

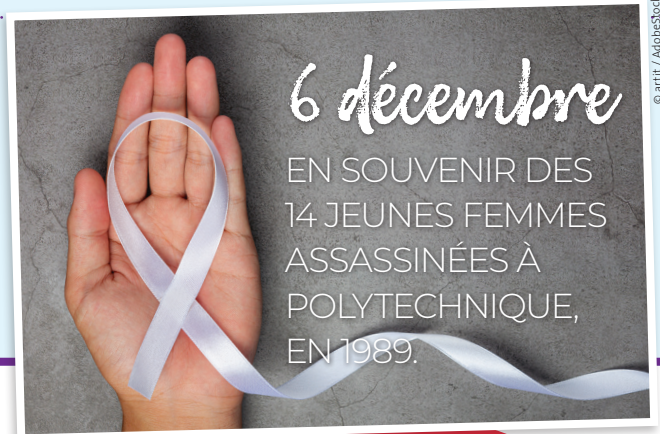


DATES À RETENIR

L'Alliance et le Comité sur les réalités des personnes autochtones et racisées, le Comité féministe et le Comité LGBTQ2S+ et allié-e-s tiennent à rappeler les journées suivantes :

- **5 décembre** : Journée mondiale de l'égalité des chances
- **10 décembre** : Journée des droits de la personne
- **20 décembre** : Journée internationale de la solidarité humaine

L'AIR DU TEMPS



« COLLABOREZ » QU'ON NOUS DIT!

Dans le contexte des écoles qui font l'objet d'une enquête, l'Alliance avait demandé une rencontre avec Bernard Drainville. Cette réunion, qui a duré plus d'une heure et qui a réuni le ministre, des membres de son cabinet, moi-même, deux personnes conseillères à l'Alliance ainsi que Mélanie Hubert, présidente de la Fédération autonome de l'enseignement à titre de facilitatrice, s'est tenue le jeudi 21 novembre dernier. Elle nous a permis de recadrer le rôle du syndicat et celui du Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM) dans de telles situations. Nous avons apporté des éléments nouveaux et des compléments d'information sur ce qui s'est passé à l'école Bedford, notamment. Le ministre Drainville s'est montré ouvert et à l'écoute. Nous lui avons mentionné que, dans les responsabilités qui nous incombent et pour bien faire nos interventions, il nous était nécessaire d'avoir en main les informations pertinentes liées aux écoles qui font l'objet d'une enquête ou au climat problématique, ainsi que tous les rapports découlant des études de climat. Lorsque nous lui avons demandé si l'Alliance pouvait compter sur lui pour nous impliquer dans les démarches en cours, les membres de son cabinet ont mentionné qu'ils veilleraient à demander au CSSDM de collaborer davantage dans le partage de l'information.

DOCUMENTS CAVIARDÉS

D'un côté, on nous demande de collaborer, de l'autre, on ne nous met pas toujours au courant de l'implantation d'études de climat et on nous donne difficilement (ou aucunement) accès aux rapports qui en découlent. Nous avons peine à savoir ce qui est instauré pour régler les problèmes, malgré des demandes répétées au CSSDM. Tout récemment, nous avons appris qu'un rapport complet d'une enquête de climat avait été envoyé à des personnes ayant fait une demande d'accès à l'information, alors que nous ne connaissions pas l'existence de cette version. Nous avons réalisé que nous n'avions reçu qu'un abrégé.

Autre fait préoccupant, en lisant la version transmise à ces personnes, nous avons pu constater que plus du tiers des éléments concernant la direction et ses nombreux problèmes de gestion étaient caviardés, contrairement aux énoncés qui concernaient le personnel de l'école. Il s'agit là d'une tentative pour cacher la partie du problème qui lui appartient!



Au-delà des études de climats, nous avons peine à avoir des suivis et à connaître les actions prises, lorsque nous levons des drapeaux rouges concernant le climat dans certains établissements. Ce n'est pas normal... Je me demande bien qui manque de collaboration ici! Devrions-nous vraiment faire une demande d'accès à l'information afin de savoir ce qui se passe dans les établissements du CSSDM? C'est aberrant. J'ai parfois l'impression que les personnes en poste à la haute direction du CSSDM se foutent complètement des profs et qu'elles défendent, coûte que coûte, les directions d'établissement. De plus, il semble qu'on essaie d'enlever toute crédibilité à l'Alliance et à ses membres. C'est de la malhonnêteté pure et simple.

