



DANS CE NUMÉRO

- Page 2 :** Communautés d'apprentissage professionnelles
- Page 3 :** Assemblées de placement EDA, libérations pour les examens ministériels, appel de candidatures à l'École Peter Hall
- Page 4 :** Participation sociale, francisation en péril
- Page 5 :** Formation *Vivre pleinement ses nouveaux contrats*, plans d'intervention
- Page 6 :** Mécanisme de résolution des difficultés
- Page 7 :** Formation *Nouveau mécanisme de composition de la classe*
- Pages 7-8 :** Présentation des représentantes et représentants du réseau de santé et de sécurité

L'AIR DU TEMPS

Souvenons-nous.



© Pascal Huot / AdobeStock

UNE BATAILLE AU QUOTIDIEN

Dans la foulée de tout ce qui a circulé au cours des dernières semaines, on a entendu que certains profs refuseraient aux professionnels l'accès en classe pour offrir des services aux élèves à besoins particuliers. Est-ce possible? La réponse : tout dépend du modèle de services choisi par l'école! Les interventions faites auprès d'un élève à besoins particuliers n'ont pas toutes lieu dans la classe.

Il faut se rappeler que c'est le Comité-école EREHDAA, constitué notamment de trois enseignantes ou enseignants élus par leurs pairs, qui formule des recommandations à la direction sur l'organisation des services, incluant les modèles de services appropriés selon les élèves de l'école. Cette dernière, selon les recommandations faites par le comité-école, prend la décision des modèles de services qui seront octroyés dans son établissement. Le lieu et la nature de ces interventions peuvent dépendre du contexte et des besoins de l'élève. Il se peut très bien que Mme Julie préfère que l'orthophoniste ne vienne pas en classe et travaille plutôt dans un local isolé avec une ou un élève. L'élève peut se concentrer sur ses exercices et la ou le titulaire peut se concentrer sur le reste du groupe. Les profs démontrent de la souplesse et adaptent régulièrement leur planification en fonction des interventions faites par le personnel des services complémentaires (orthopédagogues, orthophonistes, ergothérapeutes, etc.).

JAMAIS DE REFUS DE SERVICES

Si l'élève a un plan d'intervention (PI) et que le modèle impose la présence en classe d'un professionnel, la ou le titulaire ne peut pas lui refuser ce service. Dans le cas contraire, la direction doit agir. Elle dispose de tous les leviers pour intervenir afin de s'assurer que l'élève ait accès aux services dont elle ou il a besoin.

Une chose est certaine : on ne va jamais empêcher les services aux élèves. Bien au contraire, l'Alliance se bat depuis de nombreuses années pour obtenir des services. Il fut un temps où les ressources financières manquaient cruellement. Nous avons réussi à obtenir des sommes supplémentaires. Maintenant, ce qui fait défaut, c'est la disponibilité du personnel.



La collecte annuelle des besoins faite par les profs démontre que le Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM) n'est pas en mesure d'offrir les services à la hauteur des besoins déclarés. Chaque année, au CSSDM, il manque plus ou moins 400 postes équivalents à temps complet de personnel pour le service aux élèves.

Avec la pénurie de personnel, le gouvernement et le centre de services scolaire tendent vers des approches qui donnent l'illusion d'offrir des services à davantage d'élèves. Ainsi, un service-conseil est disponible au siège social pour traiter de problèmes généraux. Les profs peuvent le consulter. Mais c'est loin d'être suffisant pour répondre aux besoins des élèves et des profs... Ils ne veulent pas devenir orthophonistes ou ergothérapeutes et faire des interventions en ce sens avec le petit Jimmy dans leur classe! La charge de travail est déjà bien assez grande.

L'Alliance se bat au quotidien pour que des plans d'intervention soient mis en place (voir l'article en page 5) et que les élèves reçoivent les services qui répondent à leurs besoins sur le terrain. Tous les jours, nous veillons à ce que tout ne repose pas sur les épaules des enseignantes et des enseignants. Nous continuerons cette lutte, pour nos élèves, pour notre profession, pour l'école publique montréalaise. Poursuivons solidairement cette bataille!



● Catherine Beauvais-St-Pierre, présidente

LES COMMUNAUTÉS D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNELLES : UNE MODALITÉ D'INTERVENTION PÉDAGOGIQUE

Vous avez probablement entendu parler ces derniers temps par le personnel de direction ou des conseillères et conseillers pédagogiques des bienfaits de l'implantation d'une communauté d'apprentissage professionnelle (CAP, aussi appelée *équipe collaboratrice performante*) dans votre milieu. Si on vous la présente comme la panacée à tous les maux, elle pourrait n'être que la dernière mesure à la mode appelée à être supplantée par la prochaine trouvaille des facultés d'éducation.

