



ÉCHANGES POSTE À POSTE

Le mardi 2 avril est la date limite pour présenter une demande d'échange de poste à poste entre centres de services scolaires pour 2024-2025. Pour plus de détails, veuillez consulter le *BIS* numéro 10 du 23 octobre 2023.



Frédéric Pilon, conseiller

ÉVÉNEMENT À SOULIGNER

Le Comité LGBTQ2S+ et allié·e·s tient à souligner la **Journée internationale pour la visibilité transgenre**, le 31 mars.



11^e année

BOURSE JEUNE RACCROCHEUSE

APPEL DE CANDIDATURES

Date limite: 1^{er} mai 2024

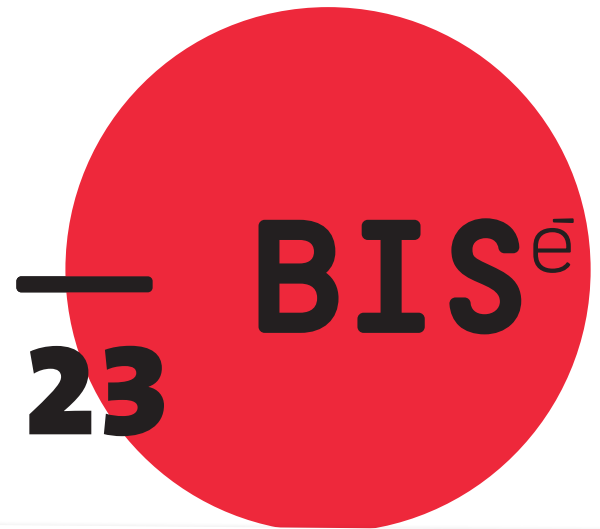
lafae.qc.ca/jeraccroche

Fae Fédération québécoise de l'enseignement

MAGNIFIQUE SOIRÉE !

Pour souligner la Journée internationale des droits des femmes, l'Alliance avait convié ses membres, le jeudi 21 mars 2024, au Théâtre Plaza afin de partager un verre et d'assister à un match de la Ligue nationale d'improvisation. Au cours de leurs performances, les comédiennes ont notamment abordé des sujets chers aux féministes, qui ont permis de nombreuses réflexions, mais également plusieurs éclats de rire!

Photos : Alliance



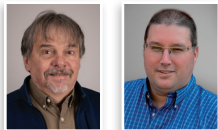
FORMATION SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS — LA SUITE...

Heure de tombée pour le *BIS* oblige, au moment d'écrire l'article publié la semaine dernière au sujet de la formation sur la protection des renseignements personnels rendue obligatoire par le CSSDM, l'Alliance n'avait pas encore reçu le courriel transmis à cet effet au personnel enseignant par l'employeur.

Ce courriel, envoyé aux profs le 11 mars dernier, donne diverses informations relatives à l'obligation de suivre cette formation. Comme inscrit dans le dernier article, afin de contester l'absence de consultation préalable à la décision d'imposer cette formation au personnel enseignant, l'Alliance a déposé un grief. Un arbitre viendra donc juger si la façon de faire de l'employeur dans cette situation est conforme ou non à ce qui est prévu à la *Convention collective locale*.

Dans son courriel, le CSSDM évoque une pseudo-obligation de former son personnel sur le sujet, cette « obligation » lui incombant, selon lui, en vertu de ce que prévoit le cadre légal. **Sachez qu'il n'en est rien.**

Il est vrai que la loi donne aux employeurs quelques exemples de mesures pouvant être mises en place afin de voir à leur obligation de protection des renseignements personnels. La formation des employés en fait partie. On le répète, l'Alliance n'est pas contre cette idée de former le personnel, mais la décision de le faire et de rendre la formation obligatoire **provient du CSSDM seul**. C'est **SA** décision qu'il a, on l'a vu, prise sans considération aucune pour l'opinion ou les propositions que l'Alliance aurait pu vouloir transmettre sur le sujet dans le cadre du comité paritaire devant justement se pencher sur de telles questions. Le CSSDM, fidèle à ses habitudes, a plutôt décidé de procéder unilatéralement. Il nous semble que la moindre des choses aurait par la suite été qu'il assume pleinement sa décision et ne se cache pas derrière une supposée obligation légale...



● **Daniel Chartrand, vice-président**
Jean-François Audet, conseiller

SPÉCIALISTES PARTAGE ENTRE DEUX IMMEUBLES

Sachez que :

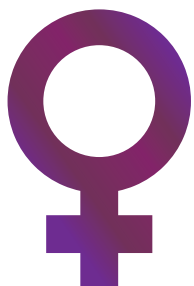
- Il y a un maximum de 2 déplacements entre 2 immeubles dans une journée et de 3 dans une semaine.
- Lorsqu'il y a déplacement entre 2 immeubles dans la même journée, il faut tenir compte :
 - de la reconnaissance du temps dans les autres activités professionnelles (AAP);
 - du remboursement des frais de déplacement.
- Surveillance collective :
 - vous n'êtes pas tenu d'en faire cette même journée;
 - la proportion de la tâche éducative attribuée à la surveillance collective du spécialiste concerné en est diminuée d'autant. Ex. : 50 minutes de surveillance par semaine (pour une tâche à 100%), donc une moyenne de 10 minutes par jour, le spécialiste qui se déplace entre deux immeubles au cours de la journée ne pourra être assigné à plus de 40 minutes de surveillance dans sa semaine.
- Période de repas :
 - les directions des écoles concernées doivent tenir compte de la période de repas de 75 minutes (ce qui n'inclut pas le temps de déplacement) lors de la confection de la grille-horaire. Il est possible de convenir d'une période de repas réduite à 50 minutes, mais rien n'oblige un spécialiste à convenir de cela avec la direction.