Au cours des deux dernières années, nous avons travaillé fort pour obtenir de meilleures conditions d'exercice. Nous avons tenté plusieurs approches afin d'améliorer les relations de travail, notamment en entamant un processus de médiation préventive avec notre employeur, parce que nous croyons fermement que de bonnes relations de travail sont gagnantes pour toutes et tous. Si les enseignantes et les enseignants sont heureux, ça se répercute forcément sur les conditions d'apprentissage des élèves. Des profs épanouis risquent moins de désertir leur emploi pour aller travailler ailleurs. Le CSSDM n'a pas le luxe de les voir partir.

D'un côté l'employeur semble laisser miroiter qu'il veut entretenir une bonne entente, mais de l'autre côté il néglige et méprise les relations. Nos demandes sont justifiées, mais ne trouvent pas écho du côté de l'employeur, qui préfère blâmer les profs, les personnes déléguées, les comités syndicaux ou le « gros méchant syndicat » pour le climat délétaire

DÉCEMBRE



LES POINTS EN GRAS DOIVENT ÊTRE MIS À L'ORDRE DU JOUR EN ASSEMBLÉE SYNDICALE.

CHAQUE MOIS OU CHAQUE RENCONTRE

CPEPE

- Déterminer le **contenu des journées pédagogiques** (voir les savoirs essentiels propres à chaque secteur pour les détails de détermination du contenu).
- Se prononcer sur la **ventilation des budgets alloués à la vie pédagogique et à l'enseignement** (point de consultation).
- Certains sujets peuvent revenir périodiquement si des modifications ou des ajustements doivent être apportés au plan initial. Les ajustements aux **normes et modalités d'évaluation** et les **rencontres entre parents et profs** sont parmi ces sujets.
- Certains sujets peuvent revenir occasionnellement, selon les besoins. Ainsi en est-il des **modalités d'application des nouvelles méthodes pédagogiques** et de **l'utilisation de l'ordinateur dans la tâche d'enseignement**.

CLP

- S'assurer que toutes les demandes de perfectionnement sont acheminées au CLP.
- Recevoir et étudier les demandes de perfectionnement.
- Répondre aux enseignantes et enseignants ayant formulé une demande de perfectionnement.

ÉQUIPE DES PERSONNES DÉLÉGUÉES

- **Prendre connaissance de l'ordre du jour de l'APD du mois et visionner la vidéo préparatoire. Consulter les collègues au besoin.**
- **Transmettre aux collègues les informations obtenues lors des dernières APD.**
- Animer, structurer et organiser la vie syndicale de l'établissement.
- Organiser et convoquer les assemblées syndicales d'établissement et faire la gestion des débats pour la prise de décisions en assemblée.
- Communiquer de manière générale l'information syndicale.
- Maintenir des liens étroits avec les comités conventionnés (CPEPE, CLP, CE, CEEREHDAA) pour former une équipe syndicale solide.
- Aller vers les enseignantes et enseignants en début de carrière et à statut précaire, afin de prendre contact et présenter le rôle des membres de l'équipe des personnes déléguées.

DÉCEMBRE

CPEPE

- Déterminer les **critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités** (démarche consensuelle).
- Déterminer les **règles de formation des groupes d'élèves autres que le nombre d'élèves par groupe.**
- Déterminer les **modifications possibles au temps alloué aux matières ou à la grille-matières.**

EHDAA

- Compiler les portraits de classe.
- **Proposer des recommandations à soumettre à l'assemblée syndicale.**

PRIMES D'ASSURANCE — MODIFICATIONS

Comme tous les ans, l'assureur procède aux calculs des taux qui s'appliqueront pour la prochaine année. Les projections tiennent compte des différentes caractéristiques des membres de la Fédération autonome de l'enseignement (moyenne d'âge, composition démographique et utilisation du régime). En outre, dans le renouvellement des taux applicables, Beneva doit aussi prendre en considération divers facteurs (hausse des prix des médicaments, augmentation des coûts des soins de santé et articles médicaux) et de l'observation d'une tendance à la hausse des cas d'invalidité de longue durée.

Pour ces raisons, à compter du 1^{er} janvier 2025, les primes d'assurances ont été modifiées selon la grille ci-contre. Globalement, une augmentation de 8,5 % s'applique pour le régime actuel et tient compte des différents congés de primes. L'augmentation varie selon le salaire, la protection d'assurance et le choix de régime de la personne adhérente.