Quoiqu'il en soit, une CAP consiste grosso modo en un mode de fonctionnement des écoles et centres qui mise sur la collaboration de tous les intervenants et qui encourage le personnel à entreprendre collectivement des activités et des réflexions en vue d'améliorer continuellement les résultats scolaires des élèves, de développer une culture de collaboration entre les intervenants de l'école et d'obtenir des résultats.

Ce travail et ces objectifs ont toujours été visés par les experts en pédagogie que vous êtes. Toutefois, en laissant la direction les organiser et les orienter à l'échelle de l'école dans le cadre formel d'une CAP, vous courez le risque d'un éventuel manque de collaboration, d'une absence de collégialité dans la prise de décision, d'un alourdissement de votre tâche et, surtout, d'une perte de votre autonomie professionnelle. Vous risquez également que les objectifs soient établis dans une gestion axée sur les résultats, alors que ceux-ci sont tributaires d'un grand nombre de réalités que vous ne contrôlez pas, comme le manque de financement du système scolaire, la pénurie de personnel de soutien et les inégalités socioéconomiques.

Les CAP comme mode de fonctionnement des écoles et centres (ou CAP systémiques) impliquent donc l'adhésion **volontaire** des enseignantes et enseignants, puisqu'il s'agit d'adapter ses interventions pédagogiques aux activités et réflexions collectivement entreprises. La Loi sur l'instruction publique (LIP) prévoit en effet que l'autonomie professionnelle individuelle des profs s'inscrit notamment et justement dans le droit pour chacune et chacun « de prendre les modalités d'intervention pédagogique qui correspondent aux besoins et aux objectifs fixés pour chaque groupe ou pour chaque élève qui lui est confié » (article 19). Elle s'exerce toutefois « dans le cadre du projet éducatif ».

L'Alliance a comme mandat de défendre cette autonomie professionnelle et ne saurait donc privilégier l'une ou l'autre des méthodes, approches ou modalités d'intervention pédagogique qui s'offrent aux enseignantes et enseignants, dont la CAP. Elle a aussi comme mandat de s'assurer du respect des dispositions de la convention collective et des encadrements légaux.

D'une part, la *Convention collective locale* (CCL) prévoit que le Comité pédagogique de consultation (CPC) doit être consulté sur l'implantation de nouvelles méthodes pédagogiques. Des échanges se sont tenus à ce sujet, il y a deux ans, mais seulement après « l'initiative » du CSSDM d'organiser des formations. Selon l'employeur, une CAP est bel et bien « une approche collaborative et volontaire » et il serait inutile et

contre-productif de l'imposer aux profs. L'Alliance lui a d'ailleurs rappelé à plusieurs reprises qu'à défaut de provenir d'initiatives de profs, de tels projets sont voués à l'échec.

D'autre part, la LIP et la CCL prévoient que la direction de l'école ou du centre doit approuver, sur proposition des profs, les critères relatifs à l'implantation de nouvelles méthodes pédagogiques. Enfin, en CPEPE, l'adoption des modalités d'application des nouvelles méthodes pédagogiques doit faire l'objet d'une démarche consensuelle.

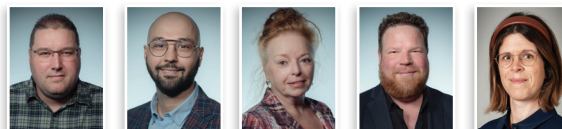
L'Alliance vous propose ainsi de suivre au besoin la procédure suivante si l'implantation d'une CAP dans votre milieu est à l'ordre du jour :

- Tenez une assemblée syndicale pendant laquelle vous mandaterez vos représentantes et représentants au CPEPE pour poser les actions suivantes :
 - proposer à la direction que l'enseignante ou l'enseignant puisse participer à une CAP de manière libre et volontaire, en lui laissant 30 jours pour approuver cette façon de faire ;
 - défendre les positions selon lesquelles la CAP, si elle est implantée dans l'école ou le centre, implique :
 - › une participation libre et volontaire des enseignantes et enseignants concernés ;
 - › des réunions prévues et déterminées par les profs concernés et du temps reconnu dans les autres activités professionnelles assignées par la direction. Il ne doit toutefois pas s'agir nécessairement de rencontres récurrentes qui doivent être inscrites à l'horaire ;
 - › que la direction ne participe pas aux rencontres, mais est informée des principales décisions prises en collégialité par les enseignantes et enseignants.

Sur ce dernier point, l'employeur a mentionné en CPC qu'il juge que « la direction doit y jouer un rôle ». Nous vous invitons toutefois, advenant que vous fassiez le choix libre et volontaire d'instituer une CAP dans votre milieu, à rappeler à votre direction que vous disposez de toute l'autonomie professionnelle nécessaire ainsi que de « l'expertise essentielle en pédagogie » (LIP, 19) pour faire votre travail.

L'Alliance a défendu les mêmes positions en CPC. Pour toute question ou en cas de difficulté, n'hésitez pas à communiquer directement avec le membre du CA responsable de l'animation syndicale de votre établissement ou avec les soussignés.

