



CONNAISSEZ-VOUS...?

...NOS OUTILS DE COMMUNICATION

L'Alliance produit plusieurs outils de communication à l'attention de ses membres. Est-ce que vous les connaissez ? Ils se trouvent sur notre site Web, dans la section *Nos communications*.

Vous y trouverez entre autres les *savoirs essentiels*, des documents qui ont pour objectif de vous informer et de vulgariser davantage les renseignements contenus dans les conventions collectives et dans les fiches syndicales, afin de les rendre plus accessibles.



HORAIRE DU TEMPS DES FÊTES

Le secrétariat de l'Alliance sera fermé à compter de 15 h ce vendredi 20 décembre et ouvrira à 9 h, le lundi 6 janvier.

Le prochain numéro de *BIS* paraîtra le 7 janvier.



LE CŒUR PLUS LÉGER

L'année dernière, nous avons entamé les vacances de fin d'année dans un contexte difficile : le départ coïncidait avec nos mobilisations et l'attente d'une entente, ce qui n'était guère propice à la fête.

Cette année, nous pouvons aborder cette période avec un cœur plus léger. Prenons le temps de décrocher, de ne pas penser au quotidien, de nous reposer et de profiter de ce moment précieux.

Je vous souhaite à toutes et à tous de joyeuses fêtes remplies de chaleur et de bonheur : en famille, entre amis, entourés de vos enfants, dans la magie ! Profitez de la neige, s'il y en a, des feux de foyer, des vins et chocolats pour réchauffer votre cœur. Prenez plaisir à partager des jeux, des rires et des instants mémorables.

Merci pour votre engagement et votre solidarité. Je vous envoie mes meilleurs vœux pour un merveilleux Noël et une nouvelle année pleine d'énergie et de réussite.



Chaleureusement,

●
Catherine Beauvais-St-Pierre, présidente

ANNEXE LXXI

UN BRAS DE FER AVEC LE CSSDM

Dans un article publié la semaine dernière, il a été mentionné que la nouvelle *Entente nationale* prévoit des sommes disponibles qui permettent de rémunérer les profs pour des heures d'autres tâches professionnelles (ATP) qui seraient effectuées en sus de leur tâche régulière. Ces sommes peuvent notamment être utilisées pour permettre aux profs de recevoir une compensation pour des heures de formation qui seraient suivies en dehors de la semaine régulière de travail.

Au cours des quatre dernières années scolaires, soit de 2020-2021 à 2023-2024 et avant l'avènement de l'annexe LXXI, l'Alliance et le CSSDM ont signé, dans le cadre du Comité paritaire de perfectionnement des enseignantes et enseignants (CPPE), une entente permettant aux profs de tous les secteurs de recevoir, pour certaines formations, une compensation financière basée sur le taux du 1/1000 du salaire annuel pour les heures de perfectionnement suivies en dehors de leurs heures régulières de travail.

En vue de la présente année scolaire, le sujet du renouvellement de la lettre d'entente devait être abordé dans le cadre du CPPE. Très rapidement, lors de la rencontre du comité tenue en juin dernier, **avant même la parution des textes de la nouvelle *Entente nationale***, les représentantes et représentants du CSSDM ont avisé celles et ceux de l'Alliance que, selon l'interprétation effectuée par l'employeur, l'arrivée de cette forme de compensation dans les conditions de travail des profs disposait de la nécessité de renégocier la lettre d'entente.

Selon l'Alliance, le texte de l'annexe LXXI ne dispose pas de la question et une entente, semblable à celle négociée au cours des quatre dernières années, demeure une nécessité, d'autant plus que les secteurs de la formation professionnelle (FP) et de l'éducation des adultes (EDA) ne sont pas couverts par les dispositions de l'annexe LXXI.