RAPPEL DES RÈGLES DE PARTICIPATION DU RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE

Depuis le 1^{er} janvier 2024, vous pouvez modifier votre choix de régime d'assurance maladie en tout temps après l'atteinte du délai minimal de participation prévu au contrat sans avoir à présenter de preuve d'assurabilité. Vous pouvez modifier votre choix de régime d'assurance maladie que ce soit vers un régime moins généreux ou vers un régime plus généreux, sans égard à votre état de santé.

Il n'y a pas de date limite pour effectuer un nouveau choix. Les changements peuvent être effectués en remplissant le formulaire d'adhésion ou de modification et en le remettant à votre employeur. La modification de régime maladie entrera en vigueur à compter du premier jour de



la période de paie suivant la réception de la demande par l'assureur.

● **Marc Larouche, conseiller**

RAPPEL — ÉDUCATION DES ADULTES 3^e ASSEMBLÉE DE PLACEMENT



Les **deux séances d'affectation par internet (SAI)** de la troisième assemblée de placement de l'année 2024-2025 à l'éducation des adultes (EDA) **se dérouleront entre le 6 et le 11 décembre prochain**. La première séance est réservée à l'affichage de postes de 20 heures par semaine. Au cours de cette séance, **si vous avez obtenu un poste de moins de 20 heures par semaine lors des assemblées du mois d'août (SAI du 19 au 20 août 2024 et du 23 au 26 août 2024) ou de septembre (SAI du 3 au 5 septembre 2024), vous pourrez vous en désister dans le but d'obtenir un poste de 20 heures par semaine, et ce, peu importe la durée de ce poste**. Ce n'est que dans ces cas que le désistement de postes sera possible. Conséquemment, si vous avez obtenu un poste de moins de 20 heures par semaine lors de l'une des séances hebdomadaires, vous devrez le conserver et ajouter un complément à votre tâche, le cas

échétant. Pour plus de détails, consultez le BIS numéro 14.



● **Chantal Forcier, conseillère**

MODIFICATIONS AUX PRIMES D'ASSURANCE (SUITE)

RÉSUMÉ DES TAUX PAR PÉRIODE DE 14 JOURS ¹						
GARANTIES D'ASSURANCE	TAUX ACTUELS AU 01 / 01 / 2024 ²	TAUX DE RENOUVELLEMENT AU 01 / 01 / 2025 ²				Variation
		Facultative		Premiers 10 000 \$ obligatoires		
Vie de base de l'adhérent — 1 ^{ers} 10 000 \$ <i>obligatoires avec droit de retrait (selon le montant d'assurance)</i>						
i) 10 000 \$	0,41 \$			0,44 \$		7,3 %
ii) 25 000 \$	1,03 \$			1,10 \$		7,3 %
Vie de base de la personne conjointe et des enfants à charge — <i>Facultative</i> <i>(par famille)</i>	0,69 \$			0,74 \$		7,2 %
Vie additionnelle de la personne adhérente ou de la personne conjointe <i>(par 1 000 \$ d'assurance)</i>		Homme		Femme		
		Non-fumeur	Fumeur	Non-fumeuse	Fumeuse	
– Moins de 34 ans		0,018 \$	0,031 \$	0,007 \$	0,015 \$	0 %
– 35 à 39 ans		0,025 \$	0,035 \$	0,012 \$	0,015 \$	
– 40 à 44 ans		0,037 \$	0,058 \$	0,015 \$	0,023 \$	
– 45 à 49 ans		0,061 \$	0,095 \$	0,023 \$	0,039 \$	
– 50 à 54 ans		0,100 \$	0,150 \$	0,058 \$	0,086 \$	
– 55 à 59 ans		0,162 \$	0,247 \$	0,086 \$	0,131 \$	
– 60 à 64 ans		0,301 \$	0,393 \$	0,131 \$	0,201 \$	
– 65 à 69 ans		0,426 \$	0,556 \$	0,185 \$	0,284 \$	
– 70 à 74 ans		0,529 \$	0,693 \$	0,231 \$	0,353 \$	
– 75 ans et plus		1,141 \$	1,493 \$	0,498 \$	0,761 \$	
Salaire de longue durée — <i>Obligatoire</i> <i>(en % du salaire annuel)</i>	1,537 %			1,586 %		3,2 %
Assurance maladie — <i>Obligatoire</i>						
– Maladie 1						
Individuelle	48,41 \$			54,59 \$		12,8 %
Monoparentale	70,68 \$			79,70 \$		12,8 %
Familiale	116,39 \$			131,23 \$		12,8 %
– Maladie 2						
Individuelle	66,74 \$			75,25 \$		12,8 %
Monoparentale	100,60 \$			113,42 \$		12,7 %
Familiale	163,18 \$			183,98 \$		12,7 %
– Maladie 3						
Individuelle	90,58 \$			102,13 \$		12,8 %
Monoparentale	136,22 \$			153,59 \$		12,8 %
Familiale	217,10 \$			244,79 \$		12,8 %
– Maladie 4						
Individuelle	110,16 \$			123,62 \$		12,2 %
Monoparentale	165,96 \$			186,21 \$		12,2 %
Familiale	265,88 \$			298,28 \$		12,2 %