●
Jean-François Audet, conseiller (FGJ secondaire)
Roberto D'Amico, conseiller (FGJ primaire)
Chantal Forcier, conseillère (EDA)
Vincent Hamel Davignon, conseiller (FP)
Amélie Piché Richard, vice-présidente



ÉDUCATION DES ADULTES — SESSION D'HIVER 2025

— EDA ASSEMBLÉE DE PLACEMENT

Les postes d'enseignantes et d'enseignants disponibles pour la session d'hiver 2025 seront attribués lors de la 3^e assemblée de placement de décembre et de la quatrième étape de placement en janvier 2025. En vertu d'une lettre d'entente, nous vous rappelons que toutes les assemblées de placement de l'année 2024-2025 se tiennent en mode virtuel. Cette lettre d'entente prévoit également **le désistement d'un poste de moins de 20 heures par semaine pour l'obtention d'un poste de 20 heures par semaine à chacune des assemblées** (septembre, décembre et janvier), et ce, sans égard à l'assemblée de placement (août, septembre et décembre) où le poste de moins de 20 heures a été octroyé. Il y aura donc deux séances d'affectation par internet (SAI) aux assemblées de décembre et de janvier.

ASSEMBLÉE DE PLACEMENT DE DÉCEMBRE 2024

Cette assemblée se déroulera entre le 6 et le 11 décembre prochain avec deux séances distinctes d'affectation par internet.

1. Séance pour les postes de 20 heures par semaine du vendredi 6 décembre 2024 (16 h) au lundi 9 décembre 2024 (13 h).

L'affectation aura lieu le 9 décembre 2024, la date d'entrée en fonction est le 6 janvier 2025 ou à une date ultérieure.

2. Séance pour les postes de moins de 20 heures par semaine du mardi 10 décembre 2024 (00 h 01) au mercredi 11 décembre 2024 (23 h 59).

L'affectation aura lieu le 12 décembre 2024, la date d'entrée en fonction est le 6 janvier 2025 ou à une date ultérieure.

QUATRIÈME ÉTAPE DE PLACEMENT DE JANVIER 2025

Cette étape de placement se déroulera entre le 7 et le 9 janvier 2025 avec deux séances distinctes d'affectation par internet.

1. Séance pour les postes de 20 heures par semaine du mardi 7 janvier 2025 (13 h) au mercredi 8 janvier 2025 (13 h).

L'affectation aura lieu le 8 janvier 2025, la date d'entrée en fonction est le 13 janvier 2025 ou à une date ultérieure.

2. Séance pour les postes de moins de 20 heures par semaine du mercredi 8 janvier 2025 (18 h) au jeudi 9 janvier 2025 (17 h).

L'affectation aura lieu le 10 janvier 2025, la date d'entrée en fonction est le 13 janvier 2025 ou à une date ultérieure.

NOTE : Il n'y aura pas de postes réguliers affichés lors de l'assemblée de placement de décembre 2024 et de la quatrième étape de placement de janvier 2025.

RAPPEL

1. Les postes réguliers laissés vacants au 30 juin de l'année précédente sont affichés à la première assemblée de placement de l'année (assemblée du mois d'août).

2. Après l'assemblée d'août, les postes réguliers laissés vacants sont affichés sur SAI jusqu'au plus tard le 1^{er} décembre.



● Chantal Forcier, conseillère

ÉPREUVES MINISTÉRIELLES — LIBÉRATION DES PROFS PAR LE MEQ

Par la mesure 15130, les règles budgétaires du ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) pour l'année scolaire 2024-2025 prévoient des sommes afin de soutenir les enseignantes et enseignants dans la correction des épreuves ministérielles suivantes pour la session de janvier 2025 :

- français, langue d'enseignement et mathématique pour les élèves de 6^e année du primaire : une journée de suppléance à laquelle il faut ajouter une seconde journée de suppléance en vertu de l'annexe LXIV de l'Entente nationale signée en juin dernier.

Elles prévoient également des sommes pour soutenir les profs dans l'administration de l'épreuve unique d'interaction orale qui se déroule en groupes de discussion :

- anglais, langue seconde pour les élèves de 5^e année du secondaire : une demi-journée de suppléance par groupe.

Le MEQ prend soin de préciser que cette mesure ne vise d'aucune manière à payer les heures supplémentaires puisque le temps de correction et d'administration des épreuves fait partie intégrante de la tâche des enseignantes et enseignants¹. Cela signifie donc que votre direction

doit vous libérer de votre tâche à la hauteur de ce qui est prévu par la mesure ministérielle pour la correction et l'administration de ces épreuves.

Il importe ainsi de vous assurer que ces allocations ministérielles ne servent pas à payer du boulot réalisé en dehors de votre semaine de travail ni en dehors de l'amplitude quotidienne.

Nous vous invitons donc à convenir le plus tôt possible avec votre direction de moments pour ces libérations, notamment pour pallier les imprévus. Nous vous invitons aussi à communiquer avec le soussigné rapidement advenant un refus de la part de votre direction de vous garantir le temps de libération prévue aux règles budgétaires du ministère et à l'Entente nationale.