L'Alliance a donc proposé au CSSDM de signer une entente un peu différente de celle des dernières années, afin de tenir compte de l'arrivée de l'annexe LXXI. En bref, le syndicat suggère de puiser dans le budget de l'annexe LXXI pour verser la somme prévue par l'*Entente nationale*, puis d'utiliser le budget du CPPE pour bonifier le montant devant être versé aux profs, jusqu'à concurrence de la somme équivalente au taux du 1/1000 du salaire annuel, comme ils le recevaient avant.

Or, l'employeur refuse obstinément de s'engager dans une telle voie sous prétexte que la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic ne permet pas de bonifier la rémunération des enseignantes et enseignants, puisqu'il s'agit d'un élément négocié à l'échelle nationale. On se retrouve donc, depuis le début de l'année, au cœur d'un bras de fer avec le CSSDM qui reste inflexible sur sa position et refuse de négocier.

Pourtant, le même régime de négociation était en vigueur entre les années scolaires 2020-2021 et 2023-2024 et **JAMAIS** le CSSDM n'a évoqué une telle impossibilité d'utiliser le budget du CPPE pour verser une compensation aux profs allant en formation en dehors de leur journée de travail, ce qui avait aussi pour conséquence de bonifier leur traitement...

Qui plus est, avant la négociation d'une première lettre d'entente pour l'année scolaire 2020-2021, le CSSDM avait **de son propre chef** pris la

décision de payer une somme aux profs décidant de se former en dehors des heures de travail. On leur remettait alors un dérisoire 100 \$ pour trois heures de formation en contravention directe avec les balises établies par le CPPE (les *Orientations, normes et procédures* - ONP). L'Alliance avait d'ailleurs contesté le tout par la voie d'un grief, qui a par la suite été réglé à la satisfaction des parties. Or, quand le CSSDM a pris, seul, cette décision, le régime de négociation invoqué par ses représentants était aussi en vigueur... et il n'a pas été modifié depuis.

Pourquoi, tout à coup, le CSSDM se drape-t-il dans les blancs habits de la vertu? Que cachent ces soudains scrupules et cette volte-face qui font en sorte que le CSSDM refuse maintenant de payer ses profs adéquatement lorsqu'ils vont en formation en dehors de leurs heures de travail, parfois au détriment de leur vie personnelle? C'est toute la considération que le plus grand centre de services scolaire de la province a pour ses employés et employés?

Ce que l'Alliance propose ne modifie en rien les dispositions de l'*Entente nationale*. Le montant prévu à l'annexe LXXI serait versé intégralement, sans être modifié d'un seul sou. C'est à partir d'un autre budget que la bonification de la somme remise aux profs acceptant de se former en dehors de leurs heures de travail serait effectuée : le budget de perfectionnement des enseignantes et enseignants. Et, l'utilisation que fait le CPPE de ce budget est une responsabilité locale totale en application, justement, du régime de négociation invoqué par le CSSDM.

L'annexe LXXI ne mentionne pas que la somme qui y est prévue soit la seule pouvant être versée aux profs pour des ATP effectuées en sus de leur tâche régulière. Si on avait voulu que ce soit le cas, on l'aurait précisé dans le texte de l'annexe, comme on l'a fait pour d'autres sommes prévues à la convention (notamment celles de l'annexe suivante, l'annexe LXXII).

Dans l'*Entente nationale*, les parties reconnaissent l'importance pour les profs d'atteindre et de conserver un haut niveau de compétences professionnelles. Les décisions prises par le CSSDM et l'Alliance doivent faciliter l'atteinte de cet objectif (EN 7-1.01). Ce que l'Alliance propose vise justement à favoriser le perfectionnement des enseignantes et enseignants, en leur permettant d'être payé-e-s adéquatement pour des formations suivies en sus de leur tâche régulière.

Rappelons-nous que c'est la difficulté de pouvoir remplacer les enseignantes et enseignants allant en formation durant les heures de travail qui a poussé le CSSDM à déplacer son offre de formation en soirée. Face à une pénurie de personnel sans cesse grandissante, peut-être que le CSSDM devrait se mettre à traiter son personnel avec plus d'égard et de respect plutôt que de tout mettre en œuvre pour que les profs, ses profs, aillent voir ailleurs!