1. La taxe de vente provinciale (9% au Québec) doit être ajoutée à ces primes. La prime payable par la personne adhérente correspond à la prime indiquée réduite, s'il y a lieu, de la contribution de l'employeur.

2. Il y a un congé de primes partiel applicable au régime d'assurance vie de l'adhérent, d'assurance vie de base de la personne conjointe et des enfants à charge, d'assurance salaire de longue durée et au régime d'assurance maladie, et ce, pour toute l'année.

ÉDUCATION DES ADULTES

— EDA PLAN D'AIDE À L'APPRENTISSAGE

Lors de la journée pédagogique institutionnelle du 4 décembre, une formation sur le *Plan d'aide à l'apprentissage* (PAA) sera proposée aux enseignantes et aux enseignants de l'éducation des adultes (EDA). Cette formation inclura la présentation d'une plateforme destinée au dépôt de ces plans. Nous soulignons au passage qu'une consultation en Comité de participation des enseignantes et des enseignants aux politiques de l'école (CPEPE) est nécessaire pour l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans la tâche de personnel enseignant.

L'Alliance tient à vous rappeler qu'il n'y a pas d'obligation légale à ouvrir un PAA en EDA. Certes, des mesures d'aide pour l'évaluation des apprentissages peuvent être mises en place pour les élèves adultes ayant des besoins particuliers, mais pour ce faire, un rapport d'analyse de la situation doit être présent au dossier de l'élève¹. Toutefois, cela ne signifie pas qu'un PAA doit être élaboré pour autant. Vous pouvez consulter les différentes mesures autorisées dans la [publication du ministère](#).

Nous rappelons aussi que, selon la Loi sur l'instruction publique, l'enseignante ou l'enseignant dirige la conduite de son groupe, ce qui inclut l'évaluation. La direction ne peut donc pas exiger la production de PAA.

Cependant, le personnel enseignant devra collaborer, le cas échéant, avec les autres membres du personnel professionnel et de soutien, notamment pour le dépistage des problèmes et l'identification des difficultés. Ce travail permettra entre autres d'établir le lien entre l'une des mesures autorisées dans le guide de la sanction des études et le besoin particulier de l'élève.

Finalement, la tâche du prof ne doit pas être alourdie par l'introduction de nouveaux outils ou de nouvelles façons de faire. En ce sens, le temps nécessaire aux rencontres de concertation ou de suivi, le cas échéant, doit être reconnu dans les autres tâches professionnelles (ATP) des enseignantes et des enseignants pour cette activité professionnelle.



Jehanne Blaise, vice-présidente
Chantal Forcier, conseillère

1. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE. *Guide de gestion de la sanction des études et des épreuves ministérielles : Formation générale des jeunes ; Formation générale des adultes ; Formation professionnelle*, [Fichier PDF], gouvernement du Québec, 2015, 195 p. [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/education/evaluation-epreuves-ministerielles/Guide-sanction-etudes.pdf>].