● Vincent Hamel Davignon, conseiller

1. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. Règles budgétaires 2024-2025 à 2026-2027 (fonctionnement) [Fichier PDF], Gouvernement du Québec, pp. 119-120 [https://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/PSG/ress_financieres/rb/RB_CSS-fonctionnement_24-25.pdf]. Ces règles seront éventuellement mises à jour pour tenir compte de ce qui a été négocié par la FAE et qui apparaît à l'annexe LXIV de l'Entente nationale 2023-2028 (p. 414).

RAPPEL APPEL DE CANDIDATURES — PETER HALL COMITÉ PÉDAGOGIQUE 2022-2027



L'Alliance est actuellement à la recherche de **deux membres substitués**, soit un membre substitut par campus, afin que les réunions du comité puissent avoir lieu même si un membre régulier est absent.

Les enseignantes et enseignants de l'École Peter Hall intéressés doivent remplir ce formulaire **avant 15 h, le vendredi 15 novembre 2024** en expliquant leur intérêt en lien avec le Comité pédagogique.

● Amélie Piché Richard, vice-présidente



FRANCISATION EN PÉRIL

Le couperet tombe finalement au Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM). La session de novembre n'a pas encore commencé que les coupes s'intensifient dans les centres d'éducation des adultes (EDA).

PERTE D'EMPLOIS ET PRÉCARITÉ

Selon nos derniers chiffres, dix postes d'enseignantes et d'enseignants ont été supprimés. Si vous ne travaillez pas à l'EDA, cela peut vous paraître anecdotique, mais ce sont dix profs qui se retrouvent sans revenu, du jour au lendemain. Ce sont dix profs qui se retrouvent en situation de précarité, dans un secteur où la permanence n'est possible qu'après une dizaine d'années, et ce, seulement lorsque les astres sont alignés.

Alors que les postes sont encore plus comprimés, que la sécurité de l'emploi est de moins en moins acquise, de nombreux contrats ne sont pas renouvelés. Passer d'un poste de 20 heures, équivalent d'un temps plein à l'EDA, à un temps (très) partiel, j'y suis familière. Changer de centre plusieurs fois par année, j'y suis familière aussi. Quand vient le temps des factures, les chiffres paraissent moins anecdotiques. Surtout pas après 22 jours de grève où, les enseignantes et les enseignants de l'EDA se aussi sont levés, ont été solidaires, même si le gouvernement avait, encore une fois, oublié qu'ils existaient.

CHUTE DES INSCRIPTIONS

Certains profs nous ont alertés que le nombre d'inscriptions en francisation s'effondre. Aux dernières nouvelles, certains centres ont perdu les deux tiers de leurs élèves le soir. Au centre Pauline-Julien, les enseignantes et les enseignants remarquent que les couloirs se vident. Au centre Champagnat, il n'y a tout simplement plus d'élèves en francisation.

Pourtant, les listes d'attente pour des cours de francisation s'allongent. Les groupes qui subsistent, eux, débordent.

MIFI

Selon les informations de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), aucun nouveau poste n'aurait été créé au ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. Aucun nouveau local n'aurait non plus été loué. Mais où se cachent les élèves qui ont déserté nos centres ? À la FAE, on craint une volonté d'offrir un service en ligne. La bonne affaire ! Plus de contraintes de locaux, plus de frais pour louer des salles, une réduction de la main-d'œuvre et de son poids salarial, grâce à un déplacement de l'enseignement dans le secteur communautaire. Pas de doute, le gouvernement pourrait voir dans cet aménagement une solution miracle. Quant à la qualité des services, on repassera...

MOBILISATION

Prochainement, des opérations de visibilité verront le jour un peu partout au niveau national.

Au CSSDM, de nombreux centres désirent se mobiliser. Dans les derniers jours, j'ai amorcé une tournée des centres qui souhaitent dénoncer les coupes. Si cet enjeu vous mobilise, [contactez-moi pour planifier une visite](#) ou pour participer aux opérations de visibilité. Je coordonnerai avec plaisir les actions et vous ferai découvrir les façons dont l'Alliance peut soutenir votre mobilisation. Nous vous invitons également à signer la pétition [Accès aux services en francisation pour les nouveaux arrivants au Québec](#).

●
Jehanne Blaise, vice-présidente



TOUT VA BIEN EN PARTICIPATION SOCIALE ?