S'UNIR POUR RÉUSSIR...

Il faudrait peut-être que ça soit plus qu'un slogan issu d'une boîte de communication...

● **Éric Girard, vice-président**



Jean-François Audet, conseiller



ÉDUCATION DES ADULTES

QUATRIÈME ÉTAPE DE PLACEMENT DE JANVIER 2025

La 4^e étape de placement de l'année 2024-2025 se déroulera **entre le 7 et le 9 janvier 2025** avec deux séances distinctes d'affectation par Internet (SAI).

1. Séance pour les postes de 20 heures par semaine :

Du mardi 7 janvier (13 h) au mercredi 8 janvier 2025 (13 h). L'affectation aura lieu le 8 janvier 2025, l'octroi de postes sera confirmé par courriel. La date d'entrée en fonction est le 13 janvier 2025 ou à une date ultérieure. Conformément à la lettre d'entente, vous pourrez vous désister d'un poste de moins de 20 heures si ce dernier vous a été octroyé soit à l'assemblée du mois d'août, septembre ou décembre 2024.

Les règles d'affectation demeurent les mêmes. Par conséquent, vous pourrez lors de la première séance (postes de 20 heures) choisir et obtenir, dans le respect de vos priorités d'emploi, un poste de 20 heures dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

a) vous n'avez aucune affectation au moment où vous postulez sur SAI ;

ou

b) vous n'aurez aucune affectation à compter de la date de début du poste convoité figurant sur l'affichage ;

ou

c) vous avez obtenu un poste de moins de 20 heures par semaine à l'une des trois premières assemblées de placement (août, septembre ou décembre 2024) et vous souhaitez vous en désister afin d'obtenir un poste de 20 heures par semaine, et ce, peu importe sa durée (date de fin du poste).

2. Séance pour les postes de moins de 20 heures par semaine :

Du mercredi 8 janvier (18 h) au jeudi 9 janvier 2025 (17 h). L'affectation se fera le 10 janvier 2025, un courriel confirmera l'octroi du ou des postes. La date d'entrée en fonction est le 13 janvier 2025 ou à une date ultérieure.

NOTE : Les deux plaquettes de postes seront disponibles en format PDF sous l'onglet *Assemblées de placement* dans SAI afin de vous donner un aperçu des postes disponibles. Toutefois, des modifications sont à prévoir, notamment si des enseignantes ou des enseignants se prévalent de leur droit de se désister d'un poste de moins de 20 heures par semaine obtenu à l'une des assemblées précédentes (août, septembre ou décembre 2024) afin d'obtenir un poste de 20 heures par semaine à l'assemblée de janvier 2025. Il est donc important de consulter les deux séances courantes dans SAI aux dates mentionnées.

RAPPEL DES RÈGLES APPLICABLES LORS DES ASSEMBLÉES

NOTE 1 : Si vous choisissez un poste ou une combinaison de postes dans votre élargissement de champ, assurez-vous que le nombre d'heures que vous pouvez obtenir dans votre champ d'origine (poste et combinaison de postes) est moins élevé que le nombre d'heures que vous pouvez obtenir avec le ou les postes de votre élargissement de champ. Dans le cas contraire, le CSSDM ne pourra pas vous attribuer ce ou ces postes [11-2.09 section 9 3. d) de la *Convention collective locale*].

NOTE 2 : En cas de doute sur votre admissibilité à obtenir un tel poste, **mieux vaut postuler si vous convoitez ce type de poste.** Lors

de l'affectation, le CSSDM devra s'assurer du respect des dispositions de la *Convention collective locale* pour l'octroi de postes. Toutefois, vous ne pourrez pas vous désister d'un poste que vous avez choisi lors de l'une ou l'autre des séances SAI ; vous devrez l'assumer si on vous l'octroie. Assurez-vous de vérifier vos choix avant la fin de chacune des séances.