MANIFESTATION À LA CHAMBRE DE COMMERCE

LE VENDREDI 22 NOVEMBRE DERNIER, UNE TRENTAINE DE MEMBRES DE LA FAE ET DE L'ALLIANCE SE SONT PRÉSENTÉS À UN DÎNER ORGANISÉ PAR LA CHAMBRE DE COMMERCE DE MONTRÉAL, AU PALAIS DES CONGRÈS, POUR MANIFESTER CONTRE LE DÉMANTÈLEMENT DES SERVICES DE FRANCISATION. ILS ONT NOTAMMENT VOULU FAIRE ENTENDRE LA VOIX DES PROFS AU MINISTRE ÉRIC GIRARD, QUI A REFUSÉ DE RENCONTRER UNE DÉLÉGATION DE LA FÉDÉRATION AUTONOME DE L'ENSEIGNEMENT, VENUE LE RENCONTRER À SON BUREAU DE COMTÉ, LA SEMAINE PRÉCÉDENTE. NOUS AVONS ATTIRÉ L'ATTENTION DE PLUSIEURS MÉDIAS. EN RÉPONSE À UNE QUESTION EN PROVENANCE DE LA SALLE, LE MINISTRE GIRARD A AFFIRMÉ QU'IL N'ÉTAIT PAS FERMÉ À UN RÉINVESTISSEMENT EN FRANCISATION.

LES ACTIONS SE POURSUIVENT !



Jehanne Blaise, vice-présidente
Marie Contant, vice-présidente



RETOUR SUR LA CLASSE OUVRIÈRE 2024

Devant les défis qui se posent à nous, dans le milieu de l'éducation montréalais et plus largement dans la sphère syndicale, nous croyons qu'il convient de réfléchir à nos méthodes et nos façons de faire pour mener à terme nos luttes. C'est suivant cette idée que nous avons mis en place La classe ouvrière 2024, un événement conçu sur mesure pour les militantes et militants enseignants désireux d'approfondir leurs connaissances et de solidifier leurs actions dans leur milieu.

Les personnes présentes ont pu profiter de l'expérience de Marsha Niemeijer, du regroupement travailliste américain *Labor Notes*, qui a dirigé les ateliers. L'événement, qui s'est tenu les 28 et 29 novembre dernier aux bureaux de l'Alliance, a réuni une trentaine de profs en provenance d'autant d'établissements, leur permettant de réfléchir aux nouvelles pratiques à implanter dans nos milieux. Gageons que les approches discutées pourront être appliquées dans la vie syndicale de nos établissements dès les prochains mois.

● **Marie Contant, vice-présidente**
Élyse Bourbeau, secrétaire-trésorière
Alexis Richard, conseiller



Photos : Alliance



« COLLABOREZ » QU'ON NOUS DIT ! (SUITE)

dans certains établissements. Nous assumons nos responsabilités et nous continuerons de réfléchir à nos pratiques afin de nous améliorer. Il est de plus en plus difficile de jouer notre rôle pleinement, lorsqu'il nous manque autant d'informations. En revanche, nous ne pouvons et ne voulons pas jouer le rôle de l'employeur à sa place.

DES BASES À PRÉSERVER

Lorsqu'on s'attaque au syndicat, on s'attaque en même temps à tous les profs et à la profession, aux délégués et aux comités syndicaux pour lesquels nous nous sommes battus. Selon la Loi sur l'instruction publique, les profs sont les principaux intervenants auprès des élèves. Il est normal de pouvoir prendre part aux discussions ainsi que de partager notre opinion, notre vision et notre expérience quotidienne. Ceci est d'autant plus important depuis qu'une tendance semble se développer, celle où certaines directions sont de moins en moins sur le terrain, parce qu'elles restent dans leur bureau, la porte fermée, ou qu'elles travaillent

à distance. Nous sommes celles et ceux qui vivent chaque jour avec les élèves. Il nous importe donc de nous faire entendre et d'influencer la direction, même si nous avons conscience qu'elle dispose d'un droit de gestion sur bien des volets.

Idéalement, nous devrions travailler ensemble – c'est ce que certains milieux ont la chance de vivre au quotidien. Pour ce faire, il faudrait que les cadres au siège social du CSSDM inculquent eux-mêmes ces valeurs aux gestionnaires d'établissement et prèchent par l'exemple. En ce moment, elle démontre tout le contraire en nous tenant dans l'ignorance dans la majorité des dossiers de climat. L'Alliance veut collaborer, afin que vos milieux de travail soient sains, autant pour vous que pour les autres membres du personnel ainsi que pour les élèves. Mais collaborer, ça se fait à deux et nous avons l'impression de jouer seuls depuis déjà trop longtemps. Ça suffit !



● **Catherine Beauvais-St-Pierre, présidente**