Cet automne marque le début d'implantation du programme *Participation sociale* dans deux de nos centres. Cette refonte du programme *Insertion sociale* se veut mieux adaptée aux grands besoins de ses participants, des adultes affectés par des troubles psychosociaux, physiques et mentaux. La volonté est louable, la mise en œuvre, elle, se révèle hésitante, voire brouillonne

Déjà, il faut souligner que les profs concernés n'ont pas été consultés sur l'élaboration et les finalités du programme. Ils s'y sont même opposés à plusieurs reprises, car le nouveau programme proposait un changement de paradigme assez important. Alors que le programme *Insertion sociale* portait sur le développement d'habiletés, *Participation sociale* revient à un modèle basé sur les compétences et, par conséquent, sur des évaluations. Mais ces élèves déjà très vulnérables avaient-ils réellement besoin d'évaluations ? Les profs en doutent.

À cela se sont ajoutés de nouveaux contenus, mais l'accompagnement pour les enseignantes et les enseignants laisse à désirer : aucune ressource matérielle, pas de formation adéquate ni de libérations. Dans certains centres, il n'y a pas de conseiller pédagogique non plus pour les aider à préparer leur année. Quand l'Alliance a rapporté la situation aux personnes concernées du CSSDM, ces dernières semblaient surprises de ce constat.

En attendant, rien ne change. Une fois de plus, les enseignantes et les enseignants se débrouillent avec les moyens du bord et subissent les conséquences de cette implantation bâclée, voire sauvage, qui ne répond ni aux besoins des enseignantes et des enseignants ni à ceux de leurs élèves.



●
Jehanne Blaise, vice-présidente

FGJ

FORMATION SYNDICALE — FORMATION GÉNÉRALE DES JEUNES VIVRE PLEINEMENT SES PREMIERS CONTRATS

Nos débuts en enseignement ressemblent parfois à une soupe à l'alphabet : CPEPE, CLP, CEEREHDAA, NME, LIP et on en passe. Pris entre l'appropriation de nos nouveaux milieux de travail, nos groupes et les contenus que nous devons enseigner, nous avons rarement l'occasion de prendre un temps d'arrêt pour soi afin de nous y retrouver !

Conçue pour les profs de la formation générale des jeunes qui sont dans leurs 5 premières années de carrière, cette formation fera un large survol, dans une perspective syndicale et militante, de divers enjeux touchant la vie professionnelle. Il est important de souligner qu'il ne sera pas question de sécurité d'emploi. L'objectif est de vous offrir un aperçu de tous les leviers dont nous disposons pour défendre notre autonomie et garder le contrôle sur notre charge de travail. Vous en ressortirez davantage outillés au sujet de :

- la démocratie syndicale dans les établissements ;
- les encadrements légaux ;
- les rôles et pouvoirs des directions ;
- les comités conventionnés ;
- nos droits quant à l'évaluation ;

- les façons d'agir après avoir vécu un acte de violence ;
- les enjeux liés à la santé mentale des profs et les pistes d'action ;
- et encore plus.

La formation se déroulera à la Plaza Antique **le mercredi 4 décembre 2024 de 9 h à 15 h 30**, avec libération syndicale (que la direction ne peut refuser) et inclut le dîner.

Nous vous invitons donc chaleureusement à prendre cette journée pour vous, en compagnie de collègues de tous horizons, avec qui vous aurez sans aucun doute des discussions fort intéressantes sur notre profession. Pour permettre votre libération, vous devez vous inscrire en remplissant ce [formulaire](#) **avant 15 h le vendredi 22 novembre 2024**. Les places sont limitées !

Pour de plus amples renseignements, veuillez contacter Melissa Hernandez par courriel : formation@alliancesprofs.qc.ca.



Amélie Piché Richard, vice-présidente

LE PLAN D'INTERVENTION : C'EST PRIMORDIAL !

C'est la saison du plan d'intervention (PI) et il semble que ce soit un sujet chaud dans les écoles. En effet, depuis les dernières semaines, on nous mentionne fréquemment une forme de résistance venant des directions qui retarde l'ouverture de ces plans, ou encore l'insistance d'administrateurs pour fermer des PI jugés comme « inutiles ». Dans certains cas, il faudrait attendre la 2^e étape pour en ouvrir de nouveaux. Dans d'autres cas les élèves du 1^{er} cycle ne devraient pas en avoir. On a même entendu qu'on recommandait plutôt aux profs de faire une liste des adaptations sur une feuille...pas dans un PI officiel ! On nous nomme également que des directions d'école se désengagent par rapport au processus, faisant reposer la charge entière du plan sur les épaules du prof. Dans ce contexte, et sachant que le CSSDM travaille présentement sur le sujet, nous jugeons bon de faire quelques mises au point.

POUR QUI EST LE PLAN D'INTERVENTION ?

La Loi sur l'instruction publique (LIP) ainsi que l'*Entente nationale* (EN) précisent qu'un plan d'intervention doit être établi pour tout élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA, les élèves qui ont obtenu un code) et qu'il peut être établi pour tout élève à risque. Dans ces derniers cas, il faudra ouvrir un

plan d'intervention si on doit mettre en place des adaptations spécifiques pour que l'élève puisse fonctionner ou réussir. Cela devient primordial dans le cas d'un élève pour lequel on élabore spécifiquement un protocole pour une gestion des émotions, par exemple.