NOTE 3 : Si vous souhaitez compléter votre tâche (poste dans votre champ d'origine) avec un poste de votre élargissement de champ, conformément à la clause 11-2.09 section 9 3. e) de la *Convention collective locale*, vous devrez faire parvenir un courriel à madame Leïla Nouali à l'adresse suivante : noualile@csgdm.qc.ca afin de l'informer du ou des postes que vous souhaitez obtenir. Après avoir attribué les postes aux enseignantes et enseignants des listes de priorité et de rappel, le CSSDM attribuera, le cas échéant, les compléments de tâche selon l'ordre d'inscription sur les listes de priorité et de rappel confondues.

NOTE 4 : Si vous souhaitez jumeler des postes, **assurez-vous d'inscrire le code approprié correspondant au type de jumelage désiré.**

Nous vous invitons à consulter la procédure de jumelage dans le site SAI. Nous vous rappelons que vous ne pouvez pas jumeler un poste de votre champ d'origine avec un poste de votre ou vos élargissements de champ. Si tel est votre souhait, vous devez recourir à la procédure prévue pour compléter votre tâche, voir la note précédente.

Pour plus de détails sur le fonctionnement des assemblées de placement, veuillez consulter le Guide sur les [assemblées de placement](#) à l'EDA.



● **Chantal Forcier, conseillère**



FORMATION GÉNÉRALE DES JEUNES

LISTE DE PRIORITÉ ET BASSINS — SAI MIXTE — CONTRATS DES 100 DERNIERS JOURS

L'affichage de la majorité des contrats pour les 100 derniers jours de l'année scolaire 2024-2025 aura lieu à compter de **15 h le lundi 20 janvier, jusqu'à 9 h le mercredi 22 janvier.** Il s'agit d'une séance d'affectation par Internet (SAI) mixte et élargie. La date d'entrée en fonction prévue est le 27 janvier.

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



● **Élise Longpré, conseillère**

PLANS D'INTERVENTION

La direction devrait-elle « obliger » les profs à animer des rencontres ou à rédiger des textes dans le cadre de la démarche du plan d'intervention ?

Beaucoup d'enseignantes et d'enseignants ont réagi, lors de la journée pédagogique institutionnelle, quand on leur a mentionné que les directions avaient de droit de les obliger à rédiger des plans d'intervention ou à animer une rencontre de plan d'intervention. À l'Alliance, nous avons également sursauté en prenant connaissance du choix des mots de la question 2, du jeu-questionnaire « Vrai ou faux » soumis par l'employeur. Il faut dire que, malgré des engagements du CSSDM en ce sens, nous n'avions pas eu accès à l'avance au contenu de la journée pédagogique, ce qui a contribué à amplifier notre surprise. Pour revenir au contenu de la formation, nous croyons que la formulation de la question « Vrai ou Faux » était maladroite et que la réponse offerte contient une demi-vérité, si ce n'est pas carrément une fausseté.

CE QUE DIT LE CADRE DE RÉFÉRENCE DU MEQ

Le cadre de référence au niveau du plan d'intervention rappelle avant toute chose que la Loi sur l'instruction publique (LIP) prévoit que c'est la direction qui « établit » le plan d'intervention, qu'il s'agit de sa responsabilité et qu'elle est imputable de son contenu. Ensuite, le cadre mentionne que compte tenu de l'ensemble des tâches et de la lourdeur que représente ce travail, la direction « pourrait confier à la direction adjointe ou encore, à un membre du personnel, certaines activités liées à cette démarche (convocation des rencontres, animation, consignation de l'information dans le plan d'intervention, etc.) ». Le cadre de référence ajoute par la suite une précision qui est non négligeable : « Le directeur doit s'assurer que les personnes à qui il confie certaines tâches travaillent dans l'esprit de la démarche **et possèdent l'information et le soutien nécessaires à l'accomplissement de ces tâches** ». Ainsi, selon ce qui précède, si la tâche de la direction déborde, la délégation de pouvoir est conditionnelle à un soutien accru de la personne désignée pour accomplir des tâches.