Pour plus de renseignements, consultez le document [*Les Savoirs essentiels – Les spécialistes au primaire*](#).

● **Sue Bradley, vice-présidente**

PLUS SCOLARISÉES, ENCORE MOINS PAYÉES !



Au Québec, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être titulaires d'un diplôme. Pourtant, leurs salaires restent à la traîne.

- En 2017, 62,4% des nouveaux diplômés de premier cycle universitaire sont des femmes.
- En 2017-2018, 57,5% des effectifs étudiants du collégial sont des filles.
- Bien que les salaires des femmes s'améliorent, leurs gains n'atteignent pas ceux des hommes. En 2019, la rémunération

hebdomadaire moyenne des femmes ayant un diplôme universitaire correspond à 87,1% de celle de leurs homologues masculins.

- Plusieurs femmes font des choix de carrière influencés par une vision traditionnelle des rôles sexuels. En 2016, les 10 principales professions exercées par les femmes regroupent 39,3% de la main-d'œuvre féminine (dans les secteurs de la vente, des services, des soins aux personnes, du travail de bureau). Chez les hommes, les 10 principales professions réunissent 26,7% de la main-d'œuvre.

- Cela entraîne des différences salariales, puisque les professions dites « féminines » offrent généralement de moins bons salaires.
- La Loi sur l'équité salariale corrige, à l'intérieur d'une même entreprise de 10 employés et plus, les écarts salariaux discriminatoires. L'équité salariale est atteinte lorsque les emplois à prédominance féminine reçoivent une rémunération égale aux emplois à prédominance masculine de valeur équivalente.

● **Extrait du document *Féministe – Nom commun, cause commune* du Conseil du statut de la femme.**

ANNEXE XV DE L'ENTENTE NATIONALE

DE L'ARGENT DORT DANS LES COFFRES DE VOTRE ÉCOLE

Année après année, l'Alliance constate avec consternation que des sommes importantes, en provenance de l'annexe XV, dorment dans les coffres des écoles. Ces sommes, inutilisées de façon presque systématique, ont pour but de soutenir l'intégration des élèves handicapés, en difficulté d'adaptation et d'apprentissage (EHDA) en classe ordinaire. Que comprendre de tout ça ? A-t-on vraiment le loisir de ne pas dépenser des sommes pour soutenir l'ajout de ressources ou une composition de la classe un peu plus saine ?

À titre de plus gros centre de services scolaire du Québec, le CSSDM reçoit la plus grosse part du gâteau de l'annexe XV. Afin de donner une idée de grandeur, pour l'année scolaire en cours, le financement en vertu de cette annexe est de 961,40 \$ par EHDA intégré en classe ordinaire au secteur de la formation générale des jeunes. Ce montant peut varier d'une année à l'autre. Si vous n'avez pas vu la couleur de cet investissement, c'est peut-être que l'argent n'a tout simplement pas été dépensé. Fort heureusement, les surplus peuvent être reportés à l'année suivante. Il n'est donc jamais trop tard pour faire des propositions en lien avec cette annexe.

Que peut-on faire avec ce financement ? Idéalement, ajouter des ressources enseignantes, c'est-à-dire ajouter des journées d'orthopédagogie ou encore d'enseignement-ressource pour le secondaire. On peut aussi choisir de financer des groupes à effectif réduit. Cela dit, la pénurie freine beaucoup les ardeurs en termes d'ouverture de classe ou d'affichage de postes qu'on n'arrive pas à pourvoir.

Donc, que faire si on ne veut pas afficher un poste dont on devine qui ne sera pas pourvu ? Les négociateurs ont prévu d'autres solutions détaillées plus bas.

PONDÉRATION A PRIORI DE TOUS LES EHDA

L'annexe XV permet la pondération a priori systématique de tous les EHDA. L'idée de la pondération est qu'un élève HDAA compte pour plus qu'un élève régulier. Donnons quelques exemples : un élève de 1^{re} année du secondaire en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage identifié au code 10, s'il est pondéré, vaudra 1,4 élève. Un élève de 2^e année du primaire ayant un trouble du comportement, identifié au code 12, vaudra 2 élèves en vertu de sa pondération. L'objectif est d'inciter les directions d'école, lors de la formation des groupes, à tenir compte de cette pondération pour mettre moins d'élèves dans des classes intégrant des EHDA et tenter d'éviter une trop grande concentration de ces élèves dans des classes ordinaires. Les seuls élèves qui sont toujours pondérés en début d'année sont les élèves ayant un trouble du comportement (code 12), les élèves avec un trouble du spectre de l'autisme (TSA – code 50) et ceux qui ont un trouble relevant de la psychopathologie (code 53). Les autres EHDA ne seront pas pondérés puisque le CSSDM tient pour acquis qu'ils reçoivent un « service » jugé suffisant. Le syndicat peut faire la preuve que le service est insuffisant, mais ce n'est pas une mince affaire et le fardeau de preuve peut être lourd.