UNE DÉMARCHÉ DE CONCERTATION ET DE COLLABORATION

Dans son guide d'utilisation en lien avec le canevas de base du plan d'intervention, le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) précise que « le plan d'intervention consiste en une planification d'actions coordonnées qui sont établies au sein d'une démarche de concertation ». On comprend alors que l'enseignant, s'il est tenu de participer à son élaboration en ce qui concerne le volet pédagogique, ne peut en être le seul responsable.

Année après année, la partie patronale nous confirme qu'elle partage notre vision sur cette collaboration nécessaire et sur l'implication nécessaire des directions d'école. À ce sujet, des recommandations communes auxquelles l'employeur adhère ont été élaborées en comité paritaire. La LIP précise d'ailleurs que « le directeur de l'école (...) établit un plan d'intervention adapté aux besoins de l'élève ». La direction doit donc trouver un équilibre et établir le plan

tout en concertant les acteurs concernés (le parent, les profs, les autres intervenants, etc.).

RÔLE DU COMITÉ D'INTERVENTION

L'article 8-9.09 de l'EN prévoit que le comité d'intervention doit aussi jouer son rôle pour l'élaboration du PI de l'élève nouvellement HDAA. On y lit aussi que « le comité d'intervention est composé des personnes suivantes : une représentante ou un représentant de la direction de l'école, l'enseignante ou les enseignantes ou l'enseignant ou les enseignants concernés, et les parents de l'élève ; (...) » et que « le comité d'intervention a notamment comme responsabilités : (...) de collaborer à l'établissement, par la directrice ou le directeur de l'école, du plan d'intervention en faisant les recommandations appropriées ; (...) ».

Donc, lorsque le comité d'intervention se réunit et discute du cas d'un élève, on peut profiter de la présence de tous les acteurs qui interviennent auprès de l'élève, y compris la direction, pour amorcer les démarches de mise en place du plan, voire élaborer le plan séance tenante.

LE PLAN D'INTERVENTION, SEUL DOCUMENT LÉGAL

Étant encadré par la LIP, le plan d'intervention est un document officiel et prescriptif. D'une part, il

Suite en page 6.

UN MÉCANISME DE RÉOLUTION DES DIFFICULTÉS

L'Alliance est interpellée depuis le début de l'année par plusieurs enseignantes et enseignants concernant leur tâche. Certaines directions d'établissements semblent en ajouter toujours plus, ce qui a pour effet direct d'alourdir leur quotidien.

Si vous croyez faire partie de ces collègues, voici quelques exemples qui pourraient, selon nous, être un alourdissement de votre tâche :

- réduction de la reconnaissance de temps pour l'accueil et les déplacements dans la tâche;
- retrait des membres du Comité de participation des enseignantes et des enseignants aux politiques de l'école (CPEPE) du système de remplacement d'urgence (RU). Par le passé, les membres du CPEPE ont toujours participé à l'horaire de RU. Ce retrait suppose l'ajout d'autres activités dans la tâche;
- ajout de rencontres de concertation;
- aucune reconnaissance de temps pour les surveillances lors des journées de pluie;
- aucune reconnaissance de temps pour les activités étudiantes;
- augmentation du nombre de comités non conventionnés.

Il est impératif d'agir si ces exemples vous sont familiers. La tâche annualisée ne devrait pas faire l'objet d'un alourdissement. L'Alliance vous demande de faire preuve de vigilance face aux autres fonctions générales de la tâche qui pourraient devenir de nouvelles attributions du personnel enseignant.

En effet, dans l'*Entente nationale*, les parties ont convenu de prendre les moyens nécessaires pour assurer une application harmonieuse des dispositions relatives à la tâche, et ce, afin de prévenir les difficultés de mise en œuvre et de les résoudre, le cas échéant.

Si un désaccord subsiste quant à la décision de la direction de l'établissement à la suite de discussions avec l'enseignante ou l'enseignant concerné, elle ou il peut déposer tout au long de l'année une demande de mise en place du

mécanisme de résolution des difficultés. Il s'agit d'envoyer une copie de l'exposé écrit au bureau des relations professionnelles et à l'Alliance. Pour ce faire, nous vous invitons à utiliser ce [formulaire](#). Vous le remplissez, le sauvegardez et le faites parvenir aux adresses suivantes :

- brp@cssdm.qc.ca
- info@alliancesprofs.qc.ca.

Dans l'exposé, il est important de retrouver les éléments suivants :

- le résumé de la problématique avec la tâche, incluant la position de l'enseignante ou de l'enseignant et celle de la direction;
- les propositions de solutions envisagées et effectuées de part et d'autre;
- la chronologie des événements (problèmes, rencontres, résultats de consultations, décisions, etc.);
- la décision de la direction;
- toute donnée pertinente (par exemple, le résultat de la consultation collective en assemblée syndicale).