COMITÉ D'INTERVENTION ET OBLIGATION D'UNE PRÉSENCE DE LA DIRECTION

L'*Entente nationale* (EN) prévoit que le comité d'intervention (8-9.09) a notamment pour mandat de « collaborer à l'établissement, par le directeur de l'école, du plan d'intervention en faisant les recommandations appropriées ». Selon l'Alliance, c'est donc toujours par ce comité que devrait se faire l'élaboration du plan d'intervention. Ce comité prévoit obligatoirement la présence de la direction et des profs concernés. Ainsi, la direction ne peut pas demander à un autre membre du personnel, sauf

à d'autres membres de la direction, de se substituer à elle. En d'autres mots, lorsqu'un comité d'intervention élabore ou révisé le plan d'intervention d'un élève, un membre de la direction doit être présent autour de la table. Cet état des lieux est confirmé par la jurisprudence.

ÉLABORATION DU PLAN D'INTERVENTION : UN TRAVAIL QUI DOIT ÊTRE RECONNU

Dans un esprit de collaboration, l'Alliance affirme à toutes les occasions qui lui sont données que les profs doivent s'impliquer dans la démarche du plan d'intervention. Cependant, il faut être conscient que les différentes étapes de collecte de données, d'élaboration, de révision et même d'application exigent du temps et du travail. Ce dernier ne constitue pas une forme de bénévolat et doit de ce fait être reconnu. En ce sens, des budgets sont prévus pour de la libération, notamment en vertu de l'annexe LII de l'EN. Cependant, le temps de libération n'étant souvent pas suffisant, il peut y avoir des heures reconnues dans la tâche. Elles doivent être comptabilisées de sorte qu'elles représentent le temps réellement investi pour accomplir les tâches demandées. Enfin, selon l'annexe LXXI de la nouvelle *Entente nationale*, les directions peuvent maintenant rémunérer des heures supplémentaires pour les autres tâches professionnelles effectuées en sus pour les profs volontaires (voir l'article à ce sujet, en page 2 du *BIS* numéro 16, paru le 9 décembre).

EN CONCLUSION

Après analyse de la situation, l'Alliance considère que le pouvoir que donne le CSSDM aux directions d'obliger les profs d'effectuer des tâches en lien avec l'élaboration du plan d'intervention est beaucoup plus restreint et balisé que ce que laissait entendre le jeu-questionnaire du 4 décembre dernier. Nous réitérons enfin que nous avons convenu de balises avec l'employeur à ce sujet, il y a à peine trois ans, et que le CSSDM semble faire preuve d'amnésie à cet égard. En ce sens, si votre direction vous « oblige » à prendre en charge des tâches en lien avec le plan d'intervention sans vous soutenir et sans reconnaître adéquatement le travail que cela représente ou si vous sentez du désengagement de la part de votre direction, informez l'Alliance de la situation. Nous analyserons chaque situation soumise à notre attention et entreprendrons les démarches nécessaires pour que les encadrements légaux soient respectés et appliqués correctement dans un esprit de collaboration.



● Marie Contant, vice-présidente
Sébastien Bergeron, conseiller

POUR UNE RÉDACTION PLUS REPRÉSENTATIVE

Dans l'article publié dans le *BIS* numéro 13 du 18 novembre, l'Alliance a présenté le travail qui a mené à la mise en place d'une nouvelle politique de rédaction représentative et inclusive pour nos communications écrites. Cette semaine, nous détaillons comment nous comptons désormais écrire de manière plus représentative.

Environ 70 % de nos membres sont des femmes. En tant qu'organisation féministe et militante, l'Alliance souhaite donc se distancier de la pratique du masculin par défaut qui est le résultat de l'évolution de notre langue dans des sociétés patriarcales. En ce sens, notre politique aura préséance sur les règles figées dans le passé qui sont, encore de nos jours, parfois prônées. Pour y arriver, nous disposerons de plusieurs avenues de rédaction.