Une autre option serait de pondérer tous les élèves TSA (50) ou atteints d'un trouble de la psychopathologie (53) en cours d'année. Comme

mentionné plus tôt, ces élèves, lorsqu'intégrés en classe ordinaire, sont pondérés a priori, soit lors de la formation des groupes. Sauf exception, il n'y a pas de pondération si l'élève obtient un code de difficulté en cours d'année. Cependant, l'annexe XV peut permettre une pondération en tout temps pour ces élèves.

COMMENT ABORDER LE SUJET AVEC LA DIRECTION ?

C'est par le comité école EHDA que les discussions doivent être amorcées. Il faut ajouter le point à l'ordre du jour d'un prochain comité et faire une proposition de scénario qui découlera d'une recommandation de l'assemblée syndicale. Pour plus d'information, nous vous encourageons à lire l'annexe. Également, nous avons obtenu des ventilations des montants par école distribués en début d'année et des surplus cumulés pour chaque école.

Quoi que vous choisissiez, nous recommandons de prévoir une application dès le début de l'année scolaire 2024-2025, en particulier si la pondération a priori des EHDA est l'option choisie, puisque cette dernière devra se faire au moment de la formation des groupes.

Si la direction rejette la proposition des profs, demandez une justification écrite et contactez l'Alliance pour que nous prenions connaissance du dossier.

● **Marie Contant, vice-présidente**
Sébastien Bergeron, conseiller



RAPPEL — DEMANDE DE CONGÉS AUTORISÉS, SANS TRAITEMENT, À TITRE DIFFÉRÉ ET RETRAITE PROGRESSIVE

Le 31 mars est la date limite pour demander un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, un congé à traitement différé ou un congé lié à la participation à un programme de retraite progressive (départ progressif).

Vous souhaitez demander un congé ? Consultez la fiche syndicale sur les congés autorisés et relisez le BIS numéro 21.

La demande de congé doit être remplie en ligne dans Mon dossier employé. Vous pouvez y accéder soit via le portail du CSSDM, soit via Adagio.

● **Marc Larouche, conseiller**
Isabelle Staniulis, conseillère



REMERCIEMENTS AUX RÉPONDANTS DES COHORTES STAGE 1 !

En tant que membre élue responsable du Comité d'encadrement des stagiaires, j'ai eu le plaisir de rencontrer au cours des deux derniers mois près de quatre-vingts étudiants issus des cohortes de stage 1 de l'Université de Montréal et de l'UQAM, dans 11 établissements différents du CSSDM.

Je tiens particulièrement à remercier les répondants qui m'ont accueillie chaleureusement lors de visites dans leur établissement. Même en sachant tout le travail que cela comporte, vous avez généreusement accepté d'alourdir vos tâches pour accueillir nos futures et futurs collègues. Je salue également tous les acteurs de vos milieux qui ont pris le temps de rencontrer les stagiaires.

Votre implication permet non seulement d'accompagner les futures générations d'enseignantes et d'enseignants, mais aussi de leur donner le goût de persévérer dans leur parcours.



Sue Bradley, vice-présidente

École Louis-Joseph-Papineau



École Louis-Riel



École Honoré-Mercier

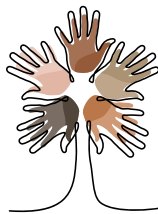


École Honoré-Mercier



Photos : Alliance

SUGGESTION DE LECTURE DU CRPAR



Dans son *Petit traité sur le racisme*, Dany Laferrière explore la complexité du racisme, une dynamique où le pouvoir est inégalement réparti entre Blancs et Noirs. Malgré sa simplicité apparente, ce pouvoir reste difficile à reconnaître et à éradiquer, puisqu'il est imprégné dans toutes les facettes de la vie nord-américaine, de la scène politique à la vie quotidienne sur les campus universitaires et dans les interactions sociales en général. C'est avec sa grande sensibilité d'écrivain que monsieur Laferrière aborde le thème des douleurs découlant de la tragédie qu'est le racisme.



Personnes alliées pour la
diversité sexuelle
et de genre

Jusqu'au
17 MAI 2024

Vous êtes
une personne alliée
pour la diversité sexuelle
et de genre?

Relevez l'un
des cinq défis proposés

Pour connaître les prix à gagner, les détails des défis
et pour commander gratuitement le matériel
(drapeau ou macarons), visiter lafae.qc.ca/defi

Fae Fédération
autonome de
l'enseignement

#FAEinclusive