Le mécanisme s'applique également si la difficulté se produit en CPEPE, lors de la présentation à la direction des résultats de la consultation collective (selon les prétentions de l'Alliance, c'est une démarche consensuelle). Dans ce cas, les représentantes ou représentants des enseignantes et enseignants au sein du CPEPE devront désigner un de leur membre, afin de déposer cette demande selon les mêmes modalités qu'au paragraphe précédent.

Un comité est ensuite mis sur pied et a pour mandat :

- d'analyser la situation soumise;
- de demander, s'il l'estime nécessaire, des informations complémentaires;
- de faire des recommandations au centre de services en vue de résoudre les difficultés.

Puis, le centre de services informe par écrit le comité, la direction de l'école et l'enseignante ou l'enseignant concerné de sa décision. Par la suite, si le syndicat est en désaccord avec la

décision du centre de services, qu'il ait déposé ou non un grief sur la question, il peut alors transmettre la situation au Comité national de concertation (CNC).

● **Amélie Piché Richard, vice-présidente**
Patrick Trottier, vice-président
Roberto D'Amico, conseiller



LE PLAN D'INTERVENTION : C'EST PRIMORDIAL ! (SUITE)

constitue un engagement pour les profs concernés d'offrir, avec l'ajout ou non de services, des moyens spécifiques à l'enfant qui en a un, mais il constitue aussi un engagement de l'école pour la mise en place d'adaptations afin d'assurer la réussite et le bien-être des élèves vulnérables.

Ni le plan d'action, ni la liste écrite sur une feuille lignée ne constitue un document légal !

LE RÔLE DU PI DANS L'ÉTABLISSEMENT DE L'INDICE DE DIFFICULTÉS DES COHORTES

Lors de la dernière négociation, un **nouveau mécanisme de composition de la classe** a été élaboré pour la formation générale des jeunes afin, entre autres, d'établir une évaluation du pourcentage de difficulté des cohortes, tant primaires que secondaires. Ce mécanisme utilise le nombre de plans d'intervention pour l'établissement d'un pourcentage de difficulté d'une cohorte et commande ouverture de classe, ajout de ressources ou compensation. Bien que le mécanisme ne soit pas l'objet du présent texte, nous mentionnons cet élément pour rappeler l'importance de ne pas soutenir d'office le discours voulant qu'il faille fermer des plans d'interventions jugés « inutiles », le nombre de plans d'intervention étant générateur d'aide supplémentaire ou de compensation amplement méritées.

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



FORMATION SYNDICALE

NOUVEAU MÉCANISME DE COMPOSITION DE LA CLASSE

Un nouveau mécanisme qui vise à mesurer et compenser la composition de la classe dans les milieux primaires et secondaires réguliers a été ajouté à notre dernière *Entente nationale*.

Pour permettre à toutes et à tous de mieux le comprendre et de savoir optimiser ses retombées dans les milieux, l'Alliance offre une formation aux enseignantes et enseignants de la formation générale des jeunes. Au cours de cette séance, nous présenterons la façon d'effectuer le calcul, les encadrements pour le service direct offert et les compensations financières possibles en cas d'absence de services prévus au mécanisme. Une partie de la formation sera consacrée aux plans d'interventions. En effet, leur importance est maintenant décuplée, puisque c'est le

principal indicateur du niveau de difficulté des cohortes. Nous aborderons donc l'ouverture des PI, leur fermeture et les encadrements légaux qui y sont associés.

La session de formation se déroulera de façon virtuelle **le mardi 26 novembre de 18 h à 19 h 30**.

Les inscriptions doivent être transmises **avant le 15 h le jeudi 21 novembre 2024**, en utilisant ce [formulaire](#). Pour de plus amples renseignements, veuillez contacter Melissa Hernandez par courriel : formation@alliancesdesprofs.qc.ca.



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

PRÉSENTATION DES REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

Depuis le 6 avril 2022, la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST) oblige les établissements scolaires à se prémunir de représentantes et de représentants en santé et sécurité (RSS) pour garantir la santé et la sécurité au travail. Après de longues discussions, l'Alliance et l'Intersyndicale du Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM) en sont venues à une entente portant sur le rôle des RSS et leur nombre. Ainsi, un total de huit représentantes et représentants, répartis dans cinq regroupements, exerceront ces fonctions. La mission des RSS au sein du CSSDM est cruciale dans le cadre de la mise en œuvre du régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation.

Durant leur mandat, ils exerceront trois fonctions principales.

- Effectuer des inspections approfondies des lieux de travail pour identifier les situations potentiellement dangereuses. Cela inclut une évaluation minutieuse des conditions de travail afin de repérer les risques pouvant affecter la santé, la sécurité ainsi que l'intégrité physique et psychique des employés.
- Faire des recommandations au comité de santé et de sécurité (CSS) pour améliorer les pratiques et minimiser les dangers identifiés.

