observer un certain recul des conditions des femmes. Nous n'avons qu'à voir le nombre de violences engendrées envers elles depuis le début de l'année sur l'île de Montréal. Il n'est pas possible d'envisager, dans un tel contexte de société, de cesser le combat. Nous devons nous soutenir et contrer cette violence grandissante.

Le Comité féministe a pour objectif d'aborder des enjeux de société liés aux femmes : la violence, la pauvreté, l'isolement social, l'itinérance et la monoparentalité croissantes. Ce sont des sujets qui me préoccupent grandement.

● **Chantal Archambault**



© Courtoisie

## VISITES D'ÉCOLES

La proximité entre les membres à la base et les personnes élues a toujours été l'une des forces de notre mouvement. Les nombreux dossiers d'importance qui touchent notre profession requièrent de nous voir régulièrement pour échanger.

Les membres du Conseil d'administration de l'Alliance sont présentement en tournée pour visiter les établissements du Centre de services scolaire de Montréal. Nous aimerions aborder, si ce n'est déjà fait, des sujets qui touchent le projet éducatif, les communautés d'apprentissage professionnelles (CAP), les journées pédagogiques en télétravail ou encore les revendications de notre prochaine négociation nationale.

Si vous n'avez toujours pas eu l'occasion de rencontrer la personne responsable de la vie syndicale de votre établissement, alors contactez-la dès maintenant. Vous ne savez pas comment la joindre? Écrivez à [info@alliancesprofs.qc.ca](mailto:info@alliancesprofs.qc.ca) et

vous serez rapidement dirigé vers la personne appropriée.



● **Patrick Trottier, vice-président**

## PLACE À LA FÊTE !

Le jeudi 15 décembre dernier avait lieu la fête de Noël pour les personnes déléguées, afin de reconnaître le travail colossal qu'elles accomplissent. En effet, ce sont elles qui animent la vie syndicale dans leur établissement. Elles méritaient pleinement cette récompense !

La soirée, qui a réuni 85 personnes au restaurant La Fabrique, s'est avérée un beau moment pour discuter entre collègues dans un contexte amusant. Selon les sourires et les commentaires reçus, les personnes déléguées semblent avoir grandement apprécié les cadeaux offerts en tirage et la soirée en général !

● **Marie Contant, vice-présidente**



Photos: Alliance