Énumérer le féminin et le masculin. Nous utilisons cette façon d'écrire depuis fort longtemps. Elle se trouve même dans le nom de notre syndicat. Ainsi, comme nous l'avons toujours fait, nous continuerons d'employer la formulation *enseignantes et enseignants*.

Formulation épiciène. C'est un terme qui s'applique de la même manière à tous les genres et qui n'a qu'un genre grammatical. Par exemple, nous utilisons déjà le terme *la direction* plutôt que *directeur ou directrice*. D'autres termes comme *personne*, *collègues* et *élèves* peuvent également être employés de manière épiciène.

Alternance des genres. Dans les cas où les deux options précédentes ne sont pas appropriées, nous alternerons entre les genres plutôt que d'appliquer la règle dite du *masculin par défaut*.

Accords sous forme tronquée. Dans certains cas, notamment dans l'accord des adjectifs, la forme tronquée à points médians pourra désormais être utilisée. Celle-ci s'impose actuellement comme le standard dans de nombreuses organisations et remplace l'utilisation de parenthèses qui, justement, mettaient les femmes entre parenthèses ! Par exemple, nous pourrions écrire de la façon suivante : *insertion professionnelle des enseignantes et des enseignants mentoré-e-s*.



Un prochain article expliquera en quoi notre nouvelle politique est plus inclusive. [D'ici là, vous pouvez la consulter](#). Elle contient de nombreux exemples d'application.

● **Élyse Bourbeau, secrétaire-trésorière**

DÉCEMBRE LA VIOLENCE CONJUGALE, C'EST UN CRIME !



Au Québec, les mentalités ont beaucoup évolué. Depuis 1986, la violence conjugale est reconnue comme un crime. Malgré tout, elle est encore vécue par beaucoup de femmes.

La violence conjugale comprend les agressions psychologiques, verbales, physiques et sexuelles ainsi que l'emprise économique.

- Au Québec, en 2015, les corps policiers ont enregistré 19 406 infractions contre la personne commises dans un contexte conjugal.
- Les femmes sont majoritaires (78 %) parmi les victimes.

- Les auteurs présumés de violence conjugale sont des hommes un peu plus de 8 fois sur 10.

La violence conjugale se manifeste en quatre phases, appelées « cycle de la violence » :

1. Le climat de tension
2. L'agression ou la crise
3. La justification
4. La réconciliation ou la lune de miel.

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

COLLOQUE PRÉVENIR ET CONTRER L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE DANS LES RÉSEAUX DE L'ÉDUCATION

Au Québec, malgré les gains juridiques et sociaux obtenus au cours des dernières années, c'est avec tristesse que l'on constate, à l'heure actuelle, que des fossés de plus en plus grands portant sur les enjeux d'homophobie et de transphobie se creusent lentement.

Face à ce phénomène, l'ensemble des partenaires de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation ont la conviction que la sensibilisation et le dialogue demeurent les meilleurs outils afin de rebâtir des ponts pour l'inclusion et la valorisation de la diversité dans nos réseaux éducatifs !

Sous le thème *Bâtir des ponts pour l'inclusion*, la 6^e édition du colloque aura lieu les 16 et 17 janvier 2025 au campus de Longueuil de l'Université de Sherbrooke. Ce 6^e colloque sera l'occasion de dialoguer et de s'outiller afin que chacune des personnes participantes puisse contribuer à la construction de milieux d'apprentissage et de travail sécuritaires, inclusifs et riches non seulement pour les personnes directement concernées par l'homophobie et la transphobie, mais également pour l'ensemble des réseaux de l'éducation.

Les enseignantes et enseignants intéressé-e-s à participer peuvent faire la demande à leur Comité local de perfectionnement pour participer à une ou deux de ces journées de formation.

[Consultez ce site pour plus d'informations.](#)



● **Élyse Bourbeau, secrétaire-trésorière**