- **Enfin, en cas de besoin, porter plainte à la CNESST pour signaler des situations préoccupantes.**

Les représentantes et représentants, présentés plus loin, restent également disponibles pour communiquer avec les enseignantes et enseignants et répondre à leurs questions ou préoccupations concernant la santé et la sécurité au travail.

● **Éric Girard, vice-président**



REGROUPEMENT 1

LE REGROUPEMENT 1 EST CONSTITUÉ DES ÉCOLES PRIMAIRES, À L'EXCEPTION DES ÉCOLES SPÉCIALISÉES AINSI QUE DES ÉCOLES AVEC POINTS DE SERVICES EHDA.



En tant que représentante du regroupement 1, je visiterai **les écoles primaires de l'ouest du CSSDM**. Je ferai une tournée des établissements afin d'inspecter les lieux de travail et d'identifier les situations qui sont source de dangers ou qui présentent des risques pouvant affecter la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychosociale des travailleuses et des travailleurs.

● **Nancy Leblanc, leblancna@csdm.qc.ca**



En tant que représentante du regroupement 1, je visiterai **les écoles primaires de l'est du CSSDM**. J'identifierai les risques en santé et sécurité de votre lieu de travail. Je serai à l'écoute de vos préoccupations et vous dirigerai vers les personnes responsables.

● **Natasha Gagné, gagne.na@csdm.qc.ca**

REGROUPEMENT 2



LE REGROUPEMENT 2 EST CONSTITUÉ DES ÉCOLES PRIMAIRES ET SECONDAIRES RÉGULIÈRES AINSI QUE L'ÉMICA.

En tant que représentant de ce regroupement, je me préoccuperais des différents enjeux SST je vous assurerai d'un milieu de travail sain et sécuritaire. Désormais, vous ne serez jamais seuls, car je serai avec vous.

●
Kader Mainceur, mainceur.a@csgm.qc.ca

REGROUPEMENT 3

LE REGROUPEMENT 3 EST CONSTITUÉ DES ÉCOLES EHDAA ET ÉCOLES PRIMAIRES ET SECONDAIRES AVEC POINTS DE SERVICES EHDAA ET LEURS ANNEXES AINSI QUE LE CENTRE DE L'ÉDUCATION DES ADULTES CHAMPAGNAT.



En tant que représentant du regroupement 3, je m'occuperai des établissements au nord du CSSDM et leurs annexes et le centre Champagnat. Ma priorité est de contribuer à ce que votre milieu de travail

soit sain et sécuritaire. Les risques peuvent être, par exemple, liés à la sécurité, à l'environnement de travail ou à l'ergonomie. Les risques psychosociaux, malheureusement trop présents dans nos milieux, font l'objet d'une attention toute particulière.

N'hésitez donc pas à me contacter.

●
Daniel Paquette, paquettedan@csgm.gouv.qc.ca



En tant que représentante du regroupement 3, je m'occuperai des établissements à l'ouest du CSSDM et leurs annexes. Dans le cadre de ce mandat, j'ai à cœur d'être la voix des travailleuses et travailleurs que je représente en matière de SST.

●
Mireille Richard, richard.mi@csgm.qc.ca



En tant que représentante du regroupement 3, je m'occuperai des établissements situés à l'est du CSSDM et leurs annexes. Je me sens concernée par la sécurité sous toutes ses formes et je m'intéresse particulièrement aux risques psychosociaux, souvent négligés. Vous pouvez me joindre en tout temps par courriel. Au plaisir de faire votre connaissance.

●
Joan Chartier, chartier.j@csgm.qc.ca

REGROUPEMENT 4

LE REGROUPEMENT 4 EST CONSTITUÉ DES CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE, À L'EXCEPTION DE L'ÉMICA, AINSI QUE DU SERVICE DES RESSOURCES MATÉRIELLES ET DE L'IMPRIMERIE.



En tant que représentant du regroupement 4, mon rôle consiste à veiller à ce que tous les membres de notre communauté scolaire travaillent dans un environnement sain et sécuritaire. Je m'engage à identifier les risques et à proposer des solutions concrètes pour protéger nos collègues. Ma priorité est d'assurer que les normes de santé et de sécurité soient respectées à travers notre regroupement d'écoles, en collaboration avec l'équipe de gestion. Ensemble,

nous pouvons créer un environnement de travail plus sécuritaire.

●
Luc Vachon, vachon.l@csgm.qc.ca

REGROUPEMENT 5

LE REGROUPEMENT 5 EST CONSTITUÉ DES MEMBRES DU PERSONNEL DU CSSDM EN TÉLÉTRAVAIL.



En tant que représentant du regroupement 5, mon rôle est essentiel pour garantir un environnement de travail sain. Je participe activement à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs. Cela implique d'évaluer les conditions de travail, de détecter les problématiques et de proposer des solutions. Par la suite, je rédige des recommandations écrites à l'employeur, visant à améliorer les pratiques en matière de

sécurité et à protéger le bien-être de tous les employés.

●
Trong Danh Than, csnsnee@gmail.com

